

Beleidsverkenning modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden

Inhoudsopgave

I. Aanleiding

1. Inleiding
2. Achtergrond
3. Rol van de overheid
4. Samenhang met andere initiatieven
5. Inhoud notitie

II. Arbeidsduur en arbeidstijden

1. Inleiding
2. Aanpassing arbeidsduur
3. Aanpassing arbeidstijden en arbeidsplaats

III. Verlof

1. Inleiding
2. Zorgverlof
3. Ouderschapsverlof
4. Pleegzorg- en adoptieverlof
5. Bevallingsverlof bij couveusekinderen

IV. Levensloopregeling

V. Vervolg

Bijlage

Internationale context

I. AANLEIDING

1. Inleiding

In deze beleidsnotitie stelt het kabinet aan de orde op welke wijze de mogelijkheden kunnen worden verbeterd voor het combineren van arbeid en zorg. Daarbij staat de vraag centraal of en, zo ja, hoe een verdere flexibilisering van de mogelijkheden van aanpassing van arbeidstijden en arbeidsplaats en van het stelsel van verlofregelingen kan bijdragen aan een vergroting van de mogelijkheden van degenen met zorgtaken om hun arbeidspatroon al dan niet tijdelijk aan hun zorgbehoefte aan te passen. Een verbetering in de balans tussen arbeid en zorg kan bijdragen aan de verhoging van de arbeidsparticipatie, de doorstroming van vrouwen naar hogere functies en vergroting van de ruimte van gezinnen om het arbeid-en-zorgpatroon te kiezen dat bij hen past.

Deze beleidsnotitie is een verkenning op hoofdlijnen. Op basis van deze notitie wil het kabinet in gesprek met sociale partners en andere betrokkenen om te bezien of het wenselijk is om de in de notitie geschetste denkrichtingen nader in te vullen en, zo ja, op welke wijze.

2. Achtergrond

De toekomstige arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een structureel tekort aan arbeidskrachten en een toenemende dynamiek. Dit beeld schetst de Commissie Arbeidsparticipatie in haar rapport "Naar een toekomst die werkt". De komende decennia is een krapte op de arbeidsmarkt te verwachten, terwijl de kosten voor zorg toenemen. Meer mensen moeten daarom aan het werk. Het kabinet heeft het verhogen van de arbeidsparticipatie dan ook tot een speerpunt van beleid benoemd.

Een belangrijke bijdrage aan de arbeidsparticipatie is in de afgelopen jaren geleverd doordat meer vrouwen de arbeidsmarkt betraden. Dat betekent meer werkende moeders op de arbeidsmarkt, maar ook meer mannen die niet alleen verantwoordelijk zijn voor het inkomen, maar ook voor de opvoeding en verzorging van kinderen. Er kan er niet meer vanzelfsprekend van worden uitgegaan dat een van de ouders - doorgaans de vrouw - volledig beschikbaar is om zorg en opvang te verlenen. Die ontwikkeling zal zich de komende jaren verder voortzetten. Het belang van goede mogelijkheden voor het combineren van arbeid en zorg neemt daardoor nog verder toe.

Om gezinnen te ondersteunen in het vinden van een goede balans tussen arbeid en zorg zijn de afgelopen jaren diverse instrumenten tot stand gekomen, onder andere in de vorm van verbetering van de toegankelijkheid van kinderopvang, een wettelijk recht op deeltijdarbeid en verlofregelingen.

Dit instrumentarium is van grote betekenis voor de ondersteuning van arbeid en zorg, maar de vraag is in hoeverre het nog is toegesneden op de toenemende verscheidenheid aan zorgbehoeften en daarmee samenhangende behoefte aan flexibele combinatiemogelijkheden. Het aantal mensen dat zegt moeite te hebben bij het vinden van een balans tussen werk en privé neemt toe (*AVON-monitor*, Ministerie van SZW, 2007). Daarnaast blijkt dat vooral vrouwen minder werken dan ze eigenlijk zouden willen. Uit recent onderzoek van het SCP (*Verdeelde*

tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken, 2008) blijkt dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van vrouwen die in het geheel niet of in deeltijd werken, zou kunnen toenemen van rond de 12 uur naar rond de 20 uur, vooral als de arbeid beter kan worden afgestemd op het privéleven. Met name vrouwen in kleine deeltijdbanen willen hun werktijden kunnen afstemmen op zorgtaken, schooltijden en schoolvakanties.

De voorkeuren van mensen voor de wijze waarop arbeid en zorg worden gecombineerd, verschillen sterk. Ook is de zorgbehoefte voor iedereen verschillend. Soms is er sprake van acute zorg voor een broer of zus, anderen willen gedurende een jaar een dag per week zorg verlenen aan hun zieke vader, een ander heeft er behoefte aan zelf kinderen te kunnen opvangen na afloop van de schooldag of bij de kinderen te zijn gedurende een schoolvakantie.

Een verdere uitbreiding van verlofmogelijkheden wordt soms beschouwd als dé oplossing om een betere balans te vinden tussen werk en privé. Voorbeelden hiervan zijn het recente pleidooi voor waakverlof bij stervenden en de initiatieven voor een wettelijke regeling voor vaderschapsverlof en een betaald zorgverlof. Verdere uitbreiding van de verlofregelingen is in de visie van het kabinet niet de aangewezen weg. Met meer flexibele school- en arbeidstijden kan worden voorkomen dat ouders met verlof of deeltijdarbeid hun arbeidsparticipatie moeten beperken. De vraag kan wel worden gesteld of in het huidige systeem de verlofrechten niet te scherp zijn gecategoriseerd: voor specifiek omschreven situaties is een specifiek verlofregime van kracht met eigen voorwaarden en normering van het verlof. Binnen deze systematiek dienen voor nieuwe behoeften aan verlof telkens nieuwe specifieke verlofrechten te worden toegevoegd. Het stelsel loopt daarmee tegen zijn grenzen aan. Nieuwe verlofvormen maken het stelsel bovendien gecompliceerder, terwijl het geen oplossing biedt voor behoefte aan verlof in situaties die buiten de onvermijdelijke categorisering vallen.

Tegen deze achtergrond verkent deze notitie op welke wijze de combinatie van arbeid en zorg zou kunnen worden bevorderd om mensen die nu niet op de arbeidsmarkt actief zijn te stimuleren tot arbeidsdeelname en degenen die reeds werken te stimuleren om hun arbeidsduur uit te breiden.

