

Vergaderjaar 2013–2014

**32 855**

## **Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden**

**Nr. 15**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 december 2013

Bij brief van 2 juli jl.<sup>1</sup> heb ik aangekondigd een bijeenkomst te organiseren over het brede thema van de combinatie van arbeid en zorg. Op maandag 18 november jl. ben ik samen met de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de bewindspersonen van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in gesprek gegaan met vertegenwoordigers van onder meer sociale partners, maatschappelijke organisaties, de wetenschap en andere experts. Met deze brief informeer ik u, mede namens de Staatssecretaris van VWS en de bewindslieden van OCW, over de resultaten van de bijeenkomst, de ambities van het kabinet en de gevolgen voor het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden.

#### **1. Achtergrond van de bijeenkomst**

Voor de kwaliteit van onze samenleving is het van groot belang dat mensen de kans krijgen zich optimaal te ontwikkelen en maximaal mee te doen in de samenleving. Op de arbeidsmarkt, maar ook in het voor elkaar zorgen. Dit betreft niet alleen de zorg voor kinderen maar in toenemende mate ook de zorg voor anderen in de omgeving. Mensen maken bij het combineren van werk en zorg hun eigen keuzes, en moeten daartoe de mogelijkheid hebben. Het is wenselijk dat werkende mensen de zorg voor kinderen, ouderen en anderen in hun omgeving kunnen combineren met hun werk.

Afspraken om werk en privé te combineren zijn primair de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Zij hebben hierbij een gedeeld belang. Er is echter sprake van onderbenutting van talent als ouders met jonge kinderen en mantelzorgers zich gedwongen voelen om minder of

<sup>1</sup> Kamerstuk 32 855, nr. 14.

niet meer te werken, omdat ze onvoldoende mogelijkheden hebben om arbeid en zorg te combineren. Ook met het oog op de vergrijzing is het ongewenst om het arbeidspotentieel niet te benutten. Daarnaast veranderen de eisen die mensen stellen aan de kwaliteit van leven. Ouderen willen zo lang mogelijk thuis wonen. Dit vraagt om een andere organisatie van de zorg die door professionals wordt gegeven en van de ondersteuning die naasten kunnen bieden. Dit brengt met zich mee dat de rol van mantelzorgers en zorgvrijwilligers bij de ondersteuning van mensen in hun omgeving groter wordt. Gezien het voorgaande was het doel van de bijeenkomst van 18 november te bekijken hoe de mogelijkheden van mensen om arbeid en zorg te combineren kunnen worden vergroot.

## **2. Knelpunten bij de combinatie arbeid en zorg**

Veel Nederlanders hebben te maken met een situatie waarbij werk wordt gecombineerd met zorg voor anderen. In veel gevallen gaat dit goed samen en leveren mensen een bijdrage aan de maatschappij die past bij hun mogelijkheden en ambities. Niettemin bleek op de bijeenkomst een breed gedeelde visie te bestaan dat twee belangrijke knelpunten aandacht behoeven: de economische zelfstandigheid van vrouwen en de (over)belasting van mantelzorgers. Deze twee knelpunten sluiten aan bij eerder geformuleerd kabinetsbeleid.

