



KATHOLIEKE
UNIVERSITEIT
LEUVEN

Tijdsparen in Vlaanderen: een verkennend onderzoek op basis van voorbeelden in Nederland en Duitsland

*Eindrapport van de expertenopdracht 'Internationale ontwikkelingen
inzake een faciliterend beleid ten aanzien van transities'*

Nick Matheus

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme, in het kader van het VIONA-programma.

Met ondersteuning van de administratie Werkgelegenheid en het ESF, de Europese bijdrage tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen te bevorderen en door te investeren in menselijke hulpbronnen.



Hoger instituut
voor de arbeid

December 2003

VOORWOORD

Dit is het eindrapport van de VIONA-expertenopdracht rond ‘Internationale ontwikkelingen inzake een faciliterend beleid ten aanzien van transitie’. De scope van de opdracht is tijdens de uitvoering van het project enigszins veranderd. Het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel voorzag in een algemeen analyse van de knelpunten die een goed werkende transitionele arbeidsmarkt in Vlaanderen in de weg stonden, met een zoektocht naar mogelijke oplossingen in het buitenland. Om niet te verzanden in een te vage formulering van knelpunten en oplossingen is er, met toestemming van de visiegroep en stuurgroep, voor gekozen om de focus van het onderzoek te richten op het thema van het ‘tijdsparen’, of nog beter ‘verlofsparen’. Via (goede) praktijkvoorbeelden uit Nederland en Duitsland werd nagegaan of systemen van tijdsparen ook in Vlaanderen haalbaar zijn en kunnen worden ingevoerd om het transitioneel karakter van onze arbeidsmarkt te verhogen. Hiermee werd de geest van het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel behouden.

Bij deze wensen we dan ook de opdrachtgever, de leden van de stuurgroep en van de visiegroep te danken.

Nick Matheus
December 2003

INHOUD

Hoofdstuk 1 /	Onderzoeksvragen en methode	1
1.	Verschuiving van de focus van het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel naar ‘tijdsparen’	1
2.	Onderzoeksvragen en methodologie	3
3.	Opbouw van het rapport	5
Hoofdstuk 2 /	Concepten rond transitionele arbeidsmarkt en tijdsparen	7
1.	Inleiding	7
2.	De transitionele arbeidsmarkt	7
2.1	Verduidelijking van het begrip ‘transitionele arbeidsmarkt’	7
2.2	Basisprincipes van de transitionele arbeidsmarkt	8
3.	De nieuwe levensloop	9
3.1	Van standaardbiografie naar keuzebiografie	9
3.2	Vijf levensfasen	10
3.3	Combinaties van activiteiten	11
3.4	Keuzevrijheid in de levensloop	12
4.	Empirische evidentie van het bestaan van de transitionele arbeidsmarkt	12
4.1	Beschrijving van de resultaten	13
4.2	Conclusie	15
5.	Wenselijkheid van een transitioneel arbeidsmarktmodel	15
5.1	Keuzevrijheid	15
5.2	Combineren van arbeid en gezin	16
5.3	Stimuleren van deelname aan levenslang leren	16
5.4	Herverdeling van de arbeid	16
6.	Verlofsparen als mogelijkheid om het transitioneel karakter van de arbeidsmarkt te bevorderen?	18

Hoofdstuk 3 / Beschrijving van de verlofspaarregelingen in Nederland	21
<hr/>	
1. Inleiding	21
2. Spaarloonregeling	21
2.1 Beschrijving van de maatregel	21
2.2 Bespreking van de maatregel	23
3. Kabinetsnota ‘Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg’ (1999)	23
4. Bestaande regelingen rond tijdsparen en verlofsparen	24
4.1 Vakantiewetgeving in Nederland	25
4.2 Klassieke vorm van verlofsparen: doorschuiven van vrije dagen	25
4.3 Fiscaal verlofsparen	26
4.4 Conclusie: een vergelijking van de verschillende vormen van verlofsparen	29
5. Andere verlofvormen in Nederland	32
5.1 De Wet Arbeid en Zorg	32
5.2 Bijkomende verlofvormen	35
5.3 Langdurig zorgverlof	36
6. Levensloopregeling	37
6.1 Algemene beschrijving van de maatregel	37
6.2 Verschilpunten met de huidige verlofspaarregeling	38
7. Samenvattend overzicht van de Nederlandse verlofspaarregelingen	42
Hoofdstuk 4 / Evaluatieve aspecten van de Nederlandse verlofspaarregelingen	47
<hr/>	
1. Inleiding	47
2. Draagvlak en bereik van de regeling	47
2.1 Het onderzoek ‘Werk en tijd’ van de FNV	48
2.2 Onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie	49
2.3 Verlofsparen in de bloemen- en plantendetailhandel	51
2.4 Spaarverlof in het primair onderwijs	55
3. Werking van de verlofspaarregeling	59
3.1 Bespreking van de criteria bij de verlofspaarregelingen	59
3.2 Mogelijkheden om de toegankelijkheid van verlofsparen groter te maken 62	
3.3 Gendergelijkheid	65
4. Besluit	65

Hoofdstuk 5 / Verlofspaarregelingen in Duitsland	67
<hr/>	
1. Inleiding	67
2. Algemeen debat rond arbeidstijden en spaarregelingen in Duitsland	68
3. Het gebruik van tijdspaarregelingen in Duitsland	70
3.1 Rapport voor de Bündnis für Arbeit (2000)	70
3.2 Onderzoek van het WSI (1998)	71
3.3 Cases van individuele bedrijven	72
4. Geldspaarregelingen in Duitsland	75
4.1 Volkswagen AG	75
4.2 Staalindustrie	76
5. Eisen van de vakbond ten aanzien van verlofspaarrekeningen	77
6. Besluit	78
Hoofdstuk 6 / Het draagvlak in Vlaanderen voor het invoeren van tijdspaarregelingen	81
<hr/>	
1. Inleiding	81
2. Bestaande verlof- en uittrederegelingen	82
2.1 Tijkrediet	82
2.2 Halftijds en voltijds brugpensioen	87
3. Het FBA-project	91
3.1 Combinatie privé en werk	92
3.2 Werktijdregelingen	92
3.3 Verlofregelingen	93
3.4 Conclusie	94
4. Resultaten op basis van PASO	95
4.1 Ruimte voor werknemerssoevereiniteit?	95
4.2 Flexibiliteit op werkgeversmaat	96
5. Arbeidsherverdelend effect van verlofsparen	97
6. Besluit	98
Hoofdstuk 7 / Samenvatting van de belangrijkste bevindingen	101
<hr/>	
1. Er bestaan vele vormen van tijdspaarregelingen	101
1.1 Tijdsparen versus geldsparen	101
1.2 Korte termijn versus lange termijn	103

2. Kunnen verlofspaarregelingen het transitioneel karakter van de arbeidsmarkt verhogen?	104
3. Is er in Vlaanderen een voldoende groot draagvlak om verlofspaarregelingen in te voeren?	106
4. Moet er een systeem van tijd- of verlofsparen worden ingevoerd in Vlaanderen, en zo ja, onder welke voorwaarden?	107
4.1 Toegankelijkheid	108
4.2 Overdraagbaarheid van het spaartegoed	108
4.3 Keuzevrijheid	109
4.4 Bescherming tegen faillissement van de werkgever	110
4.5 Administratieve belasting van de werkgever	110
4.6 Link met andere regelingen	110
5. Op welk niveau moet een regeling worden ingevoerd?	111
Bibliografie	113

HOOFDSTUK 1

ONDERZOEKSVRAGEN EN METHODE

1. Verschuiving van de focus van het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel naar ‘tijdsparen’

Het oorspronkelijke voorstel rond deze expertenopdracht voorzag in een opsplitsing van het onderzoek in twee fasen:

- in een eerste stap zouden de knelpunten op een rij worden gezet die de transities naar, op en van de Vlaamse arbeidsmarkt bemoeilijken;
- in de tweede stap zouden landen worden bestudeerd waar de transitionele arbeidsmarkt al het meest is gerealiseerd: dit zijn landen met veel transities tussen enerzijds (betaalde) arbeid en anderzijds opleiding, huishouden/ zorg-betaalde arbeid en geleidelijke uittreden voor pensionering.

De opdracht zou uitgevoerd worden op basis van deskresearch en literatuuronderzoek. Een lijst met te raadplegen literatuur was reeds in het onderzoeksvoorstel opgenomen.

Bij het opstarten van het onderzoek werd duidelijk dat het onderzoek (in de lijn van het onderzoeksvoorstel) slechts een zeer algemeen overzicht van maatregelen zou opleveren, zonder veel toegevoegde waarde voor het beleid. Daarom werd beslist om te focussen op een (aantal concrete) maatregel(en) die dan in het vervolg van dit onderzoek zullen worden geanalyseerd. Er werd gekozen voor het *tijdsparen*. Zeer algemeen kan tijdsparen worden voorgesteld als een systeem waarbij men overuren, compensatiedagen, vakantiedagen, etc. gaat sparen op een soort ‘spaarrekening’ en waarbij men deze opgespaarde uren of dagen dan later in de loopbaan kan gaan opnemen (‘debiteren van de spaarrekening’).

De redenen waarom voor tijdsparen werd gekozen, zijn drieërlei:

1. Tijdsparen is een systeem dat reeds een tijd bestaat (of waarmee wordt geëxperimenteerd) in een aantal Europese landen (vooral in Duitsland, Nederland; maar daarnaast zijn er ook al aanwijzingen gevonden van het gebruik in Zweden, Verenigd Koninkrijk en Italië). Voor zover bekend is het systeem in België en Vlaanderen nog tamelijk onbestaande, maar verdient het in het debat over de transitionele arbeidsmarkt en de vernieuwde levensloop toch wel de nodige aandacht om de transities van, op en naar de arbeidsmarkt te faciliteren. Inte-

ressant hierbij is dat het niet om een totaal nieuwe regeling gaat, maar dat men beroep kan doen op buitenlandse ervaringen.

2. Hoewel er in Vlaanderen nog geen regeling rond tijdsparen bestaat, wordt er toch een debat gevoerd rond de invoering ervan: zo werd er in het Interprofessioneel Akkoord van 2001-2002 duidelijk gerefereerd naar een systeem van tijdsparen. Ook in het laatste federale regeerakkoord is een verwijzing naar de invoering van het tijdsparen opgenomen:

‘Los van de rondetafelconferentie rond arbeid wil de regering de sociale partners uitnodigen na te denken over de invoering van een nieuw stelsel van tijdsparen. 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 tijdspaarrekening 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 tijdspaarrekening 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’ (Een creatief en solidair België. Regeringsverklaring en regeerakkoord. Juli 2003)

3. Tijdsparen is niet gericht op één specifieke transitie, wat wel het geval is met andere maatregelen zoals bijvoorbeeld opleidingsverloven. Net zoals het tijdskrediet kan de vrijgekomen tijd hier door de begunstigde vrij worden ingevuld en kan het gebruikt worden om opleiding te volgen, zorgtaken op te nemen of vrije tijd. Het tijdsparen wordt bovendien ook in verband gebracht met de eindloopbaan problematiek, waarbij de opgespaarde tijd ook op het einde van de loopbaan zou kunnen worden opgenomen wat het huidige systeem van brugpensioen zou kunnen vervangen. Daarenboven bestaat er een duidelijke link met een aantal andere maatregelen zoals het systeem van tijdskrediet en ook andere systemen waar gewerkt wordt met individuele rekeningen zoals de bijblijfrekening (waarbij er niet zozeer inhoudelijke overeenkomsten zijn, maar misschien wel technische overeenkomsten of overeenkomsten naar implementatie).

Het verleggen van de focus van een eerder algemene analyse van het ‘transitioneel arbeidsmarktbeleid’ van een aantal Europese landen naar het ‘tijdsparen’ ligt dus volledig in de lijn van het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel:

- het internationale karakter van het onderzoeksvoorstel blijft behouden, aangezien het duidelijk gaat om een maatregel die voornamelijk in het buitenland (en dan vooral Duitsland en Nederland) wordt toegepast;
- het gaat om een maatregel die het transitioneel karakter van de arbeidsmarkt moet bevorderen.

Verschilpunt met het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel is dat het nu gaat om één concrete maatregel.

In dit hoofdstuk hebben we het expliciet over ‘tijdsparen’ en niet zozeer over ‘verlofsparen’, hoewel doorheen het rapport zal blijken dat dit misschien wel een betere term is voor de bestudeerde maatregel: verlofsparen dekt immers een veel bredere lading dan tijdsparen, en tijdsparen is in feite een vorm van verlofsparen. Nochtans blijven we deze term hanteren, althans in dit inleidende hoofdstuk en ook in de titel van het rapport, omdat de term ‘tijdsparen’ in Vlaanderen en België veel beter ingeburgerd is dan de eerder typisch Nederlandse term ‘verlofsparen’.

2. Onderzoeksvragen en methodologie

In het kader van een expertenopdracht kan het niet de bedoeling zijn om een exhaustief onderzoek te voeren naar de haalbaarheid van de introductie van stelsels van tijdsparen, maar eerder zal een state of the art worden gegeven. De volgende *onderzoeksvragen* zullen aan bod komen:

- *Conceptuele verduidelijking van het begrip tijdsparen*. Wat is het, welke vormen van tijdsparen bestaan er in het buitenland, hoe is het geïmplementeerd, welke regelgeving bestaat er in het buitenland rond tijdsparen (wat zijn de rechten en plichten van de werkgevers en werknemers, wat is geregeld over overdraagbaarheid van de tijdspaarrekening tussen bedrijven en sectoren, ...), is het enkel een regelgeving op het niveau van het bedrijf of de sector of zijn er ook nationale regelingen, ...? In dit verband kan ook verwezen worden naar de opmerking die eerder werd gemaakt, namelijk dat ‘verlofsparen’ misschien wel een betere omschrijving is van het systeem dan ‘tijdsparen’.
- *Situering van het tijdsparen ten opzichte van andere regelingen*. Zoals eerder al gesteld bestaat er een duidelijke link met systemen als het tijdskrediet of buitenlandse systemen zoals loopbaanonderbreking (Nederland) of sabbaticals (Denemarken). Het is dus de vraag welke meerwaarde tijdsparen heeft ten opzichte van deze andere bestaande systemen. In dit verband zal ook worden nagegaan naar aanleiding van welke maatschappelijke ontwikkeling of beleidskeuze de maatregel werd ingevoerd (verhogen van de werkzaamheidsgraad, verbeteren van de kwaliteit van de arbeid, ...).
- *Evaluatie van de bestaande systemen van tijdsparen in het buitenland*. Hoe staan de werkgevers en werknemers in het buitenland (en dan vooral in Nederland en Duitsland) ten aanzien van het systeem van tijdsparen? Hoe selectief is het systeem (m.a.w. kunnen alle werknemers er gebruik van maken of niet?), zijn er mogelijk perverse effecten verbonden aan een systeem van tijdsparen, ...
- *Wat is de rol van de overheid en die van de sociale partners bij de invoering van een systeem van tijdsparen?* Moet de invoering van het systeem worden overgelaten aan de sociale partners of moet de overheid hier een stimulerende of flankerende rol in spelen?

Het onderzoek richt zich op twee Europese landen, met name Nederland en Duitsland, en de manier waarop tijdspaarregelingen in deze landen worden behandeld. De keuze voor Nederland en Duitsland is evident, aangezien deze landen al een heel aantal jaren een traditie kennen op het vlak van tijdspaarregelingen.

Wat de *onderzoeksmethode* betreft, het rapport beperkt blijven tot een state of the art en zal het onderzoek worden beperkt tot een literatuurstudie en deskresearch van de bestaande regelgevingen en bestaand (buitenlands) evaluatieonderzoek. Voor wat *Nederland* betreft, is vooral gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (dossier Arbeid en Zorg, persberichten, ...);
- beleidsnota's zoals de kabinetsnota 'Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg' en de Bouwstenennota;
- wetteksten (Wet Aanpassing Arbeidsduur, Wet Arbeid en Zorg, Wet op de loonbelasting);
- wetsvoorstel rond de nieuwe levensloopregeling (met Memorie van Toelichting en advies van de Stichting van de Arbeid);
- het rapport 'Verkenning Levensloop', een interdepartementaal rapport opgesteld door de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieu.

Om de Duitse situatie te verkennen werd gebruik gemaakt van:

- The European Industrial Relations Observatory (EIRO), een observatorium van de European Foundation dat nieuws, studies en thematische analyses verspreidt over Europese industriële relaties;
- de CAO-databank van WSI, een onderzoeksinstituting uit Keulen.

3. Opbouw van het rapport

In het volgende hoofdstuk van het rapport wordt ingegaan op een aantal concepten rond transitie en het beleid om deze transitie te kunnen faciliteren. Vervolgens wordt de Nederlandse situatie op het vlak van tijdsparen beschreven: welke systemen bestaan er en wat zijn de verschillen tussen deze systemen?. Om niet op een beschrijvend niveau te blijven hangen, gaat het vierde hoofdstuk gaat dieper in op een aantal evaluatieve aspecten van de Nederlandse tijdspaarregelingen. In het vijfde hoofdstuk wordt gefocust op de spaarregelingen die momenteel in Duitsland bestaan. Het zesde hoofdstuk maakt de terugkoppeling naar Vlaanderen en daarin wordt nagegaan in hoeverre de Vlaamse arbeidsmarkt klaar is om een tijdspaarregeling in te voeren. Het rapport wordt afgesloten met een aantal beleidsaanbevelingen.

HOOFDSTUK 2

CONCEPTEN ROND TRANSITIONELE ARBEIDSMARKT EN TIJDSPAREN

1. Inleiding

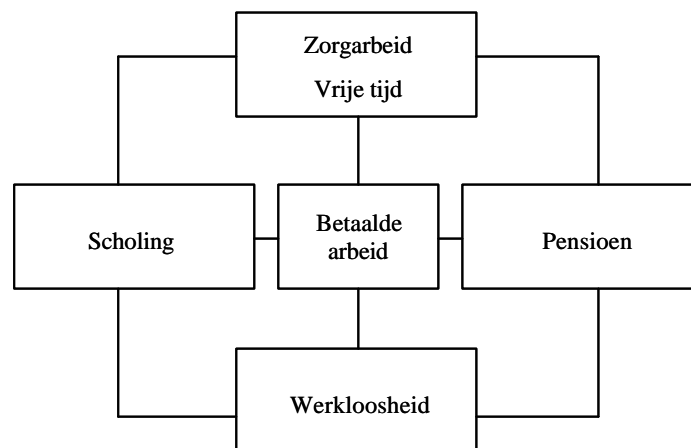
Wat de theoretische onderbouw voor het voorliggende expertenrapport betreft, wordt vertrokken van het model van Schmid over de transitionele arbeidsmarkt. Het concept van de transitionele arbeidsmarkt gaat immers uit van de veronderstelling dat de arbeidsmarkt beter werkt naarmate personen beter in staat zijn om transities te maken van, op en naar de arbeidsmarkt en verschillende posities te combineren zoals arbeid en zorg of arbeid en opleiding. Daarom wordt in eerste instantie dit model van de transitionele arbeidsmarkt besproken. Het concept van de transitionele arbeidsmarkt sluit echter nauw aan bij de theorie van de keuzebiografie en daarom zal deze ook worden bekeken. Vervolgens wordt aan de hand van bestaand onderzoek dieper ingegaan op de vraag in hoeverre transitionele arbeidsmarkten reeds werkelijkheid zijn in Vlaanderen en de rest van Europa. In een volgend punt wordt stilgestaan bij de wenselijkheid van een goed functionerende arbeidsmarkt en wordt nagegaan of het vanuit beleidsstandpunt wel wenselijk is om het transitioneel karakter van een arbeidsmarkt te verhogen. Tot slot wordt nog stilgestaan bij de instrumenten die het beleid om het aantal transities op de arbeidsmarkt te doen toenemen en welke rol het tijdsparen hierin kan spelen.

2. De transitionele arbeidsmarkt

2.1 Verduidelijking van het begrip ‘transitionele arbeidsmarkt’

Het begrip van de ‘transitionele arbeidsmarkt’ werd gelanceerd door Günther Schmid in de jaren '90 en werd ontwikkeld als een nieuwe werkgelegenheidsstrategie voor Europa. Het concept is opgebouwd op de premisse dat door processen van individualisering, flexibilisering, ontgroening en vergrijzing, informatisering en globalisering het ideaal van volledige werkgelegenheid in de traditionele betekenis niet meer kan worden bereikt. Zo heeft individualisering geleid tot een enorme toename van vrouwen op de arbeidsmarkt en deze toename van het arbeidsaanbod kan moeilijk worden geabsorbeerd door de Europese arbeidsmarkt. Volledige werkgelegenheid in de betekenis van 8 uur per dag, 5 dagen per week, 50 weken per jaar is volgens Schmid dan ook uit de tijd en onbereikbaar. Hiertegenover stelt

Schmid een gemoderniseerd begrip van volledige werkgelegenheid met een gemiddelde werkweek van minder dan de huidige standaard, waarbij deze werktijd varieert afhankelijk van de economische of individuele omstandigheden die te maken met de fase in de levenscyclus. Waar het traditioneel arbeidsmarktbeleid vooral aandacht schenkt aan de overgang van inactiviteit naar betaald werk, impliceert het model van de transitionele arbeidsmarkt dat gewerkt wordt aan een versoepeling van verschillende types van overgangen: naar en van werk, vanuit en naar onderwijs, zorg en sociale zekerheid (Muffels, 2001). Er kunnen 5 types van transitie worden onderscheiden, die in figuur 2.1 zijn weergegeven:



Bron: Schmid (1998)

Figuur 2.1 De transitionele arbeidsmarkt

- transitie tussen verschillende arbeidstijdsregimes (voltijds, deeltijds);
- transitie tussen werkloosheid en werk;
- transitie tussen opleiding en werk;
- transitie tussen betaalde arbeid en (onbetaalde) vrije tijd en zorgarbeid;
- transitie tussen betaalde arbeid en pensioen.

2.2 Basisprincipes van de transitionele arbeidsmarkt

Het concept van de transitionele arbeidsmarkt is volgens Schmid opgebouwd rond een drietal principes (Schmid, 1998):

- Arbeidsmarkten zijn gevoelig aan schokken waarop werknemers dienen te reageren. Het kan hier om externe schokken gaan zoals technologische veranderingen, maar het kan hier evengoed gaan om interne schokken (bv. uiteenvallen van gezinnen, volgen van een partner naar een andere regio waardoor men van job moet veranderen). De transitionele arbeidsmarkt moet in staat zijn om de gevolgen van deze schokken zo goed mogelijk op te vangen.
- Arbeidsmarkten zijn geen productmarkten maar eerder sociale ‘instellingen’. De arbeidsmarkt heeft een vrij beperkte aanpassingscapaciteit omdat het loon niet alleen een

allocatiemiddel maar ook een sociale rol te vervullen heeft. Zo bestaan er minimumlonen waaronder het loon nooit kan zakken en is de loonflexibiliteit vrij gering. In plaats van aanpassing via loonflexibiliteit gaat de transitionele arbeidsmarkt echter uit van een aanpassing via volumeflexibiliteit door middel van een aanpassing via arbeidstijden.

- Een derde principe van de transitionele arbeidsmarkt heeft te maken met het idee dat periodes van inkomensdaling niet noodzakelijk negatief moeten zijn. De gedwongen vrije tijd kan immers gebruik worden voor andere zinvolle activiteiten die een waarde hebben voor persoonlijke ontplooiing of die investeringen zijn voor nieuwe toekomstige arbeidsmarktactiviteiten. Transitionele arbeidsmarkten verschaffen in die periode van inactiviteit de mogelijkheid voor heroriëntatie, het ‘bijtanken’ in de vorm van scholing of het vervullen van andere maatschappelijke rollen.

3. De nieuwe levensloop

3.1 Van standaardbiografie naar keuzebiografie

De theorie van de transitionele arbeidsmarkt sluit erg nauw aan bij de theorie van de ‘nieuwe levensloop’. Deze theorie stelt de zogenaamde *standaardbiografie* in vraag, waarbij deze standaardbiografie het leven opsplijt in drie fasen (Evenhuis, 2002):

- opleiding;
- werk of zorg;
- vrije tijd door volledige uittreding.

Zowel de eerste als de derde fase zijn daarbij volledig afgestemd en bepaald door de tweede fase, én bovendien is deze opeenvolging vrij genderspecifiek. Bij mannen bestaat de tweede fase vooral uit betaalde arbeid en ze volgen daardoor ook meer en langer onderwijs, waardoor ze een hoger diploma behalen. Na de fase van de betaalde arbeid gaan ze vervolgens met pensioen. Bij vrouwen is er volgens de standaardbiografie een korte periode van betaalde arbeid en daarna wijdt de meerderheid van hen zich aan het huishouden en de zorg voor partner en kinderen. Ze zullen daarom in de fase van opleiding ook korter en beroepsgericht scholen en gemiddeld lagere diploma’s behalen. In feite gaan ze ook niet met pensioen: na het pensioen van hun partner blijven de gehuwde vrouwen belast met zorgtaken.

Als gevolg van een aantal maatschappelijke trends zoals demografische veranderingen (o.a. sterk stijgende toename van de levensverwachting, verbetering van de gezondheid van de ouderen), de ontwikkeling naar individualisering en autonomie (o.a. emancipatie van de vrouwen, jongeren en ouderen), en het wegvallen van een aantal instituties (zoals grootfamilie en de kerk) wordt er een zogenaamde *keuzebiografie* ontwikkeld. De kenmerken van deze keuzebiografie zijn:

- uitbreiding van drie naar vijf levensfasen;
- elke levensfase wordt gekenmerkt door een combinatie van taken en activiteiten;
- tussen elke levensfase zijn er lange en diffuse overgangen.

3.2 Vijf levensfasen

Het eerste kenmerk van de keuzebiografie is dat de klassieke opdeling in drie fasen niet meer zou gelden, maar dat er nu sprake is van vijf levensfasen, zoals in tabel 2.1 is aangeduid.

Tabel 2.1 5 levensfasen volgens de keuzebiografie

Fase 1	0 - 15 jaar	Vroege jeugd
Fase 2	15 - 30 jaar	Jongvolwassenheid
Fase 3	30 - 60 jaar	Consolidatie en spitsuur
Fase 4	60 - 75 jaar	Actieve ouderdom
Fase 5	> 75 jaar	

Bron: Evenhuis, 2002

In de eerste fase, die van de vroege jeugd, vinden de primaire leerprocessen plaats. Deze processen voltrekken zich zowel binnen het gezin als daarbuiten (kinderopvang, school, verenigingsleven).

Vanaf het 15de jaar gaat deze fase over in de jongvolwassenheid en deze fase kenmerkt zich door een snel toenemende zelfstandigheid. Het is ook een periode van verkenning en oriëntatie en dit komt mee tot uiting in gevarieerde leefstijlen, in regelmatige wisselingen in jobs en functies en in uitstel van keuzes. Definitieve keuzes over beroep en functie komen doorgaans tegen het einde van de tweede fase in zicht.

De derde fase, die rond 30 jaar begint, wordt gekenmerkt door een zekere consolidatie op basis van een afgeronde opleiding en de nodige werkervaring. In de eerste twee levensfasen is er nog een zekere homogeniteit waar te nemen tussen mannen en vrouwen, maar in de derde fase neemt deze weer af. Bij mannen ligt de nadruk in deze derde fase op betaald werk, hoewel mannen zich ook meer en meer oriënteren op zorgtaken en vrije tijdsbesteding. Bij vrouwen is er in vergelijking met de standaardbiografie juist meer sprake van meer variatie in deze levensfase: daar waar ze zich vroeger meer richten op zorgtaken, wordt dit nu meer gecombineerd met andere taken en activiteiten. Bij de vrouwen zijn er een drietal modellen terug te vinden:

- voltijds blijven werken, zonodig met de hulp van combinaties van verlofmogelijkheden, kinderopvang en/of zorgdeelname door de partner;
- deeltijds werken in combinatie met het zelf opnemen van zorgtaken;
- volledige terugtrede uit de arbeidsmarkt om zelf de zorgtaken op te nemen.

Deze modellen gelden niet alleen bij vrouwen in de eerste van de derde fase, namelijk tussen 30 en 40 jaar, maar ook bij de groep vrouwen boven de 40 jaar. Zo neemt de maatschappelijke druk toe op herintredende vrouwen en neemt hun participatie op de arbeidsmarkt toe.

De vierde fase, die van de actieve ouderdom, is een vrij recent verschijnsel en het is de periode waarin ouderen hun leven in redelijke gezondheid doorbrengen. Het begin van deze fase is in tabel 2.1 op 60 jaar gezet, maar de transitie naar deze vierde fase zet zich al in vanaf 50 jaar. In deze fase maakt zowel bij mannen als bij vrouwen de oriëntatie naar betaalde arbeid definitief

plaats voor die naar andere levenssferen zoals vrije tijdsbesteding, maar ook bijvoorbeeld de zorg voor de eigen (hoogbejaarde) ouders, voor zichzelf en voor de partner.

De vijfde levensfase treedt in op het moment dat de mensen geestelijk of fysiek zo aangewezen raken op zorg van anderen, dat hun mogelijkheden om aan andere activiteiten deel te nemen minimaal wordt.

3.3 Combinaties van activiteiten

In de standbiografie stond in elke fase telkens één hoofdtaak of levenssfeer centraal. Kenmerkend voor de keuzebiografie is de combinatie van taken per levensfase op het domein van leren, werken, zorgen en vrijetijdsbesteding. In eerste instantie kan hierbij gedacht worden aan de combinatie van arbeid en zorg, maar ook andere combinaties zijn best mogelijk. We kunnen in dit verband denken aan de toename van de studentenarbeid waarbij studerende jongeren hun studies combineren met betaalde arbeid.

Zeker in de eerste drie levensfasen is er een cultuur van combineren, waarbij het hoogtepunt van deze ‘combinatiedrukke’ te vinden is in het begin van de derde fase bij mensen met kinderen: op dat moment combineren ze betaald werk met intensieve zorg- en opvoedingstaken, met opleidingsinvesteringen en houden ze meestal ook nog een groot sociaal netwerk in stand. Soms worden zij dan ook nog eens geconfronteerd met zorgbehoeften van oudere familieleden. Deze combinatiedrukke neemt af in de tweede helft van de derde fase en in de vierde fase is nog maar weinig sprake van combinatiedrukke.

De variatie en de tijdelijkheid van de combinaties betekent dat mensen regelmatig overgangen maken van de ene combinatie naar de andere. In de tweede fase gaat het meestal om combinaties van leren en werken. In de derde fase zijn het doorgaans wisselingen van combinaties rond arbeid en zorg voor kleine kinderen, arbeid en zorg voor anderen (ouders, familieleden), arbeid en leren, arbeid en vrije tijd, zorg en leren.

3.4 Keuzevrijheid in de levensloop

Naast de uitbreiding van het aantal levensfasen en de uitbreiding van het aantal combinaties van mogelijke activiteiten per levensfase, is ook de toename van de keuzevrijheid een groot verschil met de standaardbiografie. Daar waar de levensloop bij de standaardbiografie vrij vast lag en het resultaat was van maatschappelijk verankerde regels, is het aantal mogelijkheden in de levensloop ook enorm toegenomen en hebben de mensen nu meer de mogelijkheid om de levensloop te sturen zoals ze zelf willen en te laten bepalen door eigen individuele preferenties en keuzes.

4. Empirische evidentie van het bestaan van de transitionele arbeidsmarkt

Zowel het concept van de transitionele arbeidsmarkt als dat van de keuzebiografie, zijn tot nu toe vrij theoretisch uitgewerkt. De vraag is echter in welke mate het hier over fenomenen gaat die op dit moment realiteit zijn in de (Vlaamse) maatschappij. Het behoort zeker niet de doelstelling van

deze expertenopdracht om hier uitgebreid op in te gaan aan de hand van een heel aantal indicatoren, te meer omdat een ander VIONA-onderzoek hier een veel uitgebreider antwoord op kan geven.¹ Toch zal hier een eerste indicatie gegeven worden van het bestaan van de transitionele arbeidsmarkt, en dit aan de hand van bestaand onderzoek.

Om de vraag te beantwoorden hoever de Europese lidstaten nog verwijderd zijn van het door Schmid ontwikkelde arbeidsmarktmodel, werd door Vandenbrande (2001) de arbeidsmarktobiliteit in verschillende Europese landen in kaart gebracht aan de hand van de Labour Force Survey. In vergelijking met het model van Schmid (cf. Figuur 2.1) zijn er bij de cijfers van Vandenbrande drie verschilpunten te noteren:

- Bij Vandenbrande is er geen verschil gemaakt tussen huishoudelijk werk en pensioen en worden beide situaties onder de noemer ‘inactiviteit’ geplaatst. Ook werkonbekwame of zieke mensen vallen trouwens onder deze categorie.
- Vandenbrande beperkt zich tot arbeidsmobiliteit, dit zijn transitieën tussen verschillende segmenten van de arbeidsmarkt (onderwijs, werkloosheid, betaalde arbeid en inactiviteit). Wie met andere woorden van job verandert, is niet mobiel geweest, want deze persoon blijft in het segment ‘betaalde arbeid’.
- Bij Schmid is het niet alleen te doen om transitieën tussen twee arbeidsmarktposities, maar ook om combinaties van activiteiten zoals de combinatie van deeltijds werken en onderwijs, de combinatie van zorgtaken en betaalde arbeid. Ook deze combinaties komen in de cijfers van Vandenbrande niet tot uiting.

4.1 Beschrijving van de resultaten

De cijfers zijn gebaseerd op basis van de Labour Force Survey (LFS) van Eurostat. Hoewel de survey jaarlijks andere personen bevroegt, is het mogelijk om transitieën in kaart te brengen op basis van enerzijds de vraag naar ‘de arbeidssituatie op het moment van de bevraging’ en anderzijds het retrospectief gedeelte van de survey waarin gepeild wordt naar de toestand over de hoofdactiviteit één jaar voor de enquête. Op basis hiervan is het mogelijk om de evoluties over twee opeenvolgende jaren in kaart te brengen. Naast het feit dat het hier om gedeeltelijk retrospectieve survey gaat, is het belangrijkste nadeel van deze methode het feit dat iemand maar als ‘mobiel’ wordt beschouwd indien de positie van deze persoon veranderd is met een interval van één jaar. Dit leidt wel tot een onderschatting van het transitioneel karakter van de arbeidsmarkt.

Het resultaat van het onderzoek levert mobiliteitstabellen op over verschillende Europese landen, hoewel niet elke lidstaat waar de LFS wordt georganiseerd in deze tabellen opgenomen is. De twee bovenvermelde vragen worden immers niet in elke lidstaat opgenomen, en enkel over België, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Italië, Portugal, Griekenland, Denemarken en Finland zijn voldoende gegevens over de arbeidsmarkttransities beschikbaar. De cijfers hebben betrekking op de mobiliteit tussen 1997 en 1998 voor de personen tussen 15 en 64 jaar. Tabel 2.2 geeft de

¹ Het gaat hier om het onderzoek ‘Arbeidsloopbanen in kaart: onderzoek op de PSBH-databank’ van Joost Bollens en Luc Sels.

essentiële gegevens weer, waarbij de personen zijn opgesplitst volgens hun positie in 1997 en 1998.

Tabel 2.2 Opsplitsing van de personen volgens hun arbeidsmarktpositie in 1997 en 1998 in % (N=138 026)

Situatie in 1998	Onderwijs	Werkzoekend	Betaalde arbeid	Inactief
Situatie in 1997				
Onderwijs	10,0	0,6	1,5	0,2
Werkzoekend	0,1	4,5	2,3	0,5
Betaalde arbeid	0,3	1,7	55,7	1,6
Inactief	0,2	0,7	1,3	19,0

Bron: Vandenbrande (2001)

In totaal is de arbeidsmarktmobiliteit van 138 026 personen bekeken voor de periode 1997-1998. Op de diagonaal (in vet aangeduid) zijn de arbeidsmarktposities van 1997 en 1998 gelijk aan elkaar, en is er dus sprake van een stabiele situatie. Zowat 90% van de personen bevindt zich op deze diagonaal, waarbij ruim de helft gedurende de twee opeenvolgende jaren aan het werk was. Eén op tien personen had in 1998 een andere positie dan in 1997, waarbij de belangrijkste transitie deze tussen werkloosheid en betaalde arbeid waren (goed voor 4%), gevolgd door transitie tussen inactiviteit en betaalde arbeid (2,9%) en tussen onderwijs en betaalde arbeid (1,8%).