3. Randvoorwaarden

Het kabinet stelt in deze notitie het huidige kader van wettelijke verlofmogelijkheden en arbeidstijden aan de orde. Bij de beoordeling van de huidige regelingen en de vormgeving van eventuele aanpassingen daarvan, geldt naar het oordeel van het kabinet dat een stelsel voor arbeidstijden en verlofregelingen:

1. de primaire verantwoordelijkheid van sociale partners onverlet laat om afspraken te maken over de arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten voor de combinatie van arbeid en zorg;
2. de overheid daarbij een rol heeft om de kaders te stellen waarbinnen dat overleg kan plaatsvinden, ook om een goede afweging tussen de belangen van de werknemer en die van de werkgever te waarborgen;
3. de ruimte laat om maatwerk te bieden, passend bij de sector, de bedrijfstak of de onderneming;
4. de werknemer in staat stelt de afweging te maken of en, zo ja, welke aanpassing van het arbeidsarrangement noodzakelijk is om zorgtaken te kunnen verrichten;
5. de arbeidsparticipatie bevordert door vergroting van de mogelijkheden om zorgtaken te verrichten bij gelijkblijvende of grotere arbeidsdeelname;
6. het niet leidt tot meer gebruik van verlof of hogere kosten voor werkgevers of overheid;
7. voor werkgevers en werknemers helder en goed toepasbaar is;

8. kansen biedt voor een evenwichtige verdeling van taken binnen gezinnen;
9. past binnen actuele internationale ontwikkelingen en voldoet aan internationaalrechtelijke verplichtingen waaraan Nederland is gebonden.

4. Samenhang met andere initiatieven

Modernisering van de huidige regelingen voor verlof en arbeidstijd en -plaats kan niet los worden gezien van andere voorzieningen die medebepalend zijn voor de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren.

Een toegankelijk en kwalitatief goed stelsel van kinderopvang levert een belangrijke bijdrage aan de combinatie van arbeid en zorg, maar beperken de school- en openingstijden de keuze in combinaties van arbeid en zorg. Hoewel binnen de huidige wetgeving een grote mate van flexibiliteit mogelijk is, vormen schooltijden momenteel een van de voornaamste complicerende factoren bij het combineren van arbeid en zorg. De in de praktijk doorgaans gehanteerde schooltijden zijn niet langer toegesneden op de moderne arbeid-en-zorgverdeling binnen gezinnen. Daarmee wordt de arbeidsparticipatie van vooral moeders aanzienlijk belemmerd, terwijl het ook consequenties heeft voor werkgevers. Flexibilisering van de arbeidstijden, dat kan worden gebruikt voor aanpassing van werktijden op schooltijden, mag er niet toe leiden dat dit achterliggende probleem aan de aandacht wordt onttrokken.

Het kabinet streeft ernaar dat elk gezin in staat wordt gesteld arbeid en zorg te combineren op een wijze die bij hen past. In sommige gevallen kan dit ertoe leiden dat de werktijden worden aangepast om zelf tijd met het kind door te brengen, in andere gevallen willen ouders kunnen kiezen voor een sluitend dagarrangement voor hun kind met onderwijs, opvang, sport en cultuur. De brede school is daarom een ontwikkeling die door het kabinet van groot belang wordt geacht. Het kabinet stimuleert brede scholen via investeringen in multifunctionele accommodaties, het versterken van dagarrangementen binnen de brede school, een impuls voor het creëren van combinatiefuncties en een steunpunt brede scholen.

Het kabinet zal tevens initiatieven nemen om verdere flexibilisering van de schooltijden in relatie tot werktijden te bevorderen. Daarbij zal het zowel de partijen binnen het onderwijsveld betrekken als de sociale partners daarbuiten. Begin 2009 zal onder de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de betrokken bewindspersonen van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met de betrokken partijen een symposium worden belegd, waarin wordt ingegaan op deze onderwerp en de mogelijkheden worden verkend voor invoering van een modern regime van schooltijden dat meer aansluit op de eisen van de tijd.

Deze notitie sluit aan op de initiatieven die het kabinet wil nemen op het vlak van gezinsvriendelijk beleid binnen bedrijven, waarvoor een begin 2009 te houden conferentie onder gezamenlijke verantwoordelijkheid van de minister voor Jeugd en Gezin en de ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een startpunt is.

Op vergelijkbare wijze vraagt het kabinet aandacht voor een bedrijfsvriendelijke cultuur op het terrein van mantelzorg. Mantelzorg en arbeid blijken te vaak als conflicterende zaken te worden gezien. Bij sommige organisaties wordt op dit vlak van een andere benadering uitgegaan waarbij naar 'win-win-situaties' wordt gestreefd. Deze organisaties maken afspraken bijvoorbeeld over verlof en arbeidstijden, of bieden ondersteuning aan die specifiek is toegesneden op betrokken individu en organisatie. Naast de activiteiten van de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport in het kader van de beleidsbrief "Voor elkaar", zal het thema mantelzorgvriendelijk persoonsbeleid aandacht krijgen van de Taskforce DeeltijdPlus.

Ook past deze notitie bij de toezegging van de minister van Binnenlandse Zaken in het bestuurlijk overleg met overheidswerkgevers om een gezamenlijke studie te verrichten naar de vraag of met het bieden van alternatieven voor allerlei specifieke verlofregelingen een vergelijkbaar of zelfs groter arbeidsaanbod kan worden bereikt. Daarbij gaat het onder meer om goede arbeidsomstandigheden, slim arbeidstijdenmanagement en het bevorderen van flexibele werktijden.

5. Inhoud notitie

In hoofdstuk 2 worden de mogelijkheden verkend te komen tot een meer flexibel stelsel van het regelen van arbeidsduur, -tijd en -plaats. In hoofdstuk 3 komen de regelingen voor zorgverlof en ouderschapsverlof aan de orde. Gezien de samenhang worden hierbij ook concrete voornemens van het kabinet gepresenteerd ten aanzien van het bevallingsverlof en pleegzorg- en adoptieverlof.

De notitie bevat geen voorstellen tot aanpassing van de levensloopregeling. In het Coalitieakkoord zijn voornemens opgenomen om de gebruiksmogelijkheden van de huidige levensloopregeling te verbreden, onder andere om de periode tussen twee banen te overbruggen, om de overgang naar deeltijdarbeid financieel te ondersteunen, om te kunnen fungeren als financieringsbron van scholingskosten en om de regeling open te stellen voor zelfstandigen. Realisatie van de voornemens zou leiden tot een regeling die volgens het kabinet niet op een verantwoorde wijze kan worden uitgevoerd. In hoofdstuk 4 wordt hierop nader ingegaan.

Hoofdstuk 5 bevat een overzicht van de stappen die het kabinet naar aanleiding van deze notitie wil zetten.

In de bijlage wordt een schets gegeven van de internationale context. Ook bevat deze een vergelijkend overzicht van verlofregelingen in een aantal omliggende landen.

Bij in de volgende hoofdstukken geschetste denkrichtingen dient nadrukkelijk te worden opgemerkt dat deze niet zijn op te vatten als voorstellen van het kabinet, met uitzondering van die met betrekking tot het pleegzorg- en adoptieverlof, het bevallingsverlof en de levensloopregeling. De openheid van de verkenning brengt met zich mee dat het kabinet wel opties presenteert, maar nog geen concrete voorkeur heeft aangegeven voor de uitkomst van de consultatie.

II. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

1. Inleiding

Deeltijdarbeid is een belangrijk instrument om zorgtaken te combineren met werk. De brede beschikbaarheid en acceptatie van deeltijdarbeid is een beslissende factor voor de hoge arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland. Het belang hiervan wordt onderstreept door de afspraak die in 2007 op de Participatietop is gemaakt om de werking van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) te evaluaeren, die een wettelijk kader vormt voor de totstandkoming van afspraken tussen werkgevers en werknemers over de arbeidsduur.

Voor velen zijn echter de tijdstippen waarop en de plaats waar moet worden gewerkt een beperkende voorwaarde voor hun arbeidsparticipatie. Zij zouden kunnen gaan werken of meer

uren gaan werken als de arbeidstijden en -plaats meer aansluiting bieden met de zorgtaken, onder andere vanwege de schooltijden van de kinderen. Flexibel werken wordt daardoor steeds meer onderkend als een betekenisvol instrument om de arbeidsparticipatie uit te breiden van vooral degenen met zorgtaken.

Het kabinet acht het tegen deze achtergrond dus van belang te bezien of de mogelijkheden die er op dit moment zijn voldoende worden benut, en of maatregelen kunnen worden genomen die flexibel werken kunnen bevorderen.

2. Aanpassing arbeidsduur

Uitgangspunt in de WAA is het onderlinge overleg tussen werkgever en werknemer. De werknemer kan een verzoek indienen voor aanpassing van zijn arbeidsduur en de werkgever beoordeelt dit verzoek in het licht van de bedrijfsvoering. De werkgever willicht in beginsel het verzoek in, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Van zwaarwegende belangen bij vermindering van het aantal uren is ingevolge de WAA bijvoorbeeld sprake als dit leidt tot ernstige problemen wat betreft het realiseren van herbezetting van de vrijgekomen uren of problemen op het gebied van veiligheid.

Conform de op de Participatietop gemaakte afspraak heeft het kabinet een onderzoek laat verrichten naar de werking van de WAA in de praktijk. Dit onderzoek is uitgevoerd door Bureau Bartels (*Effectiviteit van de Wet aanpassing arbeidsduur*, 2008). Belangrijkste conclusie van dit onderzoek is dat het overleg tussen werkgever en werknemer over aanpassing van de arbeidstijden in de regel goed blijkt te verlopen. Dit blijkt al uit het feit dat werknemers bij hun verzoek slechts in uitzonderingsgevallen een formeel beroep doen op de WAA. Afwijzingen van verzoeken komen blijkens dit onderzoek slechts op kleine schaal voor en werknemers hebben hierbij doorgaans begrip voor de overwegingen van de werkgever. Slechts incidenteel ondernemen werknemers formele vervolgstappen. Uit het onderzoek komt het beeld naar voren dat de WAA vooral betekenis heeft doordat deze de norm bevestigt dat de arbeidsduur bespreekbaar is. Daarmee ondersteunt de WAA het overleg daarover tussen werkgever en werknemer. Vanuit de huidige wettelijke doelstellingen is er in de visie van het kabinet derhalve geen reden tot aanpassing van de WAA.

Wel constateert het kabinet dat de WAA uitgaat van een structurele aanpassing van de arbeidsduur over een langere periode. De procedurele bepalingen zijn daarop afgestemd. Zo moet een verzoek vier maanden van tevoren worden ingediend, mag een verzoek slechts eens in de twee jaar worden gedaan en kunnen alleen werknemers die langer dan een jaar in dienst zijn een beroep doen op de wet.

Hiermee sluit de WAA niet aan op situaties waarin er behoefte is aan een meer flexibele arbeidsduur, bijvoorbeeld een periode van verminderde arbeidsduur in verband met een tijdelijke situatie van mantelzorg om die daarna te compenseren door meer uren te werken. Voor zowel werknemer als werkgever kan een dergelijke flexibiliteit voordelen hebben boven het opnemen van verlof.

Met het oog op de mogelijke betekenis van een grotere flexibiliteit in de omvang van de werkweek legt het kabinet de vraag voor of de genoemde procedurele bepalingen van de WAA aanpassing zouden behoeven, met name met het oog op de mogelijke betekenis voor de noodzaak van opname van verlof.

Dat zou bijvoorbeeld kunnen inhouden dat een nieuw verzoek om aanpassing van de arbeidsduur ook kan worden gedaan waarbij een kortere periode dan twee jaar sinds het eerdere

verzoek is verstreken, of dat een verzoek niet uitsluitend een - in beginsel blijvende - uitbreiding of beperking van de arbeidsduur behoeft in te houden, maar dat het ook om een tijdelijke verandering van het arbeidspatroon kan gaan.

3. Aanpassing arbeidstijden en arbeidsplaats

Zowel werkgevers als werknemers hebben belang bij flexibele arbeidstijden en -plaats. Werkgevers kunnen zich hiermee onderscheiden op de arbeidsmarkt en zo aantrekkelijk zijn voor personeel. Met een krappere wordende arbeidsmarkt wordt dit belang alleen maar urgenter. Werknemers kunnen door flexibele arbeidstijden arbeid en zorgtaken beter combineren.

Het kabinet acht het niet wenselijk dat er blijvend sprake is van een situatie waarin de arbeidstijden zich dienen aan te passen aan de schooltijden. Om deze reden neemt het kabinet zich, zoals hiervoor aangegeven, dan ook voor dit onderwerp te agenderen, onder meer met een begin 2009 te houden symposium over de wenselijkheid en mogelijkheid van verdere flexibilisering van de schooltijden.

Dat neemt niet weg dat werknemers door persoonlijke omstandigheden - bijvoorbeeld mantelzorg - gedurende kortere of langere tijd behoefte hebben aan aangepaste arbeidstijden of de mogelijkheid om, waar mogelijk, een deel van het werk thuis te verrichten, waardoor zij in staat zijn zonder (verder) in deeltijd te gaan werken en zonder de opname van verlof zorgtaken te verrichten.

Er zijn goede voorbeelden van bedrijven waar werknemers door zelfroosteren meer op maat gesneden werktijden hebben, waardoor de tevredenheid is toegenomen. Het kabinet acht het dan ook van belang dat de sociale partners voortgaan met dergelijke initiatieven. Daarbij gaat het kabinet uit van een primaire verantwoordelijkheid van de sociale partners. Zij zijn de aangewezen partijen om te beoordelen aan welke arrangementen werknemers behoefte hebben en op welke wijze daaraan binnen de sector of het bedrijf tegemoet kan worden gekomen. Gezien de belangen die beide partijen daarbij hebben meent het kabinet ervan te kunnen uitgaan dat werkgevers en werknemers, op zowel collectief als individueel niveau, in het algemeen daarvoor in onderling overleg tot oplossingen komen.