### *Economische zelfstandigheid van vrouwen*

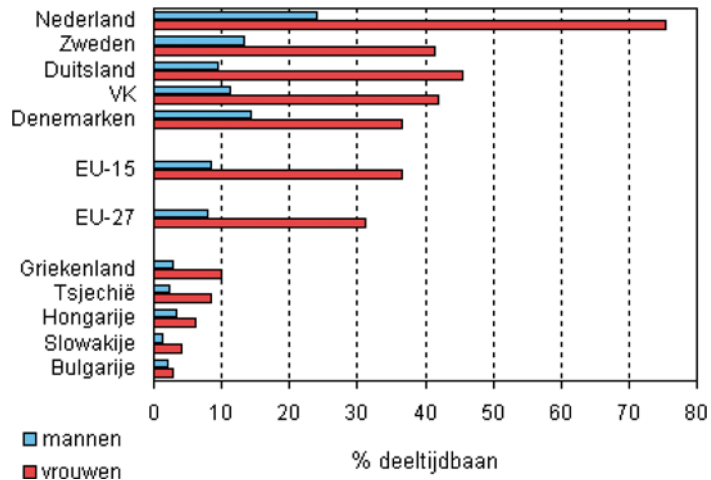
Een eerste punt dat op de bijeenkomst naar voren kwam is de geringe mate van economische zelfstandigheid van vrouwen. In de Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid van 10 mei jl. heeft de Minister van OCW haar zorgen hierover geuit. In tegenstelling tot de meeste andere landen kent Nederland een sterke cultuur van deeltijdarbeid om de combinatie van werk en privé vorm te geven. De aanzienlijke groei in de arbeidsdeelname van vrouwen in het afgelopen decennium bestaat nagenoeg volledig uit deeltijdbanen. In 2011 had 73% van de werkende vrouwen een deeltijdbaan<sup>2</sup>. De meest voorkomende combinatie onder paren met kinderen is het anderhalfverdieners-model, waarbij de man voltijd werkt en de vrouw deeltijd (56% van de paren)<sup>3</sup>. Onderstaande grafiek toont een internationale vergelijking in arbeidsduur van zowel mannen als vrouwen. Hieruit blijkt dat Nederland met afstand Europees kampioen deeltijdwerk is.

---

<sup>2</sup> Bron: CBS, een baan van 35 uur per week of minder.

<sup>3</sup> Bron: SCP Emancipatiemonitor 2012.

**Figuur 1 EU27 landen met het hoogste en het laagste percentage mensen met een deeltijdbaan in 2008.**



De voorkeur voor deeltijdarbeid is al jarenlang stabiel. Het gemiddeld aantal gewerkte arbeidsuren van vrouwen is sinds 2006 niet veranderd en ligt op 26,4 uur per week (bij mannen op 38,2 uur)<sup>4</sup>. Uit diverse onderzoeken (o.m. SCP, *Tijd op orde?*, 2010) blijkt dat vrouwen doorgaans tevreden zijn over de arbeidsduur en weinig genegen zijn deze uit te breiden.

De zorg voor kinderen en voor anderen, zoals hulpbehoevende ouders, komt voor het grootste deel neer op vrouwen. Van alle mantelzorgers is 60% vrouw<sup>5</sup>. Ook besteden vrouwen relatief de meeste tijd aan de verzorging van kinderen. Dit heeft te maken met individuele voorkeuren van mannen en vrouwen, maar mogelijk ook met de heersende cultuur. Het feit dat vrouwen meer zorgtaken op zich nemen, heeft invloed op de keuzes die vrouwen en mannen – in overleg met hun partner – maken ten aanzien van hun arbeidsparticipatie.

Hoewel steeds meer vrouwen evenveel uren blijven werken na de geboorte van het eerste kind, stopt nog altijd 10% met werken en vermindert 35% het aantal arbeidsuren, tegen 5% van de mannen<sup>6</sup>. Verder suggereert het beschikbare onderzoek dat het verrichten van mantelzorg tot verminderde arbeidsparticipatie kan leiden, vooral bij vrouwen<sup>7</sup>. Deeltijdarbeid is een individuele keuze met maatschappelijke gevolgen, onder andere omdat deeltijdarbeid ten koste kan gaan van de economische zelfstandigheid van vrouwen.

Op de arbeid en zorgbijeenkomst kwam naar voren dat er positieve ontwikkelingen zichtbaar zijn, maar nog steeds is niet meer dan 52% van de vrouwen tussen 20 en 65 jaar economisch zelfstandig. Dit kan bijvoorbeeld bij een scheiding (een derde van de huwelijken strandt) of het overlijden van de partner problemen opleveren. Daarnaast is het juist in een tijd van economische crisis extra kwetsbaar als een gezin steunt op maar één inkomen: een kostwinner kan zijn of haar baan verliezen.

<sup>4</sup> Bron: SCP, Emancipatiemonitor 2012.

<sup>5</sup> Bron: SCP-onderzoek Mantelzorg 2009.

<sup>6</sup> Bron: Emancipatiemonitor 2012.

<sup>7</sup> Bron: SCP 2013. *Informeel zorg in Nederland. Een literatuurstudie naar mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg*. Het verband moet overigens niet worden overschat. De literatuur is niet eenduidig en het is niet duidelijk of mantelzorg een belemmering voor werk is of andersom. Bovendien kan er sprake zijn van selectie-effecten op basis van leeftijd en geslacht (vrouwen en ouderen zijn oververtegenwoordigd onder de niet-werkenden, en ook onder de mantelzorgers).

