
Vergaderjaar 2001–2002

26 447

Arbeid en zorg

Nr. 40

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 november 2001

Zoals toegezegd in mijn brief van 9 november jl. stuur ik u hierbij het kabinetsstandpunt langdurend zorgverlof.

In dit kabinetsstandpunt is de voorgestelde regeling nader uiteengezet en gemotiveerd. Voorts wordt op verzoek van de Tweede Kamer kort ingegaan op rouwverlof en vrijwilligersverlof.

Het standpunt zal nader worden uitgewerkt in een wetsvoorstel en deel uitmaken van de Wet arbeid en zorg.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. E. Verstand-Bogaert

1 Inleiding

1.1 Beleidskader

Het kabinet bevordert de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van vrouwen en in het verlengde daarvan de herverdeling van betaald en onbetaald werk tussen mannen en vrouwen. Om dit te bereiken investeert het kabinet in betere en meer flexibele mogelijkheden voor mannen en vrouwen om werken en zorgen te combineren.

Uitgangspunt daarbij is, dat het positieve effect van toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen geen negatieve gevolgen mag hebben voor de zorg voor kinderen en de zorg die mensen elkaar bieden. Daarmee zou een belangrijke sociale kwaliteit van de samenleving als geheel en van het leven van individuele burgers teloor kunnen gaan. Door het arbeid- en zorgbeleid neemt het kabinet belemmeringen weg en schept het voorwaarden die het mannen en vrouwen mogelijk maken om, passend bij hun situatie, werken en zorgen te combineren.

Het beleid krijgt gestalte langs vier hoofdlijnen:

- De Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) die sinds 1 juli 2000 van kracht is. Deze wet voorziet in het geclausuleerd recht op structurele vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur onder andere met het oog op zorgtaken.
- Investeringsmogelijkheden om zorg uit te besteden, zoals de forse uitbreiding van het aantal kinderopvangplaatsen en de ontwikkeling van een professionele bedrijfstak persoonlijke dienstverlening.
- De Stimuleringsmaatregel Dagindeling die moet leiden tot een betere afstemming van de ruimtelijke inrichting en de maatschappelijke tijden op een samenleving van taakcombineerders. De resultaten van de 140 in het kader van deze regeling lopende experimenten zullen de basis vormen voor een structureel dagindelingsbeleid.
- De Wet arbeid en zorg die voorziet in verlofmogelijkheden voor zorg in combinatie met betaald werk. In deze wet worden de verlofregelingen die de combinatie werken en zorgen voor werknemers moeten vergemakkelijken, gebundeld en uitgebreid.

Daarnaast wordt met de fiscale regeling verlofsparen¹, het sparen voor verlof in tijd en geld, fiscaal gefaciliteerd. Ook is de vakantiewetgeving² zodanig gewijzigd dat gedurende langere tijd (vijf in plaats van twee jaar) vakantiedagen gespaard mogen worden. Waar werkgevers en werknemers langdurend verlof (oftewel een loopbaanonderbreking) overeenkomen voor zorg of educatie, staat ook de mogelijkheid open van een beroep op de financieringsregeling loopbaanonderbreking, die onder voorwaarden een financiële tegemoetkoming biedt tijdens het verlof. Deze regeling biedt geen recht op langdurend verlof. Het geheel van verlofregelingen in de Wet arbeid en zorg kan worden beschouwd als een verlofsysteem waarvan het sluitstuk – een langdurend zorgverlof – nog ontbreekt.

1.2 Politieke voorgeschiedenis

De mogelijkheid en wenselijkheid van een regeling voor langdurend zorgverlof kwam reeds aan de orde in het Regeerakkoord. In het Regeerakkoord wordt gesteld dat een goed wettelijk verlofsysteem nodig is voor de «mantelzorg». Er zou een verkenning worden uitgevoerd naar de vraag «of en zo ja onder welke voorwaarden, een wettelijk recht op betaald zorgverlof tot stand kan worden gebracht, rekening houdend met de belangen van de bedrijfsorganisatie, in het bijzonder het MKB».³

¹ Deze regeling is van kracht sinds 1 januari 2001.

