

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
T 070 333 44 44
F 070 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon

Onze referentie
AV/AR/2009/22677

Datum 9 oktober 2009

Betreft Uitwerking Beleidsverkenning modernisering regelingen voor verlof en
arbeidstijden

Op 21 november 2008 heeft het kabinet de Beleidsverkenning modernisering verlof en arbeidstijden (TK 26447, nr. 42) aan de Tweede Kamer gezonden. In de Beleidsverkenning is aangegeven dat het kabinet sociale partners uit private en publieke sector en andere maatschappelijke organisaties zal consulteren over de in de notitie naar voren gebrachte denkrichtingen voor aanpassing van de huidige arbeid-en-zorgregelingen.

Inmiddels is deze consultatie afgerond. In deze brief presenteert het kabinet zijn visie voor de uitwerking van de thema's uit de beleidsverkenning. Allereerst wordt een korte samenvatting gegeven van de uitkomst van de consultatieronde.

Vervolgens zet het kabinet kort de uitgangspunten voor de uitwerking uiteen. Conform de indeling in de Beleidsverkenning wordt vervolgens ingegaan op achtereenvolgens flexibiliteit in arbeidspatronen en het stelsel van verlofregelingen.

De bijlage bevat een uitgebreide samenvatting van de opvattingen van de geconsulteerde partijen.

Uitkomst van de consultatie

Over belangrijke uitgangspunten van de Beleidsverkenning bestaat brede overeenstemming.

De opvatting dat verlof geen structurele oplossing biedt voor de combinatie van arbeid en zorg wordt breed gedeeld. Ook de visie dat het stelsel op punten toe is aan flexibilisering en vereenvoudiging kan op algemene instemming rekenen.

Meer concreet is er breed draagvlak voor de volgende voorstellen:

- flexibilisering van de procedurele bepalingen in de *Wet aanpassing arbeidsduur*;
- flexibilisering van de gebruiksmogelijkheden van het *ouderschapsverlof*;
- flexibilisering van het *pleegzorg- en adoptieverlof*.

Over de andere in de Beleidsverkenning gepresenteerde denkrichtingen lopen de opvattingen van de geconsulteerde organisaties uiteen. Het is bij de uitwerking van belang een balans te vinden tussen de belangen en opvattingen van de diverse betrokken partijen.

In de paragrafen hieronder presenteert het kabinet zijn visie op de uitwerking van de voorstellen rondom achtereenvolgens flexibele arbeidspatronen en verlofregelingen.

Uitgangspunten

Uitgangspunt van het kabinet is dat structurele oplossingen voor een goede combinatie van arbeid en zorg gelegen zijn in flexibiliteit van arbeidspatronen. Deze visie wordt, zoals hierboven aangegeven, door de geconsulteerde partijen breed gedeeld. Onderzoek onder werknemers dat is uitgevoerd in het kader van de op 9 maart gehouden conferentie Werkende gezinnen bevestigt dit beeld (Intomart, 2009).

De betekenis van verlof is vooral gelegen in het bieden van tijdelijke oplossingen voor het combineren van arbeid en zorg. De verlofregelingen voorkomen daarmee dat structurele aanpassingen moeten worden getroffen voor zaken die van voorbijgaande aard zijn.

Uitgangspunt van de modernisering is dat het stelsel beter tegemoet dient te komen aan de behoeften. Dat kan enerzijds worden bereikt door de opname van het verlof beter te laten aansluiten bij het moment en de wijze waarop werknemers er behoefte aan hebben, anderzijds door uitbreiding van de reikwijdte van verlofregelingen. Tevens zal moeten zijn gewaarborgd dat de opname van verlof of aanpassing van de arbeidspatronen geen onverantwoorde consequenties voor de werkgever heeft. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de consequenties voor de operationele inzetbaarheid bij de krijgsmacht. Daarbij is het primair van belang dat de verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever, werknemer en overheid in balans blijft. Het kabinet heeft daarom in de Beleidsverkenning als uitgangspunt geformuleerd dat een modernisering van het stelsel niet tot hogere lasten voor werkgevers en overheid moet leiden en dat het de primaire verantwoordelijkheid van sociale partners onverlet laat om - binnen de deels internationaalrechtelijk voorgeschreven wettelijke kaders - afspraken te maken over de arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten voor de combinatie van arbeid en zorg.