Vandenbrande bekeek de transitie ook volgens een aantal achtergrondkenmerken van de personen, zoals geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Daaruit bleek dat de mobiliteit het sterkst samenhangt met de leeftijd, waarbij het aantal transitie het hoogst is bij de jongeren tussen 15 en 24 jaar (bij 19% van de personen zijn hier transitie op te merken) en het laagst bij de oudere personen tussen 50 en 64 jaar (bij 7,5% van de ouderen is er sprake van transitie). Indien er bij deze groepen transitie voorkomen, gaat het meestal ook andere vormen van transitie: bij jongeren is er meer sprake zijn van transitie tussen onderwijs, betaalde arbeid en werkloosheid, terwijl het bij de ouderen voornamelijk transitie zijn tussen inactiviteit en betaalde arbeid. Voor de andere achtergrondkenmerken zijn er minder verschillen vast te stellen: zowel bij mannen als vrouwen, zowel bij hoog- als laagopgeleiden verandert 1 op 10 personen van arbeidsmarktpositie. De aard van de transitie verschilt wel volgens de achtergrondkenmerken: zo bewegen vrouwen zich veel meer in en uit het segment van de inactiviteit, terwijl mannen meer transitie vertonen tussen betaalde arbeid en werkloosheid.

Tot slot werd het aantal transitie nog bekeken volgens het land van de respondenten, en deze resultaten zijn weergegeven in tabel 2.3. Op dit manier kan men het transitioneel karakter van de arbeidsmarkten van de verschillende Europese lidstaten met elkaar vergelijken.

Tabel 2.3 Transitie op de arbeidsmarkt volgens woonplaats

	Stabiel	Transities in/uit het segment van			
		Betaalde arbeid	Werkloosheid	Onderwijs	Inactiviteit
België	92,1	5,4	5,4	1,6	3,4
Griekenland	92,0	5,5	4,9	1,4	4,1
Italië	90,9	7,1	5,2	1,8	4,2
Portugal	89,8	7,6	5,6	2,3	4,9
Frankrijk	88,3	9,6	7,4	2,5	4,0
Verenigd Koninkrijk	88,0	9,8	5,2	3,8	5,2
Finland	84,1	12,4	7,9	6,6	5,0
Denemarken	83,0	14,0	5,6	9,2	5,2

Bron: Vandenbrande (2001)

De arbeidsmobiliteit in landen als Finland en Denemarken blijkt dubbel zo groot te zijn als in België of in de zuidse landen (Griekenland, Italië en Portugal). Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk bevinden zich tussen deze twee extreme landengroepen. Nu zouden deze verschillen kunnen worden toegeschreven aan transitie tussen werkloosheid en betaalde arbeid, maar dit blijkt toch niet het geval te zijn. In de Scandinavische landen is het opvallend dat het vooral transitie tussen betaald werk en onderwijs zijn die het verschil maken.

4.2 Conclusie

Het cijfermateriaal toont aan dat de transitionele arbeidsmarkt, zoals voorgesteld door Schmid, voornamelijk vrij zeldzaam is en eerder een theoretisch concept is. De transitie die voorkomen, zijn bovendien nog erg leeftijdsgebonden: jongeren volgen een opleiding en maken de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt, op middelbare leeftijd blijft de meerderheid van de personen aan het werk en op oudere leeftijd nemen de transitie richting inactiviteit dan weer toe. Hieruit kan niet anders dan worden besloten dat ook de klassieke levensloop in drie fasen ook nog altijd dominant aanwezig is in de samenleving.

In België en de zuidse landen is deze klassieke levensloop nog dominant aanwezig dan in andere, vooral noordelijke landen. Een verklaring voor deze verschillen is zeker (gedeeltelijk) te zoeken bij de nationale context van de arbeidsmarkt in de verschillende lidstaten, en meer bepaald bij het (arbeidsmarkt)beleid. Zo legt het onderwijssysteem in België de nadruk op het bereiken van een zo hoog mogelijk initieel opleidingsniveau en wanneer men op oudere leeftijd nog een bij- of omscholing wil volgen, gebeurt dit in hoofdzaak tijdens een werkloosheidsperiode of in ondernemingsverband. Ondersteuning om andere transitie te stimuleren waren tot voor kort zeldzaam, en indien ze al bestonden, was de uitrede zelfs definitief of van vrij lange duur: maatregelen als brugpensioen en het uitschrijven van oudere werklozen sluiten herintrede uit, terwijl een loopbaanonderbreking tijdens de beroepsloopbaan tot voor kort een periode van vijf jaar kon omvatten.

5. Wenselijkheid van een transitioneel arbeidsmarktmodel

Uit het vorige deel bleek duidelijk dat de Vlaamse arbeidsmarkt vooralsnog een zwak transitioneel karakter heeft. De vraag die men zich moet stellen is echter of het überhaupt wenselijk is dat een arbeidsmarkt evolueert naar het transitioneel model van Schmid. Daarom wordt in dit deel dieper ingegaan op mogelijke voordelen die een transitioneel arbeidsmarktmodel met zich mee kan brengen.

5.1 Keuzevrijheid

Een ontegensprekelijk voordeel van een transitioneel arbeidsmarktmodel waarbij een individu vlot de overstap kan maken van een (voltijdse) baan naar andere toestanden op de arbeidsmarkt, is dat deze persoon zijn arbeidsmarktpositie beter kan laten aansluiten bij zijn eigen individuele preferenties en voorkeuren, wat tot een grotere algemene tevredenheid moet leiden. De levensloop van deze persoon is meer het gevolg van individuele keuzes in plaats van maatschappelijk verankerde regels en gewoonten, zodat men beter aansluiting vindt bij die situatie die men werkelijk wenst (Evenhuis, 2002).

5.2 Combineren van arbeid en gezin

In een transitioneel arbeidsmarktmodel hebben individuen de mogelijkheid om de overstap te maken van betaalde arbeid naar zorgtaken of vrije tijdsbesteding. De uitbouw van een transitioneel arbeidsmarktmodel moet er dan ook toe leiden dat individuele personen er beter in slagen om het arbeids- en gezinsleven beter op elkaar te kunnen afstemmen, wat tot een verbetering van de levenskwaliteit moet leiden. Met gezinsleven worden hier niet alleen zorgtaken bedoeld, maar ook vrije tijdsbesteding.

De combinatie arbeid-gezin is trouwens één van de aandachtspunten in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Zo valt het thema onder de huidige zesde richtsnoer van Europese werkgelegenheidsrichtsnoer ('gendergelijkheid'). Ook in de beleidsnota van minister van Werkgelegenheid en Toerisme krijgt dit thema de nodige aandacht. In het Pact van Vilvoorde tot slot is de tevredenheid over de combinatie van gezin en arbeid en de tevredenheid over de vrije tijd expliciet opgenomen in één van de 20 doelstellingen, met name in doelstelling 12:

'In 2010 hebben de inwoners van Vlaanderen de mogelijkheid om een volwaardige loopbaan uit te bouwen én de zorg op te nemen voor gezin en eigen leefomgeving'.

5.3 Stimuleren van deelname aan levenslang leren

Naast de overgang van betaalde arbeid naar zorgtaken of vrije tijdsbesteding, geeft een transitioneel arbeidsmarktmodel ook de mogelijkheid om gemakkelijker de overstap te maken naar opleiding en vorming. Daardoor zou een goed functionerende transitionele arbeidsmarkt ook kunnen bijdragen tot een verhoogde participatie aan het levenslang leren, wat zonder twijfel één van de belangrijkste doelstellingen is van het huidige Vlaamse en Europese beleid.

5.4 Herverdeling van de arbeid

5.4.1 Transitionele arbeidsmarkt als buffer

Schmid heeft zijn transitioneel arbeidsmarktmodel ontwikkeld als een soort Europees antwoord op het liberaal Amerikaanse model van de arbeidsmarkt. Daar waar er op de Amerikaanse arbeidsmarkt veel meer loonflexibiliteit is en er dus via loonsaanpassingen gemakkelijker een evenwicht kan worden bereikt op de arbeidsmarkt, beweert Schmid dat dit in Europa veeleer verloopt via volumeflexibiliteit. Zoals eerder al gesteld, hebben de lonen in Europa niet die flexibiliteit dat ze gemakkelijk naar boven en beneden kunnen fluctueren, aangezien ze ook een belangrijke sociale functie vervullen waarbij lonen bestaanszekerheid moet verschaffen (bv. via minimumlonen in Europa versus het bestaan van ‘the working poor’ in de Verenigde Staten). Daarnaast vormen lonen ook een instrument om de motivatie en inzet van werknemers te stimuleren (cf. efficiënte lonen). Volgens Schmid kan de transitionele arbeidsmarkt functioneren als een flexibele buffer, waarbij in tijden van hoge werkloosheid het arbeidsaanbod kan inkrimpen door een transitie van betaalde arbeid naar bijvoorbeeld zorg of opleiding, en in tijden van hoge werkgelegenheidsgroei personen de transitie weer kunnen maken naar de betaalde arbeid. Op die manier kan een transitionele arbeidsmarkt zorgen voor een herverdeling van arbeid in tijden van hoge werkloosheid. Het is trouwens vanuit dit standpunt dat vroeger systemen als brugpensioenen zijn ingevoerd: doordat oudere werknemers met brugpensioenen konden, wordt het arbeidsaanbod verminderd en kunnen zij plaats maken voor jongeren (Muffels, 2001).

5.4.2 Kritische bedenkingen bij de bufferwerking

Het is maar zeer de vraag of dit mechanisme van arbeidsherverdeling in de praktijk echt werkt zoals beoogd. In de eerste plaats zijn er de tegengestelde belangen tussen werkgevers en werknemers. In een krappe arbeidsmarkt zullen werkgevers behoefte hebben aan veel arbeidskrachten en aan een groot arbeidsvolume. De druk om bijvoorbeeld lange uren te maken of overuren te presteren zal dan ook groter zijn. Vanuit werknemerszijde is er echter door de toenemende werkdruk meer behoefte aan vrije tijd, wat kan worden bereikt door middel van regelingen voor deeltijdwerk en tijdelijke uittreding. In een dergelijke situatie gaat een transitionele arbeidsmarkt het evenwicht dus niet herstellen.

In tijden van hoge werkloosheid gaat een transitionele arbeidsmarkt ook niet noodzakelijk het evenwicht herstellen. Om evenwichtsherstellend te werken zouden werknemers die bedreigd worden met werkloosheid, immers een (tijdelijke) transitie kunnen maken naar andere activiteiten. In tijden van economische recessie is het echter niet onrealistisch te denken dat het juist de personen met lagere functies en een lager opleidingsniveau zijn die bedreigd worden met werkloosheid. Nu is het maar de vraag of juist deze mensen zich financieel de luxe kunnen permitteren om minder te gaan werken. Het is bovendien ook niet denkbeeldig dat het juist de hoger opgeleiden zijn die het zich financieel kunnen permitteren om minder te gaan werken, waardoor het gevaar bestaat op een schaarste aan hoog opgeleiden wat dan weer een opwaartse druk geeft op de lonen van deze hoger opgeleide personen. Niet alleen kan een goed

functionerende transitionele arbeidsmarkt leiden tot een ongelijke verdeling van de vrije tijd tussen hoog en laag opgeleide werknemers, maar het kan ook de ongelijkheid in lonen doen toenemen.

Tot slot moet men zich afvragen of een goed functionerende transitionele arbeidsmarkt er ook niet tot een algemene daling van het arbeidsaanbod gaan leiden. De reden hiervoor is dat mensen combinaties van werken en een uitkering prefereren boven een voltijdse job. Een daling van het arbeidsaanbod staat echter haaks op één van de belangrijkste doelstellingen van het Vlaams en Europees werkgelegenheidsbeleid, namelijk de verhoging van de werkzaamheidsgraad.

6. Verlofsparen als mogelijkheid om het transitioneel karakter van de arbeidsmarkt te bevorderen?

Hoewel een goed functionerende transitionele arbeidsmarkt niet noodzakelijk zal zorgen voor meer herverdeling van de arbeid en dus minder werkloosheid, kan ze toch wel andere beleidsdoelstellingen helpen realiseren op het vlak van de combinatie arbeid-gezin en de participatie aan het levenslang leren. Daarom moet toch worden onderzocht welke instrumenten het beleid kan ontwikkelen of promoten om het transitioneel karakter van de arbeidsmarkt te verhogen.

De uitdaging voor het beleid bestaat er dus in om een institutionele structuur te ontwikkelen zodanig dat de transitie tussen betaalde arbeid en andere activiteiten worden vergemakkelijkt. Deze institutionele structuur dient de individuele keuzeprocessen te ondersteunen en aanpassingen zo gemakkelijk mogelijk te maken. Bij het model van Schmid werden vijf mogelijke vormen van transitie besproken (cf. supra). In wat volgt zullen de overgangen van werkloosheid naar werk niet verder worden beschouwd, maar zal de focus eerder liggen op de transitie tussen:

- deeltijds en voltijds werk;
- opleiding en werk;
- betaalde arbeid en (onbetaalde) vrije tijd en zorgarbeid;
- betaalde arbeid en pensioen (en meer bepaald de geleidelijke uittrede uit de arbeidsmarkt).

De institutionele arrangementen waarop we ons willen toespitsen zijn dan die arrangementen die bijdragen tot de realisering van combinatiescenario's waardoor arbeid en andere activiteiten beter kunnen gecombineerd en verdeeld worden over de arbeidsloopbaan. Om de tijdsdruk op te vangen die een dergelijk combinatiescenario mogelijk kan maken, zou verlof kunnen genomen worden. Op zich is dit misschien niet echt een probleem: in Vlaanderen bestaan al verschillende vormen van verlof die het mogelijk moeten maken om de werktijd tijdelijk (en zelfs definitief), geheel of gedeeltelijk te verminderen: denken we maar aan het tijdskrediet (de vroegere loopbaanonderbreking) en de thematische verlopen (zoals ouderschapsverlof), allerhande verlofvormen voor het volgen van opleidingen, het halftijds brugpensioen, ...

Probleem is echter dat het opnemen van (on)betaald verlof gepaard gaat met inkomensderving zodat er een financiële drempel bestaat om bepaalde transitie te doen. Bijgevolg zal het gebruik van verlofvormen sterk samenhangen met de wijze waarop deze inkomensderving kan worden opgevangen. In het rapport 'Verkenning Levensloop' wordt gesuggereerd dat overheveling van

middelen tussen levensfasen hier een oplossing zou kunnen bieden. Het individueel sparen van tijd of 'tijdsparen' is hier een voorbeeld van: men gaat nu overuren, compensatiedagen en vakantiedagen opsparen, die men dan later in de loopbaan kan opnemen. Het probleem van de inkomensderving wordt opgelost door het feit dat het gaat om verlof tijdens dewelke de werknemer (gedeeltelijk) wordt doorbetaald.

Op het eerste zicht lijkt het verlofsparen dan ook een adequaat antwoord te zijn op traditionele knelpunten die de goede werking belemmeren van de transitionele arbeidsmarkt. Toch roepen systemen van verlofsparen nog een heel aantal vragen op. Een heel aantal van deze vragen zijn ook teruggevonden in Nederlandse beleidsnota's zoals de Bouwstenennota, waarin men financieringssystemen van langdurend zorgverlof heeft geëvalueerd. Een eerste vraag die men zich kan stellen is of het verlofsparen wel het doel bereikt waarvoor het dient. Dit is met andere woorden een vraag naar de *effectiviteit*. Zorgt verlofsparen er werkelijk voor dat transitie tussen betaalde arbeid en andere activiteiten worden bevorderd?

Hiermee samenhangend moet men zich ook afvragen of een regeling als verlofsparen de transitie op de arbeidsmarkt nu ook toegankelijker maakt. Verlofsparen zou ervoor moeten zorgen dat de twee grootste knelpunten worden weggenomen, namelijk het gebrek aan tijd en financiële middelen als gevolg van inkomensderving. Vraag is of door het invoeren van verlofsparen de transitie ook toegankelijker worden voor iedereen, of dat er in tegendeel maar een beperkte, selecte groep gebruik kan maken van de regeling. Dit is ook een vraag naar de *selectiviteit* of *toegankelijkheid* van de maatregelen. Het is vrij logisch dat er in dit verband zeker moet gekeken worden naar groepen van werknemers die 'van nature' al geconfronteerd zijn met de knelpunten tijd en geld. We denken hier bijvoorbeeld aan werknemers met grote gezinslast en lage inkomensgroepen.

Verder moet ook de *handhaafbaarheid* van de regeling worden bekeken. Daarbij spelen vragen zoals: verleidt de regeling tot overmatig gebruik, en in welke mate? Dit heeft ook te maken met de *kost van het gebruik* van de maatregel voor bv. overheid en werkgever. Bij de overgang van een werknemer van betaald werk naar een andere toestand, wordt de werkgever immers geconfronteerd met transactiekosten. Overmatig gebruik of overdreven veel transitie kunnen de werkgevers dan ook opzadelen met extra kosten. Ook de administratieve kosten die dergelijke systemen met zich meebrengen moeten bekeken worden.

Tot slot, maar zeker niet het minst belangrijk, moet de maatregel ook bekeken worden vanuit de *genderproblematiek*. De tijdspaarregeling wordt bekeken vanuit onder andere het perspectief van de combinatie arbeid-gezin, en dit is onlosmakelijk verbonden met de hele problematiek van de gendergelijkheid. Daarom zal ook ingegaan worden op de vraag of tijdspaarregelingen de gelijkheid tussen mannen en vrouwen kan bevorderen.

HOOFDSTUK 3

BESCHRIJVING VAN DE

VERLOFSPAARREGELINGEN IN NEDERLAND

1. Inleiding

Als eerste case wordt Nederland genomen, want dit land een vrij grote traditie kent op het vlak van tijdspaarregelingen, al heeft men het in Nederland eerder over ‘verlofsparen’. In dit hoofdstuk wordt op een vrij chronologische wijze een overzicht gegeven van de verschillende maatregelen op het vlak van verlofsparen. Achtereenvolgens komen de spaarloonregeling, de verlofspaarregeling en de levensloopregeling aan bod. De beschrijving wordt echter niet beperkt tot deze regelingen, maar er wordt ook zoveel mogelijk de link gelegd naar andere verlofvormen zoals de loopbaanonderbreking, het ouderschapsverlof, het onbetaald verlof en het langdurig zorgverlof, aangezien deze regelingen toch wel duidelijk verbonden zijn met de verlofspaarregelingen. Op het einde van dit hoofdstuk worden de verschillende verlofspaarregelingen naast elkaar gezet en vergeleken op een aantal relevante criteria.

2. Spaarloonregeling

Sinds 1 januari 1994 is in Nederland de spaarloonregeling van kracht. De regeling werd door de Nederlandse overheid in het leven geroepen om het sparen aantrekkelijker te maken voor werknemers. Het systeem heeft dus op het eerste zicht weinig of niets te maken met het bevorderen van transities van, naar en op de arbeidsmarkt, maar omwille van een aantal overeenkomsten met de regelingen die later worden besproken, is de spaarloonregeling hier toch opgenomen.

2.1 Beschrijving van de maatregel

Met de spaarloonregeling kan elke werknemer belastingvrij een deel van zijn brutoloon sparen. Tussen de werknemers en de werkgever moet een schriftelijke spaarloonregeling zijn vastgelegd, en de deelname aan deze regeling moet openstaan voor tenminste drie vierde van de werknemers. Het is echter niet noodzakelijk dat driekwart van de werknemers dan ook effectief deelneemt aan de spaarloonregeling.

De werkgever stort maandelijks of jaarlijks een gedeelte van het bruto inkomen op een spaarloonrekening die bij een financiële instelling wordt geopend, en deze staat op naam van de werknemer. In de praktijk komt het erop neer dat een werkgever een overeenkomst zal sluiten met een financiële instelling waar werknemers dan hun persoonlijke spaarloonrekening kunnen openen. Het kan gaan om een deel van het maandelijks brutoloon, maar ook om (een deel van) het vakantiegeld, eindejaarspremie, winstuitkering van het bedrijf, en zelfs aandelen van de onderneming of aandelenopties. Voor de werknemer en werkgever bestaat een (para)fiscaal voordeel, aangezien op het spaarbedrag geen belastingen of sociale zekerheidsbijdragen moeten worden betaald. De werkgever moet wel een zogenaamde ‘eindhelling’ betalen van 15% op het spaarbedrag. Een eindheffing is niet te vergelijken met onze bedrijfsvoorheffing (wat in Nederland dan weer ‘loonheffing’ wordt genoemd). Onze bedrijfsvoorheffing is een belasting voor de werknemer die door de werkgever wordt ingehouden van het loon, terwijl de eindheffing geen bedrag is dat wordt ingehouden van het loon, maar een belasting ten laste van de werkgever is.

Jaarlijks mag echter maar een beperkt bedrag worden gespaard (in 2003 lag deze maximumgrens op 613 euro). Dit maximumbedrag is niet gekoppeld aan voorwaarden zoals gepresteerde uren, en is dus gelijk voor voltijds en deeltijds werkenden. Bovendien wordt het verdubbeld indien het spaarloon bestaat uit aandelen of aandelenopties. Bovendien moet het gespaarde loon gedurende vier jaar geblokkeerd staan op de spaarloonrekening. Het bedrag komt dus maar vrij vanaf het vierde jaar. De interesten die het geblokkeerde spaarbedrag jaarlijks opbrengen, kunnen jaarlijks worden vrijgegeven en moeten dus niet blijven staan op de geblokkeerde rekening.

Er zijn echter een aantal uitzonderingen opgenomen in de spaarloonregeling die het mogelijk maken dat een werknemer sneller over het spaargeld kan beschikken zonder dat het fiscale voordeel vervalt (‘toegestane bestedingen bij een spaarloonregeling’). Het spaarbedrag mag vervroegd worden gebruikt voor:

- de aankoop van een eigen woning;
- bepaalde verzekeringspremies;
- het opnemen van onbetaald verlof;
- de start van een eigen onderneming;
- de betaling van studiekosten.

In het kader van deze onderzoeksopdracht is vooral de mogelijkheid van de vervroegde opname van het spaargeld bij onbetaald verlof interessant en van belang. Wanneer een werknemer tijdens de loopbaan deeltijds of voltijds onbetaald verlof opneemt, dan mag deze werknemer de spaargelden opnemen ter compensatie van de loonderving. Op dit bedrag staat wel een limiet: er mag slechts 50% van het loonverlies worden opgenomen. Vooraleer de financiële instelling het spaarbedrag kan vrijgeven voor het opnemen van onbetaald verlof, heeft deze een verklaring van de werkgever nodig waarin gesteld wordt dat het bestedingsdoel van de werknemer voldoet aan de wettelijke eisen. Met deze werkgeversverklaring wil men dus misbruiken tegengaan.

2.2 Bespreking van de maatregel

De spaarloonregeling is een zeer gunstige fiscale maatregel waarbij werknemers een deel van hun brutoloon onbelast (enkele jaren later) krijgen uitbetaald. Door de zogenaamde ‘toegestane bestedingen’ kan het spaarloon ook gebruikt worden om uitstappen uit de arbeidsmarkt naar periodes van (gedeeltelijke) inactiviteit te financieren. De periode die men op deze manier financieel kan overbruggen is mee afhankelijk van het reeds gespaarde geld, en op die manier kan gesteld worden dat de spaarloonregeling een eerste variant is van tijdsparen (al is de term ‘geldsparen’ hier beter van toepassing). Bij de verdere bespreking van de verschillende varianten van tijdsparen in Nederland zal er op deze vorm nog geregeld worden teruggekomen.

De spaarloonregeling op zich staat de laatste jaren echter wel onder druk, waarschijnlijk niet in het minst omwille van de hoge kostprijs door de niet geïnde belastingen en sociale zekerheidsbijdragen. Zo is het maximaal te sparen bedrag al aanzienlijk naar omlaag gebracht (van 788 euro in 2001 naar 613 euro in 2003). In het kabinet Balkenende I was overeengekomen om de spaarloonregeling af te schaffen en te vervangen door een globale ‘levensloopregeling’. In het laatste regeerakkoord van Balkenende II is echter opgenomen dat het spaarloon blijft bestaan, naast de levensloopregeling (cf. infra).

3. Kabinetsnota ‘Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg’ (1999)

Eind jaren ‘90 werd door de toenmalige Nederlandse regering de nota ‘Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg’ opgemaakt. Deze nota wordt hier besproken, omdat deze de basis vormt voor verschillende beleidsmaatregelen rond het faciliteren van transitie van, naar en op de arbeidsmarkt die de daaropvolgende jaren zijn genomen (inclusief de regeling rond verlofsparen). De nota werd opgemaakt ter uitvoering van het toenmalige regeerakkoord en gaf een denkrichting aan van het kabinet voor een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg, waarbij de notie ‘zorg’ erg breed werd opgevat. Het ging dus niet alleen om de combinatie van betaalde arbeid met de zorg voor het gezin of de naasten, maar ook om voldoende tijd voor de eigen ontwikkeling, scholing en maatschappelijke activiteiten. De nota bevat voorstellen die moeten leiden tot betere mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. Het ging daarbij onder meer om:

- het vastleggen, uitbreiden en flexibiliseren van de verlofrechten;
- voorstellen voor fiscale maatregelen die het verlofsparen mogelijk moeten maken.

In de nota wordt voorgesteld om de bestaande wettelijke verlofregelingen onder te brengen in één wettelijk kader, de Algemene Wet Arbeid en Zorg. Deze Algemene Wet komt daarmee in de plaats van de verschillende verlofregelingen die op dat ogenblik bestonden in verschillende wetten. Daarbij zou het niet alleen blijven bij een loutere overheveling van de verschillende wetten naar één algemene kaderwet, maar waar nodig zouden ook de nodige verbeteringen worden aangebracht. De nota voorzag ook al uit welke delen de uiteindelijke Wet Arbeid en Zorg zou bestaan en in welke fasen ze zou tot stand komen (met een timing):

- het eerste deel zou bestaan uit een aanpassing van de arbeidsduur, waardoor werknemers onder voorwaarden het recht zouden krijgen om hun arbeidsduur te verminderen of te vermeerderen;
- in het tweede deel zou het wettelijk recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof en het introduceren van een betaald adoptieverlof worden opgenomen;
- het derde deel zou bestaan uit een introductie van een recht op zorgverlof, het afstemmen en bundelen van bestaande wettelijke verlofregelingen en meer mogelijkheden voor flexibiliteit van de verlofregelingen (meer maatwerk voor werknemers en werkgevers).

Verder staan in de nota ook nog verdere voorstellen voor de financiering van het verlof zoals:

- het fiscaal stimuleren van het verlofsparen (cf. infra);
- de wijziging van de vakantiewetgeving in het Burgerlijk Wetboek, en meer bepaald de uitbreiding van de verjaringstermijn van vakantiedagen (cf. infra).

Er wordt niet in detail ingegaan op de inhoud van de nota, omdat dit ons te ver zou leiden en niet tot de scope van het onderzoek behoort. De reden waarom de nota hier is vermeld, is dat deze wel de basis is geweest voor een heel aantal hervormingen en nieuwe regelingen zoals de regeling rond verlofsparen en andere (financierings)vormen van verlof die in de rest van dit hoofdstuk besproken worden.

4. Bestaande regelingen rond tijdsparen en verlofsparen

In Nederland bestaan momenteel verschillende mogelijkheden voor werknemers om verlofdagen op te sparen. De basis van deze verschillende mogelijkheden wordt gevormd door het systeem van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen die elke werknemer ‘automatisch’ krijgt toebedeeld. Vandaar dat in eerste instantie de Nederlandse vakantiewetgeving zal besproken worden. Vervolgens komen twee types van verlofsparen aan bod.

4.1 Vakantiewetgeving in Nederland

Het Nederlandse Burgerlijke Wetboek bepaalt dat een werknemer jaarlijks recht heeft op een verlofduur van ten minste vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week. Een werknemer met een vijfdaagse werkweek heeft dus recht op 20 vakantiedagen per jaar. Dit zijn de zogenaamde wettelijke vakantiedagen. Daarnaast is het mogelijk om de werknemer extra vakantiedagen toe te kennen, de zogenaamde bovenwettelijke vakantiedagen. Dit kan in een CAO of een individuele arbeidsovereenkomst worden afgesloten. Sinds 1 februari 2001 kunnen de vakantiedagen ook in uren worden opgenomen, wat de nodige flexibiliteit geeft aan werknemers: indien de werknemer enkele uren vrijaf nodig heeft voor bepaalde (zorg)verplichtingen, dan hoeft deze niet meer een hele dag op te nemen.

De wettelijke verjaringstermijn voor het opnemen van vakantiedagen is sinds 1 februari 2001 verlengd van twee naar vijf jaar. Dit wil zeggen dat het recht om vakantiedagen op te nemen pas verjaard na het vijfde jaar van het kalenderjaar waarin de vakantiedagen zijn verdiend. Via deze

regeling wordt het met andere woorden mogelijk gemaakt om vakantiedagen gedurende vijf jaar op te sparen om zo voor een langere periode met verlof te kunnen.

Sinds 1 februari 2001 is het voor werkgevers ook mogelijk geworden om het bovenwettelijk deel van de vakantiedagen af te kopen (waarbij moet worden opgemerkt dat opgespaarde wettelijke vakantiedagen ook de status krijgen van bovenwettelijke vakantiedagen). In plaats dat werknemers de bovenwettelijke vakantiedagen opnemen, kunnen werkgevers deze dagen uitbetalen ook uitbetalen, met name op het moment dat de werknemer niet gemist kan worden. Voorwaarde is wel dat er instemming nodig is van de werknemer. Ook indien de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever beëindigd wordt en de werknemer nog vakantiedagen over heeft, kunnen deze vakantiedagen (zowel de wettelijke als de bovenwettelijke) worden uitbetaald. Bij een eventuele nieuwe werkgever kan de werknemer deze afgekochte vakantiedagen alsnog opnemen in de vorm van onbetaald verlof. Aangezien niet elke werkgever zomaar bereid was om het volledige verlofgoed van de oude werkgever over te nemen, geldt vanaf 1 februari 2001 echter wel dat van dit recht kan worden afgeweken voor wat de uitbetaalde bovenwettelijke vakantiedagen betreft, indien dit schriftelijk wordt afgesproken. Een werknemer kan dus een deel van zijn vakantietijd verliezen.

4.2 Klassieke vorm van verlofsparen: doorschuiven van vrije dagen

Het klassieke sparen van verlof houdt in dat niet opgenomen verlofdagen of compensatieverlofdagen naar de volgende jaren worden doorgeschoven. De wet heeft hiervoor de nodige voorzieningen (o.a. via de bepalingen van de verjaringstermijnen van de vakantiedagen). Tot 1 januari 2001 kon op deze manier gespaard worden zonder dat de aanspraak op het verlofgoed gerekend werd tot het loon. Met andere woorden, deze aanspraak bleef onbelast tot op het moment van de opname van het verlof. Met de belastingsherziening van 1 januari 2001 worden deze aanspraken op doorgeschoven vakantiedagen en compensatieverlofdagen in principe wel tot het loon gerekend. Maar de aanspraken zijn vrijgesteld indien ze aan het einde van het kalenderjaar in totaal niet meer bedragen dan vijftigmaal de arbeidsduur per week (dit wordt ook wel 'de 50-wekengrens' genoemd), wat bij fulltime werkers overeenkomt met 250 dagen. Tijdens de spaarperiode zijn er dus geen belastingen of sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd op opgespaarde verlofdagen, maar deze moeten betaald worden op het moment dat het verlof wordt opgenomen.

Bij deze vorm van verlofsparen bestaat er wel een risico op verlies van de opgebouwde rechten bij het faillissement van de werkgever. Indien de werkgever failliet gaat, dan is het opgebouwde verlofrecht immers verloren voor de werknemer. Daarnaast zijn er voor de werknemer ook moeilijkheden te verwachten bij het veranderen van werkgever: een andere werkgever is wellicht niet bereid om zomaar de verlofdagen over te nemen die men bij een andere werkgever heeft opgespaard. Een oplossing bestaat in het uitbetalen van de vakantiedagen, waarbij de werknemer dan nog gedeeltelijk recht heeft op onbetaald verlof bij de nieuwe werkgever (cf. supra).

4.3 Fiscaal verlofsparen

Sinds de belastingsherziening van 1 januari 2001 is het ook mogelijk om verlof te sparen uit het brutoloon en/of tijd. In vergelijking met de klassieke vorm van doorschuiven van vakantiedagen, is er dus een mogelijkheid bijgekomen om verlof te sparen, en dit via het opsparen van een deel van het. In de fiscale verlofspaarregeling zijn er dus twee mogelijkheden: tijdsparen of geldsparen, en beide mogelijkheden zullen kort worden overlopen

We zullen deze vorm in het vervolg van dit rapport trouwens *fiscaal* verlofsparen noemen (wat trouwens ook zo in Nederland wordt genoemd), omdat deze vorm van verlofsparen slechts mogelijk is geworden na een hervorming in de wet op de loonbelasting. Eenvoudig gezegd was het tot 2001 niet mogelijk om een deel van het brutoloon te sparen zonder dat dit tot een belastingheffing leidde (met uitzondering van de spaarloonregeling). Bij de hervorming in 2001 heeft men de zogenaamde *omkeerregel* ingevoerd, waarbij de belastingheffing niet gebeurde op het moment van dat het gespaarde loon werd verdiend, maar op het moment dat het gespaarde loon werd opgenomen. Dit fiscaal verlofsparen is wel gebonden aan bepaalde formele eisen, en deze zullen in een derde paragraaf worden besproken.

4.3.1 Tijdsparen

Bij het tijdsparen levert de werknemer vrije tijd in en deze vrije tijd kan hij later weer opnemen: één ingeleverde vrije dag komt overeen met één vrije dag in de toekomst, ongeacht het salaris dat de werknemer geniet op het moment van opname van het verlof. Dit komt met andere woorden sterk overeen met de klassieke vorm van verlofsparen.

Bij de opname van het verlof krijgt de werknemer het op dat moment geldende loon gewoon doorbetaald. Voor de werkgever kan dit nadelig zijn, indien de werknemer in de periode tussen het sparen en het opnemen van het verlof meer is gaan verdienen. In principe wordt er bij het tijdsparen geen geld opzij gezet in een fonds (zoals wel het geval is bij geldsparen, cf. infra), maar werkgevers mogen van de fiscus de gespaarde tijd omrekenen in geld (tegen het geldende loon op het moment van het sparen) en dit bedrag storten op een verlofspaarrekening. Indien het saldo van deze rekening (gestorte bedrag plus intrest) op de rekening niet genoeg is om het hogere loon uit te betalen, dan moet de werkgever dit vooralsnog bijpassen. Indien er echter geld overblijft, dan is deze meeropbrengst voor de werkgever. Dit kan een stimulans zijn voor werkgevers om hun werknemers toch een formule van tijdsparen aan te bieden.

4.3.2 Geldsparen

Bij het geldsparen wordt op het brutoloon een bedrag ingehouden dat direct op een geblokkeerde verlofspaarrekening wordt gestort. Het kan gaan om een vast bedrag per maand, maar ook om bijvoorbeeld het vakantiegeld, een eindejaarspremie of een winstuitkering van de onderneming. Deze rekening staat op naam van de werknemer en wordt geopend bij een externe financiële instelling of een fonds dat bij CAO is overeengekomen. De werknemer heeft rechtstreeks aanspraak op het gespaarde geld. Op het moment dat de werknemer verlof wil

opnemen, kan op gezamenlijk verzoek van de werknemer en werkgever geld worden gedeblokkeerd om het loon tijdens het verlof uit te betalen. Het geld wordt dan overgemaakt aan de werkgever, want deze moet nog van dit loon de nodige belastingen worden afgehouden (dit is de bedrijfsvoorheffing in Vlaanderen) vooraleer het kan worden uitbetaald aan de werknemer.

Het geldsparen kan nadelig zijn voor de werknemer. Een werknemer krijgt tijdens het verlof het tegoed uitbetaald ter hoogte van het dan geldende loon (dit mag ook een gedeelte zijn van het dan geldende loon, cf. infra). Afhankelijk van de loonontwikkeling kan het zijn dat de werknemer uiteindelijk minder dagen kan opnemen dan dat men had gespaard, omdat het loon bij het sparen lager was dan bij de opname van het verlof. Dit kan worden gecompenseerd door de intrest die op het spaartegoed wordt ontvangen en waarop de werknemer recht heeft.

4.3.3 Algemene bepalingen

Aan deze fiscale vorm van verlofsparen zijn wel een aantal eisen gesteld, die niet van kracht zijn bij de klassieke vorm van verlofsparen. Om fiscaal verlofsparen uit te voeren vereist de wet dat de werkgever een formele verlofspaarregeling invoert, die moet voldoen aan de volgende voorwaarden:

- de regeling moet schriftelijk zijn vastgelegd;
- de regeling moet openstaan voor ten minste 75% van de werknemers;
- de jaarlijkse inleg per werknemer bedraagt maximaal 10% van het brutoloon van het desbetreffende jaar of 10% van de arbeidsduur (of een combinatie ervan);
- de omvang van het spaartegoed per werknemer mag in totaal niet groter zijn dan de kosten verbonden aan het doorbetalen van het loon gedurende 1 jaar;
- het verloftegoed mag niet worden opgenomen in het jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van een ouderdomspensioen of vervroegde pensionering.

