

Rouwverlof, ja! Maar niet ten koste van de ondernemer

ONL voor Ondernemers: Schep orde in de chaos van verlofregelingen, geef ruimte voor maatwerk en doe recht aan de (financiële) positie van de ondernemer

Ondernemers willen graag ondernemen. En als werkgevers willen zij ook een goede werkgever zijn. Maar werkgeverschap wordt in toenemende mate ontmoedigd. Dit komt mede door de opeenstapeling van verlofregeling op verlofregeling, waarbij elke regeling vergezeld wordt met weer andere voorwaarden. Op deze manier wordt het werkgeverschap onaantrekkelijk, met name voor het MKB. Het gaat uiteraard om goedbedoelde voorstellen, zo ook het idee van rouwverlof. ONL is hier zeker niet op tegen, maar is wel bang dat wanneer rouwverlof wettelijk wordt vastgelegd dat weer extra lasten, risico's en verplichtingen met zich meebrengt. ONL mist de aandacht hiervoor in de politieke en maatschappelijke discussie over verlofwetgeving.

Probleem: wirwar van verlofregelingen

Met een apart rouwverlof zouden ondernemers bovenop het zwangerschaps-, geboorte-, ouderschaps- en adoptie of pleegzorgverlof, het kortdurend en langdurig zorgverlof, het calamiteitenverlof en het kort verzuimverlof nog een éxtra regeling op hun bord krijgen. Inmiddels is het voor ondernemers erg onduidelijk met welke voorwaarden en bijbehorende administratieve en financiële lasten ze te maken krijgen bij de verschillende soorten verlof. ONL ziet dan ook graag dat de Kamer en het kabinet in het gesprek over een eventueel rouwverlof dan ook nadrukkelijk rekenschap geven aan hoe weer een extra verlofregeling op geen enkele manier bijdraagt aan het scheppen van die broodnodige duidelijkheid.

Oplossing: één gestroomlijnde verlofregeling

De eerste concrete oplossing is het stroomlijnen van de verschillende bestaande verlofregelingen. Dit is overigens in lijn met eerdere adviezen van onder meer de SER en de Stichting van de Arbeid. Door de verschillende verlofregelingen te bundelen in één regeling krijgen ondernemers weer overzicht en duidelijkheid in de wirwar van verlofregelingen. Zo verlichten we de administratiedruk voor ondernemers.

Probleem: grote financiële impact door allerlei soorten verlof

De extra lasten voor ondernemers beperken zich niet tot de administratie. De stapeling van verlofregelingen is ook een financiële stapeling van kosten voor werkgevers. Ondernemers draaien vaak direct of indirect, via premies, op voor de financiering van verlofwetgeving. Een wettelijk geregeld rouwverlof kan dan ook een behoorlijke extra financiële impact op een bedrijf betekenen. Zeker in kleine bedrijven valt dit zwaar. Medewerkers kunnen daar vaak niet onderling elkaars taken opvangen, wat betekent dat er tijdelijk nieuw personeel zou moeten komen. Vaak lukt het alleen niet om dat zo snel te regelen, en moeten andere werknemers het ontstane gat opvangen. Dat leidt tot nog meer druk op de schouders van het personeel, met wederom uitval als gevolg en dus weer extra kosten voor de ondernemer. Dit alles terwijl ondernemers nog een aanzienlijk deel van het loon moeten doorbetalen. Een stapeling van kosten voor werkgevers dus. Kortom, ook de financiën zijn een risico dat in het oog springt bij het optuigen van een rouwverlof.

Oplossing: heroverweeg huidige wijze van financiering verlofregelingen

Veel politieke partijen willen de al bestaande verlofregelingen uitbreiden. Ook komen partijen met ideeën voor vrijwilligers-, vakbonds-, burgerschaps-, mantelzorg-, transitie- en scholingsverlof. In het licht van de huidige stapeling, de beoogde uitbreidingen en de introductie van nieuwe vormen van verlof dient de wijze van financiering van verlofregelingen heroverwogen te worden. Met het stroomlijnen van de verschillende regelingen ontlasten we ondernemers immers wel op administratief



vlak, maar de lasten op financieel vlak blijven onverminderd hoog. ONL zou er op willen aandringen dat ondernemers in deze lasten tegemoet worden gekomen. Het MKB moet ten aanzien van het werkgeverschap ontlast worden, zodat ondernemers weer kunnen ondernemen.