Deeltijdarbeid kan daarnaast vrouwen belemmeren in hun carrière mogelijkheden en werkt ook na de actieve periode door in het pensioen. Hoewel vrouwen in het onderwijs met een opmars bezig zijn profiteert de arbeidsmarkt onvoldoende van deze positieve ontwikkeling. Daardoor gaat veel potentieel talent verloren. Ook voor werkgevers is het van belang dat dit talent zoveel mogelijk wordt behouden en benut. In het voorjaar van 2013 heeft de Minister van OCW het debat over economische zelfstandigheid van vrouwen op gang gebracht. Uit de reacties hierop bleek dat veel mensen vinden dat de overheid buiten individuele keuzes over de verdeling van arbeid en zorg moet blijven. De cultuur van deeltijdwerken is in Nederland veel sterker dan in andere landen. De overheid kan vrouwen en mannen bewust maken van het belang voor beide partners om arbeid en zorg gelijk te verdelen en daarmee bijdragen aan het verbeteren van de economische zelfstandigheid van vrouwen. De overheid heeft dan ook in de afgelopen tijd diverse initiatieven genomen om de mogelijkheden voor vrouwen te vergroten om hun arbeidsduur te verhogen, waaronder de Taskforce DeeltijdPlus. Daarnaast speelt arbeidsparticipatie, zowel in personen als in uren, een sleutelrol bij het waarborgen van het financiële draagvlak van de verzorgingsstaat. Om op termijn de voorzieningen betaalbaar te houden is het nodig dat het menselijk kapitaal zoveel mogelijk wordt benut.

De Minister van OCW zal uw Kamer begin volgend jaar informeren over de aanvullende initiatieven die de economische zelfstandigheid van vrouwen verder moeten vergroten.

### *Overbelasting*

Een tweede punt dat op de bijeenkomst naar voren kwam is de positie van de mantelzorg. In de brief van 20 juli jl. met als onderwerp «Versterken, verlichten en verbinden»<sup>8</sup> heeft de Staatssecretaris van VWS de grote waarde van de mantelzorg en vrijwilliger in een betrokken samenleving benadrukt. In deze kabinetsperiode wordt ingezet op het versterken en verlichten van de mantelzorg (en zorgvrijwilliger) en op het beter verbinden van de informele zorg en ondersteuning met formele zorg en ondersteuning. Hierbij is van belang dat op een andere wijze naar mantelzorgondersteuning wordt gekeken. Zoals de Staatssecretaris van VWS berichtte in zijn brief van 5 november jl. wordt als onderdeel van de Agenda Informele Zorg en Ondersteuning voor de Toekomst ingezet op een verbetering van het samenspel tussen formele en informele zorg en ondersteuning. Dit draagt bij aan een goede ondersteuning op maat van de mantelzorg en verbetert de kwaliteit van de zorg en ondersteuning. In de toekomst zal integraal en met enige regelmaat de situatie van de cliënt en diens mantelzorg worden gezien. Daarmee komt de belastbaarheid van de mantelzorg eerder in beeld en kan – waar nodig – tijdige ondersteuning op maat vanuit de gemeenten en de formele zorg en ondersteuning worden geboden. Goede en tijdige ondersteuning van de mantelzorg is dan ook een prioriteit van het kabinet.

Eén op de acht werknemers combineert op dit moment werk met mantelzorg. Omgekeerd hebben drie op de vier mantelzorgers naast de zorgtaak een betaalde baan. Er zijn circa 3,5 miljoen mantelzorgers, waarvan 2,6 miljoen intensief (meer dan acht uur per week) en langdurig (langer dan drie maanden) mantelzorg verlenen.

De helft van de werkende mantelzorgers ervaart een goede balans tussen zorg en werk. Er worden thans verschillende strategieën gebruikt om de zorgtaak te kunnen combineren met werk. De helft van de mantelzorgers neemt vrij, hoofdzakelijk door het opnemen van reguliere vrije dagen. Een kwart maakt afspraken met de werkgever. Dat zijn voornamelijk degenen

<sup>8</sup> Kamerstuk 30 169, nr. 28.

die voor hun partner zorgen of een volle baan hebben. Een beperkte groep mantelzorgers is vanwege zorgtaken minder uren gaan werken (7%) of helemaal gestopt met werken (3%) (SCP, 2009). Vooral degenen die bij de overheid werken benutten de verlofregelingen. Het maakt dus uit in welke sector de mantelzorger werkt.