Omkeerregel

Net als bij de klassieke vorm van tijdsparen via het doorschuiven van vrije dagen, zijn de belastingen bij de fiscale vorm pas verschuldigd bij het opnemen van het verlof. Dit is de zogenaamde omkeerregel: niet de inleg wordt belast, maar de belastingheffing zal plaatsvinden op het moment dat het geld wordt uitgekeerd. Daartegenover staat dat bij de fiscale verlofspaarregeling de bijdragen voor de sociale zekerheid wél moeten worden betaald worden gedurende de spaarperiode, wat verschillend is ten opzichte van de klassieke vorm van tijdsparen.

Combinatie van tijd- en geldsparen

De twee varianten van het verlofsparen kunnen worden gecombineerd, waarbij zowel tijd als geld worden gespaard. Deze mogelijkheid levert niet alleen flexibiliteit op ten aanzien van de financieringsbronnen, maar zou ook de toegankelijkheid van het systeem kunnen vergroten: voor

bepaalde lage inkomensgroepen kan het immers aantrekkelijker zijn om extra gewerkte uren te sparen dan een deel van het loon.

Opname van het verlof

Over de manier waarop of met welk doel het opgespaarde verlof kan worden opgenomen, is weinig of niets bepaald. Het kan dus gaan om lang- of kortdurend verlof, om voltijds of deeltijds verlof, om verlof voor het verlenen van zorg, het volgen van een opleiding of het hebben van vrije tijd. Bij de formule van geldsparen kan men zelfs voor een gedeeltelijke doorbetaling van het loon tijdens het verlof kiezen. Indien de werknemer kiest voor een volledige doorbetaling van het verlof, kan er in principe (gesteld dat er geen wijzigingen zijn opgetreden in de hoogte van het loon) maximaal 1 jaar verlof worden genoten. Indien de werknemer er echter voor kiest voor een bepaald percentage van het normale loon tijdens zijn/haar verlof, dan kan deze werknemer met het opgespaarde geld een langere verlofperiode financieren.

De enige bepaling die is opgenomen over de opname van het verlof, is dat het verlof niet mag worden opgenomen binnen het jaar voorafgaand aan de (vervroegde) pensionering.

Uitdiensttreding bij de werkgever

Indien de werknemer uit dienst treedt voordat het opgespaarde verlof is opgenomen, dan bestaan de volgende mogelijkheden:

- Men laat het gespaarde verlof staan bij de oude werkgever. De werknemer kan dan later het verlof nog opnemen (in het geval van tijdsparen is het dan wel tegen het laatstverdiende loon). Het is immers niet noodzakelijk dat er nog een werkrelatie bestaat tussen de werknemer en de werkgever bij de opname van het verlof. Het is dus mogelijk om het verlof op te nemen aansluitend op een ontslag.
- Men kan het spaartegoed meenemen naar een nieuwe werkgever. Dit is enkel mogelijk indien deze nieuwe werkgever een verlofspaarregeling heeft én bereid is dit spaartegoed over te nemen. Indien er geen overdracht van de opgebouwde verlofspaartegoeden gebeurt van de ene werkgever naar de andere, en indien de werknemer bij de nieuwe werkgever wil deelnemen aan de daar geldende verlofspaarregeling (gesteld dat deze nieuwe werkgever er één heeft), dan moet deze werknemer aan de nieuwe werkgever meedelen hoeveel het tegoed bij de vorige werkgever bedraagt om binnen de wettelijke grenzen te blijven.
- Er is ook altijd de mogelijkheid om het gespaarde verlof te laten uitbetalen. Bij de uitbetaling moet dan wel belasting worden betaald. Er bestaat ook een mogelijkheid om het niet opgenomen bedrag door te storten naar een pensioenrekening.

4.4 Conclusie: een vergelijking van de verschillende vormen van verlofsparen

Het is enerzijds mogelijk om de klassieke en de fiscale vorm van verlofsparen met elkaar te vergelijken, en anderzijds de variant van het tijdsparen (zowel in de klassieke als fiscale vorm) met deze van het geldsparen.

4.4.1 Vergelijking van de klassieke met de fiscale vorm

In tabel 3.1 zijn de klassieke vorm van opsparen van vrije dagen en de fiscale vorm van verlofsparen naast elkaar gezet.

Tabel 3.1 Vergelijking van de klassieke met de fiscale vorm van verlofsparen

	Klassieke vorm	Fiscale vorm
Betaling belasting	Bij opname van het verlof	Bij opname van het verlof
Betaling sociale zekerheidsbijdrage	Bij opname van het verlof	Bij het sparen
Ruilmogelijkheden	Tijd voor tijd	Tijd voor tijd en/of geld voor tijd
Omvang	Opbouw tot maximaal 50 maal de arbeidstijd per week	Jaarlijkse opbouw overeenkomend met maximaal 10% van het brutoloon tot maximaal 1 jaar
Regeling noodzakelijk?	Neen	Ja, opstellen van een formele regeling die moet openstaan voor minstens 75% van de werknemers
Verjaring?	Ja, na 5 jaar	Neen
Opname voorafgaand aan (vervroegd) pensioen?	Ja	Neen
Administratieve lasten	Weinig	Veel
Risico bij faillissement?	Ja	Neen

Een belangrijke verschilpunt tussen beide systemen is dat er bij de fiscale vorm van verlofsparen een formele regeling moet bestaan die schriftelijk is en voor minstens 75% van de werknemers moet openstaan. Dit heeft als gevolg dat het invoeren van een fiscale verlofspaarregeling veel administratieve lasten met zich meebrengt voor de werkgever. Zo moet er een reglement worden opgemaakt waarin de regels rond sparen en opname van verlof zijn vastgelegd. Met elke individuele werknemer die van de regeling wenst gebruik te maken moet dan nog een overeenkomst worden afgesloten. Tot slot sluit de werkgever ook nog een overeenkomst af met een financiële instelling voor de uitvoering. Hierin zijn zaken geregeld als betalingen, uitkeringen en rekeningoverzichten.

Anderzijds moet toch worden opgemerkt dat ondernemingen deze administratieve lasten wat kunnen afwentelen op bijvoorbeeld sectorale fondsen. Zo is er onder andere in de sector van de Metaal en Technische Bedrijfstakingen (bestaande uit onder andere carrosseriebedrijven, metaalbewerkingsbedrijven, loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijven en koeltechnische installatiebedrijven) de Stichting Tijdsparfonds voor de Metaal en Technische Bedrijfstakingen opgericht. Voor de hele sector is één regeling uitgewerkt die dan geldt voor werknemers uit de sector. Een werknemer kan dus deelnemen aan de tijdsparregeling van het fonds indien hij dat te kennen geeft, en de betrokken werkgever kan enkel weigeren bij zwaarwegende bedrijfsbelangen. Ook in de grafische sector is een dergelijke regeling op sectorniveau overeengekomen, al kunnen de werkgevers over het gebruik van de verlofspaarregeling op ondernemingsniveau nog nadere afspraken maken. De administratie van de hele regeling is ondergebracht bij het spaarloonfonds voor de grafische bedrijven.

Het feit dat er een regeling moet aanwezig zijn om van de fiscale vorm van verlofsparen te kunnen genieten, heeft ook als gevolg dat men als werknemer niet kan deelnemen aan deze vorm indien er in de onderneming (of sector) waar men werkt niet zo'n regeling bestaat. In dat geval heeft men als werknemer nog wel de mogelijkheid om de klassieke vorm van tijdsparen te volgen. Anderzijds wil dit wel zeggen dat het mogelijk is om in ondernemingen (of sectoren) waar regelingen bestaan voor de fiscale vorm van verlofsparen, de beide vormen te combineren. In theorie kan zo zelfs voor maximaal twee jaar verlof worden opgespaard.

Een belangrijke meerwaarde van de fiscale vorm van verlofsparen ten opzichte van de klassieke vorm, is ten slotte de bescherming van de werknemer tegen het faillissement van de werkgever. In het geval van geldsparen bijvoorbeeld, zal de financiële instelling bij wie de verlofspaarrekening is geopend het geld nog kunnen overmaken aan de werknemer (en in dit geval zal deze financiële instelling de nodige belastingen afhouden alvorens het aan de werknemer wordt overgemaakt).

4.4.2 Vergelijking van de varianten geldsparen met tijdsparen

In tabel 3.2 zijn de voor- en nadelen van het geldsparen en het tijdsparen (in de klassieke of fiscale vorm) naast elkaar gezet. Meestal is het zo dat een voordeel in het ene systeem een nadeel is bij het andere, en vice versa.

Tabel 3.2 Vergelijking van tijdsparen met geldsparen

	Tijdsparen	Geldsparen
Voordelen	Eenvoudig om de waarde van het opgespaarde verlof in tijd om te zetten: één dag nu = één dag in de toekomst Werknemer is beschermd tegen loonsverhogingen	Vereist geen bijkomende administratieve boekhouding om de opgespaarde tijd bij te houden Geen risico voor de werkgever om loonsverhogingen te moeten betalen
Nadelen	Risico op loonsverhogingen ligt bij de werkgever Vereist een administratieve boekhouding om de opgespaarde tijd bij te houden	Werknemer niet goed beschermd tegen loonsverhogingen Moeilijk om de waarde van het gespaarde geld om te zetten in verloftijd

In feite worden er drie aspecten aangehaald in de tabel:

- het risico op loonsverhoging tussen het moment van het sparen en het opnemen van het verlof: bij tijdsparen draagt de werkgever dit risico en bij geldsparen de werknemer;
- het bijhouden van de opgespaarde tijd: bij geldsparen wordt er een rekening gecrediteerd (bij het sparen) of gedebiteerd (bij het opnemen van het verlof). Aangezien voor iedere individuele werknemer een spaarrekening wordt geopend bij een externe financiële instelling en ook daar wordt beheerd, vereist dit geen extra boekhouding binnen de onderneming. Bij een systeem van tijdsparen is wel een bijkomende boekhouding of registratiesysteem vereist waarbij de (opgenomen) vakantiedagen, ADV-dagen, overuren en dergelijke goed moeten worden bijgehouden;

- de mate waarin het spaartegoed kan worden omgezet in tijd: bij systemen van tijdsparen is het heel eenvoudig omdat elke dag of elk deel van de dag dat men spaart, later kan worden opgenomen. Bij geldsparen is dat veel minder eenvoudig, omdat er geld wordt opzijgezet dat dan moet worden omgezet in tijd (door het spaarsaldo te delen door de eenheidskost van een verlofeenheid.) Deze omzetting gebeurt via het op dat moment geldende loon en dat kan verschillen van periode tot periode.

5. Andere verlofvormen in Nederland

Zoals eerder al is gesteld, heeft de Nederlandse wetgever geen eisen opgelegd met betrekking met welk doel het opgespaarde verlof in de systemen als tijd- of geldsparen kan worden opgenomen. Het verlof mag worden opgenomen voor het volgen van een opleiding, het verlenen van zorgtaken of gewoon voor vrije tijd. Dit doet het ontrechte vermoeden ontstaan dat er in Nederland misschien geen specifieke thematische verloven zijn, zoals die wel in België of Vlaanderen bestaan (het ouderschapsverlof, de verschillende vormen van opleidingsverlof en dergelijke). In dit deel wordt een overzicht gegeven van de andere verlofvormen die in Nederland bestaan op dit moment. Er wordt begonnen bij de Wet Arbeid en Verlof van 1 december 2001.

De reden waarom al deze andere verlofvormen in de bespreking zijn opgenomen heeft te maken met het feit dat deze zeer belangrijk zijn geweest in het Nederlandse beleid rond de combinatie gezin-arbeid. Daarnaast maakt de bespreking ervan het ook mogelijk om de hele verlofspaarregeling te positioneren ten opzichte van andere bestaande verlofregelingen: een aantal verlofvormen zijn onbetaald en het is voor deze verlofregelingen dat het verlofsparen eventueel kan gebruikt worden als financieringsvorm.

5.1 De Wet Arbeid en Zorg

De Wet Arbeid en Zorg bestaat sinds 1 december 2001 en is er gekomen naar aanleiding van de kabinetsnota ‘Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg’ (cf. supra). In de Wet Arbeid en Zorg zijn uiteindelijk in totaal een achttal verlofvormen bij elkaar geplaatst. Het is geenszins de bedoeling om ze alle acht in detail te gaan bespreken zoals is gebeurd bij de verlofspaarregelingen, maar toch wordt een kort overzicht gegeven in tabel 3.3.

Tabel 3.3 Verlofvormen opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg

Verlofvorm	Finaliteit	Maximale duur	Weigering door de werkgever mogelijk?	Inkomen tijdens het verlof
Adoptieverlof	Opname van een geadopteerd kind in het gezin	4 weken (in de periode vanaf 2 weken voor de adoptie tot 16 weken na opname van kind in het gezin)	Neen	Uitkering ter hoogte van het loon
Calamiteitenverlof	Verlof voor een noodgeval in de privésfeer (ziek kind, sterfgeval in de familie, ...)	Afhankelijk van de situatie: overleg tussen de werknemer en werkgever, moet ik verhouding staan met de aard van het noodgeval	Neen	Doorbetalen van het loon
Kortdurend zorgverlof	Verzorgen van een thuiswonend ziek kind, partner of ouders	Maximaal 10 dagen per jaar	Ja	Doorbetalen van tenminste 70% van het loon
Loopbaanonderbreking	Niet bepaald	In overleg te bepalen	Ja	Uitkering onder bepaalde voorwaarden
Ouderschapsverlof	Opvoeden van kinderen	13 weken, op te nemen gedurende 6 maanden voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week	Neen	In principe onbetaald; fiscale stimulus voor werkgever bij doorbetaling van ten minste 70% van het minimumloon
Verlof bij stervensbegeleiding	Bijstaan van een ongeneeslijk zieke patiënt uit de naaste omgeving	In overleg te bepalen	Ja	Uitkering
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Voorbereiden en herstel van een bevalling	16 weken (vanaf 6 weken voor de bevalling)	Neen	Uitkering ter hoogte van het loon
Kraamverlof voor de partner	Zorg na de bevalling	2 dagen (binnen 4 weken na bevalling van de partner)	Neen	Doorbetalen van het loon

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Een heel aantal vormen van verlof die men in de Wet Arbeid en Zorg aantreft, bestaan ook in Vlaanderen of België: denken we maar aan het tijdskrediet (waarbij de uitkering eventueel wordt aangevuld met de Vlaamse aanmoedigingspremies) en de thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor een zwaar ziek gezins- of familielid en het palliatief verlof).

Zoals eerder al werd aangehaald heeft de Wet Arbeid en Zorg een aantal bestaande verlofvormen uit andere wetten bij elkaar gehaald zoals het ouderschapsverlof (al is het in de Wet wel wat geflexibiliseerd) en het calamiteitenverlof, en zijn er ook een aantal nieuwe verlofregelingen toegevoegd zoals het kortdurend zorgverlof, het adoptieverlof en het kraamverlof voor de partner. Verder werd ook de bestaande Wet financiering loopbaanonderbreking opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg, en deze voorziet in de financiële tegemoetkoming aan werknemers die met loopbaanonderbreking gaan.

Aangezien de loopbaanonderbreking en het ouderschapsverlof in principe onbetaalde vormen van verlof zijn, zullen ze nog verder worden besproken: het zijn voor deze verlofvormen dat er een Nederlandse werknemer dan zijn verlofspaarrekening zou kunnen aanwenden.

5.1.1 Loopbaanonderbreking

Loopbaanonderbreking is een verlofvorm die in Nederland niet wettelijk is vastgelegd, maar enkel de financieringsregeling loopbaanonderbreking is vastgelegd. Gevolg is dat de werkgever het verzoek van de werknemer kan weigeren om de loopbaan voor een bepaalde tijd te onderbreken. Anderzijds heeft dit ook als gevolg dat een werknemer zoveel loopbaanonderbreking kan nemen als de werkgever toestemming geeft.

Wat de financiering van deze verlofperiode betreft, zijn er de volgende mogelijkheden:

- men neemt onbetaald verlof;
- men kan profiteren van een bedrijfsspaarregeling: dit kan een spaarloonregeling of een verlofspaarregeling zijn;
- het kan zijn dat er op ondernemings- of sectorniveau afspraken zijn gemaakt rond de doorbetaling van (een deel van) het loon tijdens loopbaanonderbreking;
- men kan in aanmerking komen voor een uitkering van de overheid in het kader van de zogenaamde ‘financieringsregeling loopbaanonderbreking’.

Om in aanmerking te komen voor deze uitkering, moet aan volgende voorwaarden voldaan zijn:

- de werknemer moet vervangen worden door iemand met een uitkering, een arbeidsgehandicapte of een herintreder (deze voorwaarde vervalt wel indien het gaat om loopbaanonderbreking voor stervensbegeleiding of om de verzorging van kinderen met een levensbedreigende ziekte);
- men moet minstens 1 jaar in dienst zijn (ook deze voorwaarde vervalt wel indien het gaat om loopbaanonderbreking voor stervensbegeleiding of om de verzorging van kinderen met een levensbedreigende ziekte);
- de werkgever moet toestemming gegeven hebben om verlof op te nemen;
- het verlof moet gebruikt worden om zorgtaken op te nemen of voor studie;

- men moet minimaal een derde van de normale werkweek als verlof opnemen;
- de totale verlofperiode moet minimaal 2 maanden duren;
- tijdens het verlof mag men geen betaalde arbeid verrichten.

De hoogte van de bijdrage hangt af van de duur en de omvang van de loopbaanonderbreking. De maandelijkse uitkering bedraagt ongeveer 490 euro bruto, en deze duurt gewoonlijk maximaal 6 maanden.

De uitkering staat wel volledig los van het (gezins)inkomen: indien een werknemer tijdens de loopbaanonderbreking dus zijn loon krijgt doorbetaald (bv. verlofspaarregeling), dan heeft men ook recht op de uitkering.

Zoals eerder al werd gesteld, kan een werknemer in Nederland zoveel keer loopbaanonderbreking nemen als deze zelf wil (mits de werkgever toestemming geeft), maar om in aanmerking te komen voor de uitkering moet men wel een jaar gewerkt hebben tussen twee opeenvolgende periodes van overheidsfinanciering.

5.1.2 Ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof is in principe onbetaald en werknemers moeten dus ook zelf zorgen voor financiering tijdens de verlofperiode (bv. via een verlofspaarregeling). In sommige CAO's kan het evenwel geregeld zijn dat het loon (gedeeltelijk) wordt doorbetaald. Een werkgever die (een gedeelte van) het loon doorbetaald tijdens het ouderschapsverlof, wordt trouwens fiscaal gestimuleerd doordat hij korting krijgt op de loonbelasting en sociale zekerheidsbijdragen. Dit is de zogenaamde 'afdrachtvermindering ouderschapsverlof'. Voorwaarden voor deze afdrachtvermindering zijn:

- ten minste 70% van het wettelijk minimumloon dat voor de betrokken werknemer van toepassing is, moet worden doorbetaald;
- de loondoorbetaling moet in een CAO zijn vastgelegd of voor ten minste 75% van de werknemers binnen de onderneming gelden.

5.2 Bijkomende verlofvormen

Naast de verlofvormen die in de Wet Arbeid en Zorg zijn opgenomen, zijn er nog bijkomende gelijkaardige verlofregelingen. Zo is er de regeling 'aanpassing arbeidsduur': op grond van de Wet Aanpassing Arbeidsduur heeft iedere werknemer het recht om minder te gaan werken. In principe moet de werkgever dit toestaan aan iedere werknemer die hem daartoe verzoekt, tenzij het om een organisatie van minder dan 10 werknemers gaat of indien het bedrijf daardoor in ernstige moeilijkheden komt. Indien de werknemer gaat werken, zal hij uiteraard ook proportioneel minder gaan verdienen.

Onbetaald verlof ('sabbatical leave') geeft de werknemer de mogelijkheid om er een tijd tussenuit te gaan zonder zijn job op te zeggen. Dit is geen wettelijke regeling, maar er kunnen wel afspraken over bestaan in CAO's of individuele arbeidsovereenkomsten. Tijdens deze periodes

van onbetaald verlof zou het mogelijk kunnen zijn om gebruik te maken van de verlofspaarregeling of spaarloonregeling. Belangrijk bij het opnemen van onbetaald verlof, is dat de sociale zekerheidsrechten nog worden gerespecteerd. De grootste problemen op het vlak van sociale zekerheidsrechten doen zich niet voor tijdens de periode van onbetaald verlof, aangezien de persoon met onbetaald verlof dan geen inkomen ontvangt en dus ook geen inkomen kan verliezen. Het probleem doet zich echter voor na de verlofperiode: indien de werknemer vlak nadien werkloos of langdurig ziek wordt, kan deze nadeel ondervinden bij het vaststellen van bijvoorbeeld het dagloon of de referte-eis om geaccepteerd te worden in de werkloosheids- of ziekteverzekering. Daarom bestaat er een Wet onbetaald verlof die de werknemer beschermt tegen werkloosheid of ziekte bij opname van onbetaald verlof. De wet stelt dat werknemers nog steeds beschermd zijn indien ze maximaal 18 maanden (anderhalf jaar) onbetaald verlof opnemen. Bij de opname van het gespaarde verlof (gespaard via de fiscale vorm van verlofsparen) mede door middel van onbetaald verlof, stelt er zich dus geen probleem ten aanzien van de werkloosheids- of ziekteverzekering aangezien men via de fiscale vorm van verlofsparen maximaal één jaar verlof kan opsparen.

5.3 Langdurig zorgverlof

Eind 2001 kwam er van het kabinet een wetsvoorstel om werknemers een recht te geven op langdurig zorgverlof, dit is verlof voor de stervensbegeleiding van een partner, kind of ouder of voor kinderen met een levensbedreigende ziekte. Tijdens deze verlofperiode zou deze groep in aanmerking komen voor een financiële tegemoetkoming van 70% van het minimumloon op basis van de financieringsregeling voor loopbaanonderbreking die dan ook zou verhoogd worden. De duur van het langdurend zorgverlof bedraagt jaarlijks maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur, waarbij het verlof in principe in 12 aaneengesloten weken voor de helft van de wekelijkse arbeidsduur zou worden opgenomen. Het zou daarbij gaan om een geclausuleerd recht op verlof, wat wil zeggen dat de werkgevers het verlof kunnen weigeren wanneer een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang in het geding is.

Aanleiding van dit wetsvoorstel was een onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) bleek dat meer dan de helft van de werknemers in Nederland belangstelling had voor langdurend zorgverlof, terwijl er in Nederland (nog) geen wettelijk recht bestond op langdurend zorgverlof, in tegenstelling tot bijvoorbeeld het ouderschapsverlof dat werkgevers niet konden weigeren.

Op verzoek van de Tweede Kamer werd een zogenaamde Bouwstenennota 'Financiering langdurig verlof' opgesteld waarin een overzicht werd gegeven van mogelijke financieringsmogelijkheden voor vormen van langdurend verlof zoals ouderschapsverlof, langdurend zorgverlof en loopbaanonderbreking, en waarbij deze financieringsvormen werden afgetoetst aan een aantal criteria. Daarbij werd ook het wetsvoorstel van het kabinet onder de loep genomen, evenals de bestaande regeling van verlofsparen. In het volgende hoofdstuk, waarin er meer evaluatief wordt ingegaan op de bestaande verlofspaarregeling, zullen de elementen van evaluatie uit deze Bouwstenennota ook mee worden genomen.

Op dit moment is het wetsvoorstel nog niet aangenomen, en met de nakende levensloopregeling (cf. infra) is de financiële tegemoetkoming al uit het wetsvoorstel geschrapt. Niettemin zou het huidige kabinet het recht op langdurend zorgverlof willen handhaven.

6. Levensloopregeling

De levensloopregeling is het ideologische pronkstuk van het CDA. Het gaat om een regeling waarbij de overheid het (jonge) mensen mogelijk moet maken om te sparen zodat ze op bepaalde periodes minder kunnen gaan werken. In het kabinet Balkenende I was afgesproken dat er een levensloopregeling zou komen, en dat de spaarloonregeling dan zou vervallen. In het regeerakkoord van Balkenende II is echter opgenomen dat de spaarloonregeling blijft bestaan en dat de levensloopregeling zal worden uitgewerkt 'als een gelijkwaardige keuzemogelijkheid naast het spaarloon'. De beoogde ingangsdatum van deze levensloopregeling was 1 januari 2004, maar in het Najaarsoverleg 2003 tussen het kabinet en de sociale partners is afgesproken dat de levensloopregeling wordt meegenomen in de plannen rond een nieuw fiscaal stelsel rond vervroegde pensionering, en dit stelsel zou op 1 januari 2006 worden ingevoerd.

6.1 Algemene beschrijving van de maatregel

Met de levensloopregeling wordt een regeling gecreëerd waarbij alle werknemers geld of tijd kunnen sparen om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te kunnen financieren. De levensloopregeling zou kunnen worden gebruikt voor elke vorm van vorm zoals zorgverlof, sabbatical ('onbetaald verlof'), verlof voor stervensbegeleiding en ouderschapsverlof.

Het wetsvoorstel over de levensloopregeling dat nu op tafel ligt, bouwt verder op de bestaande fiscale regeling rond het verlofsparen (de fiscale vorm), en is op een paar punten aantrekkelijker gemaakt. De fiscale verlofspaarregeling, zoals die hierboven is geschreven, zou dan ook opgaan in de levensloopregeling vanaf het moment dat deze van kracht wordt. Dit betekent dat de werknemers in de levensloopregeling kunnen sparen in geld en/of in tijd. Bij geldsparen wordt er een deel van het huidige brutoloon van de werknemer ingehouden en bij tijdsparen spaart de werknemer bijvoorbeeld extra gewerkte uren, vakantiedagen of ADV-dagen bij zijn werknemer. Net als bij de verlofspaarregeling geldt dat de belastingsheffing bij de levensloopregeling niet gebeurt op het moment van het sparen, maar op het moment van de opname van het gespaarde verlof ('omkeerregel'). Net als bij de fiscale vorm van verlofsparen, is het ook de werkgever die het gespaarde deel van het brutoloon naar de spaarrekening doorstort.

6.2 Verschilpunten met de huidige verlofspaarregeling

Zoals eerder al werd gesteld, kan de levensloopregeling gezien worden als een uitbreiding van de huidige verlofspaarregeling omdat in de huidige regeling een aantal nadelen zaten. Het is interessant om de verschilpunten met de huidige regeling van naderbij te bekijken, omdat er zo toch een aantal knelpunten van de huidige fiscale verlofspaarregeling kunnen worden ontdekt.

6.2.1 Deelname aan de levensloopregeling

In tegenstelling tot de huidige verlofspaarregeling zou de levensloopregeling voor alle werknemers gelden die in Nederland werken. In de huidige verlofspaarregeling kunnen in principe ook alle werknemers deelnemen aan de regeling, maar dan moet hun werkgever hen wel een regeling aanbieden. Het feit dat de werkgever zo'n regeling moest hebben, schiep ook heel wat moeilijkheden naar overdraagbaarheid bij wisseling van werkgever. Tot slot is het in de huidige verlofspaarregeling zo dat het de werkgever is die bepaalt bij welke financiële instelling de verlofspaarrekening aangehouden moet worden. Bij de levensloopregeling zal dit niet meer het geval zijn, en zal het de werknemer zijn die deze beslissing neemt: dit maakt het de werknemer ook mogelijk om dezelfde rekening aan te houden bij verandering van werkgever.

De levensloopregeling breidt het recht dus serieus uit, maar dit betekent nog niet dat de werknemer een wettelijk recht heeft om het verlof op te nemen. Dat kan alleen met de toestemming van de werkgever, behalve voor de verlofvormen waar de werknemers volgens de wet recht op hebben zoals het ouderschapsverlof.

6.2.2 Spaarbedrag

De levensloopregeling breidt het maximaal te sparen bedrag uit naar 12% van het brutoloon dat in een bepaald jaar wordt verdiend. Bij de huidige regeling bedraagt het jaarlijks maximale spaarpercentage 10%. Bovendien wordt het totaal maximaal te sparen bedrag uitgebreid naar anderhalf jaar, daar waar het in de huidige regeling één jaar is. De uitbreiding van de spaarbedragen, maken het de werknemer mogelijk om sneller te sparen. In de 'Memorie van toelichting' bij het wetsvoorstel rond de levensloopregeling is een simulatie gevoegd die aangeeft hoeveel weken een werknemer na een aantal weken heeft gespaard indien deze jaarlijks 10% of 12% van zijn bruto jaarloon kan sparen. Telkens is het onderscheid gemaakt tussen het feit dat een werknemer tijdens zijn verlof genoeg neemt met 70% of 100% van zijn brutoloon voorafgaand aan het verlof (de 70%-regel refereert naar de situatie bij kortdurend zorgverlof en het ouderschapsverlof). De simulatie is weergegeven in tabel 3.4, en gaat uit van de volgende veronderstellingen dat er jaarlijks 4% intrest wordt ontvangen uit de gespaarde gelden en dat het loon jaarlijks met 2,7% toeneemt.

Tabel 3.4 Simulatie van het aantal opgespaarde weken verlof volgens de levensloopregeling en de huidige verlofspaarregeling

	Huidige verlofspaarregeling (max. 10% per jaar)		Levensloopregeling (max. 12% per jaar)	
	100% van het loon voorafgaand aan het verlof	70% van het loon voorafgaand aan het verlof	100% van het loon voorafgaand aan het verlof	70% van het loon voorafgaand aan het verlof
Na 1ste jaar	5	7	6	9
Na 2de jaar	10	15	12	18
Na 3de jaar	16	22	19	27
Na 4de jaar	21	30	25	35
Na 5de jaar	26	37	31	44
Na 6de jaar	31	44	37	52
Na 7de jaar	36	51	43	
Na 8ste jaar	41		49	
Na 9de jaar	46		52	
Na 10de jaar	51			

Bron: Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel rond de levensloopregeling

Logischerwijs moet men bij de huidige verlofspaarregeling langer sparen om één jaar verlof te financieren: indien de werknemer tijdens zijn verlof 100% van zijn brutoloon wil doorbetaald krijgen, moet deze 10 jaar sparen, tegenover 9 jaar bij de levensloopregeling. Indien deze werknemer echter genoeg neemt met 70% van het brutoloon voorafgaand aan het verlof, dan moet deze met de huidige regeling 7 jaar sparen tegenover 6 jaar bij de levensloopregeling. De uitbreiding van het maximaal op te sparen verlof van één naar anderhalf jaar, levert ook geen problemen op naar sociale zekerheidsrechten aangezien in de Wet onbetaald verlof (cf. supra) geregeld is dat een werknemer beschermd is tegen werkloosheid en ziekte indien hij tot 18 maanden onbetaald verlof opneemt.

6.2.3 Levensloopverzekering

Binnen de huidige verlofspaarregeling kunnen alleen bankproducten worden aangeboden. Bij de levensloopregeling wordt dit uitgebreid naar verzekeringsproducten. Zodoende kunnen ook verzekeraars optreden als een aanbieder van een levensloopverzekering, wat de keuzemogelijkheden voor de werknemers doet toenemen.

6.2.4 Periode voorafgaand aan pensionering

In de verlofspaarregeling kan het gespaarde verlof niet worden opgenomen binnen een jaar voorafgaand aan het pensioen. De motivatie van deze regel was dat men wilde vermijden dat de verlofspaarregeling gebruikt wordt voor vervroegde pensionering. In de levensloopregeling zou men het opgespaarde verlof wel mogen gebruiken in de periode vlak voor het pensioen. De regeling is echter zo dat in de twee jaar voorafgaand aan het pensioen het spaartegoed enkel kan worden gebruikt voor deeltijdse opname van maximaal 50% van de gebruikelijke individuele arbeidsduur. Zo kunnen de oudere werknemers hun loopbaan geleidelijk aan afbouwen en toch nog actief blijven op de arbeidsmarkt.

6.2.5 Relatie met andere bestaande verlofregelingen

Zoals eerder al gesteld werd, kan het tegoed dat via de levensloopregeling werd gespaard, kunnen gebruikt worden voor de financiering van een aantal (langdurige) verlofvormen. Op de eerste plaats kan gedacht worden aan het onbetaald verlof: zoals eerder al werd aangehaald, heeft de uitbreiding van de maximaal op te bouwen verlofrechten tot anderhalf jaar, geen nadelige gevolgen voor de sociale zekerheidsrechten van de werknemer dank zij de Wet onbetaald verlof.

Daarnaast kan ook gedacht worden aan de financiering van periodes van loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof. Op dit moment bestaat de mogelijkheid om deze periodes te financieren via de 'financieringsregeling loopbaanonderbreking' die het inkomen regelt via een overheidsuitkering of via de 'afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof' waarbij de werkgevers fiscaal worden aangemoedigd om hun werknemers verder te betalen tijdens periodes van ouderschapsverlof. Volgens de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel rond de levensloopregeling zouden deze twee financieringsregelingen echter verdwijnen met de invoering

van de levensloopregeling. Zoals eerder al werd aangehaald zou de financieringsregeling voor het langdurig zorgverlof ook niet worden ingevoerd, maar zou het recht op langdurig zorgverlof wel blijven bestaan. Met de introductie van de levensloopregelingen zouden dus deze verlofperiodes moeten worden gefinancierd met de nieuwe levensloopregeling.

Oorspronkelijk was het ook de bedoeling om met de invoering van de levensloop ook de spaarloonregeling te laten verdwijnen. In het huidige wetsvoorstel zou deze regeling echter blijven bestaan. Het is echter wel zo dat de werknemer jaarlijks moet kiezen voor welke regeling ze kiezen: de spaarloonregeling of de levensloopregeling. Het is wel mogelijk om een spaarloonrekening én een levenslooprekening (of -verzekering) te hebben, maar elk jaar kan de werknemer maar op één van de twee rekeningen storten. Er is met andere woorden een anti-cumulatiebepaling opgenomen in het wetsvoorstel. Het is wel mogelijk om in één kalenderjaar spaartegoeden van beide regelingen op te nemen.

7. Samenvattend overzicht van de Nederlandse verlofspaarregelingen

In feite bestaan er op dit moment drie soorten verlofspaarregelingen, namelijk de spaarloonregeling, de klassieke verlofspaarregeling en de fiscale verlofspaarregeling. Op termijn zal de fiscale vorm van verlofspaarregeling vervangen worden door de levensloopregeling, wat eigenlijk een uitbreiding is van de fiscale verlofspaarregeling. Met deze spaarregelingen is het mogelijk om gedurende de loopbaan te sparen voor een langdurige periode van verlof (al kunnen er ook korte verlofperiodes mee worden opgenomen). Het recht op verlof kan gehaald worden uit een aantal wettelijk geregelde verlofvormen zoals het onbetaald verlof (wat geregeld is in de Wet onbetaald verlof), loopbaanonderbreking of ouderschapsverlof (beide geregeld in de Wet Arbeid en Zorg), en op termijn ook nog het langdurig zorgverlof. De spaarregelingen zorgen dus voor de financiële overbruggingen van deze verlofperiodes.

Hoewel de vier besproken verlofspaarregelingen sterk op elkaar lijken, zijn er toch een aantal verschilpunten waar te nemen. Tabel 3.5 geeft een overzicht van de belangrijkste kenmerken van de verlofspaarregelingen die in dit hoofdstuk aan bod kwamen.

Tabel 3.5 Vergelijking van de vier besproken Nederlandse verlofspaarregelingen

	Spaarloonregeling	Klassieke verlofspaarregeling	Fiscale verlofspaarregeling	Levensloopregeling
Regeling door de werkgever noodzakelijk?	Ja	Neen	Ja	Neen
Ruilmogelijkheden	Geld voor tijd	Tijd voor tijd	Tijd voor tijd, geld voor tijd	Tijd voor tijd, geld voor tijd
Belastingsheffing	15% eindheffing door de werkgever	Bij opname van het verlof	Bij opname van het verlof	Bij opname van het verlof
Omvang	Jaarlijks geplafonneerd (in 2003: 613 euro)	Opbouw tot maximaal 50 maal de arbeidstijd per week	Jaarlijkse opbouw tot maximaal 10% van het brutoloon, tot maximaal 1 jaar	Jaarlijkse opbouw tot maximaal 12% van het brutoloon, tot maximaal 1,5 jaar
Verjaring?	Neen	Ja, na 5 jaar	Neen	Neen
Opname voorafgaand aan (vervroegd) pensioen?	Ja	Ja	Neen, niet 1 jaar voor (vervroegd) pensioen	Ja, maar 2 jaar voor (vervroegd) pensioen
Administratieve lasten	Veel	Weinig	Veel	?
Risico bij faillissement?	Neen	Ja	Neen	Neen
Overdraagbaarheid naar andere werkgever	Moeilijk	Moeilijk	Moeilijk	Gemakkelijk
Beheer van de rekening	Bij financiële instelling, te kiezen door werkgever	-	Bij financiële instelling te kiezen door werkgever	Bij financiële instelling te kiezen door werknemer

Conceptueel gezien kan er een globaal onderscheid worden gemaakt tussen tijdsparen (tijd sparen voor tijd) en geldsparen (geld sparen voor tijd). Beide varianten kunnen ook gelijktijdig aanwezig in een verlofspaarregeling zoals in de fiscale vorm van verlofsparen en de levensloopregeling. Voor werknemers is de variant van tijdsparen misschien wel het meest voordelig, omdat bij deze variant het risico van loonsverhogingen volledig bij de werkgever komt te liggen: de werkgever moet in dat geval het loon voorafgaand aan het verlof blijven doorbetalen, terwijl de werknemer zijn verlofrechten kan hebben opgebouwd in een periode waarin hij minder verdiende. Voor werknemers is de variant van geldsparen ongunstiger in verband met mogelijke loonsverhogingen, aangezien het loon dat moet worden uitbetaald tijdens de verlofperiode volledig uit het gespaarde geld moet komen, en loonsverhogingen hier misschien niet voldoende gedekt kunnen worden door de spaartegoeden.

