



KATHOLIEKE  
UNIVERSITEIT  
LEUVEN

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

*Samenvatting van de belangrijkste bevindingen*

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.

December 2003



Hoger instituut  
voor de arbeid



De scope van de VIONA-expertenopdracht 'Internationale ontwikkelingen inzake een faciliterend beleid ten aanzien van transitie' is tijdens de uitvoering van het project enigszins veranderd. Daar waar 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, is ervoor gekozen om de focus van het onderzoek te richten op het thema van het 'tijdsparen'. 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. 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').

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.

Het onderzoek had vier doelstellingen:

- Een 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, ...?
- Situering van het tijdsparen ten opzichte van andere regelingen. Er bestaat een duidelijke link met systemen als het tijdskrediet of buitenlandse systemen zoals loopbaanonderbreking (Nederland) of tijdskrediet (België). 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?

## 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 tijdspaarregelingen 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 tijdspaarregelingen) 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 marktvraag. 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 genoeg 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?

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 genderspect. 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 (uiteindelijke 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 belastingdiensten 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 tijdssoevereiniteit met zich meebrengen. De vraag is in hoeverre werkgevers hiertoe bereid zijn en welke mate van tijdssoevereiniteit 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 tijdssoevereiniteit 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 marktvraag, 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 moge-

lijkheid. 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 arbeidstijduren*. 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 wettelijke 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 tijdspaarregelingen 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