Werkende mantelzorgers voelen zich vaker zwaar belast dan niet-werkende mantelzorgers. Het CBS heeft berekend dat er 220.000 zwaar belaste mantelzorgers waren in 2012, circa 14% van de actieve mantelzorgers<sup>9</sup>. Overbelasting kan leiden tot gezondheidsklachten en uitval en kan de duurzame inzetbaarheid verminderen. Het kan op termijn ook leiden tot verwaarlozing of verkeerde behandeling van de hulpbehoevende. Mantelzorgers zijn vaak al zwaar belast tegen de tijd dat ze bij de werkgever of elders hun problemen aan de orde stellen. Ook blijkt uit onderzoek dat mantelzorg ten koste kan gaan van de vrije tijd van mantelzorgers en hun tijdsbesteding aan huishouden en gezin.

### 3. Beleidsagenda

Gelet op deze op de bijeenkomst gesignaleerde aandachtspunten wil het kabinet de komende periode inzetten op vier thema's:

1. Afspraken op de werkvloer over het combineren van arbeid en (mantel)zorg;
2. Een wettelijk stelsel van verlofregelingen dat aansluit bij de veranderende behoeften in de maatschappij;
3. Randvoorwaarden, zoals goede en betaalbare kinderopvang en flexibele openingstijden in de samenleving;
4. De verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen.

#### 3.1. Afspraken op de werkvloer over het combineren van arbeid en (mantel)zorg

Het combineren van arbeid en zorg is in de eerste plaats een zaak van werkgever en werknemer; zij kunnen het best maatwerkafspraken maken gelet op hun wederzijdse behoeften. In de praktijk maken werknemers slechts in beperkte mate afspraken met hun werkgever om werk en zorg beter te kunnen combineren. Zo maakt 53% van mantelzorgers – mede vanwege onbekendheid – geen gebruik van wettelijke verlofregelingen ten behoeve van mantelzorg.<sup>10</sup> Ook maken mannen relatief weinig gebruik van de mogelijkheden tot ouderschapsverlof. De keuzes die worden gemaakt hebben deels financiële oorzaken, maar ook de cultuur binnen bedrijven kan ertoe leiden dat mannen terughoudend zijn om de combinatie van werk en privé bespreekbaar te maken. Algemeen beeld is dat van vrouwen sneller dan van mannen wordt geaccepteerd dat zij zich aan zorgtaken in plaats van aan betaald werk wijden<sup>11</sup>.

Tijdens de bijeenkomst van 18 november kwam naar voren dat het voor het effectief benutten van de mogelijkheden van wezenlijk belang is dat het thema mantelzorg als onderdeel van de bedrijfscultuur wordt erkend, bespreekbaar is en dat zowel werkgever als werknemer bereid zijn te komen tot maatwerk gelet op de wederzijdse belangen en mogelijkheden. De afgelopen jaren is in het kader van het Project Werk en Mantelzorg<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Bron: Gezondheidsmonitor 2012 (GGD, CBS en RIVM).

<sup>10</sup> SCP (2009). Mantelzorg. Een overzicht van de steun van en aan mantelzorgers in 2007.

<sup>11</sup> SCP (2011). Verlof vragen. De behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen (hoofdstuk 3: Verlof vanwege een langdurende zorgsituatie).

<sup>12</sup> In de periode 2010–2012 heeft het Ministerie van VWS een project Werk en mantelzorg gefinancierd. Doel van dit project was het agenderen bij en het stimuleren van werkgevers om mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid in te voeren. Dit heeft o.a. geresulteerd in instrumenten waarmee mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid kan worden gemeten en versterkt.

gebleken dat dit de belangrijkste voorwaarde is voor goed (mantel)zorgbeleid van bedrijven. Werkende mantelzorgers die veel steun ervaren van collega's en werken in een organisatie die waarde hecht aan mantelzorg, kennen vaker een goede balans tussen zorg en werk. De werkgever heeft hier baat bij vanwege besparing op ziekteverzuimkosten, het voorkomen van uitval en personeelsverloop en het behoud van waardevolle kennis en ervaring van diens werknemers. Uit onderzoek van het SCP<sup>13</sup> blijkt verder dat vrouwen bereid zijn meer uren te werken als de werkgever dat aan hen vraagt.