Datum

Onze referentie
AV/AR/2009/22677

Flexibiliteit in arbeidspatronen

Met het oog op de bovengenoemde uitgangspunten acht het kabinet het van belang dat de bestaande wettelijke mogelijkheden voor aanpassing van de arbeidsduur beter kunnen worden benut. Het kabinet zal daarom met voorstellen komen om procedurele bepalingen in de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) te flexibiliseren. In het bijzonder zal het kabinet de volgende maatregelen met betrekking tot de WAA nader uitwerken:

- Verkorting van de minimumtermijn van twee jaar alvorens een werknemer een nieuw verzoek mag doen voor vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur.
Bij de keuze van de termijn zal rekening worden gehouden met de (administratieve) lasten die de aanvraag om aanpassing van de arbeidsduur voor werkgevers met zich kan brengen.
- Opname van de mogelijkheid dat een verzoek om aanpassing betrekking kan hebben op een bepaalde periode (in tegenstelling tot een structurele aanpassing waarvan de Wet aanpassing arbeidsduur nu uitgaat) en ook een gecombineerd verzoek kan zijn voor volgtijdelijke aanpassingen van het arbeidscontract (bijvoorbeeld eerst periode van beperking gevolgd door een periode van uitbreiding).
- Wijziging van de procedurele bepalingen ingeval het verzoek om wijziging voortvloeit uit bijzondere, onvoorziene omstandigheden. Op grond van de huidige wettelijke bepalingen heeft een werknemer slechts recht op aanpassing van de arbeidsduur als deze ten minste een jaar bij de betreffende werkgever in dienst is. Een verzoek dient voorts ten minste vier maanden voor de beoogde wijziging zijn ingediend. Dit kan een belemmering zijn in het geval dat de aanpassing binnen deze perioden nodig is vanwege bijvoorbeeld zich

plotseling voordoende (mantel-)zorgtaken of door - onverwachte - veranderingen in het arbeidspatroon van de partner.

- Het kabinet zal bezien in hoeverre bovengenoemde wijzigingen dienen te leiden tot aanpassing van de huidige beoordelingsgronden voor de werkgever. Meer flexibiliteit voor de werknemer moet immers niet leiden tot onverantwoorde gevolgen in de bedrijfsvoering voor de werkgever.

Datum

Onze referentie
AV/AR/2009/22677

Een eventuele uitbreiding van wetgeving op het gebied van arbeidspatronen ligt niet in de rede, gelet op de primaire verantwoordelijkheid van sociale partners op dit vlak en de gevolgen voor de bedrijfsvoering. Het kabinet wil het overleg tussen werkgever en werknemer over arbeid en zorg blijven bevorderen. Flexibele arbeidspatronen kunnen immers bijdragen aan een betere combineerbaarheid van arbeid en zorg, en komen tegemoet aan de behoeften van werknemers om de arbeidstijden beter te kunnen aansluiten bij bijvoorbeeld de tijden van school en kinderopvang. De door het kabinet en sociale partners opgerichte Taskforce DeeltijdPlus heeft een aantal activiteiten ontwikkeld om het debat tussen werkgevers en werknemers en tussen partners onderling over de combinatie van arbeid en zorg en de verdeling daarvan te stimuleren. Ook de op 9 maart jl. georganiseerde conferentie Werkende gezinnen is een uitdrukking van dit streven. Daarnaast kan de rol van de overheid een rol spelen bij het wegnemen van belemmerende randvoorwaarden rondom arbeidspatronen, in het bijzonder de schooltijden. In dit kader heeft op 18 mei 2009 een door de betrokken bewinds- personen van OCW en SZW georganiseerd symposium plaatsgevonden met als doel de mogelijkheden te verkennen rondom sluitende dagarrangementen. Op basis van de werkagenda die tijdens deze bijeenkomst is opgesteld zal het kabinet in het najaar met een uitwerking rondom sluitende dagarrangementen. Daarin zal, zoals aangegeven in de kabinetsreactie op het rapport van de Commissie Kinderopvang (TK 31322, nr. 62), onder meer worden ingegaan op de effecten van sluitende dagarrangementen op de combinatie van arbeid en zorg en de vergroting van de arbeidsparticipatie.

Verlof

Verlof is een arbeidsvoorwaarde die in principe wordt geregeld tussen werkgever en werknemer. Slechts indien er een bijzonder maatschappelijk belang in het geding is heeft de wetgever een rol.

Het is daarbij belangrijk onderscheid te maken in de vraag of de wetgever dient te voorzien in een recht op opname van verlof als zodanig en de vraag of de wetgever daarbij tevens dient te waarborgen dat dit verlof betaald is. In de praktijk lopen deze discussies vaak door elkaar heen.