² Deze regeling is gewijzigd met ingang van 1 februari 2001.

³ Kamerstukken II, 1997–1998, 26 024, nr. 10.

Dit voornemen is vervolgens uitgewerkt in de Nota «Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg».¹ De definitieve invulling (ernst van zorgbehoefte, kring van zorgbehoevenden, duur en uitvoerbaarheid) zou geschieden op basis van de uitkomsten van de verkenning. Deze verkenning is uitgevoerd door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).² Op basis hiervan heeft het Centraal Plan Bureau (CPB) de macro-economische effecten in beeld gebracht.

Ook de Tweede Kamer heeft zich uitgesproken voor een regeling voor langdurend verlof, zoals blijkt uit de motie Bussemaker c.s. waarin de regering wordt verzocht rekening te houden met een aantal aspecten, zoals bijvoorbeeld dat het om een individueel verlofrecht moet gaan, dat het recht op verlof wordt gekoppeld aan het recht op betaling, en dat het verlof flexibel en in deeltijd kan worden opgenomen.³

1.3 Contouren

In de visie van het kabinet is er met betrekking tot verlofregelingen sprake van een gedeelde, gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid, sociale partners, individuele werkgevers en werknemers. Afhankelijk van de specifieke verlofvorm wordt bepaald wat de rol van de overheid zou moeten zijn: is minimale bescherming van werknemers aangewezen of stimulering en facilitering van onderlinge afspraken tussen werkgevers en werknemers?

Over een regeling langdurend zorgverlof is ook (afzonderlijk) met de sociale partners gesproken. Alle partijen zijn het er over eens dat een werknemer in de situatie van een stervende partner, kind of ouders of kinderen met een levensbedreigende ziekte verlof moet kunnen opnemen. De wijze waarop de partijen daar invulling aan wensen te geven, is echter verschillend.

De werkgeversorganisaties verzetten zich tegen overheidsregulering. Zij vinden dat de sociale partners en de individuele werkgevers en werknemers dit zelf moeten regelen.

De werknemersorganisaties zijn in het algemeen, met het oog op bescherming van werknemers, voorstander van een wettelijk recht op langdurend zorgverlof. Dit recht zou ook (deels) betaald moeten zijn, waarbij de financiering van de betaling wettelijk en collectief geregeld zou moeten worden. Deze financiering zou dan vervolgens kunnen worden aangevuld via CAO-afspraken en door de werknemer zelf. De werknemersorganisaties wensen bovendien een brede kring van hulpbehoevenden voor wie het recht kan worden opgenomen.

Bij gelegenheid van de Algemene Politieke Beschouwingen heeft de Tweede Kamer de motie Melkert/De Hoop Scheffer aangenomen, waarin gevraagd wordt om «bouwstenen voor het publieke deel van een algemene verlofverzekering, en de mogelijkheden via de AWBZ en fiscale ondersteuning te onderzoeken».⁴ Daarbij wordt overwogen dat een voorziening voor langdurend zorgverlof een belangrijke plek verdient in een te ontwikkelen levensloopbeleid.

Het kabinet zal in antwoord op deze motie het parlement eind maart 2002 een «Bouwstenennota» met uitgewerkte financiële consequenties aanbieden. Daarom zal in het onderhavige kabinetsstandpunt niet op de alternatieve financieringsvormen van het langdurend zorgverlof worden ingegaan.

Het kabinet is tegelijkertijd van mening omdat van groot belang is om nu al oplossingen te bieden voor het langdurend zorgverlof. Het voorstel van het kabinet voorziet in een regeling op kortere termijn. Daarbij is voor de financiering nauw aangesloten bij bestaande structuren. Dit laat uiteraard onverlet dat bij het opstellen van het Regeerakkoord voor het nieuwe kabinet, partijen – op basis van de Bouwstenennota – afspraken kunnen

¹ Kamerstukken II, 1998–1999, 26 447, nr. 2.

² J. M. Timmermans (red.) e.a. (2001), *Vrij om te helpen. Verkenning betaald langdurig zorgverlof*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

³ Kamerstukken II, 2000–2001, 27 207, nr. 60.