Het kabinet zal deze ontwikkeling de komende tijd stimuleren, onder andere met de activiteiten van de Taskforce DeeltijdPlus en de in de nota Gezinsbeleid 2009 aangekondigde conferentie over gezinsvriendelijke werkgevers, die begin 2009 zal worden gehouden.

Het kabinet geeft de voorkeur aan een dergelijke wijze van ondersteuning van gewenste ontwikkelingen rond flexibilisering van arbeidstijden en arbeidsplaats boven wetgeving. Op zich is voorstelbaar om, conform de huidige WAA, werknemers een recht te geven bij de werkgever te verzoeken om specifieke arbeidstijden en arbeidsplaats. De huidige WAA kent dit recht al ten aanzien van de arbeidstijden in het kader van een verzoek om vermindering of uitbreiding van de arbeidsduur.

De toegevoegde waarde van een dergelijke wettelijke regeling zal naar het oordeel van het kabinet echter beperkt zijn. Zoals de hiervoor genoemde evaluatie van de WAA laat zien, spelen wettelijke rechten nauwelijks een rol, omdat werkgever en werknemer doorgaans onderling tot goede afspraken komen. Een wettelijke regeling brengt daarentegen wel het

nadeel van juridicering met zich mee, waardoor het een belemmering kan vormen voor de aanneming van personeel, met name van vrouwen met jongere kinderen.

III. VERLOF

1. Inleiding

Degenen met zorgtaken moeten zoveel mogelijk kunnen blijven participeren op de arbeidsmarkt, werkenden moeten voldoende ruimte hebben voor de zorg voor hun kinderen en naasten, en ouders moeten hun verantwoordelijkheid voor de opvoeding van hun kinderen gestalte kunnen geven, ook als zij een baan hebben. Gezien dit belang van de mogelijkheid om arbeid en zorg te combineren is een wettelijk stelsel van verlofregelingen tot stand gekomen.

Het kabinet ziet de betekenis van wettelijke verlofregelingen vooral in de tijdelijke vermindering van de betaalde arbeid die deze mogelijk maken. Daarmee is zowel het belang als de beperking van deze regelingen aangegeven. De beperking bestaat eruit dat verlofregelingen geen structurele oplossing bieden voor de combinatie van arbeid en zorg. Die structurele oplossingen worden geboden door kinderopvang in relatie met schooltijden, aanpassing van arbeidstijden en deeltijdarbeid. De verlofregelingen hebben juist betekenis voor situaties waarin de betrokkene tijdelijk (meer) zorg moet of wil bieden. Zij voorkomen daarmee dat structurele aanpassingen moeten worden getroffen voor zaken die van voorbijgaande aard zijn. Hierin is een andere beperking gelegen in de betekenis van verlofregelingen, namelijk dat verlof niet het enige instrument is om tijd te creëren voor zorgtaken. De behoefte aan verlof zal minder zijn bij meer flexibele arbeidstijden.

Dit beeld komt overeen met de bevindingen in het onderzoek dat Bureau Bartels - in samenhang met het hiervoor genoemde onderzoek naar de werking van de WAA - heeft uitgevoerd naar het belang van de verlofregelingen voor werknemers en werkgevers (*Gebruik en betekenis van verlofregelingen*, 2008).

Uit het onderzoek blijkt dat de diverse verlofregelingen er voor zorgen dat werknemers op langere termijn goed kunnen blijven functioneren, ook als ze tijdelijk (intensief) zorg moeten verlenen aan jonge kinderen of zieke familieleden. Met de verlofmogelijkheden kan worden voorkomen dat werknemers moeten stoppen met werken, dat hun arbeidsproductiviteit daalt of dat ze zich vaker ziek melden.

Verder laat het onderzoek zien dat de uitvoering van de verschillende verlofregelingen in de praktijk over het algemeen goed verloopt. Werknemers ervaren slechts in beperkte mate belemmeringen bij het doen van een aanvraag. Hoewel het opnemen van verlof vaak een absoluut recht is van de werknemers, wordt dit recht door werknemers meestal niet afgedwongen. Uit het onderzoek komt naar voren dat werknemers voor hun wensen en behoeften ten aanzien van het verlof een gesprek aangaan met de werkgever om in goed overleg afspraken hierover te maken. In enkele gevallen doet zich wel eens onenigheid voor tussen werkgever en werknemer, maar ook dan blijken beide partijen er uiteindelijk vrijwel altijd goeddeels samen uit te komen.

Dit neemt niet weg dat het kabinet de vraag aan de orde wil stellen of op een aantal punten de bestaande verlofregelingen geen aanpassing behoeven.

Dat betreft op de eerste plaats de regelingen voor zorgverlof: kortdurend zorgverlof, calamiteitenverlof, kraamverlof en langdurend zorgverlof. Deze regelingen blijken door hun opzet onvoldoende tegemoet te komen aan de behoefte aan verlof die werknemers kunnen hebben. Een meer flexibele opzet daarvan zou daarvoor een oplossing kunnen bieden.

Daarnaast constateert het kabinet dat de huidige regeling van het ouderschapsverlof een aantal rigiditeiten kent voor de wijze waarop dit verlof kan worden opgenomen. Versoepeling van de huidige regels kan ervoor zorgen dat het gebruik van het verlof beter aansluit bij de behoeften van de ouders.

Tenslotte stelt het kabinet voor oplossing van geconstateerde knelpunten een aantal concrete wijzigingen voor op onderdelen van het bevallingsverlof, en van het pleegzorg- en adoptieverlof.

2. Zorgverlof

De Wet arbeid en zorg kent de volgende verlofvormen:

- *Kortdurend zorgverlof* dat kan worden opgenomen indien er sprake is van noodzakelijke zorg voor een partner of familielid in de eerste graad. Het recht op verlof beslaat per jaar tweemaal de wekelijkse arbeidsduur en wordt gefinancierd door de werkgever die 70 procent van het salaris doorbetaalt.
- *Calamiteitenverlof* kan gedurende een korte, naar billijkheid te berekenen tijd worden opgenomen indien de werknemer door zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zijn arbeid niet kan verrichten. Het loon wordt gedurende het verlof doorbetaald.
- *Kraamverlof* kan door partners kan worden gebruikt voor een duur van twee dagen binnen vier weken na de bevalling. Ook dit wordt volledig door de werkgever betaald.
- *Langdurend zorgverlof* is een geclausuleerd recht op onbetaald zorgverlof van maximaal 6 maal de wekelijkse arbeidsduur ten behoeve van de zorg voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder.

Deze regelingen hebben betrekking op incidentele, meestal niet voorzienbare gebeurtenissen waarvoor het onvermijdelijk is dat er zorg moet worden geboden. Om te voorkomen dat de betrokkenen zich vanwege deze incidenteel voorkomende situaties genoodzaakt zien structurele maatregelen te nemen (zoals het opzeggen van de baan of overgang tot structurele deeltijd) of andere oplossingen kiezen die daar niet voor bedoeld zijn (zoals ziek melden) bieden deze regelingen de mogelijkheid voor een tijdelijke - al dan niet gedeeltelijke - uittreding uit het arbeidsproces.

