

# Kwart werkgevers bereid tot MEER VERLOF IN PLAATS VAN EXTRA LOON

Steeds meer Vlaamse werknemers hebben liever meer verlof dan extra loon. Eén op de vier werkgevers staat ervoor open om bonussen om te zetten in vrije tijd. Verlofregelingen bepalen dan ook steeds vaker of talent voor een bedrijf kiest. Dat blijkt uit een enquête van Voka. • KATRIEN STRAGIER •

## «Of talent kiest ander bedrijf»

«Als een werknemer liever extra verlof heeft dan opslag of een bonus, dan is dat voor mij geen probleem», vertelt Walter Vandepierre, bedrijfsleider van H&L Services, gespecialiseerd in het laden en lossen van containers en vrachtwagens. «Medewerkers kunnen bij ons ook op korte termijn verlof krijgen, bijvoorbeeld als de kindjes ziek zijn en er geen opvang is. Ik merk dat onze 33 personeelsleden dat appreciëren: we bestaan sinds 2004 en er heeft hier nog niemand ontslag genomen. Ons absentisme bedraagt amper 1%.»

### Moeilijk plannen

Vandepierre staat niet alleen: één op de vier Vlaamse bedrijven staat ervoor open om financiële voordelen om te zetten in extraverlof. Evenveel ondernemingen stellen dat verlofregelingen steeds belangrijker worden om talent aan boord te krijgen en te houden: 13% is ervan overtuigd werkrachten aan te trekken door te voorzien in een mooie verlofregeling, 11% ziet een duidelijke toename van het aantal vragen daarover bij sollicitanten. Dat blijkt uit een nieuwe rondvraag van werkgeversorganisatie Voka bij 947 bedrijven.

«Heel wat werknemers hebben het moeilijk met de combinatie werk en gezin en vragen: 'Geef ons meer tijd', vertelt Geert Van Hootegem, professor arbeidsorganisatie aan de KU Leuven. «Boekt een bedrijf productiviteitswinst, dan betekent dat klassiek dat er loonsverhogingen worden afgesproken. Maar uit werken gaan kost ook geld, voor de crèche bijvoorbeeld. Sommigen verkiezen dan ook extra verlof. Daarnaast zijn er meer en meer nieuw samengestelde gezinnen en werknemers die de ene week wel en de andere geen kinderen hebben. We kennen dus andere behoeften aan verlof dan de klassieke manier waarop het nu georganiseerd wordt. Het afkopen van extra verlofdagen is daar een teken van.»

Maar valt dat voor een werkgever allemaal wel te organiseren? «Wij vinden toch altijd een oplossing», zegt Vandepierre. «Je moet je dan als bedrijf wel zo organiseren dat niet iedereen te allen tijde 100% aan het werk moet zijn om de boel draaiende te houden. Je heb gezonde reserves nodig. Want wat doe je dan als een arbeider tegen een boom rijdt en zeven weken out is?» «Maar wat als je in een bedrijf maar twee mensen hebt die een cruciale functie uitvoeren?», werpt Van Hootegem op. «Er zijn ook nu al zoveel stelsels waarmee je van de

### Heel wat werknemers

hebben het moeilijk met de combinatie werk en gezin.

'Geef ons meer tijd', vragen ze

PROF GEERT VAN HOOTEGEM, KU LEUVEN

voltijdse arbeidsduur kan afwijken dat een planning opmaken voor veel bedrijven nu al een hele opgave is.»

### Overuren opsparen

Hoewel zes op de tien bedrijven in de Voka-enquête gewonnen zijn voor een soepelere invulling van de 38-urenweek vreest een derde van die groep dan ook voor nog meer administratie als dit er komt. De helft van de werkgevers is ook niet van plan het in zijn bedrijf toe te passen. Andere voorstellen van minister van Werk Kris Peeters (CD&V) wekken minder enthousiasme. Zo zien werkgevers het niet zitten dat personeel overuren over de jaren heen opspart om een lange brok verlof te nemen – slechts 20% vindt dat een goed systeem. Een kwart is er expliciet tegen en vindt het in de praktijk moeilijk te organiseren. Driekwart is evenmin gewonnen voor het voorstel dat werknemers een collega met een ziek kind extra verlofdagen cadeau kunnen

doen: 60% vindt dat er betere systemen denkbaar zijn, 14% vreest dat er snel een morele verplichting zal ontstaan om dit te doen. «Wij vragen dan ook dat de minister deze voorstellen grondig herbekijkt en verder overlegt met de sociale partners», zegt Voka-topman Hans Maertens.

### Open Vld keldert flexibele werkweek van Peeters

Open Vld wil vanaf nul beginnen met het hervormingsplan van de 38-urenwerkweek van werkminister Peeters (CD&V). Die wil de prestaties van een werknemer voortaan op jaarbasis berekenen, waardoor er meer gewerkt kan worden bij drukte en minder als het kalm is.

De regeling zou voor alle sectoren gelden, maar arbeidsmarktspecialist en Open Vld-Kamerlid Egbert Lachaert vindt dat Peeters te veel voorwaarden oplegt en vreest dat er weinig zal veranderen. Lachaert wil daarom, gesteund door zijn partij, werken met een lijst van beroepen voor wie geen arbeidsduurregeling wordt toegepast. In heel wat creatieve en intellectuele beroepen – een architect of jurist, bijvoorbeeld – wordt nu al flexibel omgesprongen met de arbeidsduur. Voor andere sectoren, zoals de industrie of de logistiek, zouden de oude afspraken blijven gelden. Lachaert grijpt terug naar regelgeving uit 1965. Daarin wordt al een hele reeks beroepen opgelijst die niet onder de 38-urenweek vallen. Het gaat vooral om leidinggevende functies en 'vertrouwensposten'. De lijst is echter compleet achterhaald met onder meer jobs als stenotypist. «Een actualisering dringt zich op», zegt Lachaert. (RW)