⁴ Kamerstukken II, 2001–2002, 28 000, nr. 8 (tweede herdruk).

maken over alternatieve financieringsvormen van de verschillende verlofvormen waaronder het langdurend zorgverlof. In de Bouwstenennota zal ook worden ingegaan op het wettelijk kader.

2 Voorstel voor een regeling langdurend zorgverlof

2.1 Overwegingen

Met een regeling voor langdurend zorgverlof wil het kabinet werknemers ondersteunen bij het combineren van hun baan met de (langdurende) hulp aan een stervende partner, kind of ouders of aan kinderen met een levensbedreigende ziekte. Een aantal overwegingen speelt daarbij een rol.

Uit de SCP-verkenning blijkt dat een aanmerkelijk aantal werkenden gedurende langere tijd naast hun betaalde baan informele hulp geeft aan een directe naaste. Deze informele hulp heeft, hoewel ze in de regel «onbetaald» is, een prijs. Informele helpers, met name de zwaar belaste onder hen, hebben dan ook grote belangstelling voor langdurend zorgverlof. Dit geldt vooral voor degenen die hulp bieden aan een stervende in de kring van de zeer directe naasten (partner, kind of ouder). Zij ervaren een hoge belasting. Juist de zorg voor terminale patiënten vergt veel van degene die hulp geeft en er wordt aan stervenden gemiddeld meer uren informele hulp per week gegeven dan aan chronisch zieken of tijdelijk ernstig zieken. Verder is de hulp aan stervenden veelal complexer, omdat een combinatie wordt gegeven van huishoudelijke hulp, persoonlijke verzorging en psychosociale begeleiding, met een accent op de laatste twee. De zware belasting kan tot overbelasting en ziekteverzuim leiden. Deze belastende omstandigheden gelden ook voor werknemers die zorg geven aan een kind met een levensbedreigende ziekte. Het kabinet wil daarom werknemers die stervensbegeleiding bieden aan een partner, kind of ouder of zorgen voor een levensbedreigend ziek kind ondersteunen met een regeling voor langdurend zorgverlof.

Dat normstelling door de overheid noodzakelijk is, blijkt uit het onderzoek *Arbeid en zorg in CAO's 1999* van de Arbeidsinspectie (juni 2001), daar slechts in 6% van de CAO's een recht op zorgverlof van méér dan een maand wordt gegeven. Voorts is er vergeleken met de voorgaande jaren nauwelijks sprake van een toename van het aantal CAO-afspraken over langdurend zorgverlof.¹

2.2 Voorstel voor een regeling

Op grond van het bovenstaande acht het kabinet het gewenst om een regeling te treffen voor een wettelijk recht op langdurend zorgverlof om overbelasting bij informele helpers te voorkomen bij de zorg voor een stervende partner, kind of ouder of voor kinderen met een levensbedreigende ziekte. Daarbij laat het kabinet ruimte aan de sociale partners en individuele werkgevers en werknemers voor maatwerk en flexibiliteit binnen de arbeidsvoorwaarden en op de werkvloer. Hiervoor is gekozen gelet op de discussies bij de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel *Arbeid en zorg*.²

Het kabinet stelt voor:

1. een (geclausuleerd) wettelijk recht op langdurend zorgverlof (met afwijkingsmogelijkheden)
 - voor werknemers die hulp bieden aan een stervende partner, kind of ouder of aan kinderen met een levensbedreigende ziekte.
 - voor ten hoogste 6 maal de arbeidsduur per week per jaar,
 - voor maximaal de helft van de arbeidsduur per week,

¹ A. Peters en F. de Jong (2001), *Arbeid en zorg in CAO's 1999*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

² Amendement Örgü/Dankers, Kamerstukken II, 2000–2001, 27 207, nr. 54.

- op te nemen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 weken.
2. Een verhoging van de financiële bijdrage op grond van de financieringsregeling loopbaanonderbreking tijdens dit verlof voor de onder 1. genoemde werknemers tot een bedrag ter hoogte van 70% Wet minimumloon (WML).