De vraag is of deze verlofregelingen in hun huidige vormgeving geschikt zijn om te voorzien in de benodigde flexibele aanpassingen in het arbeid en zorgpatroon. Het stelsel kent een aantal bezwaren.

Zowel de kring van rechthebbenden als de grondslag en tijdsduur voor de diverse verlofvormen zijn scherp afgebakend. De voorwaarde dat er sprake moet zijn van zorg voor bloedverwanten in de eerste graad betekent dat alleen een recht op verlof bestaat bij de zorg voor een kind of ouder. Er is bijvoorbeeld geen recht op verlof voor de verzorging van een huisgenoot, terwijl de morele noodzaak om deze bij te staan voor de werknemer even dwingend kan zijn. Hier bieden de bestaande regelingen dus weinig ruimte.

Daarnaast kan ook ongewenste juridische discussie ontstaan over bijvoorbeeld de reikwijdte van het begrip “noodzakelijke zorg”, vanwege de betekenis voor het verlofrecht dat daaraan verbonden is. Ook dit staat de door de regeling beoogde flexibiliteit in de weg.

Ten slotte zijn ook de tijdsgrenzen vrij rigide genormeerd. Het kraamverlof telt bijvoorbeeld twee dagen. Vaders die na de bevalling langere tijd thuis willen zijn, kunnen de ruimere regeling van het zorgverlof daarvoor niet inzetten.

In de visie van het kabinet is een verder bezwaar van de huidige systematiek is dat deze aanleiding geeft tot uitbreiding van de regelingen met nieuwe, specifieke verlofvormen met een zelfstandige verloffgrondslag, aparte normering van de verlofduur en eigen keuze voor de kostenverdeling tussen werknemer, werkgever en overheid. Het verlofstelsel wordt daarmee steeds minder overzichtelijk en roept verdere vragen op over de reikwijdte van een regeling en de afbakening met andere verlofvormen. Het is om deze reden dat het kabinet een verdere uitbreiding met specifieke verlofvormen niet de aangewezen weg acht.

Een verder bezwaar is dat de huidige systematiek niet aansluit op de bestaande praktijk. In de praktijk wordt het verlof in onderling overleg tussen werkgever en werknemer of tussen werknemers onderling geregeld. Als zich een incident voordoet dat leidt tot een behoefte aan zorg worden in de praktijk verschillende middelen ingezet. De verloffregelingen vormen daarvan een onderdeel, maar ook wisseling van diensten tussen werknemers onderling, vakantiedagen, compensatie van arbeid op een later tijdstip en flexibele werktijden worden benut.

Op grond van de bovengenoemde overwegingen wil het kabinet de vraag aan de orde stellen of het stelsel van de regelingen voor zorgverlof niet op een andere wijze dient te worden vormgegeven om deze regelingen beter hun doelstelling te laten waarmaken.

Een mogelijkheid om aan de bezwaren van het huidige stelsel tegemoet te komen zou kunnen bestaan uit samenvoeging van de bestaande, afzonderlijke arrangementen voor incidenteel verlof in één regeling voor kortdurend betaald zorgverlof, met behoud van de huidige criteria. Het voordeel van een dergelijke variant zou zijn dat de bestaande afzonderlijke regelingen voor kortdurend zorgverlof worden vervangen door één verlofvorm. Daarmee is het stelsel doorzichtiger en eenvoudiger toe te passen in de dagelijkse praktijk. Tegelijkertijd biedt het een grotere flexibiliteit voor de inzet van de verlofdagen. Een dergelijke systematiek maakt het derhalve mogelijk om de verlofrechten te gebruiken voor een ruimer vaderverlof.

Het kabinet acht daarnaast reden te bezien of de huidige begrenzing van het recht op kortdurend zorgverlof niet te scherp getrokken is. Er bestaat slechts recht op verlof als de noodzakelijke zorg zich richt op de partner, een kind of een bloedverwant in de eerste graad. Het kabinet zou willen bezien of het redelijk is ook een recht op betaald verlof te verlenen in geval van een hulpbehoevende huisgenoot. De morele noodzaak tot verlening van zorg is in deze situatie niet minder dan ingeval van een bloedverwant in de eerste graad, terwijl het ook hierbij gaat om een objectief af te bakenen personenkring.

Naar het oordeel van het kabinet zou bij een dergelijke wijziging van de grondslag van de regeling van het kortdurend zorgverlof moeten worden bezien wat een gepaste verlofduur en mate van loondoorbetaling zou zijn. Door samenvoeging ontstaat één regime voor verlofduur en niveau van loondoorbetaling voor situaties waarvoor momenteel een verschil in verlofrechten bestaat. Handhaving van de huidige verlofduur en mate van loondoorbetaling zou daarmee kunnen leiden tot een groter gebruik van verlof en daarmee stijging van werkgeverslasten. Het kabinet vindt dat ongewenst. Het kabinet gaat dan ook onderzoeken wat bij verschillende modaliteiten de gevolgen zijn van flexibilisering van verlof. Bij een nieuwe vormgeving van het verlofstelsel zijn de lasten voor het midden- en kleinbedrijf een bijzonder aandachtspunt.

Het kabinet acht het van belang dat een eventuele andere inrichting van het stelsel voldoende

ruimte aan de sociale partners blijft bieden om sector- of bedrijfsspecifieke afspraken te maken. Daarmee zal de wettelijke regeling in de visie van het kabinet het huidige karakter van driekwart dwingend recht behouden, waarmee de CAO-partijen de ruimte hebben om afwijkende afspraken te maken over onder andere de mate van loondoorbetaling, waarbij zij de in een sector of bedrijf geldende regelingen voor adv-dagen of bovenwettelijke vakantiedagen kunnen betrekken.

3. Ouderschapsverlof

Met het instrument van het ouderschapsverlof worden ouders in staat gesteld arbeid te combineren met de verzorging van kinderen zonder structurele aanpassing van hun arbeidstijden of arbeidsduur. Het ouderschapsverlof is - evenals de andere verlofregelingen - vooral van waarde in situaties waarin de ouders tijdelijk meer zorg moeten of willen geven.

Gezien deze betekenis van het ouderschapsverlof heeft het kabinet in het Belastingplan 2009 het voorstel opgenomen om vanaf 2009 het ouderschapsverlof van de huidige 13 weken te verlengen tot 26 weken en aan de financiële tegemoetkoming in de vorm van de ouderschapsverlofkorting niet langer de voorwaarde van deelname aan de levensloopregeling te verbinden.

Het kabinet constateert dat de huidige regelgeving van het ouderschapsverlof een aantal elementen kent ten aanzien waarvan het de vraag wil stellen of deze wellicht een belemmering vormen voor een gebruik dat aansluit bij de behoeften van de ouders.