Recht op verlof

De Wet arbeid en zorg voorziet onder andere in een recht op verlof voor situaties waarvan het belangrijk wordt geacht dat de werknemer die dit wenst zorgverlof kan opnemen. Het betreft hier:

- ouderschapsverlof in verband met de zorg voor opgroeiende kinderen; en
- langdurend zorgverlof in verband met het mogelijk maken van mantelzorg.

Deze verloffregelingen kennen geen wettelijke verplichting tot loondoorbetaling. Kenmerkend voor de hierboven bovengenoemde situaties (opgroeiende kinderen, mantelzorgers) is dat opname van het verlof in belangrijke mate een eigen keuze van de werknemer is. Er zijn doorgaans alternatieven beschikbaar voor de zorgverlening. Jonge ouders kunnen gebruik maken van formele of informele kinderopvang of (tijdelijke) deeltijdarbeid; een alternatief voor mantelzorg is aanwezig in de vorm van ondermeer andere naasten of eveneens al dan niet tijdelijke deeltijdarbeid. Deze keuzevrijheid brengt met zich mee dat het redelijk

is dat de werknemer in beginsel zelf verantwoordelijkheid draagt voor de financiering van het verlof en dat het niet redelijk is de kosten hiervoor collectief te financieren of vanuit de overheid bij de werkgever neer te leggen. Uiteraard kunnen hierover in CAO's aanvullende afspraken worden gemaakt als een aspect van de arbeidsvoorwaarden.

Datum

Met het oog op de combineerbaarheid van arbeid en zorg is het wel van belang dat de werknemer goed in staat is de keuzes te maken die hij nodig acht. De verlofregelingen dienen dus te zijn toegesneden op de verlofbehoefte. Het kabinet concludeert dat de huidige regelingen voor ouderschaps- en zorgverlof in deze zin aanpassing behoeven.

Onze referentie
AV/AR/2009/22677

In de eerste plaats behoeft de regeling voor *ouderschapsverlof* in de visie van het kabinet aanpassing om beter aan te sluiten op het beoogde gebruiksdoel. De huidige wetgeving kent procedurele belemmeringen die de nodige flexibiliteit in de weg staan. Ook beperkt de huidige wetgeving de mogelijkheden voor opname van verlof door partners rondom de geboorte van kinderen; juist in deze periode zou het ouderschapsverlof partners daartoe in staat moeten stellen. Uit de consultatie over de Beleidsverkenning blijkt dat er brede overeenstemming is over de noodzaak tot flexibilisering. Conform de lijn in de Beleidsverkenning zal het kabinet daarom de volgende mogelijkheden verder uitwerken:

- Recht op ouderschapsverlof ontstaat vanaf de ingang van de dienstbetrekking. Niet gebruikt ouderschapsverlof kan eenvoudiger bij een nieuwe werkgever worden gebruikt. Hierdoor wordt het mogelijk om opgenomen ouderschapsverlof aansluitend voort te zetten bij een nieuwe werkgever. Voor de aanvraag geldt daarbij dezelfde procedure als bij de eerdere werkgever. De nieuwe werkgever blijft daardoor in de positie om de aanvraag om verlof te beoordelen naar de consequenties voor de bedrijfsvoering. Bij de uitwerking zal worden bezien of hierbij nog aanleiding is voor aanvullende bepalingen in verband met de specifieke omstandigheden van een nieuwe dienstbetrekking.
- De wettelijk ondersteunde mogelijkheid dat een werknemer een aanvraag voor gebruik van het ouderschapsverlof kan indienen voor elke periode en elk patroon van opname. Daarmee ontstaat voor partners grotere mogelijkheden om een deel van het verlof voltijds op te nemen rond de geboorte en het resterende deel op een later moment, bijvoorbeeld als deeltijd dag.
- Het kabinet stelt tevens voor een maximumtermijn van vier weken in te voeren voor een reactie van de werkgever op het verzoek. Daarbij geeft de werkgever te kennen op welke - eventueel van het verzoek afwijkende - wijze het verlof kan worden opgenomen. Gronden voor het niet instemmen met het verzoek van de werknemer zijn conform de huidige regelgeving dat zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen vier weken heeft besloten op het verzoek, is de werknemer gerechtigd het verlof op te nemen conform zijn verzoek.
- Het kabinet zal bezien of de huidige wettelijke voorkeursvarianten voor opname van het ouderschapsverlof gehandhaafd moeten blijven. Voorkeursvarianten bieden enerzijds handvatten aan zowel werkgever als werknemer en vervullen daarmee op zich een nuttige functie. Bepaalde gebruiksmogelijkheden (zoals opname als 'vaderverlof' na afloop van het kraamverlof) kunnen daarmee bovendien expliciet onder de aandacht worden gebracht. Dit sluit aan bij de door sociale partners gewenste betere integratie van kraamverlof en ouderschapsverlof, waarbij het kraamverlof als 'kop' kan fungeren bij de opname van ouderschapsverlof. Tegelijk kan de vraag worden gesteld of de huidige standaardregeling - opname van het verlof in de vorm van 50% deeltijd waarvoor de werknemer niet de instemming van de

werkgever heeft - wel aansluit bij de behoeften van de werknemer en de bedrijfsorganisatorische mogelijkheden. In de uitwerking zal het kabinet daarom bezien op welke wijze deze systematiek aanpassing heeft.