De kosten voor deze regeling bedragen vanaf 2003 11 miljoen gulden en lopen op tot 55 miljoen in 2006. De kosten komen ten laste van het Awf. De financiële dekking van dit voorstel zal binnen de sector Sociale Zekerheid en Arbeidsmarkt (SZA) plaatsvinden.

3 Vormgeving van de regeling

3.1 Omvang en opname van het verlof

De voorgestelde regeling voor langdurend verlof geeft recht op verlof met een maximale omvang van zes maal de arbeidsduur per week. Met deze omvang van het verlof sluit het kabinet aan bij de gemiddelde behoefte van degenen die stervensbegeleiding bieden en die in de SCP-verkenning aangaven belangstelling te hebben voor zorgverlof.

Het langdurend zorgverlof wordt, volgens de standaardregeling zoals het kabinet die voorstelt, opgenomen voor een aaneengesloten periode van 12 weken voor de helft van de arbeidsduur. Voordelen van deeltijdverlof zijn voor de verlofganger dat een combinatie – en daardoor een afwisseling – van arbeid en zorg mogelijk blijft. Bovendien behoudt de verlofganger zo een deel van het inkomen. Voor de werkgever kan het voordelig zijn dat er een zekere continuïteit in de werkzaamheden blijft bestaan. In de wettelijke regeling wordt de mogelijkheid opgenomen, dat de verlofganger de werkgever verzoekt om een (individuele) afwijking van de standaardregeling voor de opname van het verlof: bijvoorbeeld fulltime verlof.

3.2 Kring van rechthebbenden en hulpbehoevenden

Rechthebbenden

Het kabinet stelt een recht op langdurend zorgverlof voor voor werknemers en ambtenaren. Voor zelfstandigen en vrije beroepsbeoefenaren acht het kabinet een dergelijk recht niet aan de orde. Voor hen bestaat geen gezagsverhouding en arbeidsverplichting. Een verlofvoorziening lijkt ook niet aangewezen gezien de grote mogelijkheden voor zelfstandigen om de omvang en organisatie van het werk af te stemmen op tijdelijke extra zorgtaken. Mede op basis van het eindrapport van een in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgevoerd onderzoek zal eind 2001 een kabinetsnota over zelfstandigen en de combinatie van arbeid en zorg aan de Kamer gezonden worden.

Hulpbehoevenden

Het recht op betaald verlof geldt voor werknemers die hulp bieden aan een stervende partner, kind of ouder of aan kinderen met een levensbedreigende ziekte.

3.3 Een geclausuleerd recht

Het voorstel betreft een geclausuleerd recht. De werkgever kan het verlof weigeren wanneer sprake is van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, dat het belang van de werknemer daarvoor op grond van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Met een geclausuleerd recht wordt tot uitdrukking gebracht, dat met een langdurend zorgverlof ook belangen

van werkgevers zijn gemoeid. De werkgever zal vervanging van de verlofganger moeten regelen, met de organisatorische lasten van dien. Dit rechtvaardigt een regeling voor langdurend zorgverlof waarin naast het belang van de werknemer ook het belang van de werkgever nadrukkelijk een plaats heeft.

3.4 Afwijkingsmogelijkheden

Het recht, de duur en de betaling van het kortdurend zorgverlof heeft geen dwingend karakter. In het verlengde hiervan heeft ook het langdurend zorgverlof deze vorm. Voor de regeling geldt het «ja, tenzij» principe. Werknemers hebben derhalve recht op langdurend zorgverlof, tenzij bij CAO of een regeling met een daartoe bevoegd bestuursorgaan, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging anders wordt afgesproken. Daarmee is het recht op verlof het uitgangspunt; slechts met instemming van werknemers kan tot een afwijkende regeling worden besloten. Anderzijds biedt een 2/3 dwingend recht sectoren, bedrijfstakken en ondernemingen de gelegenheid een maatwerkregeling te ontwerpen. Ook wordt op deze wijze recht gedaan aan het uitgangspunt van de gedeelde verantwoordelijkheid van overheid, werkgevers en werknemers.