De huidige wetgeving biedt weliswaar ruime mogelijkheden voor de wijze waarop de verlof-rechten worden benut, maar gaat daarbij nog steeds uit van een standaardregeling voor de opname van het ouderschapsverlof in de vorm van 50-procents deeltijdverlof.

De meeste ouders nemen in de praktijk echter het verlof op een andere wijze op, vaak als voltijdsverlof in aansluiting op het bevallingsverlof of in de vorm van een deeltijd dag. Dat stuit bij werkgevers vanuit het oogpunt van de bedrijfsvoering kennelijk niet op bezwaren. De betekenis van de wettelijke norm lijkt daarmee dus beperkt te zijn, en kan een gebruik van deze regeling belemmeren die het beste aansluit op de behoeften van de werknemer aan verlof en de mogelijkheden die de bedrijfsomstandigheden bieden.

Een ander punt betreft de wijze waarop momenteel de aanvraag om het verlof is geregeld. De Wet arbeid en zorg gaat hierbij uit van een voorafgaande aanvraag voor de gehele verlofperiode. Dit veronderstelt dat de ouder zijn verlofbehoeften in de toekomst volledig kan overzien. Zeker met de voorgenomen verlenging van het verlof tot 26 weken is dat niet vanzelfsprekend..

Ook staat dit element van de regeling mogelijk in de weg aan een gedifferentieerd gebruik van het verlof, bijvoorbeeld een deel als vadersverlof in de periode na de bevalling en een ander deel geleidelijk op te nemen als deeltijd dag.

Ten slotte acht het kabinet het van belang aandacht te vragen voor bestaande beperkingen om het bij een werkgever overeengekomen gebruik van ouderschapsverlof bij een volgende werkgever voort te zetten.

De werknemer heeft slechts recht op gebruik van niet-benut ouderschapsverlof bij een volgende werkgever als het gaat om een nog niet-benutte afzonderlijke verlofperiode. Er is geen wettelijk geregeld recht op voortzetting van het verlof bij een volgende werkgever in bijvoorbeeld het geval dat de werknemer het ouderschapsverlof over een langere aaneen-

gesloten periode gebruikt in de vorm van bijvoorbeeld een deeltijdtag. Een andere mogelijke belemmering bestaat erin dat recht op ouderschapsverlof pas ontstaat als het dienstverband ten minste een jaar bestaat.

De vraag is aan de orde of de huidige regelgeving aanpassing behoeft om werknemers meer mogelijkheden te geven de verlofrechten te gebruiken op een wijze die past bij de eigen situatie.

4. Pleegzorg- en adoptieverlof

Op grond van de Wet arbeid en zorg hebben werknemers die een kind adopteren recht op adoptieverlof. Het doel van het pleeg- en adoptieverlof is om gewenning en hechting binnen de nieuwe gezinssituatie op gang te brengen. Het verlof geldt voor beide ouders. Ook pleegouders kunnen in aanmerking komen voor adoptieverlof.

Het huidige recht op verlof bestaat gedurende een periode van achttien weken en bedraagt maximaal vier aaneengesloten weken.

Aan de periode waarop de werknemer aanspraak heeft op het adoptieverlof is een recht op uitkering gekoppeld. De duur van de uitkering is dan ook beperkt tot een periode van vier weken. De hoogte van de uitkering bedraagt 100 procent van het dagloon. De aanvraag van de uitkering bij het UWV loopt via de werkgever.

Een werknemer kan dit verlof alleen opnemen, vanaf twee weken voor de officiële adoptie tot zestien weken daarna. Bij motie-Ortega-Martijn (Kamerstukken 2007-2008, 31 200, XV, nr. 48) heeft de Kamer verzocht de opname van het verlof ingeval van pleegzorg te flexibiliseren. Het kabinet acht het wenselijk dat er grotere mogelijkheden komen om de opname van het verlof meer te laten aansluiten bij de behoeften van de betrokkenen en zal bezien of het mogelijk is de betrokkenen de gelegenheid te geven de verlofdagen te spreiden gedurende een periode van 12 maanden.

5. Bevallingsverlof bij couveusekinderen

Het bevallingsverlof heeft tot doel de moeder een periode van tien weken verlof te gunnen voor het eigen lichamelijke herstel en voor de verzorging van het pas geboren kind.

Als het kind te vroeg wordt geboren of na de geboorte nog enige tijd in het ziekenhuis dient te verblijven, blijkt de huidige regeling niet in alle gevallen ook daadwerkelijk tot een dergelijke verloftermijn te leiden. De regeling voorziet bij te vroeg geboren kinderen weliswaar in een verschuiving van het zwangerschapverlof naar het bevallingsverlof, maar die verschuiving is beperkt tot de duur van het zwangerschapverlof, namelijk vier à zes weken. Als het kind meer dan vier à zes weken te vroeg wordt geboren, is de verlenging van het bevallingsverlof doorgaans ontoereikend om - gerekend vanaf de dag dat het kind het ziekenhuis verlaat - voor de moeder een periode van tien weken te creëren waarin ze daadwerkelijk het pasgeboren kind kan verzorgen. De regeling voorziet in het geheel niet in een verlenging van het bevallingsverlof in het geval het kind op tijd wordt geboren, maar na de geboorte nog enige tijd in het ziekenhuis dient te verblijven.

In de praktijk wordt in dit soort situaties een oplossing gezocht in de sfeer van ziekteverzuim. Nadeel daarvan is niet alleen dat dit een onbedoeld gebruik is van de Ziektewet, maar ook dat hiermee voor de betrokkenen geen helderheid en zekerheid bestaat over de periode die wordt gegund voor de verzorging van het kind.

Zoals aangekondigd in de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 september jl. aan de Vereniging van Ouders van Couveusekinderen, die in afschrift aan de Tweede Kamer is gezonden, acht het kabinet het wenselijk dat de regeling van het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf voorziet in een toereikende verlofperiode die voor de betrokkene transparant en voorspelbaar is.

Het kabinet staat hierbij een regeling in de Wet arbeid en zorg voor ogen, waarbij het bevallingsverlof wordt verlengd met de tijd waarin het kind in de periode van het reguliere bevallingsverlof nog in het ziekenhuis verblijft, voor zover het bevallingsverlof - in geval van vroeggeboorten - niet al is verlengd door de verschuiving van het zwangerschapsverlof. Hiermee wordt bereikt dat ook in dergelijke gevallen de moeder daadwerkelijk ten minste tien weken gelegenheid heeft voor de verzorging van het kind.