Hoewel de kenmerken in tabel 3.5 allemaal wel relevant zijn, toch worden slechts een aantal van naderbij bekeken, omdat deze vanuit werknemers- of werkgeversstandpunt toch belangrijk zijn. Het is toch belangrijk om volgende zaken te noteren:

- *Keuzevrijheid*: bij de fiscale vorm van verlofsparen en levensloopregeling kan men zowel tijd als geld sparen, wat toch meer keuzemogelijkheden geeft ten opzichte van de spaarloonregeling en de klassieke vorm van verlofsparen waar men respectievelijk enkel geld of enkel tijd kan sparen voor meer verlof. Bovendien kan de werknemer bij de levensloopregeling zelf de financiële instelling kiezen, wat niet het geval is bij de spaarloonregeling en de fiscale vorm van verlofsparen.
- *Toegankelijkheid*: de toegankelijkheid is het grootst bij de levensloopregeling en de klassieke vorm van verlofsparen, omdat daar geen regeling noodzakelijk is van de werkgever. Bij de spaarloonregeling en de fiscale vorm van verlofsparen is de werknemer afhankelijk van de werkgever, en kan men zonder regeling van deze werkgever niet deelnemen aan spaarregelingen. De toegankelijkheid van de spaarloonregelingen en fiscale vorm van verlofspaarregeling kan wel worden verhoogd door op sectoraal niveau een akkoord af te sluiten tussen werknemers en werkgevers: de regeling kan dan gelden voor de hele sector, en de werknemer is dan niet meer afhankelijk van zijn eigen werkgever.
- *Risico bij faillissement*: vanuit werknemersstandpunt is het toch ook belangrijk om dit risico in te calculeren. Enkel bij de klassieke vorm van verlofsparen is dit risico aanwezig, aangezien er bij de andere spaarvormen telkens sprake is van het storten van spaartegoeden naar een externe financiële instelling.
- *Overdraagbaarheid van het spaartegoed naar een andere werkgever*: de overdraagbaarheid naar een andere werkgever is het gemakkelijkst bij de levensloopregeling, aangezien de rekening daar door de werknemer zelf wordt gekozen, en men niet afhankelijk is van het feit of de toekomstige werkgever al dan niet een spaarregeling heeft zoals bij de spaarloonregeling en fiscale verlofspaarregeling. Ook bij de klassieke verlofspaarregeling is het niet zo eenvoudig om de opgebouwde verlofdagen over te zetten van de ene werkgever naar de andere en kunnen werknemers vakantietijd verliezen. Een sectorale regeling kan de

spaarloonregeling en de fiscale verlofspaarregeling wel beter overdraagbaar maken van de ene werkgever naar de andere, al blijft het probleem bestaan bij de overgang naar een werkgever van een andere sector. Hoewel men bij de levensloopregeling de rechten theoretisch gemakkelijk kan overzetten van de ene werkgever naar de andere, moet toch worden opgemerkt dat het voor werknemers met veel spaartegoed misschien niet altijd eenvoudig zal zijn om van werkgever te veranderen: de nieuwe werkgever moet wel niet de directe kosten betalen voor het opnemen van het verlof, maar met het opnemen van het verlof zijn nog wel een aantal indirecte kosten verbonden zoals de vervanging van de werknemer tijdens het verlof. Werknemers met veel spaartegoed zouden op de arbeidsmarkt dan wel eens minder gunstige positie kunnen innemen ten opzichte van werknemers zonder spaartegoed.

- *Administratieve lasten:* vanuit het standpunt van de werkgevers is de administratieve last die gepaard gaat met de maatregel ook van belang. De klassieke verlofspaarvorm levert misschien wel de minste administratieve lasten op, hoewel eerder al is aangegeven dat de klassieke vorm van verlofsparen toch ook wel een boekhoudkundig systeem vereist om verlofdagen, ADV-dagen en overuren adequaat op te volgen. Bij de spaarloonregeling en de fiscale vorm van verlofsparen is het aan de werkgever om een regeling op te stellen en aan te bieden aan de werknemers, net als de uitwerking van de regeling met de financiële instelling, en dit brengt toch wel de bijkomende administratieve lasten met zich mee. Ook hier kan een sectorale regeling een oplossing bieden: in Nederland zijn er op sectorniveau heel wat verlofspaarregelingen (en ook spaarloonregelingen) afgesloten waarbij het hele beheer en administratieve opvolging aan een sectoraal fonds werd toevertrouwd. Bij de levensloopregeling is het niet meer de taak van de werkgever om de regeling uit te werken en te onderhandelen met de financiële instelling, maar anderzijds moet de werkgever hier ook nog het deel van het brutoloon dat wordt gespaard blijven doorstorten naar de financiële instelling waar de werknemer een verlofspaarregeling mee heeft gesloten, wat de nodige belasting voor de loonadministratie met zich meebrengt. Bovendien is het aan de werkgever om te controleren dat de werknemer zich houdt aan de anti-cumulatiebepaling van spaarloon en levensloopregeling en dus niet tegelijkertijd aan de twee regelingen deelneemt. Wat de uiteindelijke administratieve last van de levensloopregeling voor de werkgevers zal zijn, valt nog af te wachten.

HOOFDSTUK 4

EVALUATIEVE ASPECTEN VAN DE NEDERLANDSE VERLOFSPAARREGELINGEN

1. Inleiding

Het vorige hoofdstuk bestond uit een beschrijving van drie bestaande Nederlandse verlofspaarregelingen en een regeling die mogelijk in de toekomst in Nederland van kracht zal zijn. Het hoofdstuk was vrij beschrijvend van aard, hoewel de verschillende regelingen met elkaar werden vergeleken op een aantal voor- en nadelen voor werknemers en werkgevers. In dit hoofdstuk worden een aantal evaluatieve elementen aangebracht die toch van belang zijn bij de globale beoordeling van de verschillende regelingen. In eerste instantie zal worden ingegaan op het draagvlak en het bereik van de maatregel: dit wordt ingegeven door één van de operationele doelstellingen van het Nederlandse beleid ten aanzien van de combinatie arbeid-gezin, namelijk het verminderen van de discrepantie tussen het gewenste en feitelijke gebruik van verlof. Het is ook vanuit dit perspectief dat de invoering van stelsels van verlofsparen en de Wet Arbeid en Zorg moeten gezien worden. Vervolgens zal dieper ingegaan worden op een aantal elementen rond de werking van de verlofspaarregeling, waarbij de nadruk ligt op de toegankelijkheid van het systeem voor alle werknemersgroepen.

2. Draagvlak en bereik van de regeling

In dit deel zal gekeken worden naar het draagvlak (vraag) en bereik van de maatregel. Het gaat daarbij niet alleen om het aandeel werknemers (en eventueel werkgevers) dat vragende partij is naar een verlofspaarregeling, maar ook naar de voorwaarden die gelden ten aanzien van de regeling. Het gaat hier bijvoorbeeld om de bronnen waaruit kan gespaard worden (tijd en/of geld), de manier waarop het verlof kan worden opgenomen, etc.

Voor de Nederlandse overheid is het bereik van de regeling als verlofsparen een belangrijke indicator voor het succes van haar beleidsvoering. Zo worden in de begrotingstoelichting van het Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid drie operationele doelstellingen naar voor geschoven ten aanzien van de beleidsdoelstelling rond het vergroten van mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. Eén van de drie operationele doelstellingen is het ‘verminderen van het verschil tussen gewenst en feitelijk gebruik van verlof met 25%’. Daarvoor werden een aantal

instrumenten ingezet, met name het creëren van een wettelijk recht op verlof voor verschillende verlofvormen (o.a. via de Wet Arbeid en Zorg en het wetsvoorstel rond langdurend zorgverlof), het bekendmaken van regelingen en mogelijkheden voor gebruik (o.a. via speciale websites en voorlichtingscampagnes) en via het creëren van financieringsregelingen voor verlof (o.a. via de introductie van een levensloopregeling). Deze financieringsregeling is nodig omdat de toegankelijkheid van verlof mede bepaald wordt door het inkomen dat men tijdens het verlof ontvangt.

Nog volgens de begrotingstoelichting is het dus voor het beleid belangrijk om te weten of werknemers die van arbeids- en zorgregelingen gebruik *willen* maken, ze dat ook werkelijk *kunnen*. Vandaar dat het beleid tegen 2007 de discrepantie tussen gewenst en feitelijk gebruik van onbetaald verlof met 25% wil verminderen. Hoe men deze discrepantie en de evolutie ervan gaat meten, is niet opgenomen in de toelichting.

Cijfers over het algemeen gebruik van de verlofspaarregelingen hebben we niet kunnen terugvinden. Toch zijn een aantal los van elkaar staande onderzoeken gevonden, zoals de voorkeur van werknemers ten aanzien van loon en werktijd (onderzoek van de FNV), een onderzoek naar de opname van verlofspaarregelingen in CAO's (onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie), naar de wens van werkgevers en werknemers om een systeem van verlofsparen in te voeren (onderzoek van Regioplan), naar de wens van de wijze waarop het opgespaarde verlof wordt opgenomen (onderzoek van ITS).

2.1 Het onderzoek 'Werk en tijd' van de FNV

De FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), de grootste vakcentrale in Nederland met bijna 1,2 miljoen leden, heeft in 2000 bij 1000 werknemers een onderzoek laten uitvoeren door het bureau MuConsult uit Amersfoort naar de voorkeur bij Nederlandse werknemers ten aanzien van tijd en geld.

Bijna de helft van de Nederlandse werknemers is bereid genoeg te nemen met minder loonsverhoging, als daar betere afspraken over tijd tegenover staan. 82% van de werknemers vindt het belangrijk dat er betere afspraken komen over de balans tussen werktijd en privé. 45% is bereid daarvoor 1% loonsverhoging te laten schieten. De werknemers willen vooral meer mogelijkheden om zelf te bepalen hoeveel uren ze werken, zelf begin- en eindtijden kiezen of minder werken. Andere wensen zijn meer mogelijkheden om in deeltijd te werken, beschikken over meer verlofdagen en het kunnen deelnemen aan verlofsparen.

De Nederlandse werknemer heeft een contract voor 34 uur (27 uur bij vrouwen en 38 bij mannen). Maar door overwerk, doorwerken tijdens de lunch of werk mee naar huis te nemen, komt daar elke week gemiddeld 4,5 uur bij. De werknemer houdt uiteindelijk vooral te weinig tijd over voor zichzelf. Wanneer ze elke dag 2 uur extra zouden krijgen, zouden de werknemers die vooral besteden aan sport, ontspanning, lezen, hobby's of tv-kijken.

Als gevolg van dit onderzoek hebben alle FNV-bonden tijdens de CAO-onderhandelingen voor 2001 aangestuurd op betere afspraken over werktijden, verlofregelingen en de combinatie werk-privé.

2.2 Onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie

De Nederlandse Arbeidsinspectie voert op regelmatige tijdstippen een onderzoek uit naar de inhoud van de CAO's, en meer bepaald het voorkomen van bepalingen over het combineren van werk en zorgtaken.

2.2.1 Onderzoek in 2000 (CAO's van 1999)

In 2000 werden de CAO's bekeken die betrekking hadden op het volledige jaar 1999 (en de resultaten ervan werden gerapporteerd in 2001). Dit zijn dus CAO's waarvan de vervaldatum op of na 31 december 1999 valt. Uiteindelijk ging het om 139 CAO's en deze waren van toepassing op 4,9 miljoen werknemers (bijna 90% van de werknemers onder een CAO). Het thema 'arbeid en zorg' is onderverdeeld in drie subthema's: aanpassing van de arbeidsduur, verlof en kinderopvang. In het kader van de verlofspaarregelingen zal worden ingegaan op het aspect 'verlof', en de vraag in welke mate de sociale partners in CAO-afspraken de mogelijkheid hebben vastgelegd om verlof te sparen. Vooraf is het ook belangrijk om aan te duiden dat op het moment van het onderzoek in 2000 de fiscale vorm van verlofsparen nog niet in voege was. Indien er dus wordt gerefereerd naar verlofsparen heeft het dus betrekking op de klassieke vorm.

In 53 van de 139 CAO's (38%) zijn bepalingen opgenomen met betrekking tot het sparen van verlof. Deze 53 CAO's hebben betrekking op 48% van het totaal aantal werknemers van de steekproef. In 39 van deze 53 CAO's wordt ook een doel gespecificeerd waarvoor het verlof kan worden aangewend:

- in 19 CAO's wordt het vervroegd pensioen aangegeven als doel;
- in 18 CAO's worden educatief verlof, loopbaanonderbreking, sabbatsverlof en opfrisverlof aangeduid als doel;
- in 7 CAO's kan het spaarsaldo worden besteed aan zorg;
- in 5 CAO's wordt het ouderschapsverlof vernoemd;
- in 9 CAO's worden nog andere doeleinden vernoemd zoals het tijdelijk verminderen van de arbeidsduur.

Bij 5 CAO's was verlofsparen wel een thema van de onderhandelingen, maar dit heeft niet geleid tot concrete afspraken.

Naast de vermelding van het verlofsparen als dusdanig, wordt in 31 CAO's nog melding gemaakt van het kopen van dagen. In de CAO's is het aantal dagen gespecificeerd dat extra kan worden aangekocht en dit aantal varieert van 2 tot en met 15 dagen. In een aantal CAO's is de hoeveelheid aan te kopen verlof weergegeven in uren (maar de Arbeidsinspectie heeft in haar onderzoek deze uren omgerekend naar dagen). Tot slot wordt in 25 CAO's de mogelijkheid

geboden om dagen te verkopen, en het aantal te verkopen dagen loopt uiteen van 0,86 tot 18. Deze 0,86 dagen heeft betrekking op de binnendienst van verzekeringsbedrijven waar maximaal 7,5% van het aantal roostervrije dagen mag uitbetaald worden.

2.2.2 Update van het onderzoek (CAO's van 2000)

Het onderzoek werd nadien nog herhaald, en daarbij werden de CAO's onderzocht die betrekking hadden op het volledige jaar 2000 (waarvan de vervaldatum dus op of na 31 december 2000 viel). De verzameling van de data vond plaats in het najaar van 2001 en de rapportering van de resultaten in het voorjaar van 2002. Het aantal CAO's dat werd bekeken bedroeg 125 en deze zijn van toepassing op 4,9 miljoen werknemers (80% van het totaal aantal werknemers onder een CAO). In vergelijking met het onderzoek van 2000 zijn er 33 CAO's geschrapt en 19 bijgekomen.

Ook in dit onderzoek wordt thema arbeid en zorg bekeken vanuit het aspect 'verlof', en meer bepaald de vraag in welke mate de sociale partners in CAO-afspraken de mogelijkheid hebben vastgelegd om verlof te sparen. Verschil met het vorige onderzoek is nu wel dat de fiscale vorm van verlofsparen wel in voege was toen de onderzochte CAO's werden afgesloten.

In 53% van de 125 CAO's zijn bepalingen opgenomen met betrekking tot het sparen van verlof. Deze CAO's hebben betrekking op 52% van het totaal aantal werknemers van de steekproef. In driekwart van deze CAO's is ook het doel aangegeven waarvoor kan gespaard worden.

Naast het sparen van verlof bevatten CAO's ook bepalingen om dagen te kopen of te verkopen. In 26% van de CAO's is het mogelijk dagen te kopen en in driekwart van deze CAO's is het aantal te kopen dagen bepaald (gaande van 2 tot 15 dagen). In 16% van de onderzochte CAO's is opgenomen dat er dagen kunnen worden verkocht. Ook in driekwart van deze CAO's is het aantal dagen dat kan worden verkocht vastgelegd, variërend van minder dan één dag tot 18 dagen.

2.2.3 Evolutie van het aantal CAO's met bepalingen rond verlofsparen

In de onderzoek is ook telkens een overzicht gegeven van de evolutie van het percentage van de CAO's met afspraken over verlofsparen en (ver)kopen van dagen. Deze evolutie is weergegeven in tabel 4.1.

Tabel 4.1 Evolutie van het percentage CAO's met afspraken over verlofsparen en (ver)kopen van dagen

	1997	1998	1999	2001
Verlofsparen	17%	28%	38%	53%
Kopen van dagen	13%	20%	22%	26%
Verkopen van dagen	17%	16%	18%	16%

Bron: Arbeidsinspectie, 2001 en 2002

De eerste resultaten uit de tabel hebben betrekking op 1997, en toen bedroeg het aandeel CAO's waarin verlofspaarregelingen voorkwamen 17%. Sindsdien is het aantal CAO's met afspraken rond verlofsparen duidelijk toegenomen van tot 53% in 2001. In de rapporten van de Arbeidsinspectie worden geen oorzaken aangeduid die verantwoordelijk zijn voor deze aanzienlijke toename, maar vermoedelijk hebben de verschillende nieuwe regelingen die de fiscale vorm van verlofsparen hebben mogelijk gemaakt, de hervormingen in de Nederlandse vakantiewetgeving en de Wet Arbeid en Zorg dit proces wel bevorderd.

Het feit dat het aantal CAO's met bepalingen rond verlofsparen zo aanzienlijk stijgt, is ook een aanduiding van het feit dat er vraag is naar deze stelsels bij de werknemers en dat werkgevers bereid zijn om deze verlofstelsels aan te bieden aan hun werknemers. Anders was er vermoedelijk nooit een akkoord gekomen over de invoering van een dergelijk stelsel in de sector of het bedrijf.

2.3 Verlofsparen in de bloemen- en plantendetailhandel

In de CAO die in 2000 werd gesloten in de sector van de bloemen- en plantendetailhandel, werd vastgesteld dat er een onderzoek zou plaatsvinden naar de mogelijkheden tot invoering van een verlofspaarregeling in de sector. Het onderzoek werd uitgevoerd door Regioplan in opdracht van het Sociaal Fonds Bloemen- en Plantendetailhandel, en dit op basis van een schriftelijke enquête bij werknemers en werkgevers van de sector. Daarbij werden drie aspecten onderzocht:

- de behoefte aan een verlofspaarregeling bij werknemers in de sector;
- de houding van werkgevers ten opzichte van een mogelijke invoering van een verlofspaarregeling;
- de kenmerken van de verlofspaarregeling die passend is bij de sector (met andere woorden: aan welke specifieke aspecten van de regeling wordt door de werknemers grote waarde gehecht, en aan welke voorwaarden zou een regeling moeten voldoen volgens de werkgevers?).

Er werden 400 werkgevers geselecteerd; deze kregen een pakket toegestuurd met daarin één vragenlijst voor henzelf en voldoende vragenlijsten om aan hun werknemers uit te delen (waarbij werd uitgegaan van een gemiddelde grootte van 6 werknemers per werkgever). Uiteindelijk hebben 114 werkgevers en 244 werknemers de vragenlijst ingevuld teruggestuurd. Bij de werkgevers bedroeg het responspercentage dus 29%; het responspercentage bij de werknemers is moeilijk te achterhalen omdat niet bekend is hoeveel werknemers uiteindelijk een vragenlijst in handen hebben gekregen.

Het volledige rapport is te vinden bij Senden & Weening (2002), maar in de volgende paragrafen zullen de belangrijkste resultaten worden overlopen.

2.3.1 Werkgevers

De bestudeerde sector bestaat voornamelijk uit zeer kleine bedrijven: meer dan drie vierde van de responderende bedrijven heeft 5 werknemers of minder in dienst. Voor het vervullen van de vacatures heeft twee derde weinig of heel weinig problemen.

Bijna drie vierde van de werkgevers verwacht niet dat hun werknemers belangstelling zullen hebben voor een verlofspaarregeling. De effecten die werkgevers verwachten bij de invoering van een verlofspaarregeling zijn niet positief te noemen. Duidelijk negatieve effecten zien werkgevers op het vlak van:

- inzetbaarheid van het personeel;
- personeelslasten;
- administratieve belasting.

Indien er een verlofspaarregeling komt, zijn het vooral de werknemers in vaste dienst die volgens de werkgevers recht moeten hebben op de regeling. Uitzendkrachten of tijdelijke werknemers zou bij 84% van de werkgevers geen recht mogen hebben op een verlofsparen. Iets meer dan de helft van de werkgevers is ook van mening dat het recht op deel te nemen gekoppeld moet zijn aan het aantal gewerkte uren, waarbij het vooral de werknemers die 32 uur of meer per week werken in aanmerking moeten komen voor deelname.

Wat de praktische uitwerking van de regeling betreft, vonden de werkgevers dat:

- het aantal te sparen dagen aan een maximum moet gebonden zijn (77%);
- het aantal te sparen verlofdagen niet ver boven de 30 dagen mocht liggen;
- de verlofdagen in een aaneengesloten periode opgenomen moeten worden (55%).

Over de bronnen van het verlofsparen spraken de meeste werkgevers hun voorkeur uit naar het compenseren van overwerk voor werken op avonden, nachten, weekends en feestdagen. De meeste werkgevers (76%) vinden ook dat het verlof moet gespaard worden voor de zorg van kinderen, gevolgd door de zorg voor anderen (67%) en studie (62%).

Afsluitend werd gepeild naar een algemene voor- of afkeur ten aanzien van verlofsparen. 49% van de ondervraagde werkgevers is tegen, en slechts 9% is voor. De rest van de werkgevers laat het afhangen van de invulling van de regeling. De werkgevers die het meest tegen een invoering van de regeling zijn, zijn het vooral werkgevers die langer dan 10 jaar in de sector werkzaam zijn, en werkgevers die problemen hebben bij de invulling van de vacatures. Bij werkgevers die tegen de invoering van een dergelijke regeling zijn, zijn de belangrijkste redenen contra:

- bang om geen vervanging te vinden (83% van de werkgevers die tegen zijn);
- teveel administratieve lasten (65%);
- teveel extra kosten (56%);
- werknemers hebben al genoeg vrije tijd (46%).

2.3.2 Werknemers

De werknemers uit de onderzochte sector zijn over het algemeen relatief jonge vrouwen. Eén vierde van hen heeft kinderen en bijna twee derde is gehuwd of woont samen. Bijna 60% van de ondervraagde werknemers werkt 25 tot en met 36 uur per week.

Over het algemeen zijn deze werknemers tevreden over hun werk, maar de meeste ontevredenheid wordt uitgesproken over het loon, het niet kunnen volgen van opleidingen die door de werkgever wordt gefinancierd en de compensatie voor avond-, nacht- en weekendwerk en het werken op feestdagen. De meeste werknemers zijn wel tevreden over hun (boven)wettelijk verlof, maar ze zijn wel ontevreden over het kunnen opnemen van een aaneengesloten vakantie wanneer ze dat zelf willen.

Wanneer wordt gepeild naar de interesse voor een verlofspaarregeling, dan blijkt 31% zeker te willen deelnemen en 20% niet. De overige werknemers weten het nog niet of laten hun beslissing afhangen van de manier waarop de regeling eruit ziet. Aan de personen die geen interesse hebben, werd gevraagd waarom ze geen belangstelling hadden, en de belangrijkste reden waren:

- men heeft al voldoende vrije tijd (56%);
- er is geen behoefte (53%);
- de werkgever zal het niet waarderen indien men lange tijd weg is (22%).

Een groot deel van de werknemers heeft nog geen idee hoeveel verlofdagen ze zouden willen sparen, en de rest is verdeeld over het aantal te sparen dagen. Vaak worden 10, 20 of 30 dagen genoemd maar aan een langere periode dan 1 maand hebben de werknemers geen behoefte. Bijna 60% van de werknemers verwacht dat hun werkgever het in drukke tijden niet zal toestaan om de gespaarde dagen op te nemen en bijna 50% verwacht problemen indien de werkgever moeilijk vervanging zal kunnen vinden.

Wat het doel van het opgespaarde verlof betreft, denkt bijna 70% aan een lange vakantie en bijna 60% aan de zorg voor kinderen. Bij de bronnen waaruit het verlof zou gespaard moeten worden, denken werknemers net als de werkgevers vooral aan compensatie voor overwerk. In iets mindere mate zien zij bestaande vakantiedagen.

2.3.3 Besluit

De resultaten van het onderzoek werden vervolgens teruggekoppeld naar de werknemers- en werkgeversorganisaties van de sector. Aangezien de werknemers nog niet allemaal onvoorwaardelijk warm lopen voor een verlofspaarregeling, en de werkgevers zeker niet, besloten de sociale partners om (voorlopig) nog geen verlofspaarregeling via een CAO in te voeren voor de hele sector. Er werd eerder gedacht aan het uitwerken van een voorbeeldregeling die individuele bedrijven dan zouden kunnen aanbieden aan hun werknemers. Voor de vakbonden moest deze regeling kort en helder zijn en moet deze duidelijk aangeven uit welke bronnen kan gespaard worden en welke eisen het sparen van verlof stelt aan de werknemers.

Wanneer de ervaringen met deze voorbeeldregeling positief blijken, dan zou op termijn een collectieve regeling kunnen worden opgenomen in een sectorale CAO.

De resultaten van dit onderzoek mogen zeker niet worden geëxtrapoleerd naar de alle Nederlandse (of Vlaamse) sectoren. Het gaat hier immers om één specifieke sector (met voornamelijk KMO's) en één specifieke groep van werknemers (voornamelijk jonge vrouwen die (nog) geen kinderen hebben), en de vraag is in hoeverre de resultaten verbonden zijn aan de specificiteit van de sector. Toch geven de resultaten bepaalde indicaties van zaken die men kan verwachten bij de invoering van een verlofspaarregeling:

- de vrees die bedrijven hebben om de werknemer die met verlof is, te vervangen (al zal deze vrees misschien meer spelen bij KMO's dan bij grotere ondernemingen);
- de vrees bij bedrijven op extra kosten en administratieve lasten;
- de wens van werkgevers om de deelname aan de regeling te verbinden aan contracttype of statuut van de werknemer;
- de relatie die bestaat tussen de interesse van een werknemer om deel te nemen aan een dergelijk systeem en zijn (on)tevredenheid over bepaalde zaken uit het arbeidscontract zoals het aantal vakantiedagen per jaar.

2.4 Spaarverlof in het primair onderwijs

In het primair onderwijs (lager onderwijs) heeft het personeel sinds 1 januari 1998 de mogelijkheid om ADV-uren te sparen. Werknemers kunnen daarbij kiezen om jaarlijks 51 of 131 uren te sparen, en na een spaarperiode van minimaal vijf en maximaal 12 jaar kunnen deze uren worden opgenomen in de vorm van sabbatsverlof (kortdurende, volledige loopbaanonderbreking) of seniorenverlof indien de spaarder 52 jaar of ouder is (taakvermindering per week gedurende een lange periode). De overgrote meerderheid van de personeelsleden binnen het primair onderwijs hebben deelgenomen aan de regeling sinds 1998, en daarom verwacht men in 2003 een piek bij de opname van het spaarverlof. In augustus 2003 zouden zo'n 63% van de spaarovereenkomsten aflopen, en dit kan ertoe leiden dat er op dat moment veel personeelsleden hun verlof gaan opnemen, met de nodige problemen naar personeelsbezetting. In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft de onderzoeksinstelling ITS van de Katholieke Universiteit Nijmegen daarom een onderzoek gedaan naar de mogelijke omvang van de vervangingsvraag als gevolg van de opname van het gespaarde verlof en de mogelijkheden voor spreiding van deze opname. Bovendien heeft ITS nagegaan onder welke voorwaarden de verlofspvaarders bereid zullen zijn om de opname van het verlof uit te stellen en de spaarperiode te verlengen. De reden waarom dit onderzoek wordt besproken, is dat het toch weergeeft onder welke voorwaarden deelnemers aan verlofspaarregelingen hun opgespaarde verlof willen opnemen.

2.4.1 Algemene resultaten

Het onderzoek werd uitgevoerd aan de hand van een telefonische enquête bij 2 400 verlofspvaarders die zijn aangesloten bij de Stichting Spaarfonds, en bij wie het

opgespaarde verlof in het schooljaar 2003-2004 vrijkomt. De Stichting Spaarfonds is de instelling waar het spaartegoed is ondergebracht. Deze 2 400 bevraagde spaarders maken zo'n 69% van de totale populatie uit. De responsgroep zou volgens ITS vrij goed overeenkomen met de totale populatie.

In eerste instantie werd gevraagd of de men werkelijk van plan is het verlof op te nemen tijdens het schooljaar 2003-2004. De resultaten zijn weergegeven in tabel 4.2.

Tabel 4.2 Aandeel werknemers dat al dan niet van plan is het verlof daadwerkelijk op te nemen (N=2 404)

	%
Ja, zeker	33,8
Ja, waarschijnlijk wel	12,6
Nee, zeker niet	38,4
Weet het niet	8,4
Overige	6,8

Bron: Vrieling et al., 2003

Iets meer dan een derde is van plan het verlof zeker op te nemen, bijna 40% wil het niet opnemen, en een vijfde weet het nog niet zeker wanneer ze het verlof zullen opnemen. Bijna 7% van de respondenten bleek ten onrechte in de steekproef te zitten (ze hebben inmiddels al hun verlof opgenomen, zijn gestopt met sparen, ...) en zullen niet verder opgenomen worden in de bespreking. Van de respondenten die al zeker wisten dat ze het verlof zouden opnemen, werd ook gevraagd onder welke vorm ze dit zouden doen (sabbatsverlof of seniorenverlof). Aangezien het seniorenverlof enkel openstaat voor de oudere werknemers vanaf 52 jaar, is het niet meer dan logisch dat de meeste van deze respondenten (83%) koos voor een sabbatsverlof.

2.4.2 Aangeboden alternatieven: doorsparen of opname uitstellen

In het onderzoek werden vervolgens een aantal alternatieven aangeboden aan de verschillende groepen van respondenten, met name de respondenten die zeker of waarschijnlijk hun verlof zouden opnemen en zij die het zeker niet zouden doen. De aangeboden alternatieven zijn in feite alternatieven die momenteel al mogelijk zijn volgens de regeling, namelijk gewoon doorsparen of de opname van het verlof uitstellen.

Aan de respondenten die op het moment van het onderzoek zeker wisten dat ze het verlof *niet* zouden opnemen (38,4% van de steekproef), werd gevraagd of ze gingen doorsparen of de opname van het verlof gingen uitstellen. Iets meer dan 40% was van plan om door te sparen, terwijl een kwart niet meer wenste verder te sparen en de opname van het verlof bijgevolg uitstelde. Iets meer dan een derde weet nog niet of ze verder sparen of de opname van het verlof gaan uitstellen.

Aan de respondenten die in tabel 4.2 aangaven dat ze het verlof zeker of waarschijnlijk gingen opnemen in het schooljaar 2003-2004 (46,4% van de steekproef), werd nog gevraagd of ze onder bepaalde voorwaarden bereid zijn langer te sparen of de opname uit te stellen. De resultaten van deze vraag zijn weergegeven in tabel 4.3.

Tabel 4.3 Eventueel bereid om onder bepaalde voorwaarden de spaarperiode te verlengen of de opname van het verlof uit te stellen? (N=1 318)

	%
Ja, alleen bereid de spaarperiode te verlengen	13,1
Ja, alleen bereid opname uit te stellen	16,6
Ja, bereid de spaarperiode te verlengen of opname uit te stellen	29,4
Neen	39,5
Weet niet	1,4

Bron: Vrieling et al., 2003

Bijna 40% van deze respondenten is dus niet bereid om de opname van het verlof uit stellen en/of de spaarperiode te verlengen. Voor zij die hiertoe wel bereid zijn, volgt automatisch de vraag onder welke voorwaarden de respondenten dit willen doen. Dit is spontaan gevraagd aan de respondenten, en de vijf belangrijkste voorwaarden waren:

- als er geen vervanging kan geregeld worden (33,5%);
- als er een eenmalige premie komt (16,1%);
- wanneer het verlof soepeler kan worden opgenomen (12,0%);
- als het mogelijk wordt gemaakt om het spaarverlof gespreid op te nemen (9,6%);
- als er extra bonusdagen komen bovenop het spaartegoed (9,1%).

Bij deze opsomming moet zeker worden gemeld dat bijna 18% niet wist onder welke voorwaarden dat moest gebeuren.

2.4.3 Andere alternatieven: gespreid opnemen of afzien van de rechten

Tot slot zijn naast de bestaande mogelijkheden (namelijk spaarperiode verlengen of opname van het verlof uit te stellen) ook nog twee alternatieven voorgelegd die momenteel niet in de regeling zijn vervat, met name het gespreid opnemen van het sabbatsverlof en het laten vallen van de verlofrechten. Aan alle respondenten werd gevraagd of ze bereid zijn in te gaan op deze andere alternatieven.

Wat het gespreid opnemen van de verlofperiode betreft, zijn de meningen vrij verdeeld. Eerder bleek al dat bijna 12% van de respondenten het verlof sowieso gespreid wilde opnemen omdat ze kozen voor de seniorenregeling (die voorziet in een gespreide opname van het verlof). In totaal is iets meer dan één derde van de respondenten bereid om het sabbatsverlof gespreid op te nemen, maar 46% is hier niet toe bereid.

Daarnaast zou men de verlofrechten kunnen laten vallen indien daar iets tegenover wordt geplaatst:

- bijna 40% is bereid om af te zien van het recht indien het spaartegoed wordt uitbetaald of wordt afgekocht;
- één derde wil afzien van de opgebouwde rechten indien het spaartegoed kan gebruikt worden voor een aanvullende pensioenverzekering;
- 17,2% is bereid tot het laten vallen van de rechten indien het spaartegoed kan gebruikt worden voor de aflossing van een hypotheek.

2.4.4 Samenvatting

Tabel 4.4 geeft een samenvatting van de belangrijkste resultaten van het onderzoek van ITS.

Tabel 4.4 Opnamepatroon van de verlofspvaarders (N=2 404)

	%
Zeker opnemen	22,5
Zeker doorsparen	9,4
Zeker opname uitstellen	23,4
Zeker doorsparen of opname uitstellen	5,6
Onder voorwaarde doorsparen*	7,2
Onder voorwaarde opname uitstellen*	9,1
Onder voorwaarde doorsparen of opname uitstellen*	16,1
Overige	6,8

* de belangrijkste voorwaarden zijn opgesomd in paragraaf 2.3.2

Bron: Vrieling et al., 2003

Op basis van deze cijfers is dan een schatting gemaakt van de uiteindelijke omvang vervangingsvraag afhankelijk van een aantal scenario's (zoals bv. de mogelijkheid om de verlofrechten al dan niet af te kopen). De schatting van de vervangingsvraag loopt uiteen van 161 voltijdse equivalenten (FTE) tot 762 FTE's, afhankelijk van welk scenario men hanteert. Het valt buiten de scope van deze opdracht om daar dieper op in te gaan, maar de details kunnen worden gelezen in Vrieling et al. (2003).

De belangrijkste conclusie uit het onderzoek is toch wel dat de vervangingsvraag bij de opname van verloftegoeden blijkbaar kan leiden tot zware problemen op het vlak van personeelsplanning, zeker indien het gaat om regelingen waarbij een heel groot deel van de werknemers hun verloftegoeden op hetzelfde moment kunnen opnemen. Anderzijds blijkt toch wel dat werknemers bereid zijn om onder bepaalde voorwaarden hun rechten op hun gespaarde verlof niet direct te laten gelden en de opname van het verlof uit te stellen of zelfs te laten afkopen.

3. Werking van de verlofspaarregeling

Eerder werd al gemeld dat op verzoek van de Tweede Kamer de Bouwstenennota ‘Financiering langdurig verlof’ is opgesteld waarin een overzicht werd gegeven van mogelijke financieringsmogelijkheden voor vormen van langdurend verlof. In deze Bouwstenennota werden bestaande en voorstellen voor langdurende zorgverloven van naderbij bekeken en afgetoetst aan een aantal criteria met name:

- de doelmatigheid van de regeling (komt de beoogde doelgroep van de regeling overeen met het werkelijke bereik?) en toegankelijkheid van de maatregel (met name voor lagere inkomensgroepen);
- de verantwoordelijkheidsdeling tussen overheid, werkgevers en werknemers;
- de handhaafbaarheid van de maatregel (leidt de maatregel tot overmatig gebruik en in welke mate?);
- de financiële consequenties en macro- en sociaal-economische effecten.

Een van de maatregelen die werd besproken is de ‘fiscale faciliteit voor de werknemer’. Dit wordt zo genoemd omdat het mogelijk is belastingvrij te sparen voor verlof door een deel van het inkomen opzij te zetten. In feite wordt hier niet alleen de fiscale vorm van verlofsparen mee bedoeld, maar vallen ook de spaarloonregeling en levensloopregeling hieronder.