Om afspraken op maat te bevorderen is de rol van sociale partners, op zowel cao-niveau als binnen bedrijven, van grote betekenis. Sociale partners hebben in het kader van het SER-advies *Tijden van de samenleving* hun visie op dit onderwerp geschetst. In de afgelopen jaren zijn op dit gebied grote vorderingen geboekt. In cao's komt dit onderwerp steeds vaker aan de orde en worden -al dan niet in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid- innovatieve afspraken gemaakt. Zo bevatten steeds meer cao's afspraken over flexibele begin- en eindtijden (53% in 2007, 67% in 2009) en thuiswerken (12% in 2007, 22% in 2009)<sup>14</sup>.

Ook leeft het thema breed op de werkvloer. Het belang van afspraken gericht op een gezond en productief werkklimaat, met aandacht voor de verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer, wordt steeds vaker onderkend. Bedrijven kunnen hierin worden ondersteund door bijvoorbeeld de erkenning Werk en Mantelzorg.

Ook door de overheid zijn in de afgelopen jaren de nodige stappen gezet om het gesprek over de combinatie werk en privé beter te faciliteren, onder meer door het uitvoeren van het project Werk en Mantelzorg waarmee het onderwerp op de agenda bij werkgevers is komen te staan. Verder zijn ook vanuit de arbowetgeving belemmeringen voor thuis- en telewerken weggenomen.

Daarop voortbouwend onderneemt het kabinet de volgende acties:

- Het kabinet start per 2014 een nieuw project Werk en mantelzorg. Daarbij zal de inzet in elk geval gericht zijn op het verspreiden van de goede praktijkvoorbeelden die het voorgaande project heeft opgeleverd en op het bevorderen van bekendheid van verlofregelingen op de werkvloer. Tevens zal een branchegerichte aanpak onderdeel uitmaken van het project, waarbij het belang van bespreekbaarheid van de combinatie van werk en mantelzorg op de werkvloer en het komen tot maatwerk centraal zal staan. Het kabinet wil sociale partners, branches en gemeenten zoveel mogelijk betrekken bij de invulling.
- In reactie op het recente SER-advies *Stelsel voor gezond en veilig werken* zal het kabinet voor het einde van het jaar aan de Kamer een plan van aanpak doen toekomen van psychosociale arbeidsbelasting (waaronder werkdruk en stress). In dit kader zal aandacht worden besteed aan de cultuur in het bedrijf, preventie, de bespreekbaarheid tussen werkgever en werknemer en het bevorderen van het nemen van verantwoordelijkheid door de werknemer voor zijn eigen loopbaan. In dit kader komt ook de balans werk en privé aan de orde, met inbegrip van mantelzorg.
- Zoals hierboven geschetst vervullen sociale partners een sleutelrol. Het kabinet zal, mede in het kader van de uitvoering van de motie Krol om bij de uitwerking van haar plannen voor ondersteuning van mantelzorgers de sociale partners te betrekken<sup>15</sup> verder met sociale partners in gesprek blijven over hun visie op dit vraagstuk en de behoeften en mogelijkheden die zij op dit vlak zien. Bezien zal worden

<sup>13</sup> SCP (2009). Deeltijd (g)een probleem.

<sup>14</sup> SCP/CBS: Emancipatiemonitor 2010.

<sup>15</sup> Kamerstuk 30 597, nr. 350.

of een nadere advisering van de Stichting van de Arbeid op dit vlak wenselijk is.

- Tot slot is het kabinet in gesprek over de uitvoering van de motie Wolbert/Tanamal, over de vraag hoe meer ministeries, provincies en gemeenten mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid kunnen voeren<sup>16</sup>. Over de uitkomsten daarvan wordt bericht in de voortgangsrapportage over de Agenda Informele Zorg en Ondersteuning, die de Staatssecretaris van VWS rond de zomer van 2014 naar de Kamer zal sturen.

### 3.2. Een wettelijk stelsel van verlofregelingen

Het wettelijk kader ondersteunt de afspraken op de werkvloer over arbeid en zorg. Het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden bevat voorstellen om dit wettelijk kader beter inzetbaar en toegankelijker te maken.