4 De betaling van het langdurend zorgverlof

Het voorstel van het kabinet behelst zowel een (geclausuleerd) wettelijk recht op langdurend zorgverlof voor werknemers als zij tijdelijk willen zorgen voor een stervende partner, kind of ouder of voor een kind met een levensbedreigende ziekte als een (wettelijk vastgelegde) betaling daarvan. Gezien de bijzondere ernst van deze situatie (het naderend sterven van een kind, partner of ouder of de levensbedreigende ziekte van een kind) acht het kabinet het van belang om eventuele financiële drempels voor gebruik van langdurend zorgverlof te verminderen. Het kabinet wil voor deze groep werknemers het recht op langdurend zorgverlof koppelen aan een hogere financiële bijdrage uit de financieringsregeling loopbaanonderbreking en zo een steviger financiële basis leggen tijdens de periode van verlof.

De doelgroep komt tijdens de verlofperiode in aanmerking voor een financiële tegemoetkoming ter hoogte van 70 procent van het wettelijk minimumloon voor ten hoogste 6 weken, op basis van de financieringsregeling loopbaanonderbreking. De al bestaande financieringsregeling voor verlof voor zorg of educatie met een financiële tegemoetkoming van maximaal 978 gulden bruto per maand (ongeveer 40% WML) wordt voor deze doelgroep verruimd.¹ Daarnaast geldt voor deze groep de vervangingseis niet. De voorwaarde voor de financiële tegemoetkoming conform de financieringsregeling loopbaanonderbreking is namelijk dat de verlofganger vervangen wordt door een uitkeringsgerechtigde, arbeidsgehandicapte of herintreder.

Tegelijkertijd ziet het kabinet ook voor werkgevers een zekere medeverantwoordelijkheid voor het (financieel) mogelijk maken van langdurend verlof. Van werkgevers mag gevraagd worden dat zij werknemers in de gelegenheid stellen om – in periodes dat dit noodzakelijk is – gestalte te geven aan hun betrokkenheid bij en medeverantwoordelijkheid voor hun directe naasten. Dit geldt zeker voor de laatste levensfase van deze naasten. Daarom acht het kabinet het van belang dat sociale partners in aanvulling op de financiële basis die door de overheid wordt geboden nadere afspraken maken over (gedeeltelijke) loondoorbetaling tijdens verlof.

¹ Per 1 januari 2002 wordt dit bedrag verhoogd tot 1081 gulden bruto per maand.

5 Andere verlofdoelen

5.1 Rouwverlof

Met een eventuele wettelijke regeling voor rouwverlof wordt erkend dat overlijden evenals geboorte een essentiële gebeurtenis in het leven van mensen is, die wezenlijk verschilt van ziekte. Tegelijkertijd is rouw een individueel bepaald proces, waarvan duur en intensiteit van persoon tot persoon verschilt en dat gekenmerkt wordt door regelmatig terugkerende golfbewegingen in de intensiteit van de rouw. Het kabinet is van mening dat juist vanwege de zeer individuele beleving van rouw een standaardregeling voor rouwverlof niet wenselijk is. Ook om reden van kosten en uitvoerbaarheid geeft het kabinet er de voorkeur aan om een eventuele regeling voor rouwverlof in het kader van het arbeidsvoorwaardenoverleg aan de sociale partners of de individuele werkgever en werknemer over te laten.

5.2 Verlof voor vrijwilligers

Bij vrijwilligerswerk wordt er in het georganiseerd verband van een vrijwilligersorganisatie zorg aan derden gegeven. Vrijwilligerswerk omvat echter ook bijdragen aan de samenleving in het algemeen, bijvoorbeeld door het vervullen van bestuursfuncties in verenigingen en organisaties met een maatschappelijk doel.

De voorgestelde regeling voor langdurend zorgverlof geldt niet voor werknemers die vrijwilligerswerk in bovengenoemde zin verrichten. Werkende vrijwilligers kunnen echter ook bijdragen aan de zorg voor hulpbehoevenden in onze samenleving. Daarom rijst, naar analogie van de vraag naar zorgverlof voor informele helpers, de vraag of er voor werkende vrijwilligers voldoende verlofmogelijkheden zijn. Tijdens de behandeling van de SWZ-begroting 2001¹ is dit aan de orde gesteld.