3.1 Bespreking van de criteria bij de verlofspaarregelingen

3.1.1 Doelmatigheid en toegankelijkheid

Volgens de nota is sparen de meest directe manier om tijdens een langdurende periode van verlof een inkomen te hebben. De doelmatigheid van de maatregel is dan ook groot: de personen die sparen, zijn meteen de bereikte doelgroep. Bovendien biedt de regeling aan de werknemers de mogelijkheid om een zeker inkomen bijeen te sparen tijdens langdurend verlof, waardoor in het algemeen de toegankelijkheid tot verlof vergroot wordt.

Anderzijds merkt men in de nota terecht op dat er een aantal nadelen zijn voor de personen met een lager inkomen ten opzichte van de werknemers met een hoger inkomen. Bij het sparen wordt het belastbaar inkomen verlaagd, waardoor de globale inkomstenbelasting vermindert. Bij opname van het verlof kan de belastingvoet lager zijn dan normaal, omdat de werknemer tijdens het verlof bijvoorbeeld genoeg neemt met een inkomen dat lager is dan het gebruikelijke inkomen (bv. 70% van het laatstverdiende loon). Globaal gezien betaalt men dus minder belastingen. Voor werknemers met lage inkomens zal het belastingvoordeel veel minder uitgesproken en eerder beperkt zijn. Het voordeel bij deze groep van werknemers beperkt zich dan tot het uitstellen van het betalen de belastingen, waardoor de regelingen hen geen voordeel opleveren, terwijl dit bij de hogere inkomenscategorieën wel het geval is. Hoe groot het belastingvoordeel bij de hogere inkomensgroepen is, wordt niet aangegeven via bijvoorbeeld een simulatie.

Daarnaast wordt in de nota opnieuw terecht aangegeven dat het genereren van een spaarsaldo veronderstelt dat de werknemer in de positie is om tijd of geld te kunnen sparen. Het *sparen van tijd* zal voor die werknemers in een levensfase met relatief veel zorgverantwoordelijkheid (zoals ouders met jonge kinderen) veelal moeilijk zijn, vooral aan het begin van de loopbaan. Zij hebben dan immers alle ‘vrije’ uren nodig voor zorgtaken. Bovendien is het niet voor elke werknemer mogelijk om vakantiedagen, ADV-dagen of overuren te sparen en op een moment naar keuze op te nemen: die vrijheid kan sterk afhankelijk zijn van de sector of de onderneming. Het *sparen van geld* zal dan weer voor personen met een laag inkomen in levensfasen die extra uitgaven met zich meebrengen (zoals in de fase dat er thuiswonende kinderen zijn) moeilijk zijn.

3.1.2 Verantwoordelijkheid

De verantwoordelijkheid voor de betaling van het verlof via een fiscale voorziening ligt in de eerste plaats bij de werknemer zelf, aangezien deze zelf geld of tijd opzij moet zetten. Voor groepen met een laag inkomen is de verantwoordelijkheid maximaal: werknemers uit hogere inkomenscategorieën kunnen immers nog profiteren van een belastingvoordeel, wat niet of veel minder het geval is bij lagere inkomensgroepen. Werknemers met een lager inkomen dragen de verantwoordelijkheid dus veel meer zelf.

De overheid draagt ook bij tot deze regeling, gezien de verminderde inkomsten uit belastingen, al zal dit vooral het geval zijn bij de hogere inkomensgroepen.

De nota maakt geen melding van verantwoordelijkheid die bij de werkgever ligt. Eerder werd al gewezen op mogelijke administratieve lasten bij de invoering van vormen van verlofspaarregeling, en op mogelijke vervangingsproblemen van werknemers die voor langere tijd met verlof zijn. Ook de werkgevers dragen dus bij tot de verlofspaarregelingen, zij het op een meer indirecte manier.

3.1.3 Handhaafbaarheid

Over het algemeen kan gesteld worden dat de handhaafbaarheid van een regeling groter is (of met andere woorden de kans op misbruiken kleiner) naarmate de verantwoordelijkheid meer bij de werknemer of werkgever ligt en minder bij de overheid terechtkomt. Gezien het feit dat de werknemer bij de verlofspaarregelingen de grootste verantwoordelijkheid draagt, is de handhaafbaarheid van de maatregel ook vrij groot. Misbruik of overmatig gebruikt van de maatregel zullen niet veel voorkomen omdat de werknemer dan in de eerste plaats zichzelf zal treffen.

Dit is bijvoorbeeld een heel ander verhaal bij de Nederlandse regeling rond ouderschapsverlof, waar de werkgever een fiscale korting krijgt van de overheid indien deze minimaal 70% van het wettelijke minimumloon doorbetaald aan de werknemer die met ouderschapsverlof gaat. Bij deze financieringsvorm van langdurend verlof zou de Nederlandse Belastingdienst bij elke opname van het verlof en toepassing van de fiscale korting, moeten nagaan of er bij de werknemer sprake is van een situatie die recht geeft op verlof (is er een kind? hoe oud is het kind? ...) en of het

feitelijke verloop is opgenomen. Dit is niet eenvoudig voor de Belastingdienst aangezien deze niet beschikt over alle nodige gegevens. Daarmee is het risico op onrechtmatig gebruik en misbruik van de regeling reëel aanwezig.

3.1.4 Financiële consequenties en macro- en sociaal-economische effecten

Over de financiële consequenties en macro- en sociaal-economische effecten van de bestaande verloopspaarregelingen wordt in de Bouwstenennota niets gezegd. In de ‘Memorie van toelichting’ bij het wetsvoorstel rond de levensloopregeling, wordt wel ingegaan op de budgettaire aspecten, de uitvoeringskosten voor de Belastingdienst en de administratieve lasten van de vervanging van de fiscale vorm van verloopsparen door de levensloopregeling. Voor de budgettaire aspecten worden volgende elementen aangehaald:

- zowel de fiscale verloopspaarregeling als de levensloopregeling hebben een weerslag op de belastingsinkomsten: niet alleen worden de belastingen op het brutoloon nu betaald over een langere periode, maar de hogere inkomensgroepen zullen globaal minder belastingen betalen;
- bij de invoering van de levensloopregeling verdwijnt de fiscale verloopspaarregeling wel, maar de levensloopregeling is fiscaal aantrekkelijker voor de werknemers (men kan een hoger bedrag sparen) en bovendien opengesteld voor alle werknemers: de kosten van een levensloopregeling zijn dus hoger dan die van fiscale vorm van verloopsparen;
- met de invoering van de levensloopregeling verdwijnen wel de ‘afdrachtvermindering ouderschapsverloop’ en de ‘financieringsregeling loopbaanonderbreking’.

Er worden wel schattingen gerapporteerd, maar deze worden hier niet weergegeven omdat ze te erg afhankelijk zijn van de specifieke Nederlandse situatie, en niet kunnen worden geëxtrapoleerd naar Vlaanderen (of België).

Wat de uitvoeringskosten voor de Belastingdienst betreft, stelt de Memorie van Toelichting dat de invoering van de levensloopregeling leidt tot extra uitvoeringskosten:

- er moet controle worden uitgevoerd op de correcte uitvoering van de regeling voor wat de loonbelasting betreft (structurele verhoging van het werk voor de Belastingdienst);
- de begeleiding van de invoering van een nieuwe regeling leidt de eerste jaren ook tot tijdelijke verhogingen van de werkingskosten van de Belastingdienst.

Tot slot wordt in de ‘Memorie van toelichting’ ook ingegaan op de administratieve lasten voor de werkgevers en financiële instellingen. Hier is in het besluit van het vorige hoofdstuk al uitdrukkelijk naar verwezen, met name de lasten voor de loonadministratie en het feit dat werkgevers ook moeten controleren dat de anti-cumulatiebepaling niet wordt geschonden door de werknemers.

3.2 Mogelijkheden om de toegankelijkheid van verloopsparen groter te maken

Misschien wel het grootste probleem bij de systemen van verloopsparen is de beperkte toegankelijkheid van bepaalde werknemersgroepen die minder mogelijkheden om te kunnen sparen (hetzij in tijd, hetzij in geld). Zowel in de Bouwstenennota als in de overheidsnota ‘Sociaal

stelsel en werken', een kabinetsnota over de thematiek van de levensloop, worden een aantal mogelijke alternatieven aangeboden die deze beperkte toegankelijkheid zouden kunnen verbeteren. Een aantal van deze alternatieven zullen in de volgende paragrafen worden besproken. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- overheidsregelingen via uitkeringen, een verplichte werknemersverzekering, kredietfaciliteiten of vouchers;
- voorzieningen op sectoraal niveau via sectorale fondsen;
- individuele voorzieningen.

De hieronder besproken regelingen kunnen elk op zich staan, maar kunnen ook complementair zijn aan de verlofspaarregeling. Een deel van het inkomen tijdens het verlof kan betaald worden door bijvoorbeeld de regelingen op sectoraal of overheidsniveau, en een ander deel kan afkomstig zijn uit de verlofspaarrekening. De regelingen kunnen er echter ook voor zorgen dat die groepen die nog geen spaartegoeden hebben kunnen opbouwen tijdens hun loopbaan, toch niet zonder inkomen vallen tijdens periode van onbetaald verlof.

3.2.1 Overheidsregelingen

Bij een overheidsregeling worden de consequenties van de inkomensderving tijdens verlofperiodes voor bv. de zorg voor kinderen of anderen, primair bij de samenleving gelegd.

In eerste instantie kan hierbij gedacht worden aan *vaste uitkeringen* die men van de overheid ontvangt zoals nu al bestaat bij loopbaanonderbreking. Indien dergelijke uitkeringen de toegankelijkheid van de verlofspaarregeling willen bevorderen, moeten ze hoog genoeg zijn om die personen over de streep te trekken die (nog) niet in de mogelijkheid zijn om te sparen voor de nodige verloftegoeden. Indien we bv. kijken naar de hoogte van de uitkeringen bij loopbaanonderbreking blijkt dat ook alleen die personen hun loopbaan onderbreken die het zich financieel kunnen permitteren (bv. omwille van een werkende partner die het inkomensverlies kan compenseren). Te hoge uitkeringen leveren dan weer een gevaar op voor misbruik en overmatig gebruik van de maatregel, en de mogelijkheid dat werknemers niet meer gestimuleerd worden om zelf te sparen voor hun eigen verloftegoeden. In de nota 'Sociaal stelsel en werken' heeft men het zelfs over de mogelijkheid dat er nieuwe uitkeringsrechten zullen ontstaan zonder dat een dergelijke financieringsvorm adequate financiële prikkels bevat voor het gebruik overeenkomstig de doelstelling van de regeling. Bijkomend nadeel aan te hoge uitkeringen is uiteraard ook de budgettaire impact voor de overheid.

Om de budgettaire impact van vaste uitkeringen te milderen, kan men bijvoorbeeld overgaan tot het instellen van een *verplichte werknemersverzekering*, zoals die nu ook bestaat in de sociale zekerheid. Met een dergelijke verzekering dragen alle werknemers bij aan een financiële regeling voor diegenen die nog niet voldoende hebben kunnen sparen en dus met aanzienlijk inkomensverlies geconfronteerd worden bij de opname van verlof. Met deze verplichte werknemersverzekering kan men eventueel het budgettaire probleem van de uitkeringen oplossen, maar het probleem over de hoogte van de uitkering blijft bestaan.

Een andere mogelijkheid is het voorzien van *kredietfaciliteiten*, waarbij personen die willen sparen voor verlof maar hiertoe nog niet de mogelijkheid hadden, kunnen lenen om zo hun verlofrechten op te bouwen. Er kan gedacht worden aan private leningen onder overheidsgarantie of vormen van leningen waarbij de overheid zelf kredietverstrekker is. Indicaties voor het maximumbedrag dat kan worden geleend, kunnen dan opgebouwde pensioenrechten (want dit geeft een indicatie van de verdien- en terugbetaalcapaciteit) en lengte van de resterende arbeidsloopbaan zijn. Naar uitwerking wordt verwezen naar het Australische (renteloze) studiefinancieringsmodel: voor de aflossing kan gedacht worden aan een constructie waarbij men boven een bepaald drempelinkomen automatisch gaat aflossen via een opslag op de inkomstenbelasting. Het nadeel van een dergelijk systeem is dat het bijkomende druk legt op de personen die een lening hebben aangegaan waardoor er minder netto besteedbaar inkomen overblijft.

Tot slot wordt in de nota's ook melding gemaakt van systemen van *vouchers*. Bij de geboorte van een kind zou men standaard van overheidswege een voucher kunnen geven aan de werknemer om een periode van langdurend zorgverlof te financieren. Een dergelijke regeling is echter wel vrij duur omdat iedere ouder dan een bepaald bedrag zou krijgen, ongeacht of het verlof ook wordt opgenomen of niet. Een oplossing ligt dan in de mogelijkheid om de voucher slechts toe te kennen indien er werkelijk ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof wordt opgenomen. Op die manier wordt de voucher niet aan iedereen gegeven, maar moet er ook controle plaatsvinden of het verlof voor het vooropgestelde doel werd gebruikt. Deze controle maakt de regeling wel minder eenvoudig.

3.2.2 Sectorale initiatieven

Bij financiering via bijvoorbeeld CAO-afspraken kan aan alle werknemers op wie de CAO van toepassing is, een financiële bijdrage worden gevraagd voor die werknemers die langdurend zorgverlof nemen. Een andere mogelijkheid bestaat er ook in dat de werkgevers een bepaald percentage van hun loonmassa storten in een sectorfonds waaruit dan vervolgens het loon tijdens het verlof (gedeeltelijk) kan worden doorbetaald. Als groot voordeel van deze regeling wordt in de Bouwstenennota aangehaald dat afspraken over betaald verlof juist daar zullen gemaakt worden waar sprake is van een grote potentiële behoefte onder werknemers aan betaald verlof.

Anderzijds vereist dit wel dat de vakbonden in deze sector genoeg gewicht in de schaal moeten kunnen werpen om deze eisen af te dwingen. Bovendien zullen individuele werknemers die behoren tot sectoren waar geen zulke afspraken zijn gemaakt, verstoken blijven van een (gedeeltelijke) doorbetaling van het loon tijdens het verlof. Net als bij de spaarloonregeling en de fiscale vorm van verlofsparen zijn de werknemers hier opnieuw afhankelijk van derden (werkgevers- en werknemersorganisaties).

3.2.3 Individuele voorzieningen

Verlofsparen op zich is al een individuele voorziening, aangezien het de werknemer zelf is die het spaartegoed opbouwt. Om het spaartegoed aan te vullen van die personen die nog niet voldoende hebben kunnen sparen, maar wel behoefte hebben aan verlof, zou men kunnen denken aan het afsluiten van een private verzekering die dekt tegen inkomensverlies tijdens periodes van onbetaald verlof. Aan deze voorziening hangen echter een heel aantal nadelen vast.

Op de eerste plaats is er het risico van *negatieve selectie*. Bij een vrijwillige verzekering zullen de werknemers met het minste risico zich niet willen verzekeren. Dit heeft negatieve gevolgen voor de hoogte van de verzekeringspremie en de hoogte van de uitkering voor die personen die zich wel willen verzekeren. Bovendien bestaat de kans dat verzekeringsmaatschappijen bepaalde groepen met een grote behoefte aan de verzekering uitsluiten. Een oplossing voor deze negatieve selectie zou erin kunnen bestaan dat men alle werknemers zal verplichten om een dergelijke private verzekering af te sluiten. Dit vergroot het draagvlak wel, maar de personen met een hoog risico zal waarschijnlijk wel een hogere premie gevraagd worden.

Daarnaast is bijvoorbeeld bij zorgverlof niet echt sprake van een *risico*, in de zin van een onvoorspelbare gebeurtenis. Bij de opname van zorgverlof is er immers ook sprake van een eigen keuze, terwijl de uitkering bij schadeverzekeringen onafhankelijkheid is van de wil van de verzekerde. Daarom zal een verzekeraar bij de opname van zorgverlof altijd willen afdruipen of het opgenomen verlof wel nodig en rechtmatig was, wat de verzekeringsregeling er niet eenvoudiger op maakt.

3.3 Gendergelijkheid

In hoofdstuk 2 werd aangehaald dat het aspect van de gendergelijkheid een belangrijk beoordelingscriterium is indien men verlofspaarregelingen invoert vanuit het perspectief van de combinatie arbeid-gezin, zoals dat in Nederland toch het geval is. Nochtans wordt er noch in de Bouwstenennota noch in de nota 'Sociaal stelsel en werken' uitgebreid op dit aspect ingegaan.

4. Besluit

In dit hoofdstuk werden een aantal evaluatieve aspecten rond de verlofspaarregelingen aangebracht. Uitgangspunt van dit hoofdstuk was één van de operationele doelstellingen van het Nederlandse beleid ten aanzien van de combinatie arbeid en zorg, met name de vermindering van de discrepantie tussen het gewenste en feitelijke gebruik van verlof. Het is ook vanuit dit perspectief dat de invoering van verlofspaarregelingen moet gezien worden (evenals de Wet Arbeid en Zorg). De Nederlandse overheid zal het succes van de verlofspaarregelingen dan ook meten aan het bereik van de maatregel. Een groot bereik wil zeggen dat er vanuit werknemerszijde een grote vraag moet zijn naar de stelsels en dat de werkgevers het ook effectief mogelijk moeten maken dat werknemers er gebruik van kunnen maken.

Vanuit werknemerszijde moet er dus een voldoende grote vraag moet zijn naar dergelijke systemen. Deze vraag kan mee ingegeven zijn door het feit dat andere verlofvormen niet toereikend genoeg zijn, al willen we hier niet gezegd hebben dat dit het geval is in Nederland. Het onderzoek van de FNV toont toch aan dat er vanuit werknemerszijde zeker vraag is naar een betere combinatie tussen werktijd en privé, zelfs indien dit betekent dat de lonen dan minder zullen stijgen.

Vanuit werkgeverszijde moet het mogelijk worden gemaakt dat werknemers aan verlofsparen kunnen doen (al zal dat wel wegvallen bij de invoering van de nieuwe levensloopregeling), en dat werknemers de mogelijkheid moeten hebben om hun gespaarde verlof op te nemen. Uit het onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie blijkt dat werkgevers toch in toenemende mate willen voorzien in deze mogelijkheden, zonet was het aantal CAO's met bepalingen rond verlofsparen nooit zo toegenomen de laatste tijd.

Dit wil echter niet zeggen dat de huidige verlofspaarregelingen vrij zijn van belemmeringen en knelpunten. Vanuit het perspectief van de werknemers is er de vrij beperkte toegankelijkheid tot het systeem, zeker voor die werknemersgroepen die moeilijkheden hebben om te sparen. We denken hierbij aan groepen met een laag inkomen en werknemers die zich in een levensfase bevinden waarin ze weinig vrije tijd kunnen opsparen (gezinnen met jonge kinderen). En het zijn net deze werknemersgroepen zijn die misschien wel het meest nood hebben aan een systeem dat een inkomen kan garanderen tijdens de opname van verlof, of aan (zorg)verlof zonder meer. Om aan dit probleem te verhelpen, zou men het systeem van verlofsparen kunnen koppelen aan overheidsregelingen (instandhouden van uitkeringen bij bepaalde verlofvormen, kredietfaciliteiten of uitdelen van vouchers), sectorale initiatieven of individuele initiatieven (zoals een aanvullende private verzekering). Vooral bij de laatste mogelijkheid, een aanvullende private verzekering tegen inkomensverlies tijdens onbetaald verlof, zijn serieuze kanttekeningen te maken en deze biedt dan ook niet echt een oplossing voor het probleem van de toegankelijkheid.

Vanuit werkgeverskant worden ook problemen gesignaleerd bij de verlofspaarregelingen. Op de eerste plaats wordt hierbij de vervanging van de werknemer met verlof als probleem gesignaleerd. Ook de extra kosten en administratieve lasten die dergelijke systemen met zich meebrengen, worden aangehaald als argument tegen de invoering van een dergelijk stelsel.

HOOFDSTUK 5

VERLOFSPAARREGELINGEN IN DUITSLAND

1. Inleiding

Naast Nederland heeft ook Duitsland een traditie op het vlak van tijdspaarregelingen, al zal blijken dat de benadering en de uitwerking van de regelingen in Duitsland wel anders zijn dan in Nederland. In dit hoofdstuk worden een aantal Duitse verlofspaarregelingen van dichtbij bekeken. In vergelijking met Nederland is er in Duitsland geen algemene regeling terug te vinden rond verlofsparen. Dit betekent dat er in Duitsland meer verschillende regelingen bestaan, die specifiek op maat van de individuele sectoren of bedrijven zijn gemaakt. Dit heeft als gevolg dat dit hoofdstuk eerder is opgebouwd rond een aantal voorbeelden en cases.

In een eerste deel van dit hoofdstuk wordt ingegaan op het algemene Duitse debat rond arbeidstijden, overuren en flexibiliteit, omdat dit toch wel de achtergrond weergeeft van waaruit de verschillende spaarregelingen zijn ontstaan. Ter vergelijking kan worden aangehaald dat in Nederland de algemene achtergrond toch wel duidelijk de combinatie van arbeidstijd met privé-leven (met daarbij de nadruk op het uitvoeren van zorgtaken) was. Vervolgens wordt ingegaan op het algemeen gebruik van tijdspaarregelingen in Duitsland, op basis van een rapport dat is geschreven voor de Bündnis für Arbeit, een onderzoek van WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut, een onderzoeksinstituting uit Keulen) en een aantal individuele cases in Duitse bedrijven. We schrijven hier expliciet tijdspaarregelingen, omdat zal blijken dat het hier degelijk om tijdsparen gaat (dus tijd sparen voor tijd). In het daarop volgende deel zal duidelijk worden dat er ook geldspaarregelingen (geld sparen voor tijd) bestaan in Duitsland, wanneer concreet een aantal cases op sectoraal of bedrijfsniveau worden besproken. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een aantal vakbondseisen (met name IG Metall) ten aanzien van verlofspaarregelingen. Ze worden besproken omdat hiermee mogelijk een aantal knelpunten rond de huidige regelingen kunnen worden blootgelegd.

2. Algemeen debat rond arbeidstijden en spaarregelingen in Duitsland

In Duitsland is de hele discussie rond verlofspaarregelingen nauw verbonden met het hele debat rond arbeidstijden, overuren en flexibiliteit. Daarom wordt in dit deel van het hoofdstuk over Duitse verlofspaarregelingen dieper ingegaan op dit debat.

Al sinds de jaren '80 is in Duitsland de vermindering van de arbeidstijd één van de prioritaire thema's van de vakbonden. Zo bereikte de metaalvakbond IG Metall in 1984 al een overeenkomst over een geleidelijke reductie van de arbeidstijden van 40 naar 35 uur per week; deze 35-uren week kwam uiteindelijk in 1995 tot stand in heel wat sectoren. In april 1997 stelde de voorzitter van IG Metall zelfs een verdere afname tot 32 uren per week voor, en de introductie van de vierdagen week, maar dit voorstel werd verworpen door de werkgevers. Op het vlak van arbeidsduur is er nog een verschil tussen West- en Oost-Duitsland: in West-Duitsland is deze iets lager dan in de voormalige DDR. Zo bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in West-Duitsland 37,4 uur tegenover 39,1 uur in Oost-Duitsland.

De reden waarom de Duitse vakbonden zoveel belang hechten aan deze vermindering van de arbeidstijden heeft te maken met het feit dat de vakbonden nogal sterk geloven in het potentieel herverdelend effect van werktijdverkorting. Tegenover dit mogelijke effect van jobcreatie staat dat werktijdverkorting ook wel kan aanleiding kan geven tot (Schnabel, 1997):

- toename van de werkdruk: het kan zijn dat er druk komt op de werknemers om hetzelfde werk te doen in minder tijd, wat de productiviteit misschien wel doet toenemen, maar ook de werkdruk;
- toename van de overuren: zeker wanneer het moeilijk is om bijkomende werknemers aan te werven.

WSI voerde in 1997 een studie uit bij 1 074 Duitse werknemers naar hun voorkeuren op het vlak van (reductie van) arbeidstijden. Daaruit bleek dat 33% van de Duitse werknemers meer dan 40 uur per week wilde werken en 33% wilde minder dan 35 uur per week (gegeven dat het loon dan ook proportioneel zou verminderen) (Schnabel, 1997). Er was een verschil tussen de West- en Oost-Duitse werknemersgroep, waarbij de Oost-Duitse groep meer wilde werken. Dit kan te maken hebben met de inkomenssituatie in Oost-Duitsland waarbij de Oost-Duitse werknemers in feite meer willen verdienen dan nu het geval is. Opvallend was ook dat werknemers die aangesloten waren bij een vakbond minder voorkeur hadden om minder dan 35 uur te werken dan niet-leden. Bijna 53% van de ondervraagde werknemers gaf aan dat eerder ervaren werktijdverminderingen aanleiding hebben gegeven tot verhoogde werkdruk en meer overuren. Op basis van deze studie kan men besluiten dat de Duitse werknemers geen vragende partij zijn voor verdere werktijdverkorting. Om deze redenen heeft IG Metall dan ook geen verdere werktijdverkorting meer gevraagd, maar heeft men zich eerder gericht op het bestrijden van overuren, met onder andere de vraag om overuren niet zozeer financieel te compenseren maar met bijkomende vrije tijd. Ook de gelijkschakeling van de arbeidstijden tussen Oost- en West-Duitsland (waarbij deze in Oost-Duitsland op het niveau van West-Duitsland moeten komen) is op dit ogenblik nog een strijdpunt voor de vakbonden.

In 2000 bleek volgens de Duitse federale tewerkstellingsdienst (Bundesanstalt für Arbeit) het totaal aantal overuren te zijn toegenomen van 1,789 miljard uur in 1999 tot 1,850 miljoen in 2000. Gemiddeld zou een Duitse werknemer jaarlijks 61 overuren gepresteerd hebben in 2000. De Duitse vakbonden hebben hier sterk op gereageerd door te stellen dat de werkgevers niet genoeg deden om de overuren te beperken, en dat 'dit een sociaal schandaal was in het licht van de 3,8 miljoen werklozen in Duitsland' (Klaus Zwickel, voorzitter van IG Metall). De werkgevers reageerden daarop door te stellen dat overuren noodzakelijk zijn om flexibel genoeg te kunnen reageren op plotse toenames van de vraag, of de tijdelijke afwezigheid van werknemers te kunnen opvangen. Overuren zouden volgens de werkgevers enkel kunnen beperkt worden door de regeling rond arbeidstijden verder te flexibiliseren, zoals de introductie van tijds corridors (Dieter Hundt, voorzitter van de BDA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände). Bij tijds corridors wordt een minimale en maximale arbeidstijd afgesproken waartussen de werkelijke arbeidstijd zich moet bevinden. Later zal nog worden teruggekomen op deze tijds corridors en de relatie met tijdspaarregelingen.

De arbeidstijd is sinds eind jaren '80 wel jaarlijks gedaald in Duitsland, maar daar staat dan toch tegenover dat er ook meer vormen van flexibele arbeidstijdregelingen zijn geïntroduceerd, zoals:

- de invoering van zogenaamde tijds corridors die bedrijven de mogelijkheid geven om binnen bepaalde grenzen de arbeidstijd te laten toe- of afnemen;
- de mogelijkheid om een bepaald percentage van werknemers langer te laten werken dan in de CAO is afgesproken aangaande arbeidstijden;
- de invoering van seizoensarbeid;
- nieuwe regelingen die het makkelijker maken om weekendwerk in te voeren;
- de invoering van tijdspaarrekeningen.

Voor alle duidelijkheid moet worden aangestipt dat het hier om *tijdsflexibiliteit voor de werkgever* gaat, waarbij de werkgever de arbeidstijden veel flexibeler wil organiseren en beter afstemmen op de fluctuaties op de markt (zoals vraagschommelingen). Er bestaat ook tijdsflexibiliteit voor de werknemer (wat dan wordt aangeduid met 'tijdssoevereiniteit'), en hiermee bedoelt men dan dat werknemers meer vrijheid hebben in het organiseren van de eigen werktijd. Naast tijdsflexibiliteit (temporele flexibiliteit), bestaat er voor de werkgevers ook nog de mogelijkheid van contractuele en functionele flexibiliteit. Bij temporele flexibiliteit laat men het aantal arbeidsuren schommelen, met een stabiel aantal arbeidskrachten, terwijl men bij contractuele flexibiliteit het aantal arbeidsuren laat variëren door het aantal beschikbare arbeidskrachten aan te passen. De functionele flexibiliteit impliceert dat werknemers van functie wisselen of in staat zijn verschillende functies te vervullen.

3. Het gebruik van tijdspaarregelingen in Duitsland

In dit deel worden drie studies besproken die een (algemeen) overzicht geven van het gebruik van tijdspaarregelingen in Duitsland. Het eerste rapport is eerder theoretisch en diende als advies voor het Duitse werkgelegenheidsbeleid. Het tweede rapport is een overzicht van het bestaan van

tijdsparregelingen in Duitse CAO's. Tot slot worden nog een aantal cases besproken die werden gevonden bij Appelbaum et al. (2002), een Amerikaans rapport met praktijkvoorbeelden uit 6 landen (o.a. Duitsland) die betrekking hebben op de combinatie arbeid en gezinsleven. In deze praktijkvoorbeelden zijn ook een drietal cases teruggevonden over het gebruik van tijdsparregelingen in Duitse ondernemingen. We hebben het hier meestal over tijdsparregelingen, omdat in de meeste gevallen die hier besproken worden, het effectief over systemen gaat waar er tijd voor tijd kan gespaard worden.

3.1 Rapport voor de Bündnis für Arbeit (2000)

Met de installatie van een nieuw roodgroene regering in Duitsland in het najaar van 1998 werd ook een tripartiet orgaan in het leven geroepen, met name de Bündnis für Arbeit, bestaande uit vertegenwoordigers van de Duitse regering, de vakbonden en werkgeversorganisaties. In februari 2000 werd door een groep sociale wetenschappers een rapport overhandigd aan deze Bündnis für Arbeit over de kwestie van arbeidstijden (Fels et al., 2000). In dit rapport werd onderstreept dat het beleid rond arbeidstijden een belangrijke rol speelt in het Duitse arbeidsmarktbeleid, enerzijds om de werkloosheid te bestrijden en anderzijds om de levenskwaliteit van de werknemers te verbeteren. Hierbij wordt vooral de nadruk gelegd op de flexibilisering van de arbeidstijden: flexibilisering is voor werkgevers een manier om de efficiëntie en de werkorganisatie te verbeteren wat niet alleen jobs kan redden maar ook bijkomende jobs kan creëren, en voor werknemers kan het aanleiding geven tot een betere afstemming van de werktijden op de eigen voorkeuren.

In het rapport worden een aantal werktijdregelingen dieper besproken. In eerste instantie gaat men dieper in op tijdsparregelingen (Arbeitszeitkonten). Zulke regelingen zijn werkelijke tijdsparregelingen, aangezien ze de mogelijkheid geven om bijvoorbeeld overuren op te sparen en ze op te nemen door vrijaf te nemen gedurende een (langere) periode. Volgens het rapport zou op dat moment minstens 37% van de werknemers (34% bij de vrouwen en 39% bij de mannen) een tijdsparregeling hebben. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- Tijdsparregelingen op korte termijn (kurzfristige Zeitkonten): dit soort van regelingen werd op het moment van de uitgave van het rapport al vrij vaak gebruikt in Duitse ondernemingen. Men duidt ze aan met de benaming 'op korte termijn' omdat opgespaarde tegoeden op vrij korte termijn moeten worden opgenomen, en men kan ze dus niet voor een lange periode laten staan op de rekening. Ze dienen vooral bij het opvangen van fluctuaties in de productieactiviteit, waarbij werknemers bij een minder grote vraag tijd vrijaf kunnen nemen.
- Tijdsparregelingen op lange termijn (langfristige Zeitkonten): deze komen veel minder vaak voor in Duitsland. In tegenstelling tot de regelingen op korte termijn, kunnen de opgebouwde spaartegoeden hier wel bijgehouden voor een langere periode. Op die manier kan er ook meer gespaard worden, en bijgevolg kan dit soort van regelingen gebruikt worden voor langdurige verlofvormen zoals sabbaticals of zelfs vervroegde pensionering.

3.2 Onderzoek van het WSI (1998)

Het rapport begint met de vaststelling dat er sinds het midden van de jaren '90 meer en meer tijdspaarregelingen worden vastgelegd in CAO's, ook als één van de instrumenten voor meer tijdsflexibiliteit (Bispinck, 1998). Het idee achter tijdspaarregelingen is dat een werknemer gedurende een periode langer of korter kan werken dan overeengekomen is in een CAO of arbeidsovereenkomst. Bij een grote marktvraag kan de werknemer zijn 'arbeidstijdrekening' crediteren, wat later kan gecompenseerd worden door bijkomend verlof of bijkomende werkuren. Voor de werkgevers heeft dit het voordeel dat:

- ze de productie op meer flexibele manier kunnen organiseren, afhankelijk van de werkelijke behoeften op de markt;
- de credits op de arbeidstijdrekening worden niet geteld als overuur, dus de werkgever moet deze ook niet extra betalen (bv. via bonussen voor overwerk en dergelijke), zodat de werkgever op deze manier de loonkosten wat kan drukken.

Bij een daling van de marktvraag kan de werknemer minder gaan werken door zijn tijdspaarrekening te debiteren, waarbij het loon gewoon wordt doorbetaald alsof deze werknemer het 'normale' aantal uren werkt. Voor de werknemer heeft het gebruik van tijdsparen het bijkomend voordeel dat het een instrument is voor meer tijdsovereïntiteit en dus zijn arbeidstijd meer kan organiseren in functie van de eigen individuele behoeften.

De studie van WSI evalueert de CAO's in ongeveer 60 sectoren of bedrijven, en de eerste vaststelling is dat er geen standaard model van tijdsparen bestaat: elke sector heeft zijn eigen systeem. De meeste CAO's definiëren grenswaarden tussen die de maximale waarden aangeven dat de arbeidstijdrekening in debet of credit mag staan:

- het maximaal uren credit: tussen de 40 (brouwerijen) en 600 uur (waterproductie);
- het maximaal uren debet: tussen de 20 (boekhandels) en 170 uur (metaalverpakking)

De meeste CAO's schrijven ook nog een periode voor waarin de rekening moet gesaldeerd zijn, en deze periode varieert van 6 maanden tot 2 jaar.

Volgens de studie zijn de meeste regelingen erop gericht om flexibel te kunnen inspelen op marktsituaties: hoewel in de meeste CAO's een verklaring is opgenomen dat de regeling ook in het belang van de werknemer wordt ingevoerd, is de regeling in eerste instantie toch afgestemd op de behoeften van de werkgever. De werknemer is toch enigszins beschermd doordat er maxima worden bepaald op het op te bouwen spaartegoed. Aan de andere kant kan een onbeperkt op te bouwen spaartegoed ook in het voordeel van de werknemer zijn, indien deze een langdurend verlof wil opnemen.

De meeste CAO's nemen geen voorzieningen om de arbeidstijdrekeningen te beschermen tegen faillissement van de werkgever. Sommige CAO's maken vaag melding van provisies, maar enkel de CAO's in de landbouw en tuinbouw voorzien de invoering van een speciaal fonds die in het geval van faillissement kunnen compenseren voor het verlies van credits op de arbeidstijdrekening. Dat deze bescherming tegen faillissement toch wel belangrijk is, bewijst het

voorbeeld van Holzmann. In november 1999 werd duidelijk dat Holzmann op een faillissement afstevende, en als antwoord daarop werd in januari 2000 een CAO afgesloten met de vakbonden om de onderneming te redden. In de CAO werd onder andere opgenomen dat de werknemers 5 uur per week extra moesten werken, en deze extra werktijden werden op een tijdsparrekening geplaatst. De uitbetaling van de spaartegoeden zou later gebeuren in de vorm van extra verlof, op het moment dat de onderneming terug winstgevend zou zijn. Dit laatste is niet meer gebeurd, en in maart 2002 werd een procedure voor faillissement ingeleid op de rechtbank. In reactie hierop hebben de vakbonden een zaak ingespannen bij de rechtbank om compensaties te eisen voor de onbetaalde overuren die de werknemers hebben gepresteerd.

3.3 Cases van individuele bedrijven

Appelbaum et al. (2002) heeft een studie uitgevoerd waarbij voorbeelden werden gezocht in Japan, Australië, Zweden, Duitsland, Nederland en Italië om een beter inzicht te krijgen hoe werk en privé-leven beter kunnen worden gecombineerd. In het uiteindelijke rapport worden verschillende cases beschreven uit deze zes landen die als voorbeeld kunnen dienen om de combinatie privé- en arbeidsleven te verbeteren. Daarbij worden ook een drietal voorbeelden gegeven van het gebruik van tijdsparrekeningen in Duitse bedrijven. De studie is uitgevoerd op basis van interviews met onder andere werknemers, managers en vertegenwoordigers van vakbonden en werkgeversfederaties. In het rapport over deze studie zijn de cases wel anoniem gehouden, en worden er geen namen van bedrijven worden vrijgegeven.