Datum

Ook het *langdurend zorgverlof* zou in de visie van het kabinet beter moeten aansluiten op de behoefte. Deze verlofvorm is momenteel beperkt tot zorg voor levensbedreigend zieke familieleden in de eerste graad of partners. In de praktijk is de behoefte aan zorgverlof vaak breder en divers. Mezzo constateert in haar reactie op de Beleidsverkenning dat 36% van de mantelzorgers zorgt voor anderen dan familie in de eerste graad of de partner. Het kabinet zal dan ook voorstellen ontwikkelen om de kring van rechthebbenden op langdurend zorgverlof te verruimen naar zorg voor andere huisgenoten. Overigens geldt ook voor mantelzorg dat verlof uiteindelijk geen structurele oplossing is; flexibiliteit in arbeidspatronen biedt meer mogelijkheden voor afstemming van werk op mantelzorgtaken.

Onze referentie
AV/AR/2009/22677

Verlof met loondoorbetaling

Aanvullend op de hierboven genoemde situaties zijn er omstandigheden waarin het wenselijk is de opname van het verlof gepaard te doen gaan met een recht op *betaling*, om te verzekeren dat het verlof altijd kan worden opgenomen. Deze situaties moet de wetgever scherp afbakenen. Het verlof komt immers voor rekening van anderen: de werkgever of de collectiviteit. De Wet arbeid en zorg voorziet – naast het zwangerschaps- en bevallingverlof, dat betaling kent vanuit het belang van de bescherming van de gezondheid van moeder en kind - in betaald verlof voor situaties waarin de zorgverlening door de werknemer noodzakelijk is en of de werknemer in staat moet worden gesteld om wettelijke plichten te vervullen.

Het gaat om de volgende verlofvormen:

- Calamiteiten- en kort verzuimverlof: in verband met kortdurende situaties die geen uitstel toelaten of in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden. Het verlof wordt verleend voor een korte, naar billijkheid vast te stellen duur en het verlof kent in beginsel volledige loondoorbetaling,
- Kraamverlof: twee dagen in de periode na de bevalling van de partner. Ook deze verlofvorm kent volledige loondoorbetaling
- Kortdurend zorgverlof: onverlet de mogelijkheid dat de sociale partners daarover afwijkende afspraken kunnen maken, heeft de werknemer recht op tien dagen verlof per jaar (bij een volledige werkweek) voor de noodzakelijke verzorging van de partner, van een inwonend kind of van de ouders met 70 procent loondoorbetaling.

In al deze situaties is het kenmerkende element dat er redelijkerwijs geen alternatieven zijn voor de opname van het verlof. Gezien de noodzakelijkheid van het verlof is het van belang dat de werknemer in staat wordt gesteld dit op te kunnen nemen via een recht op loondoorbetaling.

Het kabinet ziet geen reden voor wijzigingen in de bovengenoemde afbakening. Wel acht het kabinet het aangewezen – analoog aan de voorstellen rondom langdurend zorgverlof - de kring van rechthebbenden op kortdurend zorgverlof uit te breiden met de zorg voor huisgenoten anders dan inwonende kinderen of partners. Met deze relatief beperkte uitbreiding wordt binnen de bestaande systematiek een grotere aansluiting van de wettelijke verlofregelingen bereikt met de toenemende diversiteit aan gezinsvormen.

Het kabinet heeft in de Beleidsverkenning als uitgangspunt geformuleerd dat het niet billijk is de lasten van het verlofstelsel als geheel te verzwaren. Binnen dit kader zou een verdere dan thans voorgestelde uitbreiding van de kring van