Daarnaast is het zo dat werknemers die er mentaal nog niet aan toe zijn om weer aan het werk te gaan, zich vaak ziek melden. De problemen met het gat in de personeelsbezetting blijven dan hetzelfde, maar de ondernemer draait dan niet op voor de kosten. Daarbij constaterend dat de wens voor een rouwverlof uit de maatschappij komt, is het dus ook niet meer dan logisch dat – mocht er een wettelijk rouwverlof komen – de kosten van dit verlof ook uit de algemene middelen betaald worden en dat de rekening niet (meer) bij de ondernemer terecht komt. Dat is rechtvaardig.

Praktijk wijst uit: weinig problemen in het MKB

Daarbij komt dat ondernemers wel degelijk de ruimte bieden aan hun personeel om het verlies van een naaste goed te kunnen verwerken. Zeker bij kleine ondernemers, waar de impact van het verlies ook in de organisatie zwaar gevoeld wordt. In deze kleine bedrijven kent men immers vaak elkaars partners of familieleden. De ruimte voor rouw wordt dan ook goed geboden. De praktijk wijst dat ook uit: ondernemers in het MKB regelen als er behoefte is aan rouwtijd, al zoveel mogelijk zelf een rouwverlof met de medewerker in kwestie. Dat gaat vaak ook naar tevredenheid van zowel werknemer als werkgever. Het is goed dat ondernemers dat rouwverlof aan werknemers bieden, met oog voor de context van rouw en de onderneming.

Maar als het rouwverlof apart in de wet wordt opgenomen, verliezen werkgevers en werknemers de mogelijkheid om in goed overleg zelf afspraken te maken. Ondernemers boeten dan in op onderhandelingsruimte en maatwerk wordt moeilijker, zo niet onmogelijk. Het komt neer op wederom extra lasten voor ondernemers en het maakt werkgeverschap weer onaantrekkelijker.

Oplossing: ruimte voor maatwerk

ONL is niet voor een rouwverlof dat van bovenaf wordt opgelegd, omdat we willen dat ondernemers de ruimte hebben om de afwegingen hieromtrent zélf in goed overleg te kunnen maken. Het liefst ziet ONL dat we de afwegingen rondom het rouwverlof buiten de wet en binnen de ondernemingen leggen. Ondernemers kennen hun werknemers immers goed en kunnen beter inschatten wat zij nodig hebben dan dat de overheid dat kan. Het is daarom – zeker bij emotionele onderwerpen als rouwverwerking – belangrijk dat werkgever en werknemer de ruimte krijgen om in goed overleg afspraken te maken die aansluiten op wat nodig is. Bij het verliezen van iemand die dicht bij je staat moet je immers veel regelen. In combinatie met de verwerking kan het goed zo zijn dat gelijk weer als vanouds aan het werk voor een rouwende medewerker nog even te veel is. Maar soms is het ook wel belangrijk om nog wel een beetje betrokken te blijven bij je werk. Om een bepaalde routine te houden bijvoorbeeld, of om even je gedachten te kunnen verzetten. Om daar recht aan te kunnen doen is het belangrijk dat ondernemers de mogelijkheid hebben om maatwerk te bieden. Top-down-regelingen die een bepaalde duur van rouw voorschrijven en geen rekening houden met de context waarin de rouw plaats vindt, doen immers geen recht aan de grote impact die rouw en rouwverlof kunnen hebben op zowel de werknemer als de werkgever.

Samenvattend

Kortom, schep orde in de chaos van verlofregelingen, geef ruimte voor maatwerk en doe recht aan de (financiële) positie van de ondernemer. Wat ONL betreft liggen er duidelijke oplossingen voor bovengenoemde problemen, waarmee zowel werknemers als werkgevers beter af zijn, werkgeverschap aantrekkelijker wordt en we Nederland ondernemender maken.