Een eerste voorbeeld betreft een Oost-Duitse onderneming die wetenschappelijke toestellen produceert. De case is een mooi voorbeeld van de vaststelling in de studie van WSI dat tijdsparregelingen in Duitsland in heel wat gevallen op maat van de werkgever zijn gemaakt: de werkgever heeft de mogelijkheid om de werkuren flexibel aan te passen aan de marktvraag en bovendien heeft de werkgever de premies voor overuren aanzienlijk kunnen verminderen. De case is beschreven in box 1.

Box 1 Duitse producent van wetenschappelijke toestellen

De tijdsparregeling bestond erin dat men in de onderneming een zogenaamde tijdscoorridor invoerde. De gemiddelde wekelijkse werkduur bedroeg 38 uur voor voltijdse medewerkers, maar de werkelijke arbeidstijd fluctueerde tussen de 32 en de 44 uur per week. Men werd betaald voor 38 uur. De aard van het werk was typisch projectwerk, waarbij gedurende de ontwerpfase zo'n 32 uur werd gewerkt, maar tijdens de productiefase ging de arbeidstijd omhoog tot 44 uur per week.

Over een periode van twee jaar moet de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van een medewerker 38 uur bedragen. Indien deze gemiddelde wekelijkse arbeidstijd hoger ligt, dan gaan de deze extra uren naar een zogenaamde 'spaarrekening op korte termijn', en kunnen deze worden opgenomen als vrijaf (of eventueel worden uitbetaald). Indien de

werknemer over deze periode van 2 jaar gemiddeld meer dan 44 uur heeft gewerkt, dan krijgt hij deze extra uren uitbetaald als overuur.

De vakbonden waren niet geheel tevreden met de regeling, maar uiteindelijk heeft de dreiging van de onderneming om te verhuizen naar een andere plaats (de onderneming lag in Oost-Duitsland, in een gebied dat getroffen was door hoge werkloosheid) er voor gezorgd dat de regeling werd aanvaard.

Een tweede case betreft een Duitse autobouwer die flexibel omspringt met arbeidstijden om op die manier massale ontslagen te vermijden. Het interessante aan de case is ook dat in het bedrijf de twee soorten tijdspaarregelingen tegelijkertijd aanwezig zijn: zowel deze op korte als op lange termijn, waarbij er transfers mogelijk zijn van de ene rekening naar de andere. De case is beschreven in box 2.

Box 2 Duitse autobouwer

Om massale afvloeiingen te vermijden heeft deze Duitse autobouwer in het begin van de jaren '90 de wekelijkse arbeidsduur verkort tot gemiddeld 28,8 uur. De uitwerking van de reductie van de arbeidstijd was als volgt: de eerste 9 weken werkte men 8 uur gedurende 4 dagen, en de 10de week was men vrij. De werknemers worden gedurende deze 10 weken 28,8 uur per week betaald. Indien de marktvraag groot was, kon de onderneming eisen dat de werknemers 5 dagen per week werkten. Dit ritme van 9 weken aan 40 uur en 1 week vrij, resulteerde dus in een 36-uren week. De uren boven 28,8 worden op een tijdspaarrekening geplaatst.

Als er minder vraag was, konden werknemers vrijaf nemen via het spaartegoed op de tijdspaarrekening. De werknemers hadden ook de mogelijkheid om uren te transfereren van hun 'korte termijnrekening' (wanneer de termijn van het spaartegoed overschreden was) naar een 'middenlange termijnrekening' en 'lange termijnrekening'. De middenlange termijnrekening kon maximaal 550 uur bevatten en kan worden gebruikt voor langdurend verlof (sabbaticals). De lange termijnrekening kan worden gebruikt om vervroegde pensionering te financieren of op het einde van de arbeidsloopbaan over te gaan naar deeltijdwerk.

Het grote voordeel van deze regeling en veranderingen in arbeidstijden voor de werkgever is dat arbeid op een meer efficiënte wijze kan worden ingezet en het productieproces meer gericht wordt op de vraag van de markt (met lagere voorraadkosten als gevolg).

Een laatste voorbeeld tenslotte gaat over een Duits consultingbureau. Net als in de tweede case bestaat ook hier de mogelijkheid om de tegoeden op de spaarrekening op korte termijn over te brengen naar een spaarrekening op lange termijn. De case is in box 3 beschreven. Net als in de

tweede case wordt ook hier weer een tussencategorie van tijdspaarrekeningen gebruikt, met name de middenlange termijnspaarrekening.

Box 3 Duits consultingbureau

Het bedrijf had een standaard werkweek van 40 uur, maar men verwachtte wel dat de werknemers zoveel uren presteerden als nodig waren om de projecten af te werken. Typisch waren er piekmomenten waar er meer dan 40 uur per week werd gepresteerd door de werknemers.

In een nieuwe arbeidstijdregeling werden de uren boven de 40 op een tijdspaarrekening geplaatst, met een maximum van 135 uur per jaar. Gedurende minder drukke periodes konden de werknemers hun wekelijkse arbeidstijd dan verminderen tot minimaal 30 uur per week. Opgespaarde uren die binnen het jaar niet werden opgebruikt, konden worden getransfereerd naar een middenlange termijnrekening. Op deze middenlange termijnrekening konden dan spaartegoeden blijven staan tot 5 jaar. Deze middenlange termijnrekening kon maximaal 550 uur bevatten. Aan het einde van deze 5 jaar konden de opgespaarde uren worden gebruikt voor een langdurend betaald verlof of ze konden dit omzetten in pensioenrechten die dan later konden worden gebruikt als aanvullend pensioen. Een laatste mogelijkheid was de transfer naar een lange termijnrekening waarmee dan (deeltijdse) vervroegde pensionering kon worden gefinancierd.

4. Geldspaarregelingen in Duitsland

Tot nu toe is enkel ingegaan op zuivere tijdspaarregelingen waarbij er tijd voor tijd gespaard wordt. De andere variant van verlofspaarregelingen, namelijk de geldspaarregeling waarbij er geld voor tijd wordt gespaard, is veel minder in gebruik in Duitsland. Er zal worden ingegaan op twee voorbeelden, namelijk een regeling bij Volkswagen en een regeling die door vakbonden en werkgevers in een sectorale CAO werd overeengekomen in de staalindustrie.

4.1 Volkswagen AG

De eerste melding van een dergelijk systeem vinden we terug in het eerder vermelde rapport van Fels et al. (2000) voor de Bündis für Arbeit. Daarin wordt melding gemaakt van een bestaand systeem bij Volkswagen AG. In deze onderneming is een systeem van tijd vouchers (Zeit Wertpapiere) opgezet, waarbij het voor werknemers mogelijk wordt om de uitbetalingen van overuren, ploegenpremies, extra verlofdagen en dergelijke in een speciaal fonds te storten. Dit fonds is beschermd tegen waardeverlies en kan door de werknemer vanaf 55 jaar gebruikt worden om periodes van verlof te financieren. Zodoende kunnen oudere werknemers geleidelijk aan uitstappen uit het beroepsleven.

4.2 Staalindustrie

In oktober 2000 werd er in Duitsland voor het eerst op sectoraal niveau een akkoord gesloten over een geldspaarregeling, en dit in de staalindustrie. De regeling biedt de werknemers uit deze sector de mogelijkheid om uitbetalingen van overuren en andere delen van hun inkomen in een speciaal fonds te storten. Dit sparen hoeft niet meer op korte termijn te gebeuren, zoals bij de meeste regelingen rond tijdsparen, maar het kan over een langere periode (men heeft het dan ook over Lebensarbeitszeitkonten). Het spaartegoed kan gebruikt worden om een langere periode van verlof of vervroegde pensionering te financieren, of voor een aanvullend pensioen.

Concreet werd afgesproken dat de werknemers de volgende zaken kunnen storten in hun fonds:

- premies voor maximaal 169 overuren per jaar, aangezien het maximaal aantal overuren vastligt op 169; dus enkel op basis van overuren duurt het minimaal 10 jaar vooraleer een werknemer een jaar verlof kan bijeengespaard hebben;
- andere bestanddelen van het inkomen: tot 45 jaar kunnen werknemers tot 15% van hun maandelijks inkomen sparen en nadien wordt dit opgetrokken tot 20%; via deze manier hebben werknemers dus 1 jaar extra verlof gespaard na 4,5 jaar;
- premies voor nachtarbeid.

Het spaartegoed moet worden opgenomen in de vorm van verlof, en indien het niet mogelijk is om verlof te nemen, dan kan het ook worden gebruikt als aanvullend pensioen. Wanneer werknemers naar een andere werkgever overstappen, dan wordt het spaartegoed uitbetaald in cash. In de sectorale CAO is geen bepaling opgenomen om de spaartegoeden te beschermen tegen faillissement van de onderneming.

Het betreft hier een kaderakkoord op sectoraal niveau, waarbij de concrete details worden uitgewerkt op bedrijfsniveau. Een van de bepalingen die op ondernemingsniveau zou kunnen worden uitgewerkt, is bijvoorbeeld de bescherming tegen faillissement. Bij het afsluiten van het akkoord beschouwden de sociale partners van de staalindustrie het als een goed voorbeeld dat zeker navolging kon krijgen in andere sectoren. In mei 2003 werd het voorbeeld gevolgd in de chemische nijverheid, en werd in de CAO van deze sector een raamakkoord gesloten over de invoering van een geldspaarregeling waarbij de concrete uitwerking ook op ondernemingsniveau gebeurde. In deze regeling voor de chemische nijverheid is wel een bepaling opgenomen dat de werkgevers moeten garanderen dat deze spaarrekeningen solvabel blijven.

5. Eisen van de vakbond ten aanzien van verlofspaarrekeningen

In oktober 2002 werd door IG Metall een driedaags congres georganiseerd onder de naam 'Gute Arbeit, Zeit haben, Zeit guthaben' om te discussiëren over de strategie die men als vakbond zou voeren ten aanzien van arbeidstijden. In voorbereiding van dit congres heeft het vrouwencomité van de vakbond een position paper uitgebracht rond arbeidstijden, waarin veel aandacht werd geschonken aan het gebruik van verlofspaarregelingen.

In de position paper werden op de eerste plaats de mogelijkheden onderstreept die de invoering van dergelijke regelingen kunnen teweegbrengen:

- garantie voor een volledige uitbetaling van de lonen: via de zogenaamde korte termijnrekeningen kan men fluctuaties in de vraag opvangen waarbij werknemers steeds op hetzelfde niveau worden betaald;
- betere combinatie van arbeid en gezin: het geeft werknemers de mogelijkheid om gedurende een langere periode verlof te nemen al naargelang hun persoonlijke behoeften;
- einde van de arbeidsloopbaan: de spaarregelingen kunnen ervoor zorgen dat men op het einde van de loopbaan geleidelijk aan kan uittreden.

Tegenover deze voordelen plaatst de position paper volgende kanttekeningen:

- om langdurend verlof te kunnen nemen of om de arbeidsloopbaan geleidelijk aan te kunnen verminderen, is het nodig om veel uren te sparen (bv. in een 35-uren werkweek zouden werknemers al 800 uur moeten sparen om 6 maanden vroeger te kunnen uittreden);
- om zoveel uren te kunnen bijsparen bestaat het gevaar op een tendens om de werkelijke arbeidsuren te gaan opdrijven.

Op basis van deze vaststellingen, worden er in de paper een aantal eisen geformuleerd:

- om spaartijdregelingen te kunnen handhaven is het nodig om werkelijke arbeidstijden te gaan registreren;
- tegoeden op de spaarrekeningen mogen enkel worden gecompenseerd via vormen van verlof;
- op korte termijnrekeningen moeten er duidelijke maxima worden gesteld om zo het verschil te kunnen maken tussen credits op de rekening en overuren;
- lange termijnrekeningen moeten duidelijk beschermd worden tegen faillissement van de werkgever;
- het opbouwen van deze lange termijnrekeningen mag niet alleen gebeuren via tijd, maar moet ook mogelijk worden via bijdragen uit het loon (dus via geldsparen);
- er moet een regeling komen over het recht van opname van de spaartegoeden: bij de opname van de tegoeden moet het belang van de werknemer primeren boven dat van de onderneming.

Op het eigenlijke congres van IG Metall werden deze eisen overgenomen.

6. Besluit

In Duitsland bestaat er van overheidswege geen overkoepelende regeling over de voorwaarden waaraan verlofspaarregelingen moeten voldoen. De regelingen die bestaan zijn meestal vrij sector- of bedrijfsspecifiek. Het terugvinden van globale informatie omtrent deze regelingen is dan ook minder evident, en daarom is het hoofdstuk opgebouwd rond een aantal cases. Niettemin kunnen er doorheen deze voorbeelden toch een aantal algemene vaststellingen worden gemaakt.

Op de eerste plaats valt het op dat de discussie rond het gebruik van verlofspaarregelingen in Duitsland zeer sterk is verbonden met de discussie rond arbeidstijden en tijdsflexibiliteit voor werkgevers. De vermindering van de arbeidstijd is een belangrijk thema voor vakbonden in het kader van de bestrijding van de werkloosheid; de Duitse vakbonden geloven immers zeer sterk in jobcreatie door arbeidsherverdeling. In die sectoren waar vakbonden erin slagen om de arbeidstijden te verminderen, wordt dit door werkgevers gecompenseerd door een verhoging van meer flexibiliteit in de arbeidstijden om de productie beter af te stemmen op fluctuaties in de marktvraag. Dit wordt onder andere gedaan door het invoeren van een systeem van tijdsparen, en dan vooral de zogenaamde ‘korte termijnrekeningen’. Ook de link met de discussie over overuren is duidelijk aanwezig. Tijdsparregelingen hebben voor de werkgevers immers het voordeel dat het de extra kost (zoals extra premies voor overuren) van overuren kan drukken. Overuren worden als het ware afgewenteld op de spaarrekening, met dien verstande dat de meeste spaarrekeningen wel maxima krijgen opgelegd. Voor werknemers hebben ze het voordeel dat het invoeren van een spaarregeling impliceert dat arbeidstijden en overuren (beter) geregistreerd moeten worden, waardoor men een veel objectiever zicht krijgt op de omvang van de werkelijk gepresteerde arbeidstijd.

We hebben het hier expliciet over tijdsparregelingen, en niet over verlofspaarregelingen. De reden hiervoor is dat het gebruik van regelingen om geld te sparen voor tijd, zoals die in Nederland veelvuldig bestaan, (nog) niet in die mate is ingeburgerd in Duitsland. Conceptueel gesproken kunnen we in Duitsland eerder een onderscheid maken tussen spaarrekeningen op korte termijn en op (midden)lange termijn. Bij korte termijnrekeningen moeten de spaartegoeden op vrij korte termijn (globaal gezien 6 tot 24 maanden) gesaldeerd zijn, terwijl de spaartegoeden van de rekeningen op (midden)lange termijn veel langer mogen blijven staan. De scheiding tussen deze twee soorten van regelingen hoeft echter niet te strikt worden opgevat: er zijn voorbeelden gevonden van Duitse bedrijven waar beide soorten regelingen voorkomen en waarbij er transfers van de korte naar de lange termijnrekeningen mogelijk zijn.

Bij de rekeningen op (midden)lange termijn wordt de link met de combinatie arbeids- en privé-leven, zoals die in Nederland nadrukkelijk aanwezig is, veel sterker gelegd. Op zich is dit wel logisch: indien men langer kan sparen, kan men ook een groter spaartegoed en dus ook een langer durend verlof opbouwen. Verschil met Nederland is dan weer dat deze (midden)lange termijnregelingen ook worden gezien als een middel om vervroegde pensionering te gaan financieren, terwijl dit bij de fiscale vorm van verlofsparen in Nederland bij wet verboden was.

Men zou dus kunnen stellen dat de regelingen op korte termijn meer op maat van de eisen van de werkgevers zijn gemaakt, terwijl de regelingen op (midden)lange termijn eerder voor de werknemers worden ingevoerd. Vanuit werknemersstandpunt is er wel een belangrijk aandachtspunt ten aanzien van alle regelingen, met name de bescherming van het spaarsaldo tegen faillissement. In de meeste regelingen zijn hier geen bepalingen over opgenomen, maar de case van Holzmann geeft toch wel aan dat dit een belangrijke bepaling zou kunnen zijn.

HOOFDSTUK 6

HET DRAAGVLAK IN VLAANDEREN VOOR HET INVOEREN VAN TIJDSPAARREGELINGEN

1. Inleiding

In de voorbije hoofdstukken zijn de bestaande tijd- en geldspaarregelingen beschreven in Nederland en Duitsland. In dit hoofdstuk wordt de terugkoppeling gemaakt naar Vlaanderen, en meer bepaald de vraag of men er in Vlaanderen eigenlijk wel een draagvlak bestaat om dergelijke regelingen in te voeren.

Tijdspaarregelingen zijn instrumenten om de flexibiliteit te verhogen van zowel de werknemers (zogenaamde tijdssoevereiniteit) als van de werkgever (en dan vooral de temporele flexibiliteit). Nu zullen werknemers en werkgevers altijd wel vragende partij zijn voor meer flexibiliteit, maar de vragen die in dit hoofdstuk worden gesteld en (gedeeltelijk) worden beantwoord zijn:

- Volstaat het huidige niveau van flexibiliteit bij Vlaamse werknemers en werkgevers?
- Wat zijn de grootste knelpunten die werkgevers en werknemers ondervinden bij de organisatie van de productie en de combinatie van arbeid-gezin?
- In welke mate kunnen geld- en tijdspaarregelingen een oplossing bieden voor deze knelpunten?

In een eerste stap zullen bestaande verlof- en uittrederegelingen worden besproken. Het gaat daarbij hoofdzakelijk om het tijdskrediet (vroegere loopbaanonderbreking) en het (deeltijds) brugpensioen. Vervolgens zal gebruik worden gemaakt van de analyseresultaten van het FBA-project (Family Business Audit). Daarna wordt ook nog bekeken wat er in de PASO-data aanwezig is aangaande flexibiliteit voor werknemers en werkgevers. De bovenstaande vragen zullen in dit hoofdstuk niet éénduidig kunnen beantwoord worden, maar er zal eerder worden aangegeven in welke richting een antwoord moet worden gezocht.

Tot slot zal in een laatste deel de tijdspaarregeling nog vanuit een ander perspectief worden bekeken, namelijk de mogelijkheid om via een systeem van tijdsparen jobs te creëren. Dit sluit aan bij wat bij wat in hoofdstuk 2 reeds is gezegd over één van de mogelijkheden van een transitionele arbeidsmarkten, namelijk het arbeidsherverdelend effect ervan.

2. Bestaande verlof- en uittrederegelingen

Allerhande verlofregelingen kunnen werknemers helpen bij het verhogen van hun tijdssoevereiniteit. Van meer tijdssoevereiniteit is sprake wanneer werknemers meer keuzevrijheid krijgen bij de planning van hun vakantieperiode, een zekere vrijheid kunnen genieten bij het verdelen van het werk over de dag, de week, het jaar en/of hun hele arbeidsloopbaan (PASO, 2002). Zoals reeds een aantal keer werd aangehaald, heeft de overheid in België en in Vlaanderen al een heel aantal initiatieven op dit vlak genomen: denken we maar aan de regeling rond het tijdskrediet (de vroegere loopbaanonderbreking) en de thematische verloven zoals ouderschapsverlof. De vraag die we ons moeten stellen is dan ook of tijdspaarregelingen enige meerwaarde brengen ten opzichte van de bestaande verlof- en uittrederegelingen. In eerste instantie wordt gefocust op het tijdskrediet en daarna komen het voltijds en deeltijds brugpensioen aan bod.

2.1 Tijdskrediet

2.1.1 Algemene beschrijving van de verschillende vormen van tijdskrediet

Het stelsel van tijdskrediet is een vervanging het vroegere stelsel van loopbaanonderbreking en is sinds 1 januari 2002 in voege. In feite bestaan er verschillende vormen van tijdskrediet:

- Tijdskrediet: een volledige onderbreking van de loopbaan of overstappen naar een halftijdse tewerkstelling, ongeacht de leeftijd, en dit voor een bepaalde duurtijd. Deze duurtijd bedraagt 1 jaar over de ganse loopbaan en moet worden opgenomen in minimumperiodes van 3 maanden. Sectoren en ondernemingen kunnen deze duurtijd bij CAO verlengen tot maximaal 5 jaar over de loopbaan.
- Loopbaanvermindering tot een 4/5de tewerkstelling: de mogelijkheid om de loopbaan te verminderen met 1 dag per week of 2 halve dagen per week, en dit gedurende minimum 6 maanden en maximum 5 jaar van de loopbaan. Het gaat om een recht op een vierdagenweek en dus geldt dit recht enkel voor voltijds werkenden.
- Bijzonder recht op loopbaanvermindering voor +50-jarigen: +50-jarigen kunnen hun loopbaan tot een 4/5de of halftijdse baan verminderen. Dit recht is onbepaald in duur en kan dus lopen tot aan het pensioen of het brugpensioen.

Naast het tijdskrediet bestaan ook nog de zogenaamde thematische verloven, namelijk:

- het ouderschapsverlof voor de geboorte of adoptie van een kind;
- verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- verlof voor palliatieve zorgen.

Personen die tijdskrediet of een thematisch verlof opnemen, krijgen een uitkering van de RVA, die afhangt van de anciënniteit, de vorm van het tijdskrediet of het thematisch verlof en de omvang van de arbeidsduurvermindering (volledige onderbreking, halftijdse onderbreking, onderbreking met 1/5de, ...). Voor tijdskrediet bedraagt de maximale uitkering tussen de 500 en 600 euro (en dit is het bedrag voor een voltijdse werknemer met meer dan 5 jaar anciënniteit die een volledige

onderbreking neemt). Ook bij de thematische verloven liggen de hoogste uitkeringen tussen de 500 en 600 euro. Men ontvangt deze RVA-uitkeringen gedurende de ganse duur van de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties. Bovenop deze RVA-uitkeringen kan men nog Vlaamse aanmoedigingspremies ontvangen waarvan de maximale hoogte ligt tussen 150 en 200 euro.

2.1.2 Gebruik van de huidige regeling

Het stelsel van loopbaanonderbreking of tijdskrediet kent zeker een stijgend succes: in 1996 bedroeg het aantal werknemers in loopbaanonderbreking in het Vlaams Gewest rond de 34 000 en in 2001 was dit gestegen tot meer dan 77 000. Ongeveer 60% van deze loopbaanonderbrekers genoot in 2001 een aanmoedigingspremie van de Vlaamse overheid (Administratie Werkgelegenheid, 2002). Loopbaanonderbreking is in hoofdzaak een vrouwenzaak: bij de -50-jarigen zijn negen op tien loopbaanonderbrekers vrouwen en bij 50-plussers is dat zeven op tien. Bij de 50-plussers is het aandeel mannen dus duidelijk groter (Herremans et al., 2003).

Ook uit het onderzoek van Devisscher & Peeters (2001) blijkt dat het vooral vrouwen zijn die loopbaanonderbreking nemen. De reden voor de onderbreking van de loopbaan is vooral te vinden bij het vervullen van zorgtaken, en dan vooral voor de kinderopvang, op zeer grote afstand gevolgd door vrije tijd en het volgen van een opleiding. Bij mannen zijn de motieven minder uitgesproken: zij nemen in ongeveer gelijke mate tijdskrediet om meer vrije tijd te hebben, om voor de kinderen te zorgen en bij het einde van hun loopbaan. Mannen gebruiken tijdskrediet dus meer om de loopbaan geleidelijk te verminderen als voorbereiding op de definitieve uittreding via (brug)pensioen.

2.1.3 Knelpunten

Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat loopbaanonderbrekers vooral personen zijn die het zich (financieel) kunnen permitteren om tijdelijk hun loopbaan te onderbreken: ze hebben immers een werkende partner zodat het inkomensverlies (gedeeltelijk) kan opgevangen worden. Deze verlovvorm bereikt dus veel minder de kansengroepen op de arbeidsmarkt zoals alleenstaanden: zij zullen het zich financieel veel minder kunnen permitteren om hun loopbaan te onderbreken.

Bij volledige onderbreking van de loopbaan wordt de afstand tot de arbeidsmarkt wel vrij groot en bestaat er een groot risico op verlies van human capital. Daar waar de loopbaanonderbreker vroeger nog (deeltijds of voltijds) werkte, zal deze persoon zich tijdens de onderbreking volledig buiten de arbeidsmarkt bevinden. Het menselijk kapitaal zal minder snel aan waarde inboeten indien de band met de arbeidsmarkt behouden blijft via deeltijds werk dan wanneer deze persoon ook maar voor een beperkte tijd de arbeidsmarkt volledig de rug toekeert (Schippers, 2002). Nu zijn werknemers tijdens hun loopbaanonderbreking wel beschermd tegen ontslag en moet de loopbaanonderbreker na terugkeer terug worden herplaatst in zijn vroegere functie. Anderzijds kan men zich afvragen wat de gevolgen zijn van het nemen van loopbaanonderbreking op de

verdere loopbaan van deze persoon zoals loonsverhogingen en kansen op promotie. Empirische gegevens hierover ontbreken vooralsnog, al gaat 72% van de respondenten bij het onderzoek van Devisscher & Peeters (2001) niet akkoord met de stelling dat loopbaanonderbreking de loopbaan in de toekomst negatief zou kunnen beïnvloeden. In hetzelfde onderzoek werd ook gekeken naar de effecten op iets langere termijn van loopbaanonderbreking en daaruit blijkt dat loopbaanonderbreking voor velen een tussenstap is naar deeltijds werken. Daar waar 80% voor de loopbaanonderbreking voltijds werkte, blijkt 40% na de loopbaanonderbreking deeltijds te zijn gaan werken en 5% gestopt met werken. Van de personen die op het moment van de enquête nog in loopbaanonderbreking waren, wenste één op drie nadien deeltijds te gaan werken, 20% wou de onderbreking verlengen en 16% wenste te stoppen met werken.

Voor de werkgever bestaat de grootste kost van een personeelslid dat met loopbaanonderbreking is, uit de opvang van de vermindering van zijn personeel. In het oude stelsel van loopbaanonderbreking bestond zelfs de verplichting om een persoon die met loopbaanonderbreking is, te vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze (of iemand die daarmee werd gelijkgesteld). Dit betekent niet dat de werkgever niet meer geconfronteerd worden met kosten bij loopbaanonderbreking, want het wegvallen van een persoon moet worden opgevangen (hetzij door een vervanging, hetzij door een reorganisatie van het (productie)proces) en dit gaat altijd gepaard met transactiekosten. Om deze transactiekosten toch binnen de perken te houden, werden aan de werkgevers wel enkele instrumenten gegeven die het onvoorwaardelijke recht op tijdskrediet wat kunnen inperken.

2.1.4 Vergelijking van het stelsel van tijdskrediet (loopbaanonderbreking) met verlofsparen

Zowel het stelsel van tijdskrediet als een verlofspaarregeling voorzien in tijd en geld om de transitie te kunnen maken van betaald werk naar een andere activiteit. Deze andere activiteit is in veel gevallen niet gedefinieerd, dus de werknemer die van één van deze regelingen gebruik zou maken, heeft op dit vlak een vrij grote keuzevrijheid.

De verschillpunten tussen beide regelingen hebben te maken met:

- opbouw van het verlofrecht;
- gebruik in de tijd;
- algemeenheid van de regeling.

Wat de *opbouw van het recht* betreft, kan worden gesteld dat het systeem van tijdskrediet een wettelijk recht is (zij het dat de opname van het verlof niet altijd wettelijke gegarandeerd is). Iedere werknemer heeft dus recht op de volledige of gedeeltelijke onderbreking van zijn loopbaan waarbij ook een inkomen wordt gegarandeerd. Verlofsparen is iets dat moet worden opgebouwd: men kan wel een recht geven om te sparen voor verlof, maar het aantal dagen en het inkomen moet door de werknemer zelf worden gespaard. Dit veronderstelt dus dat men de mogelijkheid moet hebben om te kunnen sparen.

Dit eerste verschil is wel niet onbelangrijk. Het feit dat men bij verlofsparen eigen verlofdagen, overuren, compensatiedagen of zelfs loon spaart om later op te nemen, impliceert toch wel dat de

kans groot is dat deze gespaarde verlofdagen later effectief worden opgebruikt. Bij tijdskrediet heeft iedereen wel recht op een betaald verlof, maar het aantal werknemers dat werkelijk gebruik maakt van dit recht is relatief klein. Ten aanzien van werkgevers is dit niet onbelangrijk en kan dit aanleiding geven tot een vorm van discriminatie tussen werknemers. Indien een werknemer van werk verandert, dan wordt er op dit moment door de potentiële werkgever weinig of geen aandacht geschonken aan het feit of deze werknemer zijn recht op tijdskrediet al dan niet heeft opgenomen. Bij verlofsparen zou het opgespaarde tegoed (gesteld dat men het spaartegoed kan overdragen van de ene werkgever naar de andere) wel eens van belang kunnen zijn de potentiële werkgever, waarbij werkgevers minder geneigd zouden zijn om werknemers met een groot opgebouwd spaartegoed aan te werven.

Het feit dat tijdskrediet een algemeen wettelijk recht is, heeft ook als implicatie dat dit recht niet echt verbonden is met de werkgever waarbij men is tewerkgesteld: het is immers de overheid die in dit recht voorziet en ook het inkomen (de uitkering) uitbetaalt. Bij verlofsparen is er wel een veel nauwere band met de werkgever waar men is tewerkgesteld en het is ook deze werkgever die het loon tijdens het verlof verder zal uitbetalen. Dit houdt wel risico's in: bij een faillissement van de werkgever kan dit moeilijkheden geven en bestaat het gevaar dat men zijn opgespaarde verlofrechten kwijt is. Bij een wettelijk recht zoals het tijdskrediet, is er geen sprake van dit risico.

Naar *gebruik in tijd* kan worden gesteld dat tijdskrediet een 'beperkt' recht is. We bedoelen hiermee dat de werknemer maar een beperkt aantal keer gebruik kan maken van het recht op tijdskrediet (al is het bijzonder recht op loopbaanvermindering voor 50-plussers hier enigszins een uitzondering op): zo heeft elke werknemer in principe recht op één jaar tijdskrediet gedurende zijn ganse loopbaan (al kan men dit uitbreiden tot maximaal 5 jaar) en vanaf het moment dat dit recht is opgebruikt, is het ook gedaan. Bij verlofsparen worden er ook wel beperkingen ingelegd, bijvoorbeeld naar maximaal op te bouwen spaartegoed of naar de maximale spaarperiode (cf. de tijdspaarrekeningen op korte en op lange termijn in Duitsland), maar bij verlofsparen kan men in principe heel de loopbaan sparen (mits men op geregelde tijdstippen de spaarrekening debiteert), waardoor het bijvoorbeeld mogelijk is om meer transities te doen gedurende zijn loopbaan.

Zoals eerder al werd gesteld is het tijdskrediet een wettelijk recht dat geldt voor iedere werknemer (mits men aan bepaalde voorwaarden voldoet zoals anciënniteit). Met uitzondering van de levensloopregeling in Nederland was verlofsparen iets dat mogelijk was voor werknemers uit bepaalde sectoren of bedrijven, en in veel gevallen moest de werkgever dan nog een regeling aanbieden aan zijn werknemers. Tijdskrediet is dus blijkbaar een veel algemenere regeling dan verlofsparen, wat gevolgen heeft naar overdraagbaarheid tussen werkgevers. Het recht op tijdskrediet is zonder veel problemen overdraagbaar van de ene werkgever naar de andere, terwijl spaartegoeden van verlofspaarrekeningen veel meer moeilijkheden opleveren naar overdraagbaarheid.

Het belangrijkste knelpunt dat men bij het tijdskrediet aantroft, namelijk het feit dat het systeem vooral wordt gebruikt voor die personen die het zich (financieel) kunnen permitteren om hun loopbaan tijdelijk (volledig of gedeeltelijk) te onderbreken, wordt door het verlofsparen niet helemaal opgelost. Bij verlofsparen kan je in principe wel een volledige doorbetaling van het

laatstverdiende loon krijgen, wat in de meeste gevallen toch aanzienlijk hoger ligt dan de uitkering bij tijdskrediet. Op het eerste zicht zou men dan ook verwachten dat een systeem van verlofsparen veel toegankelijker moet zijn dan een systeem van tijdskrediet, omdat er in het laatste geval toch wel sprake is van een serieuze inkomensderving. Zoals al een paar keer is aangestipt, moet men bij verlofsparen echter wel de mogelijkheid hebben om te kunnen sparen. Met andere woorden, werknemers met een laag inkomen zullen ook hier eerder uit de boot vallen. Daar bovenop komt ook nog eens dat het systeem van verlofsparen ook minder toegankelijk is voor werknemers die weinig vrije tijd hebben (alleenstaanden, werknemers met veel gezinslast): zij hebben immers ook weinig tijd om tijdens hun arbeidsloopbaan verlof te kunnen sparen via een tijdspaarregeling. Bij een systeem van tijdskrediet wordt deze groep van mensen het minder getroffen.

Kort samengevat kan men dus stellen dat het tijdskrediet ten opzichte van het verlofsparen als voordeel heeft dat:

- het een wettelijk recht is waar (bijna) iedere werkgever recht op heeft zonder dat men er voor moet sparen;
- dit recht niet echt aanleiding zal geven tot discriminatie tussen werknemers;
- dit recht gewaarborgd wordt door de overheid en niet door een werkgever, wat het risico op verlies van de rechten door bv. faillissement aanzienlijk verlaagt;
- het een algemeen recht is dat geldt voor bijna iedere werknemer en waarbij er dus ook weinig of geen problemen zijn naar overdraagbaarheid van de ene werkgever naar de andere;
- werknemers die weinig tijd hebben om te sparen, via deze regeling nog een mogelijkheid hebben om verlof te nemen.

Het grote voordeel van verlofsparen is dan weer dat:

- het niet beperkt is in de tijd zodat verlofsparen aanleiding kan geven tot het maken van meer transities gedurende de arbeidsloopbaan;
- het mogelijkheden geeft om het loon volledig te laten doorbetalen tijdens de opname van het verlof.

2.2 Halftijds en voltijds brugpensioenen

2.2.1 Algemene beschrijving van de maatregel

Het brugpensioen is een vrij oude Belgische maatregel en biedt een ontslagen oudere werknemer de mogelijkheid om een aanvullende vergoeding te genieten bovenop de werkloosheidsuitkering. Deze aanvullende vergoeding valt ten laste van de private werkgever of van een fonds voor bestaanszekerheid en bedraagt minstens de helft van het verschil tussen het (geplafonneerd) nettoloon en de werkloosheidsuitkering. Om van deze aanvullende vergoeding te kunnen genieten, moet de werknemer wel voldoen aan een aantal voorwaarden zoals minimale leeftijd, minimale anciënniteit en uitkeringsgerechtigheid. Oorspronkelijk was het de bedoeling van deze maatregel om bij krappe werkgelegenheid de tewerkstelling van jongeren te bevorderen, maar nu wordt deze maatregel meer gebruikt om herstructureringen door te voeren onder sociaal gunstigere voorwaarden. De werkgever is verplicht om de bruggepensioneerde te vervangen, maar hierop

bestaan een aantal uitzonderingen zoals in het geval van een bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering, indien de werkgever kan aantonen dat de functie van de bruggepensioneerde wegvalt enz.

Het halftijds brugpensioen geeft de werknemers de mogelijkheid om het einde van de loopbaan minder belastend te maken door over te schakelen naar deeltijds werken, en het vormt zo dus eigenlijk de brug tussen een voltijdse job en volledige stopzetting van de beroepsactiviteit. De personen die halftijds brugpensioen willen opnemen, krijgen tot en met het rustpensioen een inkomen dat ergens ligt tussen het voltijds brugpensioen en het loon dat men bij een voltijdse betrekking ontvangt. Dit inkomen is samengesteld uit de helft van het vroegere loon, een werkloosheidsuitkering en een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever.

2.2.2 Bereik van de maatregel

Het voltijds brugpensioen kent een vrij groot succes. Tot het begin van de jaren '90 kende dit systeem een stijging, waarbij er op het toppunt in 1996 zo'n 89 000 bruggepensioneerden waren in Vlaanderen. Nadien is er een stabilisatie en de laatste jaren is er zelfs een daling van 78 000 in 1999 tot bijna 72 000 in het eerste kwartaal van 2003 (Herremans et al., 2003).

De mannen nemen bijna 90% van het aantal bruggepensioneerden voor hun rekening, wat historisch kan worden verklaard: aanvankelijk was het brugpensioen op de leest geschoeid van de (mannelijke) industriële sectoren waar zware arbeid werd verricht. Daarnaast is op oudere leeftijd ook de participatiegraad bij vrouwen kleiner dan bij mannen waardoor ze uiteraard veel minder in aanmerking komen voor het brugpensioen. Naar leeftijd blijkt dat het aandeel bruggepensioneerden stijgt met de leeftijd: 60% van de bruggepensioneerden zijn ouder dan 60 jaar (Steunpunt WAV, 2002).