rechthebbenden op betaald verlof dermate grote consequenties hebben voor de kosten van loondoorbetaling dat het uitgangspunt van het betaald verlof (door loondoorbetaling waarborgen dat werknemers die geen alternatief hebben verlof kunnen opnemen) onder druk komt te staan. Dit acht het kabinet onwenselijk. Ook de Stichting van de Arbeid is geen voorstander van een uitbreiding van de verlofregelingen, maar wijst vooral op verbetering van de toegang daartoe. Het kabinet zal daarom verder geen voorstellen uitwerken op het gebied van de personenkring, duur of hoogte van de loondoorbetaling van betaald verlof. Ook is in de Beleidsverkenning als denkrichting naar voren gebracht de regelingen voor betaald zorgverlof (calamiteiten-, kraam- en kortdurend zorgverlof) samen te voegen tot een bredere regeling. Uit de consultatie is gebleken dat een dergelijk voorstel op weinig steun bij sociale partners kan rekenen. In zijn advies spreekt de Stichting van de Arbeid de wens uit dat het calamiteitenverlof buiten een dergelijke regeling zou moeten blijven. Ook prefereert de Stichting integratie van kraamverlof met ouderschapsverlof (zie hierboven). Het kabinet zal deze denkrichting van samenvoeging nu niet verder uitwerken. Voor de in dit verband in de Beleidsverkenning genoemde mogelijkheid om het zorgverlof mede voor een ruimer vaderverlof te gebruiken, ziet het kabinet gelet op de financieel-economische omstandigheden thans geen ruimte.

Datum

Onze referentie
AV/AR/2009/22677

Vervolg

De bovengenoemde uitgangspunten voor modernisering worden verwerkt in een wetsvoorstel tot wijziging van de Wet arbeid en zorg en de Wet aanpassing arbeidsduur. Daarin zullen ook de elementen uit de Beleidsverkenning die niet ter consultatie zijn voorgelegd worden meegenomen. Tevens zal het kabinet de voorstellen rondom flexibilisering van pleegzorg- en adoptieverlof verder uitwerken om daarmee uitwerking te geven aan de motie-Ortega-Martijn (Kamerstukken 2007-2008, 31 200, XV, nr. 48).

Ook zullen hierbij de wenselijkheid en mogelijkheden worden gezien om meer helderheid te scheppen in de afbakening en de gebruiksdoelen van de verlofregelingen in de Wet arbeid en zorg. Zoals bijvoorbeeld blijkt uit recente Kamervragen rondom verlofmogelijkheden voor IVF-behandelingen, behoeft de huidige wetgeving op onderdelen verduidelijking.

Bij het wetsvoorstel zullen eveneens de budgettaire aspecten van de voorstellen worden betrokken alsmede de eventueel daaraan verbonden administratieve lasten voor werkgevers.

Naar verwachting zal het wetsvoorstel in het voorjaar van 2010 de Kamer kunnen worden voorgelegd.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.P.H. Donner

Bijlage

Reacties op de Beleidsverkenning modernisering regelingen verlof en arbeidstijden

Op de Beleidsverkenning modernisering regelingen verlof en arbeidstijden hebben de volgende organisaties - op verzoek of uit eigener beweging - een reactie gegeven:

- Stichting van de Arbeid;
- Verbond Sectorwerkgevers Overheid;
- E-Quality;
- Nederlandse Vrouwenraad;
- Mezzo; en
- Taskforce DeeltijdPlus.

Onderstaand wordt een samenvatting gegeven van deze reacties.

Stichting van de Arbeid

- De Stichting onderschrijft op hoofdlijnen de uitgangspunten en randvoorwaarden die het kabinet in de Beleidsverkenning heeft genoemd bij een eventuele herziening van het huidige stelsel.
De werknemersorganisaties delen niet het uitgangspunt dat meer gebruik van verlof kostenneutraal dient te zijn voor de overheid; de werkgeversorganisaties benadrukken het uitgangspunt dat eventuele wijzigingen in de regelgeving niet tot hogere lasten voor de werkgevers dient te leiden.
- De Stichting wijst er op dat aanpassingen in de arbeidsduur veelal zonder beroep op de Wet aanpassing arbeidsduur in onderling overleg tussen werkgever en werknemer tot stand komen. De werkgeversorganisaties stellen tegen deze achtergrond de vraag of de Wet aanpassing arbeidsduur gecontinueerd dient te worden; de werknemersorganisaties achten voortzetting van belang als wettelijk vangnet.
Het uitgangspunt van het kabinet dat de primaire verantwoordelijkheid voor aangepaste arbeidstijden en arbeidsplaats bij de sociale partners ligt, wordt door de Stichting onderschreven.
- De Stichting deelt de visie van het kabinet dat de verlofmogelijkheden vooral betekenis hebben bij een tijdelijke behoefte om zorg te verlenen, en geen oplossing zijn voor structurele problemen bij de combinatie van arbeid en zorg. Structurele behoeften dienen in de visie van de Stichting met andere middelen worden opgelost, zoals flexibele arbeidstijden, kinderopvang en aangepaste schooltijden.
Nieuwe verlofmogelijkheden vormen naar het oordeel van de Stichting niet het belangrijkste aandachtspunt, maar de goede toegankelijkheid van de verlofregelingen.
- De Stichting ondersteunt het voorstel om bestaande regelingen voor kortdurend zorgverlof te stroomlijnen.
Naar het oordeel van de Stichting dient het calamiteitenverlof hierin niet te worden opgenomen. De werkgeversorganisaties zijn van opvatting dat dit niet wettelijk geregeld hoeft te worden; de werknemersorganisaties hechten wel aan een wettelijk recht waarop een werknemer kan terugvallen.
Daarnaast stelt de Stichting voor om het kraamverlof onder te brengen in het ouderschapsverlof, met behoud van het aantal dagen van wettelijk geregelde loondoorbetaling.
De werkgeversorganisaties nemen het standpunt in dat aanpassing van de regeling voor kortdurend zorgverlof niet tot een groter gebruik dient te lijnen en dat de mate van loondoorbetaling onderwerp van discussie dient te zijn; de werknemersorganisaties wijzen erop dat uitbreiding van de gebruiksmogelijkheden van het kortdurend zorgverlof niet mag leiden tot aantasting van de huidige wettelijke regeling van loondoorbetaling (10 dagen voor 70 procent).