De ontwikkelingen in de samenleving en de op de bijeenkomst gesignaleerde knelpunten geven aanleiding tot aanvullende maatregelen. Het kabinet wil bewerkstelligen dat het wettelijk verlofinstrumentarium beter aansluit op de veranderende behoeften van vandaag en morgen.

- Uit recent onderzoek van de OESO<sup>17</sup> blijkt dat opname van verlof door vaders een positief effect heeft op de latere betrokkenheid bij de zorg voor kinderen. Uit het onderzoek blijken tevens positieve effecten op de ontwikkeling van kinderen. Vaders vinden het van belang om rond de geboorte van hun kind verlof op te nemen. Veel vaders nemen dan ook verlof op. Bovenop de huidige twee dagen kraamverlof bestaat daarvoor echter geen wettelijk recht. Dit kan een belemmering opleveren om het gewenste verlof op te nemen. Om dit recht wettelijk te verankeren zal het kabinet een recht introduceren op onbetaald verlof voor de partner van drie dagen bovenop het reeds bestaande kraamverlof. Daarmee wordt bewerkstelligd dat de partner in totaal een week verlof kan opnemen rond de geboorte van het kind. Dit is te realiseren via een onvoorwaardelijk recht op opname van ouderschapsverlof na afloop van het kraamverlof. Dit betreft geen extra verlof maar het versterken van het recht om een deel van het bestaande verlof in deze periode te benutten. De werkgever kan de opname van dit verlof niet weigeren<sup>18</sup>.
- Ook acht het kabinet aanpassing van het langdurend zorgverlof noodzakelijk. Het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden bevat voorstellen om dit verlof flexibeler te kunnen opnemen. Daarnaast vindt het kabinet dat ook de werkingssfeer van het langdurend verlof dient te worden aangepast. Momenteel kan dit verlof uitsluitend worden opgenomen indien sprake is van zorg voor een levensbedreigend zieke. Het kabinet wil dat het langdurend verlof beschikbaar wordt voor noodzakelijke zorg. Omdat de rol van mantelzorgers en vrijwilligers bij de ondersteuning van mensen in hun eigen omgeving groter wordt is het ten slotte van belang dat de mogelijkheden voor mensen om arbeid te combineren met (mantel-)zorg voor een naaste worden vergroot. Op dit moment kan het kort- en langdurend zorgverlof uitsluitend worden opgenomen indien zorg wordt verleend aan partner, kind of ouder. Het kabinet vindt deze kring te beperkt gelet op de veranderende samenleving. Steeds meer

<sup>16</sup> Kamerstuk 25 424, nr. 210.

<sup>17</sup> Fathers' leave, fathers' involvement and child development: are they related? OECD social, employment and migration working paper nr. 140. In deze studie is gecorrigeerd voor andere verklarende factoren, zoals de mogelijkheid dat juist die vaders verlof opnemen die vooraf al meer commitment hadden om voor hun kinderen te zorgen.

<sup>18</sup> Wel blijft de werknemer verplicht het voornemen tot opname van het verlof twee maanden van tevoren te melden aan de werkgever (art. 6:5 lid 1 wet arbeid en zorg; in lid 2 van datzelfde artikel is geregeld dat het begin van het verlof afhankelijk kan worden gesteld van de datum van bevalling).

mensen zijn alleenstaand en er is dus niet vanzelfsprekend een gezinslid om zorg te verlenen. Het kabinet wil het daarom mogelijk maken dat werknemers ook verlof kunnen opnemen indien zij zorg verlenen aan een broer, zus of kleinkind of aan iemand anders in hun sociale omgeving, zonder dat er sprake is van een familieverhouding. Bij de vormgeving wordt gekeken naar de belangen van werkgevers.

Het kabinet zal deze voorstellen verder uitwerken en begin 2014 via een nota van wijziging bij het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden indienen.

### *3.3. Randvoorwaarden*

De combineerbaarheid van werk en privé is in de derde plaats gebaat bij goede randvoorwaarden, zoals toegankelijke kinderopvang (ook in het belang van het kind), een goede aansluiting tussen kinderopvang, en school en openingstijden die aansluiten bij werktijden.