IV. LEVENSLLOOPREGELING

De levensloopregeling is in het leven geroepen als instrument om werknemers fiscaal te ondersteunen in het reserveren van inkomen voor de financiering van perioden van verlof. Deze fiscale ondersteuning bestaat uit toepassing van de omkeerregel (inleg op de levenslooprekening is onbelast en opname is belast) en het buiten de vermogensrendementsheffing houden van het opgebouwde levenslooptegoed. Daarnaast wordt een levensloopverlofkorting toegekend bij gebruik van het tegoed voor verlof. Gezien de doelstelling van de regeling staat deelname alleen open voor werknemers en is het gebruik uitsluitend mogelijk bij opname van verlof.

In het Coalitieakkoord zijn voornemens opgenomen om de gebruiksmogelijkheden van de huidige levensloopregeling te verbreden, onder andere om de periode tussen twee banen te overbruggen, om de overgang naar deeltijdarbeid financieel te vergemakkelijken en ter financiering van scholingskosten.

Bij brief van 8 mei 2008 aan de Tweede Kamer (Kamerstukken II, 2007/08, 31200 XV, nr. 85) heeft het kabinet gemeld bij de besluitvorming over aanpassing van de levensloopregeling ook het advies van de Commissie Arbeidsparticipatie te willen betrekken. Dit advies is op 16 juni 2008 uitgebracht. Ten aanzien van de levensloopregeling wordt in dit advies een verdere verbreding tot een zogeheten werkbudget bepleit.

Het kabinet heeft gezien op welke wijze de voorgestelde aanpassingen van de levensloopregeling zouden kunnen worden vormgegeven. Daarbij is het kabinet tot de conclusie gekomen dat realisatie van de voornemens zou leiden tot een regeling die niet op een verantwoorde wijze kan worden uitgevoerd. Uitbreiding van de deelname tot niet-werknemers en verbreding van de gebruiksmogelijkheden buiten een dienstverband met dezelfde werkgever, betekenen dat de regeling niet langer in het kader van de loonbelasting kan worden uitgevoerd, maar in de inkomstenbelasting moet worden geplaatst. De toetsing van inleg en opname aan de daaraan te stellen voorwaarden ligt daarbij niet langer bij de werkgever, maar zou door de Belastingdienst moeten worden uitgevoerd. Binnen de uitvoeringsprocessen van de Belastingdienst kan een dergelijke toetsing niet verantwoord worden ingepast. Het kabinet heeft op grond van deze bevindingen de conclusie getrokken dat momenteel, met uitzondering van de loskoppeling van het recht op ouderschapsverlofkorting van deelname aan de

levensloopregeling (zie paragraaf 3 van dit hoofdstuk), geen wijzigingen in de doelgroep en de gebruiksmogelijkheden van de levensloopregeling dienen te worden aangebracht.

Ook zonder aanpassingen blijft de regeling ondersteuning bieden bij wisselingen in de levensloop en van betekenis voor de financiering van verlof, in het bijzonder voor situaties die zich in een latere levensfase kunnen voordoen, wanneer de betrokkene de gelegenheid heeft gehad een toereikend tegoed op te bouwen, bijvoorbeeld in situatie van mantelzorg.

V. VERVOLG

Volgend op deze verkenning zal het kabinet diverse betrokken partijen consulteren over de in de notitie naar voren gebrachte denkrichtingen.

Dit geldt niet voor de flexibilisering van het pleegzorg- en adoptieverlof. Het in deze verkenning opgenomen voorstel tot aanpassing van deze regeling is een reactie van het kabinet op de motie-Ortega-Martijn dienaangaande. Ook het voorstel met betrekking tot het bevallingsverlof bij couveusekinderen vormt geen onderdeel van de consultatie. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in een brief van 9 september 2008 aan de Vereniging van Ouders van Couveusekinderen (in afschrift aan de Tweede Kamer) reeds aangegeven dat het kabinet het wenselijk acht dat de regeling van het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf voorziet in een toereikende verlofperiode.

Het standpunt van het kabinet ten aanzien van de vormgeving van de levensloopregeling vormt evenmin onderdeel van de consultatie.

Voor de overige in de notitie naar voren gebrachte mogelijkheden zal het kabinet in de komende maanden een aantal activiteiten initiëren.

- In de eerste plaats zal een schriftelijke consultatie plaatsvinden met de landelijke vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties.
- Ook zal de visie worden gevraagd van andere betrokken organisaties als E-Quality en de Taskforce DeeltijdPlus.
- Op grond van bevindingen uit de consultatie zal het kabinet bezien of en, zo ja, welke concrete maatregelen nader dienen te worden uitgewerkt, waarbij het oordeel van het CPB, het SCP en andere experts worden betrokken.
- Parallel aan de consultatie van betrokken partijen inventariseert het kabinet welke kosten en baten een rol spelen bij de diverse mogelijkheden voor combineren van arbeid en zorg.
- In de Conferentie gezinsvriendelijke werkgevers, die in het voorjaar van 2009 door het kabinet wordt georganiseerd, wordt ingegaan op de maatregelen die werkgevers kunnen nemen om gezinsvriendelijk beleid te voeren. Ook de rol van de overheid komt daarbij aan de orde. De uitkomst van de consultatie over deze notitie zal daarin worden betrokken.

BIJLAGE

INTERNATIONALE CONTEXT

1. Internationale verplichtingen en ontwikkelingen

Algemeen

Er bestaat een geheel van internationale instrumenten en verbintenissen die gericht zijn op de combinatie van beroeps- en gezinsleven. Zo wordt in de conclusies van de Europese Raad van Lissabon van 23 en 24 maart 2000 het belang erkend van bevordering van alle aspecten van gelijke kansen, het verminderen van de segregatie op de arbeidsmarkt en van vereenvoudiging van de combinatie van werk en gezin. Daarnaast is een van de globale doelen van de actieve werkgelegenheidsmaatregelen de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Daarnaast kan gewezen worden op de ILO-verdrag nr. 156 over het recht op gelijke kansen en gelijke behandeling van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aanbeveling nr. R (96/5) van het Comité van Ministers van de Raad van Europa aan de lidstaten inzake de combinatie van beroeps- en gezinsleven, de verklaring over de gelijkheid van mannen en vrouwen als wezenskenmerk van democratie, aangenomen op de vierde Europese ministeriële conferentie over gelijkheid van mannen en vrouwen, in het bijzonder met betrekking tot een grotere deelneming van mannen aan het gezinsleven, en de relevante bepalingen van het Actieprogramma van Peking. Verder is in dit verband van belang het VN-Vrouwenverdrag.

Er is in Europa sprake van een groeiende overeenstemming over de noodzaak van faciliteiten voor het combineren van arbeid en zorg. De achtergrond daarvan is vooral dat zonder dergelijke faciliteiten een vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen - die nodig is vanwege de vergrijzing - niet haalbaar lijkt. Daarnaast is de aandacht voor arbeid-en-zorg-faciliteiten ook een gevolg van Europese richtlijnen, die achterblijvende landen ertoe aanzetten om beleid te formuleren. Hieronder is een vergelijkend totaal overzicht opgenomen van wettelijke verlofvormen, zoals geregeld in Nederland, Duitsland, België, Denemarken, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk.