- De Stichting kan zich vinden in het voorstel voor flexibilisering van het gebruik van het ouderschapsverlof en van voortzetting van het gebruik bij een nieuwe werkgever, onder de voorwaarde dat een wettelijk referentiepunt blijft bestaan voor de wijze waarop het verlof wordt opgenomen.
De werknemersorganisaties zijn voorstander van een systeem waarbij de werknemer een keus kan maken tussen 13 weken ouderschapsverlof met een ouderschapsverlofkorting van 100 procent van het minimumloon en 26 weken verlof met een fiscale tegemoetkoming van 50 procent. De werkgeversorganisaties zijn hiervan geen voorstander, vanwege de aanzuigende werking om verlof op te nemen en de verminderde eigen financiële verantwoordelijkheid voor de opname van verlof.
- De Stichting kan zich vinden in de voorstellen voor aanpassing van het adoptieverlof.
De werknemersorganisaties bepleiten een verlenging tot 8 weken; de werkgeversorganisaties zijn daarvan geen voorstander.
- De werknemersorganisaties wensen een aanpassing van de regeling voor het langdurend zorgverlof, waarbij zij wijzen op het huidige probleem van de inkomensderving.
- De Stichting stelt voor om in het kader van de evaluatie van de levensloopregeling de mogelijkheden na te gaan van een individuele spaarfaciliteit voor verlof.

Datum

Onze referentie
AV/AR/2009/22677

Verbond Sectorwerkgevers Overheid

- Het VSO onderschrijft de visie van het kabinet dat uitbreiding van de verlofregelingen niet de aangewezen weg is tot een betere balans tussen werk en privé te komen, en deelt de uitgangspunten die het kabinet hanteert voor een aanpassing van het huidige stelsel, waaronder de ruimte voor maatwerk, de noodzaak van heldere en goed toepasbare regelgeving, en het kostenaspect.
- Het VSO ziet geen bezwaren tegen een meer flexibele toepassing van de Wet aanpassing arbeidsduur en wijst erop dat de rechtspositieregelingen binnen de overheid een tijdelijke aanpassing vaak al mogelijk maken.
Wat aanpassing van de arbeidstijden en arbeidsplaats betreft, onderkent het VSO het belang dat zowel werknemer als werkgever daarbij kan hebben.
Daarbij vraagt het VSO aandacht voor de grote verschillen die tussen overheidssectoren bestaan in de mogelijkheden van flexibilisering van arbeidstijden en arbeidsplaats.
- Het VSO onderkent de voordelen van de samenvoeging van bestaande regelingen tot één regeling voor kortdurend zorgverlof, maar wijst op het gevaar dat een toenemend gebruik tot hogere kosten voor de werkgevers leidt.
Bij voorkeur ziet het VSO daarbij geen wettelijke regeling voor de mate van loondoorbetaling; werkgevers en werknemers kunnen daarover zelf afspraken maken.
Het VSO acht een uitbreiding van de kring van rechthebbenden voor het kortdurend zorgverlof tot huisgenoten terecht, maar bepleit een beperkte en precieze omschrijving daarvan om misbruik te voorkomen.
- Wat de opname van het ouderschapsverlof betreft, ziet het VSO niet de noodzaak van gedetailleerde wettelijke regels. Voor uiterste gevallen dient daarbij voor de werkgever wel de mogelijkheid te bestaan om de (voorgenomen) opname te toetsen aan het bedrijfsbelang.
- Het VSO kan instemmen met de voorstellen van het kabinet omtrent het adoptieverlof. Hetzelfde geldt voor het zwangerschapsverlof in situaties van zogeheten couveusekinderen.
- Het VSO constateert dat het kabinet geen voorstellen doet voor verbetering van de levensloopregeling. Deze regeling kan in de visie van het VSO een middel zijn voor de ondersteuning van de combinatie van arbeid en zorg.