Het halftijds brugpensioen kent, zeker in vergelijking met andere vergelijkbare stelsels zoals de loopbaanvermindering van +50-jarigen, een zeer matig succes. Op Belgisch niveau waren er in 1999 slechts 899 personen met halftijds brugpensioen. Mogelijke verklaringen voor dit zeer matige succes zijn (MTA, 2000):

- Wanneer aan een werknemer de keuze wordt geboden tussen voltijds en deeltijds brugpensioen, dan zal deze in de meerderheid van de gevallen verkiesbaar zijn om volledig te stoppen met werken. De cultuur om te opteren voor een halftijds loopbaaneinde is nog niet echt de gewoonte geworden, hoewel dit dan weer enigszins wordt tegengesproken door het succes van het stelsel van loopbaanvermindering voor +50-jarigen.
- Halftijds brugpensioen en het stelsel van loopbaanvermindering voor +50-jarigen zijn in feite concurrenten van elkaar, waarbij de aanvullende vergoedingen voor een halftijds bruggepensioneerde zelfs hoger liggen dan die van loopbaanvermindering. De reden waarom het stelsel van halftijds brugpensioen ondanks dit financieel voordeel dan toch weinig succes kent, heeft wellicht te maken met de complexe berekening van deze aanvullende vergoeding: om het exacte bedrag te kennen moet men rekening houden met de belastingsschalen, de bedragen van de werkloosheidsuitkering en de bedragen die zouden moeten worden uitgekeerd indien de betrokkene volledig brugpensioen zou nemen.

2.2.3 Knelpunten

Het voltijds brugpensioen is een definitieve uittredingsmaatregel en maakt het per definitie onmogelijk om terug te keren naar de oude job. Deze regeling leidt dus tot een daling van het arbeidsaanbod. Het brugpensioen was vroeger trouwens een maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid waarbij het idee was dat er werkgelegenheid werd gecreëerd door een vervangingsplicht op te leggen: elke persoon die met brugpensioen ging, moest worden vervangen. Vandaag de dag is het eerder een sociale begeleidingsmaatregel waarbij ontslagen werknemers een financieel gunstige regeling krijgen aangeboden om te stoppen met werken. Deze transitie van betaalde arbeid naar pensioen leidt echter tot een enorme uitstroom van vakkennis en van potentiële opleiders voor de jongeren in de onderneming (MTA, 2000). Op deze manier staat een maatregel als voltijds brugpensioen dan ook haaks op de doelstelling van de overheid om de werkzaamheidsgraad te verhogen.

Een vrij theoretisch onderzoek van De La Croix (2000) toont trouwens de negatieve gevolgen aan van een feitelijke daling van de pensioenleeftijd (door systemen als voltijds brugpensioen) op de groei van een economie. Een daling van de pensioenleeftijd heeft immers tot gevolg dat de periode vermindert gedurende dewelke het menselijk kapitaal van een werknemer productief is, waardoor jongeren en ook werknemers op middelbare leeftijd ontmoedigd kunnen worden om zich te vormen. Daarnaast neemt de omvang van beroepsbevolking af waardoor het totale menselijke kapitaal van een maatschappij afneemt. Beide effecten hebben op lange termijn een negatieve invloed op de groei van een economie.

Een systeem als halftijds brugpensioen heeft dan minder negatieve gevolgen voor het totale arbeidsaanbod en de groei van een economie: de halftijds bruggepensioneerde blijft immers actief en neemt nog deel aan het productieproces zodat hier veel minder sprake is van verspilling van menselijk kapitaal.

Een systeem van voltijds brugpensioen is bovendien vrij duur voor de overheid: er moeten immers werkloosheidsvergoedingen worden betaald en het terugverdieneffect in termen van vervanging van bruggepensioneerden door uitkeringsgerechtigden (of daarmee gelijkgestelden) is zeker niet van die aard dat dit kan worden opgevangen.² In 1999 bedroeg de kostprijs voor de federale overheid 48,8 miljard BEF (MTA, 2000). In dit cijfer zitten alleen de directe kosten voor de overheid, terwijl de indirecte kosten door de verspilling van het menselijk kapitaal waarschijnlijk nog hoger zullen liggen.

Ook voor de werkgevers en werknemers heeft het systeem zijn kostprijs: zo is er het inkomensverlies voor de werknemers en de werkgevers moeten een aanvullende vergoeding betalen. Toch doet het succes van het systeem van het voltijds brugpensioen vermoeden dat deze kostprijs voor werkgever en werknemer relatief gering is. Zo is het systeem voor de werkgever een manier om zijn oudere werknemers 'op een sociaal verantwoorde wijze' te kunnen ontslaan en wordt het gebruikt als sociale begeleidingsmaatregel. Voor werknemers is er wel een inko-

² De vervangingsverplichting werd volgens de RVA slechts in 41,1% van de gevallen opgelegd (MTA, 2001).

mensverlies, maar ze krijgen een inkomen dat niet heel veel lager is dan het laatste loon dat ze verdienden. Bovendien blijkt uit het onderzoek van Matheus et al. (2001) dat het minimaal noodzakelijk inkomen van deze uitstromers relatief laag is, wat dan weer te wijten is aan het feit dat ze weinig of geen personen ten laste zullen hebben. Gevolg is dan ook dat deze personen het niet moeilijk om rond te komen met hun inkomen.

2.2.4 Brugpensioen vervangen door verlofsparen?

In Nederland en Duitsland worden verschillende houdingen aangenomen ten aanzien van de relatie tussen brugpensioen en verlofsparen: in Nederland is het zelfs verboden om bepaalde spaartegoeden op te nemen vlak voor het brugpensioen (alhoewel de levensloopregeling hier al enige versoepeling in brengt), terwijl in Duitsland de spaartegoeden van spaarrekeningen op lange termijn wél gebruikt kunnen worden om vervroegd uit te treden.

Indien het brugpensioen (gedeeltelijk) zou vervangen worden door verlofsparen, zijn er toch wel enige aandachtspunten op te merken. In eerste instantie moeten de werknemers dan *aanzienlijke spaartegoeden bijeensparen*. Het brugpensioen bedraagt meestal een aantal jaren en dit betekent dat men de nodige jaren op de spaarrekening moet hebben staan. Niet alleen betekent dit dat men geen maximale spaartegoeden kan opleggen, maar bovendien dat men de spaartegoeden tijdens de arbeidsloopbaan ook ongemoeid moet laten en niet kan gebruiken voor andere transities. Hierdoor wordt de keuzevrijheid van de werknemers serieus verminderd, maar daardoor zou een systeem van verlofsparen ook zijn doel (gedeeltelijk) voorbijschieten.

Om aanzienlijke spaartegoeden bijeen te kunnen sparen, is het logisch dat de *spaarperiode ook lang genoeg is*, anders moet men op een te korte teveel verlof of geld bijeensparen. Dergelijke spaarrekeningen op lange termijn lopen een risico op waardeverlies of faillissement, en ze moeten hier dan ook voldoende tegen beschermd worden.

Naar *manier van sparen* hebben werknemers er dan alle belang bij om via tijd te sparen: op oudere leeftijd verdient men immers gemiddeld meer dan op jonge leeftijd (en uit het vorige punt kwam al naar voor dat werknemers vroeg in hun loopbaan moeten beginnen sparen), en indien men vanaf jonge leeftijd via geldsparen een spaartegoed begint op te bouwen, daalt de waarde van het spaartegoed (uitgedrukt in tijd) bij elke loonsverhoging. De voorwaarde is wel dat men als werknemer dan voldoende in de mogelijkheid moet verkeren om de nodige tijd bijeen te sparen.

Het grote voordeel van het vervangen van het brugpensioen door verlofsparen heeft te maken met *de kostprijs*: de overheid hoeft geen uitkeringen meer te betalen en de werkgevers hoeven geen bijkomend loon meer uit te betalen. De werknemer ontvangt nog wel een loon, maar het gaat over een uitgestelde betaling van het loon.

Het belangrijkste knelpunt van het brugpensioen, en dan zeker van het voltijds brugpensioen, blijft echter bestaan: het arbeidsaanbod wordt in beide systemen evengoed verlaagd met de verspilling van het menselijk kapitaal als gevolg.

3. Het FBA-project

Het FBA-project is een wetenschappelijk onderzoek waarbij er een auditinstrument werd ontwikkeld om organisaties te screenen op het Family & Business beleid (combinatie van het bedrijfsleven met het gezins- en privé-leven) en ze ook te helpen bij de ontwikkeling en optimalisatie een dergelijk beleid. Het instrument dat men heeft ontwikkeld, werd nadien ook uitgetest bij 12 organisaties. Na deze eerste testfase werd het instrument geëvalueerd en aangepast, en vervolgens werden opnieuw 24 casestudies uitgevoerd. Bij de toepassing van het instrument worden diverse aspecten van de arbeidsorganisatie in kaart gebracht, en onder andere via een schriftelijke bevraging van de werknemers en zogenaamde beleidsactoren (topmanagement, lijnmanagement en vakbondsafgevaardigden). Bij de beleidsactoren wordt gepeild naar visies en keuzes, en bij de werknemers naar de feitelijke en gewenste situatie inzake gezins- en beroepsleven. De aspecten van de arbeidsorganisatie die in kaart worden gebracht zijn de werktijdregelingen, verlofregelingen, werkorganisatie en voorzieningen (zoals kinderopvang en dergelijke).

Naast een analyse op individueel bedrijfsniveau werd in het FBA-project ook een macro-analyse gemaakt op basis van de totale steekproef van werknemers en beleidsactoren die werden bevraagd tijdens de uitvoering van dit project. Deze macro-analyse is uitgevoerd op basis van de laatste 24 casestudies (dus de cases na de eerste testfase). Uiteindelijk hebben 3 719 werknemers van de 24 deelnemende organisaties een vragenlijst ingevuld (60% van de werknemers die een vragenlijst hebben gekregen). Daarnaast hebben ook nog 214 beleidsactoren deelgenomen aan het project.

De steekproef van werknemers is zeker niet representatief voor de hele Vlaamse werknemerspopulatie: zo zitten er ongeveer 25% mannelijke en 75% vrouwelijke werknemers in de steekproef, hoewel er binnen de groep van mannen en vrouwen wel een behoorlijke verdeling naar leeftijd en onderwijsniveau zou zijn (Danau & Van Dongen, 2002). De algemene resultaten die gerapporteerd worden, mogen dus zeker niet veralgemeend worden. De reden waarom ze toch gepresenteerd worden, is dat toch een voorbeeld geeft van aspecten die belangrijk zijn bij de eventuele invoering van verlofspaarregelingen in Vlaamse ondernemingen. Zo worden het feitelijk en gewenst niveau van een aantal aspecten rond arbeidstijd en flexibiliteit bij werknemers en bij het management in kaart gebracht.

3.1 Combinatie privé en werk

Op het moment van de enquête bedroeg de gemiddelde contractuele arbeidsduur 34 uur (mannen 39 en vrouwen 32 uur). Ongeveer 62% werkte voltijds (91% bij de mannen en 52% bij de vrouwen), 31% werkt deeltijds en 6% is in loopbaanonderbreking. Op dat ogenblik bedroeg de gemiddelde leeftijd 39 jaar, en in de toekomst wilden de respondent nog gemiddeld 18 jaar blijven werken, wat impliceert dat men op 57 jaar met pensioen wil gaan. In de toekomst wil men ook minder uren werken (mannen 36 uur en vrouwen 30).

Over het algemeen hebben de respondenten vrij veel problemen met de combinatie van beroeps- en gezinsleven. De belangrijkste problemen zijn het doorschuiven van teveel gezinswerk naar het weekend (36% van de respondenten heeft hier veel tot zeer veel problemen mee), te weinig tijd voor hobby's of het verenigingsleven (31%) en te weinig tijd voor het gezinsleven (27%). Vrouwen ondervinden meer moeilijkheden dan mannen.

De redenen waarom men werkt, verschillen bij mannen en vrouwen. Bij mannen zijn de belangrijkste redenen:

- uit financiële noodzakelijkheid (bij 90,2% van de mannen is dit een belangrijke tot zeer belangrijke reden);
- men wil zelf een bijdrage doen tot het gezinsinkomen (79,4%);
- men wil financieel zelfstandig zijn (78,6%).

Bij vrouwen zijn de belangrijkste redenen:

- een baan biedt sociale contacten (83,9%);
- men wil zelf een bijdrage doen tot het gezinsinkomen (75,0%);
- uit financiële noodzakelijkheid (74,9%).

3.2 Werktijdregelingen

Zoals eerder al werd aangehaald willen de respondenten in de toekomst minder gaan werken: nog maar 30% wil voltijds blijven werken. De wens voor deeltijdbanen is aanwezig bij alle personeelscategorieën, maar bij jongere mannen en personen zonder partner en kinderen is deze wens minder aanwezig. Vermoedelijk is de vraag naar deeltijdbanen binnen de steekproef een overschatting van de algemene vraag bij Vlaamse werknemers (Danau & Van Dongen, 2002). Bij de beleidsactoren wil men kleine deeltijdbanen eerder afremmen en de gewone voltijdse banen behouden. Het top- en lijnmanagement heeft vooral bezwaren tegen deeltijdbanen uit praktische en organisatorische overwegingen.

Wat overuren betreft, blijkt dat 54% van de respondenten overuren presteert (en dan vooral mannen, werknemers jonger dan 30 jaar en werknemers met hoger functies). Iets meer dan 70% van de personen die overuren presteren, krijgt een volledige compensatie in tijd; 3% krijgt zelfs anderhalve compensatie in tijd. Naar de toekomst toe willen minder werknemers nog overuren doen (57% en dan vooral bij de leidinggevenden), iets minder werknemers een volledige tijdscompensatie (63%), maar veel meer willen anderhalve compensatie in tijd (20%). Bijna 33% kan de overuren volledig vrij opnemen (meer mannen, oudere personen en werknemers in hogere functies), en in de toekomst willen veel meer mensen een volledig vrije opname van uren (65%). De beleidsactoren willen het aantal overuren licht verminderen, maar op het vlak van compensatie is er geen eensgezindheid tussen vakbonden, lijn- en topmanagement.

Meer dan driekwart van de werknemers heeft een dagdienst (meer mannen, oudere werknemers en werknemers met een hogere functie) en ruim 85% wil dit in de toekomst. Wat het aantal uren per dag betreft, heeft 37% van de werknemers beperkte en 12% zeer flexibele werkuren (meer

jongeren en hogere functies). 54% is bereid om flexibel te werken op dagbasis en 21% zeer flexibel. De beleidsactoren willen beperkte flexibele werkuren licht stimuleren, en er lijkt op dit vlak toch voldoende overeenstemming te zijn tussen werknemers en beleidsactoren.

Ruim 18% heeft glijdende werkuren in het begin van de werkdag en 23% bij het einde. Naar de toekomst toe wil 44% glijdende werkuren bij het begin en 46% bij het einde. Uit de interviews met de beleidsactoren blijkt dat men glijdende werkuren wil mogelijk maken voor die groepen waar het organisatorisch mogelijk voor is.

Bijna 70% van de werknemers werkt 5 dagen per week (veel meer mannen, personen zonder partner of kinderen, hogere functies), 8% vier dagen en 5% heeft een variabel aantal werkdagen. Maar liefst 28% wil een vierdaagse werkweek, en minder personen willen nog een variabel aantal werkdagen hebben. De beleidsactoren staan wel open voor een vierdaagse werkweek, maar zien vooral organisatorische problemen bij de invoering ervan.

3.3 Verlofregelingen

Bijna 60% van de werknemers heeft 20 tot 30 vakantiedagen, 25% heeft er minder dan 20 en 16% heeft meer dan 30 dagen. Vrij veel werknemers willen meer vakantiedagen (46% wil meer dan 30 dagen), maar de beleidsactoren willen de bestaande regeling grotendeels behouden. In bijna een derde van de gevallen is de opname bijna volledig vrij, maar in de toekomst wil bijna twee derde van de werknemers een volledig vrije opname van de vakantiedagen. Bij de beleidsactoren is er geen overeenstemming op dit vlak: vakbonden willen een (bijna) volledig vrije opname stimuleren terwijl het topmanagement dit eerder wil afremmen.

Bijna 64% van de werknemers heeft ADV- of compensatiedagen (vooral oudere werknemers en voltijds werkenden). In de toekomst wil 80% van de werknemers compensatiedagen. 38% van de werknemers kunnen hun ADV- en compensatiedagen vrij opnemen en in de toekomst wil 65% van de gebruikers dit. Bij de beleidsactoren is er over het principe van de ADV- en compensatiedagen geen dispuut, maar wel over de opname ervan.

Daarnaast wordt in de enquête ook nog aandacht geschonken aan de tijdelijke vermindering van de werkuren zonder specifieke reden (loopbaanonderbreking of tijdskrediet en verlof zonder wedde). Slechts een zeer beperkte groep (minder dan 10%) heeft hier het jaar voor de bevraging van gebruik gemaakt. De meeste gebruikers zijn vrouwen. In de toekomst willen wel meer werknemers gebruik maken van deze mogelijkheid, en de vraag is groter bij vrouwen, personen met een partner en/of met kinderen. Bij de beleidsactoren wil het management deze tijdelijke verminderingen van de werkuren niet echt stimuleren, terwijl de vakbonden de huidige situatie wil behouden zoals ze is.

Daarnaast bestaan ook mogelijkheden om de werkuren tijdelijk te verminderen, maar dan met specifieke reden (klein verlet, ouderschapsverlof, zorgverloven, ...). Ook deze vormen worden maar sporadisch gebruikt. Het topmanagement wil enkel het zorgverlof voor een ziek gezinslid of

het palliatief verlof licht stimuleren, en enkel de officiële regelingen behouden. Het lijnmanagement en de vakbonden willen daarnaast ook het ouderschapsverlof licht stimuleren.

3.4 Conclusie

De FBA-studie levert wel een aantal resultaten op die betrekking hebben op meer dan 3 000 Vlaamse werknemers, maar de vraag is of deze resultaten zomaar geëxtrapoleerd kunnen worden naar de hele populatie van Vlaamse werknemers. Niettemin levert de studie toch een aantal mogelijke knelpunten en aandachtspunten op die bij de invoering van een verlofspaarregeling wel degelijk in het oog moeten worden gehouden:

- Om te kunnen sparen voor verlof moeten werknemers inleveren op hun maandelijks beschikbaar inkomen of moeten ze bereid zijn om op bepaalde momenten meer te werken of hun verlofdagen niet opnemen. De vraag is of werknemers hiertoe bereid zijn. Over het inleveren van hun maandelijks beschikbaar loon, zijn geen gegevens beschikbaar in de FBA-studie, maar de studie geeft een indicatie dat Vlaamse werknemers minder willen gaan werken, minder overuren werken (en bovendien willen een aanzienlijk deel van de werknemers eerder een financiële compensatie van de overuren). Anderzijds is er een vraag naar meer vakantie- en compensatiedagen (waardoor de spaarbasis vergroot zou worden) en ook naar een vrije opname van deze verlofdagen. Over de vraag naar meer spreiding en overdracht van vakantiedagen naar volgende jaren, is echter geen informatie aanwezig.
- De vraag naar een tijdelijke vermindering van de werkuren via bv. tijdskrediet is wel, al is het aandeel dat er gebruik van maakt relatief klein. Naar de toekomst willen wel meer personen hiervan gebruik maken, en dit blijken vooral vrouwen en werknemers met gezinslast te zijn. Het is maar de vraag of verlofspaarregelingen voor deze personen een oplossing kunnen bieden, en dan vooral voor de werknemers met een gezinslast (aangezien deze minder spaarmogelijkheden hebben).
- Bij de invoering van verlofspaarregelingen is het noodzakelijk om ook de nodige ondersteuning van werkgeverszijde te hebben: het moet niet alleen mogelijk zijn om verlofdagen te sparen (bv. de werkgever moet toelaten om verlofdagen over te dragen), maar ook om ze later in één aangesloten blok op te nemen. In dat verband zijn zaken zoals bijvoorbeeld vrije opname van het verlof en de flexibiliteit van de dienstregeling toch wel van belang. Met andere woorden, het is van belang om te weten tot hoever de werkgevers de tijdsovereïntiteit van hun werknemer willen of kunnen tolereren. In het deel dat gebaseerd is op de PASO-data wordt hier nog op teruggekomen.

4. Resultaten op basis van PASO

Ook bij de PASO-bevraging van Vlaamse bedrijven wordt aandacht geschonken aan flexibiliteit op werknemers- en werkgeversmaat. De PASO-data hebben in tegenstelling tot de data van het FBA-project betrekking op ondernemingen en zijn representatief op Vlaams niveau. Er worden twee zaken bekeken. In eerste instantie wordt nagegaan of de arrangementen binnen de bedrijfsmuren voldoende zijn aangepast om verlofspaarregelingen in te voeren. De introductie van

dergelijke regelingen vereisen immers de nodige aanpassingen op het vlak van arbeidsorganisatie, en de vraag is hoever werkgevers hierin willen gaan. Daarnaast wordt ook onderzocht welke vormen van temporele flexibiliteit momenteel worden gebruikt in Vlaamse ondernemingen. Met dit laatste komen we in feite terug op de Duitse tijdspaarregelingen, die vooral gebruikt worden als instrument voor het verhogen van de flexibiliteit op werkgeversmaat.

4.1 Ruimte voor werknemerssoevereiniteit?

Het realiseren van een grotere werknemerssoevereiniteit via verlofspaarregelingen vereist dat de arbeidsorganisatie binnen de bedrijfsmuren voldoende wordt aangepast. We kunnen hierbij denken aan flexibele manieren om (tijdelijke)uit te treden, flexibele werkregelingen, de vrije keuze over de opname van verlof, ...

Een eerste aanduiding is de mate waarin werknemers vrij zijn om het aantal werkdagen per week te kiezen. Bij meer dan drie kwart van de vestigingen ligt dit aantal vast. Bij 19% wordt aangegeven dat het aantal werkdagen per week vastligt volgens de organisatienoden en/of keuze van de werknemer. Er wordt echter niet gespecificeerd of het gaat om flexibiliteit van of voor de werknemer. De sectoren die hier het beste op scoren zijn de gezondheidszorg (51,2% van de vestigingen) en de openbare besturen (25,5%). Bij de bouw, metaal en elektronica en de overige industrie komt deze vorm van flexibiliteit niet voor.

Vervolgens is ook aangegeven in hoeverre het wekelijkse dienstrooster vastligt. Ook hier is bij driekwart van de vestigingen geen sprake van enige flexibiliteit en ligt het dienstrooster vast. Variabele dienstregelingen komen ook hier vooral voor in de gezondheidszorg en de openbare besturen.

Daarnaast is nog nagegaan of er in Vlaamse bedrijven glijdende werkuren worden aangeboden: in 13% van de vestigingen zijn er glijdende werkuren in het begin en aan het einde van de werkdag (al is het niet duidelijk of dit voor sommige of voor alle werknemers geldt), en bij 84% is er geen sprake van glijdende werkuren. De systemen van glijdende werkuren kennen de sterkste verspreiding in de financiële en zakelijke dienstverlening en de openbare besturen en gemeenschapsvoorzieningen. In de bouwsector komen ze helemaal niet voor.

Tot slot werd nog gekeken naar de regeling van overuren. Eén derde van de bedrijven geeft aan nauwelijks of geen overuren te kennen. In 8,6% opteert men voor een financiële compensatie en in 44% voor een compensatie in de vorm van verlof. Meer dan 85% van de vestigingen die een compensatie in de vorm van verlof hanteren, tolereren ook een grotendeels vrije opname. Ook op het vlak van opname van verlof geldt overwegend de vrijheid van de werknemer: in 61% van de vestigingen wordt gesteld dat vakantiedagen vrij kunnen worden opgenomen, waarbij opnieuw de gezondheidszorg en openbare besturen hoog scoren.

4.2 Flexibiliteit op werkgeversmaat

Tijdspaarregelingen kunnen ook worden ingevoerd vanuit de werkgeversvraag om meer temporele flexibiliteit, zoals de Duitse case heeft aangetoond. De mate waarin de Vlaamse werkgevers behoefte hebben aan deze vorm van flexibiliteit, hangt enerzijds aan van de fluctuaties in de vraag en anderzijds van het feit of de huidige gebruikte vormen van (temporele) flexibiliteit voldoen. De determinanten die de fluctuaties in de marktvraag beïnvloeden, zijn onder andere de specificatie die klanten vragen (standaardproducten of klantspecifieke producten?) en de mate waarin (on)voorspelbare schommelingen voorkomen in de vraag.

De PASO-data maken duidelijk dat bij een dalende vraag vooral het stelsel van tijdelijke werkloosheid wordt toegepast. Dit is een typisch Belgisch systeem dat werkgevers toelaat om een deel van hun arbeiders tijdelijk op non-actief te zetten zonder hun arbeidscontract te verbreken. De arbeiders krijgen dan geen loon, maar wel een werkloosheidsuitkering. Dit stelsel heeft als voordeel dat bedrijven niet direct moeten overgaan tot drastische maatregelen zoals ontslag. Opvallend is ook dat heel wat Vlaamse organisaties, en dan vooral die met minder dan tien werknemers, geen speciale maatregelen treffen bij een dalende vraag: zij blijven passief wat zeker risico's op verlies inhoudt. Bij een stijgende vraag wordt vooral beroep gedaan op overwerk als temporele vorm van flexibiliteit. De vraag of deze bestaande vormen van temporele flexibiliteit nu voldoende zijn, wordt echter niet gesteld en kan dus ook niet worden achterhaald op basis van de PASO-data.

5. Arbeidsherverdelend effect van verlofsparen

Tot slot wordt nog ingegaan op de vraag of tijdspaarregelingen een middel zijn om bijkomende jobs te creëren. Indien dit het geval is, dan zou dit een bijkomende motivatie zijn om dergelijke regelingen in te voeren (naast het bevorderen en optimaliseren van de transities of het verhogen van de temporele flexibiliteit van de werkgevers). Deze vraag werd gesteld in een nota van het Steunpunt WAV die werd opgemaakt naar aanleiding van de werkgelegenheidsconferentie in het najaar van 2003 en met deze nota wou men een aantal pijnpunten van de arbeidsmarkt aanreiken en uitdiepen (Herremans et al., 2003). In de nota werd een ruwe schatting gemaakt van het arbeidsherverdelend effect van het invoeren van een systeem van tijdsparen. In de nota heeft men het expliciet over 'tijdsparen', en het is ook correct om deze term hier te gebruiken: men simuleert immers wat er zou gebeuren indien de Vlaamse werknemers hun overuren zouden opsparen op een tijdspaarrekening.

Volgens een ad hoc-module bij de Enquête naar de Arbeidskrachten, worden er in België wekelijks zo'n 4,4 miljoen overuren gepresteerd door 462 000 loontrekkenden; dit komt overeen met 13,5% van de loontrekkenden dat overwerkt. Voor Vlaanderen gaat het om 15,9% van de loontrekkenden die in totaal 3 miljoen overuren voor hun rekening nemen. Indien ervan wordt uitgegaan dat een gemiddelde voltijdse werkdag 7,6 uur beslaat, dan zijn deze wekelijkse overuren goed voor zo'n 583 000 werkdagen. Uiteindelijk zou dit volgens Hermans et al. (2003)

zo'n 117 000 voltijdse banen moeten opleveren (aantal extra werkdagen delen door vijf dagen per week). Op dezelfde manier komen we voor Vlaanderen aan 391 000 werkdagen wat goed is voor 78 200 voltijdse banen.

Indien de werknemers dus al hun overuren zouden opsparen op een spaarrekening en deze later zouden opnemen, dan zou dat volgens deze studie een enorm aantal jobs opleveren. In de nota wordt nog opgemerkt dat een heel aantal loontrekkenden met een contractuele arbeidsduur van 38 uur gewoonlijk 40 uur presteren, en deze twee overuren systematisch opsparen om ze later te recupereren via bijvoorbeeld ADV- of compensatiedagen. Indien hier geen rekening meer wordt gehouden, dan zou het systeem van tijdsparen zo'n 107 000 voltijdse jobs opleveren voor gans België. Nu kan een tijdsparregeling er ook in bestaan dat men niet alleen overuren, maar ook ADV- en compensatiedagen opspaat op de eigen tijdsparrekening, dus bij de berekening hoeven deze werknemers er niet uitgelaten te worden.

Dat neemt echter niet weg dat er op deze berekening meer fundamentele kritieken kunnen geuit worden:

- Deze schatting gaat ervan uit dat alle werknemers al hun overuren kunnen recupereren. In het geval van kaderleden is dit bijvoorbeeld al niet het geval.
- De studie veronderstelt dat de werknemers hun overuren willen gecompenseerd zien in tijd. De FBA-studie toont bijvoorbeeld aan dat dit zeker niet altijd het geval is: een heel aantal werknemers wil immers liever een financiële compensatie.
- Volgens de assumpties van de schatting zouden de werknemers ook ál hun overuren (en eventueel ADV- en compensatiedagen) opsparen en geen compensatieverlof nemen. Het valt te betwijfelen of dit een realistische assumptie is, te meer daar er bij veel spaarregelingen toch wel maxima worden opgelegd aan de spaartegoeden.
- Tot slot gaat men bij deze berekening ervan uit dat een werknemer die zijn spaartegoed opneemt, ook effectief vervangen wordt. Indien deze werknemer zijn spaartegoed in een lange tijdsspanne opneemt, is dit misschien wel het geval. Maar in het andere geval, is het maar de vraag of deze werknemer zal vervangen worden.

De auteurs van de nota geven wel expliciet aan dat het een gesimplificeerde oefening is en het geschatte aantal extra jobs om een potentieel aantal gaat. Gezien de bovenstaande kritieken zal het uiteindelijke tewerkstellingseffect toch wel aanzienlijk onder dit potentieel aantal liggen. Hoeveel het juiste aantal dan zal zijn, is uiteindelijk vrij moeilijk te zeggen. Over het algemeen staat men in de literatuur nogal sceptisch tegenover het arbeidsherverdelend effect van bijvoorbeeld arbeidsduurvermindering.

6. Besluit

In dit hoofdstuk is ingegaan op de vraag of er nu een draagvlak bestaat in Vlaanderen om een verlofspaarregeling in te voeren. Om het draagvlak in kaart te brengen moet men volgende vragen stellen:

- Volstaat het huidige niveau van flexibiliteit bij Vlaamse werknemers en werkgevers?
- Wat zijn de grootste knelpunten die werkgevers en werknemers ondervinden bij de organisatie van hun productieproces en de combinatie van arbeids- en privé-leven?
- In welke mate kunnen verlofspaarregelingen een oplossing bieden voor deze knelpunten?

Zo kan men kijken naar de bestaande regelingen die momenteel in Vlaanderen van kracht zijn. Op het vlak van flexibiliteit voor werknemers zijn er momenteel de bestaande verlof- en uittrederegelingen zoals het tijdskrediet (met alle varianten erop) en het (halftijds) brugpensioen, en kan men zich de vraag stellen welke meerwaarde een verlofspaarregeling heeft ten opzichte van deze regelingen. Ten opzichte van het tijdskrediet heeft het verlofsparen als voordeel dat het inkomen dat men krijgt tijdens het opgespaarde verlof toch wel aanzienlijk hoger zal zijn dan de uitkering die men tijdens het opname van het tijdskrediet ontvangt. Bovendien geeft een verlofspaarregeling de mogelijkheid om meer transities te realiseren dan met een regeling als tijdskrediet. Daartegenover staat dat het tijdskrediet een recht is voor (bijna) alle werknemers zonder dat men er verlofrechten voor moet opbouwen. Indien men het brugpensioen wil vervangen door een systeem van verlofsparen, zijn er toch een aantal aandachtspunten die men in het oog moet houden. Het belangrijkste voordeel van een verlofspaarregeling heeft betrekking op de kostprijs: zowel voor de overheid als voor de werkgever is een verlofspaarregeling goedkoper dan het brugpensioen. Voor wat de flexibiliteit op werkgeversmaat betreft, kan verwezen worden naar het bestaande systeem van tijdelijke werkloosheid, wat typisch Belgisch is en werkgevers de mogelijkheid geeft om het productieproces flexibeler af te stemmen op de fluctuerende marktvraag.

Daarnaast is het belangrijk om te kijken naar de werknemers, en meer bepaald wat hun huidige situatie en hun wensen zijn op het vlak van flexibiliteit. Deze wensen zijn in dit hoofdstuk in kaart gebracht via de FBA-studie, hoewel het niet gaat om resultaten die representatief zijn voor de hele werknemersgroep. Niettemin levert de studie toch een aantal mogelijke knelpunten en aandachtspunten op die bij de invoering van een verlofspaarregeling wel degelijk in het oog moeten worden gehouden. Om te kunnen sparen voor verlof moeten werknemers bijvoorbeeld inleveren op hun maandelijks beschikbaar inkomen of moeten ze bereid zijn om op bepaalde momenten meer te werken door hun verlofdagen bijvoorbeeld niet op te nemen, en het is vraag of ze hiertoe bereid zijn. De FBA-studie geeft een indicatie dat Vlaamse werknemers minder willen gaan werken, minder overuren willen presteren (en bovendien wil een aanzienlijk deel van de werknemers eerder een financiële compensatie van de overuren). Anderzijds is er een vraag naar meer vakantie- en compensatiedagen (waardoor de spaarbasis vergroot zou worden) en ook naar een vrije opname van deze verlofdagen. Bovendien willen meer werknemers naar de toekomst toe gebruik maken van systemen als tijdskrediet, en dan vooral vrouwen en werknemers met gezinslast. Het is maar de vraag of verlofspaarregelingen voor deze personen een oplossing kunnen bieden, en dan vooral voor de werknemers met een gezinslast (aangezien deze minder spaarmogelijkheden hebben).

Ook de werkgeverszijde is belangrijk bij het bepalen van het draagvlak van de invoering van verlofspaarregelingen. Bij de invoering van verlofspaarregelingen vanuit het perspectief van de

tijdsovereiniteit van werknemers is het noodzakelijk om ook de nodige ondersteuning van werkgeverszijde te hebben: het moet niet alleen mogelijk zijn om verlofdagen te sparen (bv. de werkgever moet toelaten om verlofdagen over te dragen), maar ook om ze later in één aaneengesloten blok op te nemen. In dat verband zijn zaken zoals bijvoorbeeld vrije opname van het verlof en de flexibiliteit van de dienstregeling toch wel belangrijk. Met andere woorden, het is van belang om te weten tot hoever de werkgevers de tijdsovereiniteit van hun werknemer willen of kunnen tolereren. Dit is niet alleen via de FBA-studie, maar ook via de PASO-data in kaart gebracht. Uit de PASO-data blijkt dat de werkgevers over het algemeen niet echt die systemen in voege hebben die een grote werknemerssovereiniteit toelaten: in de meerderheid van de gevallen is er een vast aantal werkdagen per week, vaste wekelijkse dienstroosters en weinig of geen glijdende werkuren. De werkgeverszijde is ook van belang bij de vraag of tijdspaarregelingen kunnen worden ingevoerd vanuit het perspectief van de temporele flexibiliteit voor werkgevers. Uit de PASO-data blijkt dat heel wat bedrijven (en dan vooral de kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers) geen regelingen hebben getroffen om in te spelen op de flexibele markt vraag. Indien er toch regelingen worden getroffen voor meer temporele flexibiliteit, dan wordt er vooral beroep gedaan op overuren en het systeem van tijdelijke werkloosheid. De vraag of de regelingen nu voldoende zijn, kan niet beantwoord worden op basis van deze data.

Tot slot is nog ingegaan op de vraag of verlofspaarregelingen een effect van jobcreatie in zich heeft. Een nota van het Steunpunt WAV doet uitschijnen dat verlofspaarregelingen aanleiding kunnen geven tot een aanzienlijk aantal extra jobs, maar deze schatting moet zeker heel sterk genuanceerd worden. Uiteindelijk blijft het op dit vlak nog koffiedik kijken.

HOOFDSTUK 7

SAMENVATTING VAN DE BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

1. Er bestaan vele vormen van tijdspaarregelingen

Een eerste conclusie van het onderzoek is dat er niet zoiets bestaat als één soort tijdspaarregeling. Dit komt onder meer tot uiting in de terminologie die men in dit verband gebruikt: zo heeft men het over geldsparen, tijdsparen, tijdspaarrekeningen op lange termijn en tijdspaarrekeningen op korte termijn. De meest algemene benaming die men kan hanteren is ‘verlofsparen’, aangezien het toch altijd gaat om het sparen van verlof of tijd om in de toekomst verlof op te nemen.