#### *Kinderopvang*

De afgelopen jaren is de ouderbijdrage in de kosten voor kinderopvang gestegen als gevolg van de noodzakelijke bezuinigingen. Naar aanleiding van de motie Van Ojik-Samsom<sup>19</sup> heeft het kabinet recent besloten dat er vanaf 2014 € 100 miljoen extra wordt vrijgemaakt voor de kinderopvang. Hierover heb ik u per brief<sup>20</sup> op 4 oktober 2013 geïnformeerd. De kinderopvangtoeslagen voor ouders met midden- en hoge inkomens gaan vanaf 1 januari 2014 omhoog en de maximum uurprijs wordt geïndexeerd. Met deze maatregel is de toegankelijkheid van de kinderopvang voor ouders versterkt.

Dat laat onverlet dat de sector ook zelf een rol speelt bij het toegankelijk houden/maken van de opvang. Ik ben daarom met de sector in overleg over het beter aansluiten van het aanbod van kinderopvanginstellingen op de vraag van ouders.

#### *Flexibele onderwijstijden*

Het kabinet vindt het belangrijk dat zoveel mogelijk basisscholen en kinderopvangorganisaties een in tijd en inhoud sluitend dagarrangement gaan bieden. Werkende ouders hebben er veel baat bij dat de school- en opvangtijden van hun kinderen goed worden afgestemd op hun werktijden. Zo was een belangrijke conclusie van het SER-advies «Tijden van de samenleving» dat publieke instellingen meer rekening moeten houden met de tijden waarop mensen aan het werk zijn.

Verschillende onderwijstijdenmodellen bieden kansen om binnen de huidige regelgeving in te spelen op de ontwikkelingen in de samenleving. Een voorbeeld hiervan is het 5-gelijke dagenmodel dat al door veel scholen wordt gebruikt. Daarnaast experimenteert het kabinet met de ontwikkeling van dagarrangementen en de flexibilisering van de onderwijstijd. Zoals in oktober jl. aan de Kamer is gemeld, worden momenteel de ervaringen met de pilot flexibilisering onderwijstijd en met het 5-gelijkedagenmodel gemonitord<sup>21</sup>. Aan de hand van de resultaten zal worden bezien welke vervolgstappen wenselijk zijn.

<sup>19</sup> Kamerstuk 33 750, nr. 8.

<sup>20</sup> Kamerstuk 31 322, nr. 220.

<sup>21</sup> Kamerstuk 31 289, nr. 175.



### *Integrale kindcentra*

Steeds meer basisscholen en kinderopvangorganisaties ontwikkelen gezamenlijk een integraal kindcentrum. In een integraal kindcentrum streven onderwijs en opvang ernaar om volledig geïntegreerd samen te werken onder één leidinggevende, met één team en vanuit één pedagogische visie. Dat maakt een kwalitatief hoogwaardig aanbod mogelijk en brengt rust in de dag voor ouders en kinderen. Bovendien is in krimpgebieden de bundeling van voorzieningen in integrale kindcentra van belang om onderwijs en kinderopvang ook in kleine kernen op een betaalbare manier en kwalitatief hoogwaardige wijze in stand te houden.

Partijen die een integraal kindcentrum willen ontwikkelen lopen tegen verschillende belemmeringen aan. Om – waar mogelijk – deze belemmeringen weg te nemen, is dit kabinet van plan om te gaan experimenteren met het creëren van ruimte in de onderwijsregelgeving voor dergelijke integrale kindcentra. Voorwaarde hierbij is dat publieke onderwijsmiddelen en private kinderopvangmiddelen niet vermengd worden. Het is belangrijk dat de kinderopvangsector als een markt blijft functioneren en dat fluctuaties in de vraag naar kinderopvang niet ten koste gaan van het onderwijs.

De Inspectie van het Onderwijs en GGD Nederland gaan een toezichtkader ontwikkelen voor geïntegreerde voorzieningen voor onderwijs en opvang. Een dergelijk kader kan de toezichtlast voor zowel de integrale kindcentra, als beide inspecties, verminderen.