E-Quality

- E-Quality plaatst een aantal kanttekeningen bij de uitgangspunten die het kabinet hanteert voor een eventuele aanpassing van de huidige regelgeving. In de visie van E-Quality heeft de overheid een eigen verantwoordelijkheid om normstellende kaders te stellen voor toereikende arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten voor de combinatie van arbeid en zorg. Daarbij kan naar het oordeel van E-Quality niet worden verwezen naar de primaire verantwoordelijkheid van de sociale partners.
E-Quality acht het, gezien het gegeven dat steeds meer werknemers arbeid en (mantel)zorgtaken moeten combineren, niet realistisch als randvoorwaarde te stellen dat een vergroting van de mogelijkheid om zorgtaken te verrichten dient plaats te vinden bij gelijkblijvende of grotere arbeidsdeelname, en dat dit niet leidt tot meer gebruik van verlof, of hogere kosten voor werkgevers of overheid.
- Naar het oordeel van E-Quality wordt met de voorstellen van het kabinet omtrent de procedurele bepalingen in de Wet aanpassing arbeidsduur de daarmee beoogde grotere flexibiliteit bereikt. Ook is E-Quality er voorstander van dat een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur ook een tijdelijke aanpassing kan betreffen.
Naar het oordeel van E-Quality dient in de Wet aanpassing arbeidsduur een wettelijk recht te worden opgenomen voor tijdelijke aanpassing van het arbeidspatroon en van de plaats waar de arbeid wordt verricht, bijvoorbeeld om een aantal uren per dag of een dag per week te telewerken.
- E-Quality kan zich vinden in het voorstel om een aantal bestaande regelingen op te nemen in één regeling voor kortdurend betaald zorgverlof, mits het aantal verlofdagen en de betaling daarvan niet afneemt.
Het in de Beleidsverkenning opgenomen voorstel tot uitbreiding van de personenkring voor het kortdurend zorgverlof tot huisgenoten, acht E-Quality te beperkt.
- E-Quality mist een voorstel om het zwangerschaps- en bevallingsverlof flexibel te mogen opnemen voor zover dat buiten de periode van het absolute arbeidsverbod valt.
- Met de voorstellen voor flexibilisering van opname van het ouderschapsverlof kan E-Quality instemmen. E-Quality pleit voor een betaling van het ouderschapsverlof, met name vanwege het grotere gebruik door vaders dat daarvan kan worden verwacht.
- E-Quality is eens met het voorstel tot flexibilisering van de opname van het adoptieverlof.
- Eveneens is E-Quality het eens met het in de Beleidsverkenning opgenomen voorstel tot verlenging van het zwangerschaps- en bevallingsverlof bij vroeggeboorten.

Datum

Onze referentie
AV/AR/2009/22677

Nederlandse Vrouwenraad

- De NVR wijst op de belangrijke faciliterende rol van de overheid bij onder andere werktijden, flexibel werken en verlofmogelijkheden met de regelingen in de Wet arbeid en zorg.
- De NVR is voorstander van een betere onderlinge afstemming van schooltijden en arbeidstijden, omdat daarmee kan worden voorkomen dat vooral moeders hun arbeidstijden op de schooltijden afstemmen.
- De NVR onderschrijft de voorstellen tot flexibilisering van het ouderschapsverlof, waarbij de wens van de werknemer voorop dient te staan. Om te stimuleren dat ook mannen ouderschapsverlof opnemen, acht de NVR betaling van het verlof noodzakelijk. Onder verwijzing naar het standpunt dat de FNV hierbij heeft ingenomen, acht de NVR het wenselijk dat werknemers een keuze kunnen hebben tussen gedeeltelijke loondoorbetaling bij een langere verloftijd of volledige doorbetaling bij een kortere verlofperiode.
- De NVR betreurt het dat - binnen de door het kabinet gehanteerde randvoorwaarden - het huidige aanbod van verlofregelingen in Nederland beperkt blijft.