Uit het Tijdsbestedingsonderzoek van het SCP² blijkt dat de deelname aan vrijwilligerswerk tussen 1995 en 2000 licht is afgenomen. Ook het aantal uren dat men besteedt aan vrijwilligerswerk is gedaald. Echter, de deelname aan vrijwilligerswerk is, zowel bij werkenden als niet-werkenden, afgenomen. Daaruit valt af te leiden dat een gebrek aan tijd als gevolg van arbeidsverplichtingen niet de belangrijkste oorzaak is voor de daling. Daarnaast is er een verschil tussen de «onvermijdelijkheid» van zorg voor een stervend kind, partner of ouder of een kind met een levensbedreigende ziekte en het reguliere vrijwilligerswerk. Het kabinet ziet dan ook geen reden om specifiek voor werknemers die vrijwilligerswerk doen een (wettelijke) verlofregeling te creëren. Het kabinet geeft er de voorkeur aan om verlofmogelijkheden voor vrijwilligerswerk aan de sociale partners of de individuele werkgever en werknemer over te laten.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. E. Verstand-Bogaert

¹ Zie handelingen II, 2000–2001, 27 400 XV, blz. 2720

² K. Breedveld en A. Van den Broek (red.) e.a., (2001), Trends in de tijd; een schets van recente ontwikkelingen in tijdsbesteding en tijdsordening, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

| Verlofregeling | Inhoud | Wetgeving en procedurele fase |
|--|---|--|
| Zwangerschaps- en bevallingsverlof | Het recht op collectief betaald verlof van zestien weken (vanaf zes weken vóór de bevalling tot tien weken na de bevalling) | Wet arbeid en zorg |
| Kortdurend zorgverlof | Een geclausuleerd recht op maximaal tien dagen gedeeltelijk betaald zorgverlof per jaar om te kunnen zorgen voor een thuiswonend ziek (pleeg-)kind, een zieke partner of ouder | Wet arbeid en zorg |
| Adoptieverlof | Het recht op vier weken collectief betaald adoptieverlof voor beide ouders die een kind adopteren | Wet arbeid en zorg |
| Kraamverlof | Het recht op twee dagen betaald kraamverlof voor de partner van de bevallen vrouw | Wet arbeid en zorg |
| Ouderschapsverlof | Het recht op verlof van max. dertien maal de arbeidsduur p/w voor ouders van een kind jonger dan acht jaar | Wet arbeid en zorg |
| Flexibilisering ouderschapsverlof | Het recht om ouderschapsverlof op te nemen in meerdere (max. drie) delen | Wet arbeid en zorg |
| Extra ouderschapsverlof bij meerlingen | Het recht om bij meerlingen voor elk kind ouderschapsverlof op te nemen | Wet arbeid en zorg |
| Fiscale stimuleringsregeling betaald ouderschapsverlof | Fiscale faciliteit voor werkgevers die werknemers (gedeeltelijk) doorbetalen tijdens ouderschapsverlof | Belastingplan 2001 van kracht sinds 1.1.2001 |
| Aanpassing calamiteitenverlof/kort verzuimverlof | Recht op betaald verlof voor korte tijd wanneer arbeid niet verricht kan worden wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden | Wet arbeid en zorg |
| Financieringsregeling Loopbaanonderbreking | Financiële bijdrage gedurende max. achttien mnd. tijdens verlof van min. twee mnd. t.b.v. zorg of educatie mits verlofganger vervangen door uitkeringsgerechtigde/herintreder. Geen vervangingsvereiste bij verlof voor stervensbegeleiding | Wet arbeid en zorg |
| Verlofsparen | Fiscale faciliteiten om salaris en vrije dagen te sparen om later als betaald verlof te kunnen opnemen | Belastingplan 2001 van kracht sinds 1.1.2001 |
| Vakantiewetgeving | Verruiming van de mogelijkheden tot het sparen van vakantiedagen om later als betaald verlof te kunnen opnemen | Vakantiewetgeving van kracht sinds 1.2.2001 |

Voor een aantal landen is nagegaan welke wettelijke regelingen voor betaald en onbetaald verlof daar geboden worden en waar deze overeenkomen met en verschillen van de voorgestelde regeling.