### *Flexibele openingstijden*

In het advies *Tijden van de samenleving* heeft de SER aanbevelingen gedaan aan gemeenten en de gezondheidszorg om hun dienstverlening en arbeidstijden beter te organiseren zodat de openingstijden beter tegemoet komen aan de behoeften van alle betrokkenen. De good practices die zijn ontwikkeld zullen op brede schaal worden verspreid. Zo zijn er voorbeelden van gemeenten die hun dienstverlening aan huis organiseren of in een schoolgebouw. Er zijn vele initiatieven van brede scholen die opvang en onderwijs vergaand organisatorisch hebben samengesmolten en daarmee open zijn van 7 tot 7. Maar ook een systeem van 24-uursuitgifte van medicijnen, door de mogelijkheid medicijnen op te halen uit een locker, kan een uitkomst zijn voor werkende mensen.

### *3.4. Verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen*

De taakverdeling binnen gezinnen vloeit voort uit de voorkeuren die de partners zelf hebben. Zij zijn het best in staat om, gegeven hun ambities en mogelijkheden, tot een taakverdeling te komen die het beste aansluit op hun behoeften. Omdat het in de praktijk vaak de vrouw is die de zorgtaken verricht kan het in het licht van de toenemende druk een uitkomst zijn dat partners/mannen meer zorgtaken op zich nemen. Op de bijeenkomst van 18 november jl. is dan ook benadrukt dat het van belang is dat mannen zich meer bewust worden van de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren.

De Minister van OCW heeft tijdens de uitreiking van de Joke Smit-prijs 2013 (22 november jl.) aangekondigd de komende twee jaar extra te willen inzetten op economische zelfstandigheid van vrouwen en een betere verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen. Doel van deze inzet is om de economische zelfstandigheid van vrouwen te vergroten. De arbeidspatronen

van vrouwen en daarmee de mate waarin vrouwen een eigen inkomen verdienen vertonen grote verschillen. Door de volgende globale indeling

in drie groepen vrouwen is het mogelijk een aanpak te ontwikkelen die aansluit bij deze verschillen in arbeidspositie en de daarmee samenhangende verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen:

- 1) De jonge generatie vrouwen is veelal economisch zelfstandig; op het moment dat er kinderen komen, is het echter bijna altijd de vrouw die korter gaat werken of stopt met werken. De aanpak richt zich voor deze groep op het *behoud* van economische zelfstandigheid.
- 2) Veel vrouwen hebben een kleine deeltijdbaan waarmee ze wel een eigen inkomen hebben maar niet economisch zelfstandig zijn. De aanpak richt zich op bevordering van de economische zelfstandigheid van deze vrouwen door hen te *stimuleren* meer uren te gaan werken.
- 3) Een grote groep vrouwen werkt al langere tijd niet meer en heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Veelal hebben ze ook geen recht op een uitkering. De aanpak voor deze vrouwen richt zich op het *voorbereiden* op economische zelfstandigheid en zo mogelijk instroom op de arbeidsmarkt.

De Minister van OCW wil daarvoor op lokaal en regionaal niveau in gesprek gaan met relevante partijen: mannen en vrouwen zelf, werkgevers, belangenorganisaties en gemeenten. Het doel hiervan is om afspraken te maken met gemeenten, bedrijven, onderwijs, instellingen en belangenorganisaties over een gezamenlijke inzet op economische zelfstandigheid van vrouwen en de verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen.

### **Slot**

Combineren van arbeid en zorg krijgt vorm op de werkvloer. Daar kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt, rekening houdend met de behoeften en belangen van zowel werkgevers als werknemers. De in deze brief aangekondigde maatregelen zijn erop gericht om dit gesprek beter te kunnen faciliteren en te stimuleren. Het maken van maatwerkafspraken voorkomt overbelasting en ziekteverzuim, bevordert de duurzame inzetbaarheid van werknemers, voorkomt dat werknemers stoppen met werken en draagt er aan bij dat het in de organisatie aanwezige talent optimaal kan worden benut.

We moeten toe naar een situatie waarbij iedereen maximale mogelijkheden heeft en benut om de werk- en privéambities met elkaar in balans te brengen. Met de bovenstaande maatregelen wil het kabinet hieraan een bijdrage leveren zonder afbreuk te doen aan de keuzevrijheid van mensen. Daarmee is dit onderwerp zeker niet afgesloten. In de komende jaren zullen kabinet en sociale partners het gesprek hierover blijven aangaan. De resultaten van de bijeenkomst van 18 november jl. zijn hiervoor een vruchtbaar startpunt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher