

Notitie ‘Beleidsopties voor vereenvoudiging en uitbreiding verlof’

Inleiding

Naar aanleiding van de motie Smeulders/Van Weyenberg¹ worden in deze notitie verschillende beleidsopties beschreven voor vereenvoudiging en uitbreiding van het huidige verlofstelsel² ³. Sinds de inwerkingtreding van de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden op 1 januari 2015 is het verlofstelsel verder uitgebreid met de invoering van geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof en uitbreiding van het adoptie- en pleegzorgverlof (door middel van de invoering van de WIEG) en zal in het najaar van 2020 een wetsvoorstel aan de Tweede Kamer worden aangeboden voor de invoering van 9 weken betaald ouderschapsverlof⁴. Het resultaat is een verlofstelsel dat tegemoetkomt aan de maatschappelijke behoefte voor passend verlof voor specifieke situaties, maar dat ook een zekere complexiteit kent omdat de duur, doelgroep, opname periode, betalingsniveau en aanvraagprocedure van de verlofregelingen van elkaar verschillen. Met de beleidsopties wordt een aantal varianten in beeld gebracht op welke manier vereenvoudiging en verdere uitbreiding mogelijk is.

Onderstaande uitwerking laat zien dat er een beperkt aantal relatief simpele wijzigingen mogelijk is dat leidt tot vereenvoudigingen (zie beleidsoptie 1). Ook deze optie is echter niet zonder kosten. Verdergaande vereenvoudiging betekent veelal een uniformering en daarmee een uitruil tussen een toename in kosten enerzijds en het uniformeren van verlofrechten anderzijds. Bij de varianten in dit memo is uitgegaan van een uniformering naar het hoogste niveau en dus een toename van kosten, mede vanwege (internationale) minimumnormen die gelden voor verlof. Bij ieder van de gepresenteerde beleidsopties dient de financiering nader te worden ingevuld, tenzij anders vermeld. Gezien de fundamentele beleidskeuzes en substantiële financiële gevolgen moeten richting en dekking bij formatie van een nieuw kabinet worden afgesproken. Hierin kan worden gekozen voor private financiering door individuele werkgevers (zoals reeds het geval is bij calamiteiten-, de eerste week geboorte- en kortdurend zorgverlof) of via collectieve financiering (zoals bij zwangerschaps-, bevallings-, aanvullend geboorte-, betaald ouderschapsverlof en de een aantal specifieke verlofvormen rond de geboorte en zorg voor het kind). De gepresenteerde beleidsopties zijn nog niet getoetst op uitvoerbaarheid en de ramingen zijn indicatief.

De inventarisatie van beleidsopties verlof blijft beperkt tot wettelijke verlofregelingen. Het is aan werkgevers en werknemers om, indien gewenst, afspraken te maken over aanvullende vormen, duur of betaling van verlof in de arbeidsovereenkomst of cao.

Voor de notitie is inbreng opgehaald bij Rutgers, Women Inc., Voor werkende ouders, VDRS en Werk&Mantelzorg en gedeeld met de Stichting van de Arbeid.

¹ Kamerstukken II, 2019/20, 35 300 XV, nr. 42

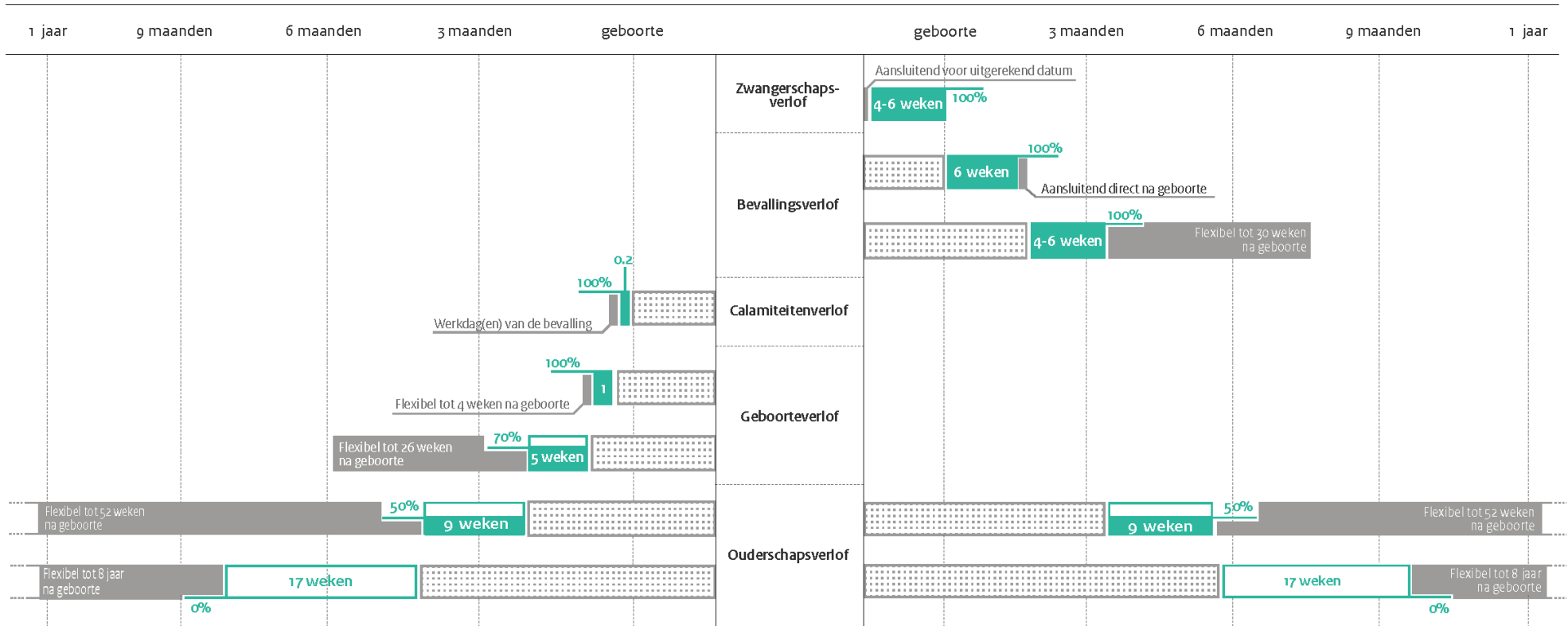
² Onder het huidige stelsel worden ook de 9 weken betaald ouderschapsverlof verstaan waarvoor in het najaar het wetsvoorstel wordt aangeboden aan de Tweede Kamer.

³ Een deel van de beleidsopties is gebaseerd op IBO deeltijdwerk (2020)

⁴ Ter implementatie van de EU-richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers

Verlof rondom de geboorte en zorg voor kind

Fig. I: Huidig stelsel algemene verlofvormen



Legenda

- Percentage uitbetalings niveau (%)
- Tijdsduur (weken)
- Opnameperiode
- Opvolgende periode

*Uitgaande van implementatie van de richtlijn (EU) 2019/1158

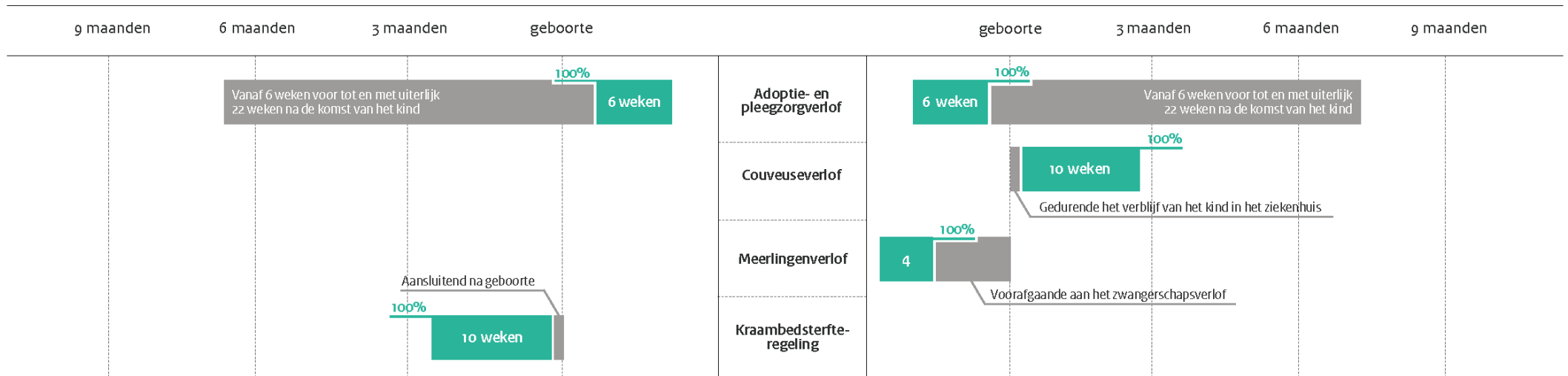
Fig. II: Huidig stelsel met specifieke verlofvormen