Daarbij is een kanttekening vooraf geboden. Een regeling voor langdurend verlof maakt deel uit van een geheel van arbeid-en-zorgregelingen in een land. Dit heeft als consequentie, dat afzonderlijke regelingen voor langdurend zorgverlof onderling niet goed vergelijkbaar zijn als daarbij niet de context van het geheel aan regelingen in een land wordt betrokken. Voor de Nederlandse context is in dit opzicht een belangrijk gegeven, dat de mogelijkheden voor deeltijdarbeid hier veel groter zijn dan in de overige Europese landen en er zelfs een wettelijk recht op deeltijdarbeid bestaat (op grond van de Wet Aanpassing Arbeidsduur). In landen met weinig mogelijkheden voor deeltijdarbeid zullen verlofregelingen een ander gewicht en een andere uitwerking krijgen.

In Frankrijk bestaat een wettelijke regeling waarbij werknemers met zieke familieleden het werk tijdelijk kunnen onderbreken of korter kunnen gaan werken, tegen evenredige vermindering van het loon (onbetaald verlof). In Duitsland is deze mogelijkheid in een aantal CAO's opgenomen.

In België sluit men voor verlof voor stervensbegeleiding en verlof voor medische bijstand aan bij de regeling voor loopbaanonderbreking, met een voor deze verlofvormen gemakkelijker toegang. Ook België kent een recht op verlof, zij het dat dit recht juist voor deze verlofvormen geen geclausuleerd, maar een absoluut recht is. De duur van het Belgische verlof (3 tot 12 maanden) wijkt af van die in het Nederlandse voorstel en de betaling tijdens verlof komt sterk overeen met de Nederlandse financieringsregeling loopbaanonderbreking.

Denemarken biedt wel mogelijkheden voor, maar (behalve voor de verzorging van zieke kinderen) geen recht op langdurend zorgverlof. Duur en betaling verschillen per verlofdoel. Verlof voor stervensbegeleiding (onbepaalde duur) wordt betaald door de gemeente, voor verlof voor ernstig zieke kinderen (tot maximaal een jaar) geldt een loondoorbetaling van 100%. Voor beide geldt een maximum van ongeveer f 2000 netto per maand. In andere gevallen van langdurend zorgverlof geldt de betaling volgens de regeling voor loopbaanonderbreking.

Het langdurend verlof in Zweden geldt voor maximaal 60 dagen. Er geldt daar een recht op verlof voor een ruimere kring van hulpbehoevenden voor wie het verlof mag worden opgenomen. Verder wordt het langdurend verlof in Zweden betaald: 80% van het loon, met een maximum van ongeveer f 4370,- netto per maand.

Finland kent een langdurend zorgverlof met dezelfde lengte als in Zweden voor ouders met ernstig zieke kinderen, waarbij de uitkering voor de ouder afhankelijk is van het overig gezinsinkomen en zo nodig wordt aangevuld tot minimumniveau.

In Noorwegen bestaat voor ouders met een chronisch ziek of invalide kind een recht op 20 dagen zorgverlof per jaar (voor alleenstaande ouders 40 dagen per jaar). Voor werknemers met een minderjarig kind met een levensbedreigende of zeer ernstige ziekte bestaat recht op verlof zolang het kind constante zorg behoeft.

Concluderend kan worden gesteld dat regelingen voor langdurend zorgverlof in het buitenland veelal gepaard gaan met een recht op betaling. De regelingen zijn met name gericht op en bieden verlofrecht voor de zorg voor ernstig zieke kinderen. Het kabinetsvoorstel voorziet in een recht op langdurend zorgverlof voor werknemers die hulp bieden aan een stervende partner, kind of ouder of aan kinderen met een levensbedreigende ziekte.