

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.

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.

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.

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.

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.