De NVR is van oordeel dat Nederland ver bij andere Europese landen achterloopt bij de ondersteuning van de overheid bij de combinatie van arbeid en zorg, en dat dit vooral het geval is bij het vaderschapsverlof, het ouderschapsverlof en het langdurend zorgverlof bij ernstig zieke familieleden. Hierbij wijst de NVR tevens op het recht op flexibel werken voor ouders en mantelzorgers in Engeland.

Datum

Mezzo

- Mezzo is van oordeel dat het kabinet terecht constateert dat verlofregelingen geen structurele oplossing kunnen bieden voor de combinatie van arbeid en zorg, maar wijst erop dat deze daaraan wel bijdragen. Een aanmerkelijke verbetering van de huidige regelingen is in de visie van Mezzo daarom gewenst.
De door het kabinet gehanteerde randvoorwaarde dat het gebruik van de verlofregelingen niet mag toenemen, doet in de visie van Mezzo geen recht aan de behoeften van mantelzorgers.
- Mezzo beveelt aan ook de mogelijkheden te verkennen om ook bij de zorg voor personen buiten het huishouden in aanmerking te komen voor kortdurend zorgverlof.
- Een verbetering van het langdurend zorgverlof acht Mezzo van belang opdat deze regeling van meer betekenis kan zijn voor mantelzorgers.

Onze referentie
AV/AR/2009/22677

Taskforce DeeltijdPlus

- Hoewel de Taskforce DeeltijdPlus het toejuicht dat het kabinet een beleidsnotitie heeft gepresenteerd over de verlofregelingen en arbeidstijden, is de Taskforce van oordeel dat het geheel aan voorzieningen voor de combinatie van arbeid en zorg in zijn onderlinge samenhang moet worden beoordeeld, met inbegrip van onder andere de schooltijden en de kinderopvang.
De Taskforce plaatst een kritische kanttekening bij de door het kabinet gehanteerde randvoorwaarde dat aanpassing van de verlofregelingen niet mag leiden tot hogere lasten voor werkgevers of overheid. Onvoldoende mogelijkheden van de verlofregelingen kunnen ertoe leiden dat vrouwen hun aantal uren minderen of het werk zelfs opzeggen.
- Grotere flexibiliteit van arbeidsduur, arbeidstijden en arbeidsplaats is naar de stellige overtuiging van de Taskforce een speerpunt om te bevorderen dat vrouwen meer gaan werken.
De huidige Wet aanpassing arbeidsduur geeft naar het oordeel van de Taskforce onnodige drempels om - na een vermindering van de arbeidsduur - het aantal uren weer naar boven bij te stellen. Hoewel de sociale partners hier een eerste verantwoordelijkheid hebben, kan, zoals het kabinet voorstelt, een herziening van de bestaande bepalingen daaraan bijdragen.
De Taskforce acht het van groot belang dat werknemers meer flexibiliteit in hun werktijden hebben, zoals bij de begin- en eindtijden. Ook hierbij geldt in de visie van de Taskforce dat werkgevers en werknemers een primaire verantwoordelijkheid hebben, maar dat wetgeving als een stok achter de deur kan dienen.
De Taskforce onderkent dat flexibilisering van arbeidsplaats ingewikkelder ligt en adviseert om de mogelijkheden hiertoe in zijn geheel te bezien, waarbij ook de bestaande regelgeving wordt betrokken die daarop van invloed is.
- Hoewel ook in de visie van de Taskforce verlofregelingen geen structurele oplossing voor problemen rond arbeid en zorg zijn, is de Taskforce van oordeel dat die regelingen hiermee niet van minder belang zijn.
De Taskforce onderschrijft de voorstellen van het kabinet om de bestaande, afzonderlijke arrangementen samen te voegen tot één regeling. De Taskforce adviseert daarbij de huidige begrenzing van het recht op kortdurend zorgverlof te verruimen, zodat deze beter aansluit op de dagelijkse praktijk.
- Ten aanzien van het ouderschapsverlof vindt de Taskforce het van belang dat mannen worden gestimuleerd dit verlof op te nemen. Een - gedeeltelijke -

betaling van het ouderschapsverlof zou naar het oordeel van de Taskforce op dit punt een cultuuromslag kunnen aanjagen.

- Naar het oordeel van de Taskforce zijn verlofregelingen slechts een deel van de oplossing voor mantelzorgers. Met name flexibilisering van werktijden en arbeidsduur helpen om de combinatie van werk en mantelzorg mogelijk te maken. Hierbij verwijst de Taskforce naar de Engelse regelgeving die werknemers het recht geeft om een verzoek om aanpassing van het arbeidspatroon in te dienen, en de werkgever verplicht dit verzoek in overweging te nemen.

Datum

Onze referentie
AV/AR/2009/22677