De internationale bepalingen hebben de Nederlandse regering in het verleden aangezet tot de introductie van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Deze wetten beogen het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen en de zorgparticipatie van mannen. Dit gebeurt langs meerdere sporen zoals het mogelijk maken van deeltijdarbeid als een structurele oplossing om tijd te creëren voor zorgen en het bieden van verlofrechten als tijdelijke oplossingen.

Gezien de internationaalrechtelijke grondslag van veel verlofregelingen zijn actuele ontwikkelingen op dit terrein voor Nederland van belang. De verlofregelingen in Europa zijn sterk in ontwikkeling. Dit leidt in bijna alle gevallen tot een verruiming, bijvoorbeeld betaald in plaats van onbetaald verlof, een hogere uitkering, langduriger verlof, of een versoepeling van de voorwaarden om aan een regeling deel te nemen. De in deze notitie opgenomen denkbare aanpassingen van de bestaande regelingen moeten uiteraard passen binnen de internationaalrechtelijke verplichtingen waaraan Nederland is geëncmitteerd.

Actuele ontwikkelingen

De Europese Commissie heeft onlangs een voorstel voor een richtlijn gedaan om de richtlijn uit 1992 over zwangerschaps- en bevallingsverlof (92/85/EEC) te wijzigen. De Commissie

stelt voor de periode voor zwangerschaps- en bevallingsverlof verlengen van 14 naar 18 weken; bovendien staat de Commissie een grotere flexibiliteit voor wat betreft het tijdstip waarop het verlof kan worden opgenomen. Dit betekent een uitbreiding van de huidige Nederlandse termijn van 16 naar 18 weken. De Commissie wil dat de richtlijn in 2009 gereed is voor implementatie in de nationale wetgeving van de EU-lidstaten.

Verder heeft de Commissie een voorstel gedaan tot wijziging van de richtlijn inzake zelfstandigen en meewerkende partners (86/613/EEC). De bestaande richtlijn - die beoogt gelijke kansen te bewerkstelligen voor mannelijke en vrouwelijke zelfstandige ondernemers en hun meewerkende partners – wordt daarbij aangescherpt. De Commissie wil een betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof voor vrouwelijke zelfstandige ondernemers. In Nederland is een dergelijke regeling voor betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof in juni 2008 ingevoerd.

Eind 2008 starten de Europese sociale partners de onderhandelingen over ouderschapsverlof. Als de sociale partners een akkoord hierover bereiken dan zal de Commissie dat vervolgens in een wetgevingsvoorstel aan de Raad en het Europees Parlement voorleggen.

De Nederlandse regering is voornemens ILO-verdrag nr. 183, betreffende de bescherming van het moederschap, te bekrachtigen. Dit verdrag vervangt het ILO-verdrag nr. 103, dat reeds uit 1952 dateert. Het nieuwe verdrag is meer toegeschreven op de huidige tijd, biedt op onderdelen meer flexibiliteit en op onderdelen meer bescherming. Het verdrag breidt het zwangerschaps- en bevallingsverlof uit van 12 weken, zoals bepaald in het verdrag nr. 103, naar 14 weken. Als zodanig zal dit geen consequenties hebben voor de Nederlandse situatie.

2. Internationale vergelijking verlofregelingen

Onderstaande tabellen bevatten een vergelijking van de relevante verlofregelingen tussen Nederland en een aantal omringende landen. Omwille van de overzichtelijkheid zijn uitsluitend de voornaamste kenmerken van de verlofregelingen opgenomen. Meer gedetailleerde informatie over de bepalingen bij de betreffende regelingen is te vinden in de studie waaraan dit overzicht is ontleend: Peter Moss (ed.) *International review of leave policies and related research 2008*. Employment relations research series no. 100. UK: Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform. De studie is te vinden op www.berr.gov.uk/publications.

Zwangerschapsverlof	Duur	Betaling
<i>Nederland</i>	16 weken	100%
<i>België</i>	15 weken	82% (eerste maand), 75% resterende periode
<i>Denemarken</i>	18 weken	100%, maximum € 470 per week
<i>Duitsland</i>	14 weken	100%
<i>Frankrijk</i>	16 weken	100%, maximum € 2773 per maand
<i>VK</i>	52 weken	90% voor 6 weken, € 150 p.w. voor 33 weken, 13 weken onbetaald

Vaderschapsverlof	Duur	Betaling
<i>Nederland</i>	2 dagen	100%
<i>België</i>	10 dagen	82% (eerste drie dagen), 75% overige dagen
<i>Denemarken</i>	2 weken	100%, maximum € 470 per week
<i>Duitsland</i>	Geen	n.v.t.
<i>Frankrijk</i>	11 werkdagen	100%, maximum € 2773 per maand
<i>VK</i>	2 weken	€ 150 per week

Ouderschapsverlof	Duur	Betaling
<i>Nederland</i>	26 weken	€ 650 per maand (bij voltijdsverlof)
<i>België</i>	3 maanden per ouder per kind	€ 698,65 per maand (bij voltijdsverlof)
<i>Denemarken</i>	32 weken per kind	100%, maximum € 470 per week
<i>Duitsland</i>	36 maanden per kind	12 maanden betaald, 67% inkomen, maximum € 1800
<i>Frankrijk</i>	3 jaar per ouder per kind	€ 536 per maand
<i>VK</i>	13 weken per ouder per kind	Onbetaald

<i>Kort zorgverlof</i>	Duur	Betaling	Voor wie/wanneer
<i>Nederland</i>	10 dagen	70%	Noodzakelijke zorg voor thuiswonend ziek kind, partner of ouders
<i>België</i>	10 dagen per jaar	Onbetaald	Onverwachte omstandigheden
<i>Denemarken</i>	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Duitsland</i>	10 dagen	80%	Kinderen jonger dan 12
<i>Frankrijk</i>	3 dagen	Onbetaald	kinderen onder 16
<i>VK</i>	Redelijke duur (individueel bepaald)	Onbetaald	Kinderen en andere verwanten

<i>Lang zorgverlof</i>	Duur	Betaling	Voor wie/wanneer
<i>Nederland</i>	6 weken	Onbetaald	Zorg voor levensbedreigend ziek kind, partner of ouder
<i>België</i>	1 tot 12 maanden	€ 698,65 per maand (bij voltijdsverlof)	Verzorging ernstig ziek familielid
<i>Denemarken</i>	Onbepaald	68%	Verzorging terminaal zieke verwant of goede vriend
<i>Duitsland</i>	6 maanden	Onbetaald	Zorgafhankelijke verwanten
<i>Frankrijk</i>	3 jaar	Maximaal 310 dagen, € 47 per dag	Kinderen onder 20 met handicap of ernstige ziekte, terminaal zieke thuiswonende ouders en kinderen
<i>VK</i>	Geen	n.v.t.	n.v.t.