1.1 Tijdsparen versus geldsparen

In Nederland wordt het onderscheid gemaakt tussen *geldsparen* en *tijdsparen* (waarbij het mogelijk is dat beide varianten voorkomen in eenzelfde verlofspaarregeling). Bij tijdsparen worden overuren, ADV-dagen, compensatiedagen en vakantiedagen opgespaard en kunnen deze later worden opgenomen. Er wordt dus tijd voor tijd gespaard en er worden vrije dagen doorgeschoven naar de toekomst. Bij geldsparen gaat de werknemer een deel van zijn inkomen op een spaarrekening plaatsen en dit gespaarde geld kan dan gebruikt worden voor de financiering van verlof dat in de toekomst wordt opgenomen. Er wordt dus geld voor tijd gespaard. Het feit dat er in Nederland een onderscheid wordt gemaakt tussen deze twee systemen, betekent geenszins dat beide systemen niet tegelijkertijd kunnen voorkomen. In de fiscale vorm van verlofsparen en de levensloopregeling zijn beide systemen van sparen mogelijk, wat toch meer keuzemogelijkheden geeft ten opzichte van bijvoorbeeld de spaarloonregeling en de klassieke vorm van verlofsparen waar men respectievelijk enkel geld en tijd kan sparen voor verlof. Deze mogelijkheid levert niet alleen flexibiliteit op ten aanzien van de financieringsbronnen, maar zou ook de toegankelijkheid van het systeem kunnen vergroten: voor bepaalde lage inkomensgroepen kan het immers aantrekkelijker zijn om extra gewerkte uren te sparen dan een deel van het loon.

Bij de vergelijking van de beide systemen, moeten vier aspecten in het oog worden gehouden, waar later zeker nog op wordt teruggekomen:

- eenvoud van het systeem;

- risico op faillissement van de werkgever of waardeverlies van het spaartegoed;
- risico bij loonsverhogingen;
- overdraagbaarheid bij verandering van werkgever.

Het tijdsparen is een vrij eenvoudig systeem: één dag die men nu spaart, levert in de toekomst één dag verlof op. Bij geldspaarregelingen is de relatie tussen het opgespaarde tegoed en het aantal dagen verlof dat dit spaartegoed vertegenwoordigt, niet zo eenvoudig: het spaartegoed moet immers worden omgezet in tijd (door het spaarsaldo te delen door de eenheidskost van een verlofeenheid). Deze omzetting gebeurt via het op dat moment geldende loon en kan verschillen van periode tot periode.

Bij tijdsparen is er een veel groter risico op verlies van het spaartegoed bij faillissement van de werkgever. Indien een werknemer bijvoorbeeld zijn vakantiedagen doorschuift van het ene jaar naar het andere, dan zullen deze verlofrechten compleet verloren zijn bij een faillissement van de werkgever. Bij geldsparen bestaat dit risico uiteraard ook, maar dikwijls worden de spaartegoeden daar op een rekening geplaatst bij een externe financiële instelling of sectorfonds; bij een faillissement van de werkgever wordt er dan niet echt geraakt aan deze spaartegoeden en heeft de werknemer tenminste nog het financiële spaartegoed (al zal het eigenlijke verlofrecht in veel gevallen ook wel verloren zijn). Bij spaarrekeningen bij externe instanties bestaat dan wel weer het gevaar op waardeverlies van deze tegoeden: indien de spaartegoeden opzij worden gezet in een fonds kunnen ze immers onderhevig zijn aan waardeverlies door bijvoorbeeld beurscrashes.

Hierbij aansluitend kan ook het financiële risico bij loonsverhogingen worden aangehaald. Bij tijdsparen wordt de werknemer die zijn spaartegoed opneemt, doorbetaald tegen (een gedeelte van) het laatstverdiende loon. Indien deze werknemer bij het sparen minder verdiende dan op het moment van de opname, dan is dit uiteraard nadelig voor de werkgever. Bij geldsparen krijgt de werknemer die van zijn spaartegoed wil genieten, zijn loon betaald uit dit spaartegoed. Bij een loonsverhoging tussen het sparen en de opname van het verlof, geeft dit dan een nadeel voor de werknemer, aangezien deze werknemer uiteindelijk minder dagen zal kunnen opnemen dan waarvoor hij oorspronkelijk had gespaard.

Bij spaartegoeden die extern worden uitgezet (zoals geldsparen), zijn er mogelijk minder problemen bij het veranderen van werkgever. In het geval van het klassiek doorschuiven van vakantiedagen naar de toekomst, bestaat de kans immers dat de werknemer zijn opgebouwde tegoeden kwijt is: een andere werkgever is wellicht niet bereid om zomaar de verlofdagen over te nemen die men bij een andere werkgever heeft opgespaard. Bij geldsparen zijn ook moeilijkheden te verwachten bij de overgang van de ene werkgever naar de andere, maar hier heeft de werknemer toch nog altijd zijn spaartegoed dat bij een externe instantie vaststaat. Het kan zijn dat de werknemer zijn verloftijd kwijt is, maar hij heeft tenminste nog een financiële compensatie.

1.2 Korte termijn versus lange termijn

In de Duitse spaarregelingen wordt niet zozeer een onderscheid gemaakt tussen geld- en tijdsparen, maar eerder tussen spaarregelingen op korte termijn en op lange termijn. Deze termijnen hebben betrekking op de periode binnen dewelke het spaartegoed moet worden opgenomen. In Nederland wordt hier minder aandacht aan geschonken, behalve bij de klassieke vorm van het doorschuiven van verlofdagen, waar volgens de vakantiewetgeving de doorgeschoven vakantiedagen binnen de vijf jaar moeten worden opgenomen.

In Duitsland wordt dit onderscheid gemaakt omwille van de finaliteit van de verlofspaarregelingen. De spaarregelingen *op korte termijn* (en in dit geval gaat het meestal om tijdsparregelingen) hebben als doelstelling de flexibiliteit op werkgeversmaat te verhogen: de regelingen maken het werkgevers mogelijk om de arbeidstijden van hun werknemers veel meer te laten variëren en aan te passen aan de fluctuerende marktvaart. Bovendien hebben deze regelingen ook nog het voordeel dat werkgevers op die manier bonussen en premies voor overwerk kunnen omzeilen: overuren worden immers opgespaard (en niet uitbetaald) en kunnen later worden opgenomen tegen het laatstverdiende loon. Omdat de finaliteit veel minder te maken heeft met het faciliteren van transitie, heeft men dus ook minder lange spaarperiodes nodig om het nodige spaartegoed bijeen te sparen.

De Duitse spaarregelingen *op lange termijn* hebben een andere doelstelling: het bevorderen van de zogenaamde tijdssoevereiniteit van de werknemers (flexibiliteit op werknemersmaat) en zelfs het mogelijk maken om (geleidelijk) vervroegd uit te treden. Deze regelingen sluiten dus beter aan bij de oorspronkelijke doelstellingen van dit onderzoek, namelijk het faciliteren van transitie tussen betaald werk en andere activiteiten. In tegenstelling tot de vorige regeling, heeft men voor het faciliteren van transitie uiteraard wél lange spaarperiodes nodig om het nodige spaartegoed bij elkaar te krijgen.

De opsplitsing van de spaarregelingen in regelingen op korte en op lange termijn, wil niet zeggen dat binnen een bedrijf of sector de beide systemen niet kunnen voorkomen. Er zijn zelfs voorbeelden waarbij men de spaartegoeden van de ene soort rekening kan overzetten naar een de andere.

2. Kunnen verlofspaarregelingen het transitioneel karakter van de arbeidsmarkt verhogen?

Deze vraag brengt ons terug naar het uitgangspunt van de opdracht. Op het eerste zicht lijkt het verlofsparen een adequaat antwoord te zijn op traditionele knelpunten die de goede werking belemmeren van de transitionele arbeidsmarkt, met name het gebrek aan tijd om de overgang van betaald werk naar andere activiteiten te kunnen maken, en de inkomensderving die periodes van onbetaalde arbeid met zich meebrengt.

De gemakkelijkste manier om te weten te komen of verlofspaarregelingen effectief zijn in het verhogen van het aantal transities, is te kijken naar de Nederlandse of Duitse situatie. Probleem is dat de regelingen in Nederland nog vrij recent zijn (de fiscale vorm van verlofsparen bestaat pas sinds januari 2001 en de levensloopregeling moet nog worden ingevoerd), terwijl spaarregelingen toch enige tijd nodig hebben om op 'kruissnelheid' te komen. De Duitse spaarregelingen bestaan al wel langer, maar hier gaat het om de regelingen op korte termijn die dus zeker niet de finaliteit hebben om transities van, op en naar de arbeidsmarkt te bevorderen. De regelingen op lange termijn zijn ook nog maar recent ingevoerd.

Bij gebrek aan empirisch materiaal kunnen wel een aantal theoretische beschouwingen worden weergegeven. We kunnen in dit verband de vergelijking maken tussen verlofspaarregelingen en het tijdskrediet. De volgende zaken pleiten ervoor dat verlofspaarregelingen voor meer transities kunnen zorgen:

- Bij verlofsparen worden eigen verlofdagen, overuren, compensatiedagen of zelfs loon gespaard om later op te nemen. Dit impliceert toch wel dat de kans groot is dat deze gespaarde verlofdagen later effectief worden opgebruikt. Bij regelingen zoals het tijdskrediet heeft iedereen wel recht op een betaald verlof, maar het aantal werknemers dat werkelijk gebruik maakt van dit recht is relatief klein.
- Verlofrechten zoals tijdskrediet zijn meestal een 'beperkt' recht. Hiermee wordt bedoeld dat werknemers maar een beperkt aantal keer gebruik kan maken van het recht op dit verlof. Bij verlofsparen worden er ook wel beperkingen ingelegd, bijvoorbeeld naar maximaal op te bouwen spaartegoed of naar de maximale spaarperiode maar bij verlofsparen kan men in principe heel de loopbaan sparen (mits men op geregelde tijdstippen de spaarrekening debiteert). Daardoor wordt het mogelijk om meer transities te doen gedurende de loopbaan.
- Bij bestaande verlofrechten krijgen werknemers die er gebruik van maken meestal wel een uitkering, maar deze uitkering ligt in veel gevallen onder het laatstverdiende loon. Dit zorgt ervoor dat bepaalde verlofrechten dan ook vooral zijn gemaakt voor die personen die het zich (financieel) kunnen permitteren om bijvoorbeeld hun loopbaan tijdelijk (volledig of gedeeltelijk) te onderbreken (zoals werknemers met een goed verdienende partner). Verlofsparen maakt het mogelijk om tijdens het opgespaarde verlof het laatstverdiende loon (of een groot deel ervan) te blijven ontvangen. Dit zou dan ook kunnen betekenen dat een systeem van verlofsparen veel toegankelijker moet zijn dan bepaalde verlofrechten, omdat er in het laatste geval toch wel sprake is van een serieuze inkomensderving.

Hier kunnen echter een aantal kanttekeningen tegenover worden geplaatst:

- Bestaande verlofrechten zijn wettelijk rechten die gelden voor iedere werknemer, wat niet altijd het geval is voor verlofspaarregelingen. In Nederland en Duitsland zijn de meeste verlofspaarregelingen slechts toegankelijk voor werknemers uit bepaalde sectoren of bedrijven, en in veel gevallen moest de werkgever dan nog een regeling aanbieden aan zijn werknemers.
- Bij verlofsparen moet men de mogelijkheid hebben om te kunnen sparen. Met andere woorden, werknemers met een laag inkomen zullen bij systemen van geldsparen evengoed uit de boot vallen, net zoals bij de meeste verlofrechten. Systemen van tijdsparen zijn dan weer

minder toegankelijk voor werknemers die weinig vrije tijd hebben (alleenstaanden, werknemers met veel gezinslast): zij hebben immers ook weinig tijd om tijdens hun arbeidsloopbaan verlof te kunnen sparen via een tijdspaarregeling. En wellicht zijn het juist deze werknemers die vragende partij zijn om op eenvoudige manier transities te kunnen maken van, op en naar de arbeidsmarkt.

Aansluitend bij de vraag of een verlofspaarregeling het transitioneel karakter van een arbeidsmarkt kan verhogen, moet men zich de vraag stellen of verlofspaarregelingen *de gelijkheid tussen mannen en vrouwen* zullen bevorderen. Het aspect van de genderongelijkheid hangt immers heel nauw samen met de beleidsdoelstelling van de combinatie arbeid-gezin. In Nederland, waar de verlofspaarregeling vanuit dit beleidsperspectief is ingevoerd, wordt in de beleidsnota's nauwelijks of niet ingegaan op het genderaspect. Nochtans bestaat het vermoeden dat verlofspaarregelingen de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen niet zullen wegwerken:

- Bij tijdsparen gaat men over de gehele loopbaan niet minder werken: de verdeling van de arbeidstijd wordt wel anders omdat men het opgespaarde verlof over langere periodes zal nemen, maar het totale arbeidsvolume neemt niet af (uiteindelijk moet al het verlof immers in eerste instantie nog opgespaard worden). Het opbouwen van verlofrechten om de arbeid en het gezin te kunnen combineren wordt dus in eerste instantie voorafgegaan door een periode van méér werken om zo tijd op te kunnen sparen. Dit heeft gevolgen voor en staat ook in relatie met de verdeling van (zorg)taken binnen het gezin: vrouwen nemen op dit moment over het algemeen de meeste gezinstaken op zich en hebben dus de minste mogelijkheid om tijd te sparen, terwijl mannen wel meer mogelijkheden hebben om te sparen, maar indien ze meer zouden gaan werken, kunnen ze minder gezinstaken op zich nemen.
- Bij geldsparen doet zich dit probleem van tijdsgebrek niet voor: hier gaat men immers - in tegenstelling tot het tijdsparen - over de hele loopbaan wel minder werken. Men zou dus kunnen denken dat de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen met een geldspaarregeling zou kunnen worden opgelost, maar dan vergeet men de inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Over het algemeen verdienen mannen meer dan vrouwen, en dus hebben vrouwen veel minder ruimte om verlof te sparen via geldspaarregelingen. Het zijn dus opnieuw de mannen die meer mogelijkheden hebben om verlof te sparen.

3. Is er in Vlaanderen een voldoende groot draagvlak om verlofspaarregelingen in te voeren?

Vooraleer een nieuwe regeling in te voeren, is het voor het beleid altijd belangrijk om te weten of er werkelijk behoefte bestaat voor deze regeling. In eerste instantie kunnen we kijken naar de bestaande maatregelen in Vlaanderen en welke meerwaarde een systeem van verlofspaarregelingen heeft ten aanzien van deze bestaande maatregelen. We hebben dit al uitgebreid gedaan in het vorige punt, maar een punt van aandacht dat tot nu toe nog onvoldoende werd vermeld, en voor het beleid toch wel belangrijk is, is de kostprijs van de verlofspaarregelingen. Verlofspaarregelingen brengen een zekere kostprijs voor de overheid met zich mee (denken we maar bijvoorbeeld aan het Nederlandse systeem waar verwezen werd naar

de uitgestelde belastingen, de administratieve belasting van de belastingendiensten etc.), maar de kostprijs van dergelijke systemen ligt toch wel lager dan de kostprijs van bepaalde verlofrechten waar de overheid voorziet in uitkeringen en eventueel aanmoedigingspremies. Dit betekent echter niet dat we pleiten voor een afschaffing van de bestaande verlofrechten zoals tijdskrediet. Het feit dat verlofrechten een absoluut wettelijk recht zijn zonder dat er gespaard moet worden, maken dat deze verlofrechten ten opzichte van de verlofspaarregelingen al een grote meerwaarde hebben op het vlak van toegankelijkheid. Een situatie zoals in Nederland waarbij men de financiering van langdurende zorgverloven wil afschaffen en enkel het recht op het verlof wil overhouden, is een iets te drastische maatregel. Dit neemt niet weg dat van overheidswege kan overwogen worden om een verlofspaarregeling in te voeren, *ter aanvulling van de bestaande verlofrechten*.

Het succes van het invoeren van een spaarregeling hangt echter ook af van de houding van de werknemers en werkgevers. Langs werknemerszijde moet er de mogelijkheid en ook de bereidheid zijn om te sparen. Gesteld dat de werknemers de mogelijkheid hebben om te sparen, dan nog moeten ze bereid zijn om een deel van het beschikbaar loon tijdelijk af te staan, om tijdelijk meer uren of dagen te werken of om niet alleen financiële compensaties te willen voor het presteren van overuren. Het verhogen van de werknemerssoevereiniteit stelt echter niet alleen eisen ten aanzien van de werknemers, maar ook ten aanzien van de werkgevers. De arbeidsorganisatie moet immers voldoende zijn afgestemd op de eisen die tijdsovereiniteit met zich meebrengen. De vraag is in hoeverre werkgevers hiertoe bereid zijn en welke mate van tijdsovereiniteit ze tolereren. Analyses op de PASO-data tonen aan dat de meerderheid van de werkgevers niet overdreven tolerant zijn op dit vlak, al bestaat er wel een serieuze heterogeniteit tussen de verschillende sectoren. De werkgevers uit de gezondheidszorg en openbare besturen zijn bijvoorbeeld veel meer bereid om tijdsovereiniteit toe te staan dan bijvoorbeeld de bouwsector.

Het invoeren van een verlofspaarregeling om de temporele flexibiliteit op werkgeversmaat te verhogen, hangt dan weer samen met het niveau van flexibiliteit dat werkgevers op dit moment ervaren en nodig hebben. De Duitse case leert ons dat verlofspaarregelingen zijn ingevoerd als compensatie op het moment dat de vakbonden aanzienlijke arbeidstijdverminderingen begonnen te eisen. In dit verband kan gemeld worden dat arbeidsduurvermindering voor de Belgische vakbonden veel minder een breekpunt is dan in Duitsland, dus valt te verwachten dat het in België (en Vlaanderen) niet zo'n vaart zal lopen. Bovendien hebben we in België (en Vlaanderen) het unieke systeem van tijdelijke werkloosheid dat door werkgevers veelvuldig wordt gebruikt bij een dalende marktvrage, waardoor de werkgevers al een zekere mate van temporele flexibiliteit hebben.

4. Moet er een systeem van tijd- of verlofsparen worden ingevoerd in Vlaanderen, en zo ja, onder welke voorwaarden?

In het rapport worden op verschillende plaatsen kritische opmerkingen gemaakt ten aanzien van verlofspaarregelingen. Bovendien is het op dit moment nog niet duidelijk of deze systemen van

tijd- of verlofsparen het aantal transities werkelijk zal verhogen en of het de werknemers makkelijker zal maken om arbeids- en gezinsleven met elkaar te combineren (met daarbij de vraag of het de ongelijkheid tussen beide geslachten werkelijk zal doen afnemen). Daarbij kan de opmerking worden gevoegd dat er in Vlaanderen reeds verschillende vormen van verlofrechten bestaan, die in vergelijking met de bestudeerde tijd- en verlofspaarregelingen zeker niet slechter scoren. Dit geeft aan dat we a priori vrij sceptisch staan ten opzichte van de introductie van een tijd- of verlofspaarregeling. Indien de overheid dan toch over zou gaan tot het invoeren van een dergelijke regeling, vragen we om de nodige aandacht te schenken aan een aantal mogelijke knelpunten en moeilijkheden die in Nederland en Duitsland reeds werden teruggevonden, met name:

- toegankelijkheid van de regeling;
- overdraagbaarheid van het spaartegoed;
- keuzevrijheid;
- bescherming tegen faillissement van de werkgever;
- administratieve lasten bij de werkgever;
- de link met andere regelingen.

4.1 Toegankelijkheid

Wat de toegankelijkheid van de regeling betreft, kan opnieuw verwezen worden naar *de potentie van de werknemer om te sparen*. Werknemers die niet in de mogelijkheid zijn om te sparen, zullen dus ook niet kunnen genieten van de regeling. Precies om deze reden werd eerder al gewezen op het feit dat een afschaffing van de huidige verlofrechten te drastisch is: de bestaande verlofrechten kunnen immers een terugvalbasis zijn voor werknemers die in onvoldoende mate tijd kunnen sparen. Zij die niet in de mogelijkheid zijn om geld te sparen, zullen ook niet echt voortgeholpen worden door de bestaande verlofrechten. Voor deze werknemers liggen er eventueel mogelijkheden in het aanbieden van kredietfaciliteiten of vouchers.

Daarnaast is de toegankelijkheid ook verbonden met *de algemene toegang* van de regeling en de beperkingen hierop. In Nederland bijvoorbeeld hebben we gezien dat de fiscale vorm van verlofsparen in principe wel toegankelijk is voor alle werknemers, maar zijn de werknemers ook afhankelijk van hun werkgever: indien de werkgever geen regeling aanbiedt aan zijn werknemers, dan kunnen werknemers niet sparen. In dit kader is het ook belangrijk om na te gaan of een werkgever die een regeling aanbiedt aan zijn werknemers, dit doet aan al zijn werknemers. Met andere woorden, bestaat er binnen eenzelfde bedrijf ook discriminatie tussen werknemers? Dit wordt enigszins omzeild door de sectorale regelingen, die dan gelden voor alle werknemers uit de sector, en waardoor de individuele werknemers uit de sectoren met een regeling niet meer afhankelijk zijn van hun individuele werkgever. Voor de werknemers uit deze sectoren is dit wel een oplossing, maar in sectoren waar er geen regeling is afgesproken tussen vakbonden en werkgevers, blijven de werknemers met een probleem zitten. De nieuwe levensloopregeling gaat in dit verband nog een stap verder, want dit is een algemene regeling die voor elke werknemer geldt, onafhankelijk van de werkgever.

4.2 Overdraagbaarheid van het spaartegoed

Indien een werknemer van werkgever verandert, kan dit problemen opleveren om spaartegoeden te gaan *overdragen van de ene werkgever naar de andere*. Deze problemen hangen trouwens ook nauw samen met de algemene toegang van de regeling, die hierboven is besproken. Bij specifieke bedrijfsregelingen zal een werknemer vrij veel moeilijkheden ondervinden bij het overdragen van de spaartegoeden. De werknemer is dan immers mee afhankelijk van het feit of de nieuwe werkgever een spaarregeling aanbiedt: indien dit het geval is, zou de werknemer zijn spaartegoed kunnen overzetten, maar indien dit niet het geval is, moet men al denken aan formules van uitbetalen van spaartegoeden (waarbij de werknemer het eigenlijke verlofrecht toch wel verliest). Een sectorale regeling biedt hier al een eerste oplossing, indien de werknemer van werkgever verandert binnen de eigen sector, maar zeker niet indien de werknemer naar een andere werkgever gaat buiten de sector. Een algemene regeling zoals de levensloopregeling geeft op dit vlak ook een betere beste oplossing: bij verandering van werkgever blijven de spaartegoeden gewoon staan en kan men ze overzetten van de ene werkgever naar de andere.

Dit laatste, namelijk het gemakkelijk overzetten van de spaartegoeden van de ene werkgever naar de andere bij algemene regelingen, is wel een theoretische mogelijkheid. Er moet immers worden opgemerkt dat het voor werknemers met veel spaartegoed misschien niet altijd eenvoudig zal zijn om van werkgever te veranderen: de nieuwe werkgever moet wel niet de directe kosten betalen voor het opnemen van het verlof, maar met het opnemen van het verlof zijn nog wel een aantal indirecte kosten verbonden zoals de vervanging van de werknemer tijdens het verlof. Werknemers met veel spaartegoed zouden op de arbeidsmarkt dan wel eens minder gunstige positie kunnen innemen ten opzichte van werknemers zonder spaartegoed. Verlofspaarregelingen kunnen dus aanleiding geven tot *discriminatie* tussen werknemers met veel en zonder spaartegoeden op hun verlofspaarrekening.

4.3 Keuzevrijheid

Keuzevrijheid is ook een belangrijk aandachtspunt bij de invoering van een verlofspaarregeling. De keuzevrijheid kan in eerste instantie betrekking hebben op het feit of men *tijd en/of geld kan sparen*. Zoals eerder al werd aangehaald, gaat de voorkeur uit naar beide spaarmogelijkheden omdat dit de toegankelijkheid vergroot: werknemers uit lage inkomensgroepen zouden op die manier nog tijd kunnen inbrengen, terwijl werknemers met weinig vrije tijd nog kunnen terugvallen op hun inkomen om te sparen.

Daarnaast wordt met de keuzevrijheid ook verwezen naar de vrijheid om zelf te bepalen bij welke externe instantie men de spaartegoeden kan plaatsen in het geval van geldsparen. Werkgevers zullen de voorkeur hebben om alle spaarrekeningen van hun werknemers bij dezelfde instantie te plaatsen, omdat dit voor hen het minste werk oplevert bij het doorstorten van spaartegoeden van de werknemers. Werknemers zullen bij voorkeur zelf willen beslissen bij welke instantie ze hun spaartegoed willen plaatsen: bij overgang van de ene werkgever naar de

andere zullen ze op die manier hun tegoeden kunnen laten staan. Een tussenoplossing tussen deze twee standpunten is het plaatsen van de tegoeden bij een sectoraal fonds.

4.4 Bescherming tegen faillissement van de werkgever

Een risico bij verlofsparen is het verlies van de spaartegoeden indien de werkgever failliet gaat waardoor een werknemer al zijn verlofrechten kan kwijtspelen. De case van Holzmann in Duitsland maakt duidelijk dat het hier gaat om een reëel risico waar rekening mee moeten worden gehouden bij het uittekenen van een verlofspaarregeling. Dit risico kan enigszins beperkt worden door de spaartegoeden te plaatsen bij een externe instantie (althans in het geval van geldsparen). Niettemin bestaat dan nog steeds de kans op waardeverlies van de spaartegoeden bij bv. beurscrashes.

4.5 Administratieve belasting van de werkgever

De Nederlandse voorbeelden geven aan dat het instellen van een aantal verlofspaarregelingen gepaard gaat met een serieuze administratieve belasting bij werkgevers. Bij een tijdspaarregeling moet men de werkelijke arbeidstijden nauwkeurig registreren (wat dan wel het voordeel geeft dat men een adequaat overzicht krijgt van deze arbeidstijden). Bij een verlofspaarrekening moet de werkgever een deel van het inkomen gaan doorstorten naar externe instanties, wat de nodige belasting geeft voor de loonadministraties. Opnieuw kan hier een oplossing worden geboden door sectorale regelingen, waarbij men het beheer en de administratie van de regeling gaat toevertrouwen aan sectorale fondsen.

4.6 Link met andere regelingen

Verlofspaarregelingen hangen nauw samen met regelingen op andere regelingen. In eerste instantie is er natuurlijk de link met de *wet op de arbeidsduur*. Zo moet men zich bij het sparen van verlofrechten via bijvoorbeeld overuren uiteraard houden aan de bepalingen rond het maximaal aantal uren dat een werknemer mag werken. Ook de link met de *vakantiewetgeving* is vrij evident, en dan vooral de regeling rond de overdracht van vakantiedagen naar de toekomst.

Minder evident, maar zeker niet onbelangrijker, is de link met de *wet op de inkomstenbelasting* en de *sociale zekerheidswetgeving*. Zo moet er bijvoorbeeld een regeling komen over het moment waarop de voorheffingen en sociale zekerheidsbijdragen moeten worden betaald (op het moment van het sparen of bij opname van het verlof). Wat de sociale zekerheid betreft, moet ook bijkomende aandacht worden geschonken in welke mate de werknemers gedekt zijn door de sociale zekerheidsrechten tijdens en na de opname van (langdurend) verlof.

De linken met deze andere regelingen geven aan dat tijd- of verlofspaarregelingen op de eerste plaats in feite een federale bevoegdheid is. Dit neemt niet weg dat er vanuit de Vlaamse overheid ook initiatieven kunnen worden opgestart. De voorbeelden die in Duitsland werden gevonden, geven immers aan dat er geen algemene regelgeving nodig is om tijdspaarregelingen in te voeren in bedrijven of sectoren: mits de nodige creativiteit is het mogelijk om binnen de bestaande wette-

lijke grenzen dergelijke regelingen uit te bouwen. Indien er op federaal niveau toch een algemene tijdspaarregeling zou worden ingevoerd, kan de Vlaamse overheid hier ook een rol in spelen, door bepaalde versterkende stimulansen te geven. In dit verband kan bijvoorbeeld verwezen worden naar het huidige tijdskrediet, dat ook een federale regeling is, maar waarbij de Vlaamse overheid een extra stimulus geeft via de aanmoedigingspremies.

5. Op welk niveau moet een regeling worden ingevoerd?

Tot slot kan men zich nog de vraag stellen op welk niveau een regeling van verlofsparen kan worden ingevoerd in Vlaanderen. Hier bestaan de mogelijkheden om op bedrijfsniveau, op sectoraal of op algemeen niveau een dergelijk systeem in te voeren. Elke regeling heeft zijn voor- en nadelen.

Een *regeling op bedrijfsniveau*, waarbij een bedrijf een regeling aanbiedt aan zijn werknemers (bv. in het kader van een cafetariaplan) of waarbij de werkgever een overeenkomst sluit met de vertegenwoordigers van de vakbond, hebben niet echt een overheidsinterventie nodig. Voorbeelden uit Duitsland en Nederland tonen aan dat werkgevers, mits de nodige creativiteit, een verlofspaarregeling hebben kunnen invoeren binnen de bestaande wetgeving. Een andere mogelijkheid is dat de overheid een algemeen kader aanbiedt, dat individuele bedrijven dan zelf kunnen invullen al naargelang hun eigen noden (cf. fiscale vorm van verlofsparen in Nederland). Een regeling op bedrijfsniveau heeft het voordeel dat men een systeem kan uitwerken op maat van de specifieke noden van het bedrijf en zijn werknemers. Bovendien is er dan grote uniformiteit bij de werknemers van hetzelfde bedrijf (zoals bv. de externe instantie waar men zijn rekening heeft staan), wat de administratieve last bij de werkgevers minder groot maakt. Nadeel is dan wel dat dit soort van regelingen zijn beperkingen heeft op het vlak van toegankelijkheid (werknemers zijn afhankelijk van het feit of de werkgever een regeling heeft of niet) en overdraagbaarheid van de spaartegoeden tussen verschillende werkgevers.

Bij een *algemene regeling* is er nood aan een uitgewerkte regeling door de overheid. De voordelen van een algemene regeling zijn veeleer te vinden bij de grote toegankelijkheid en de overdraagbaarheid van de spaartegoeden. Voor werkgevers heeft het als mogelijk nadeel dat er grote heterogeniteit bestaat bij de werknemers van eenzelfde bedrijf, wat de administratieve belasting groter maakt bij bijvoorbeeld de loonadministratie.

Een tussenoplossing is een *sectorale regeling*. Een sectorale regeling heeft niet echt een overheidsinterventie nodig, maar een algemeen kader dat dan sectoraal kan ingevuld worden, kan zeker helpen. We verwijzen in dit verband naar de Duitse en Nederlandse cases waar beide situaties voorkomen. Op het vlak van toegankelijkheid en overdraagbaarheid bevindt de sectorale regeling zich tussen de algemene en regeling op bedrijfsniveau. Wat de administratieve belasting voor de bedrijven betreft, kan wel worden gesteld dat een sectorale regeling mogelijkheden schept om deze belasting te verminderen door het beheer en administratie van de spaarrekeningen uit te besteden aan sectorale fondsen.

Tot slot wordt nogmaals opgemerkt dat het uitwerken van een algemene verlofspaarregeling in eerste instantie gelinkt is met materies waar de federale overheid voor bevoegd is (wet op de arbeidstijden, inkomstenbelasting, sociale zekerheid), maar dit wil niet zeggen dat de Vlaamse overheid hier geen voortrekkersrol in kan spelen. De Duitse case toont aan dat men geen algemene (federale) regeling nodig heeft om tijdsparregelingen in te voeren op niveau van de bedrijven of sectoren. Bovendien bewijzen de Vlaamse aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet dat de Vlaamse overheid ook bij federale materies een flankerende, faciliterende of stimulerende rol kan spelen.

BIBLIOGRAFIE

- ACV, *Tijdkrediet en loopbaanvermindering*, tekst te downloaden op www.tijdkrediet.be
- Administratie Werkgelegenheid (2002), *Strategische Plan Werkgelegenheid. Monitoring van de beoogde beleidseffecten. Stand van zaken oktober 2002*, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Brussel
- Appelbaum E., Bailey T., Berg P. & Kalleberg A.L. (2002), *Shared Work Valued Care. New forms for organizing market work and unpaid care work*, Economic Policy Institute, Washington DC.
- Arbeidsinspectie (2001), *Arbeid en zorg in CAO's 1999*. Centraal Kantoor Afdeling Monitoring en Beleidsinformatie.
- Arbeidsinspectie (2001), *Arbeid en zorg in CAO's 2000. Een update van de resultaten van het over 1999 uitgevoerde onderzoek*. Centraal Kantoor Afdeling Monitoring en Beleidsinformatie.
- AWVN, FME-CWM, VNO-NCW (2001), *Vakantie en verlof(sparen). Uitleg bij de nieuwe wetten rond vrije tijd*, brochure opgesteld door de werkgeversorganisaties AWVN, FME-CWM, VNO-NCW.
- Bispinck R. (1998), *Arbeitszeitkonten. Ein Ueberblick über ausgewählte tarifliche Regelungen*, WSI, Düsseldorf.
- Danau D. & Van Dongen W. (2002), *Algemeen Eindrapport FBA project*, CBGS, Universiteit Antwerpen en ECWS, Brussel.
- De Feyter M., Verboon F. & Evers G. (2000), *Arbeid en zorg: ook een zorg van werkgeversorganisaties?*, *Gids voor Personeelsmanagement*, 79, (3), p. 32-35.
- De La Croix D. (2000), *Verwerving van menselijk kapitaal, duur van het beroepsleven en groei*, *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, jrg 42 (3), p. 669-682.

- Devisscher S. & Peeters A. (2001), 'Loopbaanonderbrekers in Vlaanderen', in G. Vandenbroucke, *Arbeidsmarktonderzoekersdag 2001. Verslagboek*, Steunpunt WAV, p. 323-328.
- Evenhuis C.H.S. (2002), Levensloop bewust beleid in de steigers. Analyse ten behoeve van een integrale beleidsvisie, in Stuurgroep Verkenning Levensloop, *Verkenning Levensloop. Achtergronddeel: analyses van trends en knelpunten*, p. 7-40, Den Haag.
- Fels G., Heinze R.G., Pfarr H. & Streeck W. (2000), *Arbeitszeitpolitik. Bericht der Benchmarking Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit*.
- GBF (2002), *Sparen voor verlof. Nieuwe bedrijfsspaarregeling in de grafimedia*, Spaarloonfonds voor de Grafische bedrijven.
- Gijsman J. & van Leeuwen A.C. (2001), 'Tijdsparen nadelig voor werkgever', *G&L Visie*, 20, p. 10.
- Hens E. (2003), 'Tijdsparen is aantrekkelijk maar gevaarlijk concept', *Financieel Economische Tijd*, 18/06/03.
- Herremans W., Tielens M. & Van Gils S. (2003), *Creativiteit en solidariteit meer dan ooit nodig. Uitdagingen voor een toekomstig werkgelegenheidsbeleid*, Arbeidsmarktflits nr. 36 van het Steunpunt WAV, Leuven.
- Matheus N., Vleugels I., Bollens J. & Nicaise I. (2001), *Uitreders subsidiëren: een rationele optie? Effectiviteit van maatregelen tot inkrimping van het arbeidsaanbod*, HIVA-K.U.Leuven.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2002), *Bouwstenennota. Financiering langdurend zorgverlof*.
- MTA (2000), *Het federaal werkgelegenheidsbeleid. Evaluatierapport 2000*, Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.
- Muffels R.J. (2001), 'De transitionele arbeidsmarkt. Een modern en dynamisch perspectief op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid?', in Van den Heuvel et al., *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*, Elsevier, Den Haag, p. 11-52.
- PASO (2003), *Organisatie in bedrijf - editie 2003. Een overzicht van de eerste resultaten van het PASO Flanders onderzoek*, Steunpunt WAV, Leuven.

- Schippers J.J. (2002), Sociaal stelsel en werken, in Stuurgroep Verkenning Levensloop, *Verkenning Levensloop. Achtergronddeel: analyses van trends en knelpunten*, p. 7-40, Den Haag.
- Schmid G. (1998), *Transitional Labour Markets: a new European employment strategy*, discussion paper FS I 98-206, WZB Berlin.
- Schnabel C. (1997), 'Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung: Wünsche, Erfahrungen und Auswirkungen im Spiegel einer Arbeitnehmerbefragung', *IW-Trends*, Heft 3, p. 60-73.
- Senden K. & Weening H. (2002), *Verlofsparen in de bloemen- en plantendetailhandel*, Regioplan, Amsterdam.
- Steunpunt WAV (2002), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarreeks 2002. Deel 4. Jaarboek*, Steunpunt WAV, K.U.Leuven.
- Van Stigt J. & Schippers J.J. (1997), 'Verlofregelingen: tussen arbeid en zorg', *Sociaal maandblad arbeid*, 52, p. 489-498.
- Vandenbrande T. (2001), 'De mobiele arbeidsmarkt. Kwantitatieve analyse van transitie op de arbeidsmarkt in Europese landen', in Van den Heuvel et al., *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*, Elsevier, Den Haag, p. 53-87.
- Vrieling S., Wartenbergh-Cras F. & van Kessel (2003), *Spaarverlof in het primair onderwijs*, ITS, Nijmegen.