Partner



Moeder



Legenda

-  Percentage uitbetalings niveau (%)
-  Tijdsduur (weken)
-  Opnameperiode
-  Opvolgende periode

Beleidsopties

Opmerkingen vooraf

Beleidsopties gericht op de uitbreiding van het verlof rondom de geboorte en zorg voor kind zijn gebaseerd op de fiches over verlof uit het IBO deeltijdwerk. In het IBO wordt bij de optimale duur van verlof gesproken van een omgekeerd U-patroon. Naarmate de duur van het verlof langer is, wordt de urenbeslissing bij de terugkeer op het werk verder uitgesteld. Daarmee wordt urenverval beperkt. In het IBO wordt als reden daarvoor gegeven dat ouders vaak terughoudend zijn om hun baby op hele jonge leeftijd naar de opvang te brengen. Beschreven wordt dat te lang verlof de arbeidsdeelname daarentegen juist kan schaden en dat er zijn aanwijzingen dat verlof van langer dan een jaar negatieve effecten heeft op het 'verwachte toekomstige inkomen' en een toename van de kans dat iemand volledig stopt met werken. Hoewel onderzoeken niet eenduidig zijn over de optimale lengte van verlof, stelt de OECD dat verlof langer dan een jaar per ouder aanzienlijke negatieve gevolgen heeft voor de arbeidsmarktpositie heeft, waarmee de kans toeneemt dat iemand niet meer terugkeert op de arbeidsmarkt.

Met onderstaande beleidsopties neemt het verschil in verlof tussen tweeouder- en eenoudergezinnen verder toe. Als de doelstelling is dat kinderen in de eerste periode na de geboorte langer bij hun ouders moeten kunnen zijn, kan gedacht worden aan langer verlof voor alleenstaande ouders. Dit zou wel betekenen dat alleenstaande ouders individueel langer verlof krijgen dan ouders van tweeoudergezinnen. Gevolg hiervan is dat alleenstaanden na de geboorte van het kind langer afwezig zijn op de arbeidsmarkt. Voor de uitvoering leiden afwijkende verlofregelingen voor een- en tweeoudergezinnen tot grotere complexiteit omdat de daadwerkelijke samenstelling van het gezin lastig te controleren is.

Optie 1: Vereenvoudigingsvariant

Kosten: € 100 mln

Beschrijving

- Adoptie- en pleegzorgverlof: adoptie- en pleegzorgverlof voor niet-verzekerde werknemers (dwz huishoudelijke hulpen en DGA's) om verlofrechten tussen verzekerde en niet-verzekerde werknemers gelijk te trekken.
- Bevallingsverlof: opnameperiode flexibel bevallingsverlof naar 26 weken ipv 30 weken, gelijk aan de periode van opname bij aanvullend geboorteverlof.
- Geboorteverlof: eerste week geboorteverlof ook via UWV in plaats via de werkgever. Betalingsniveau 100% dagloon (tot max. dagloon) en collectief gefinancierd. Op te nemen in de eerste 26 weken na de geboorte.
- Geboorte- en ouderschapsverlof: Gelijktrekken aanvraagprocedure geboorte- en ouderschapsverlof

Afwegingen

De wijzigingen hebben beperkte beleidsmatige gevolgen en leiden tot vereenvoudiging van het verlofstelsel. De kosten van deze optie zijn met name gelegen in het collectiviseren van de eerste week van het geboorteverlof. Deze variant leidt tot hogere overheidsuitgaven.

Nb. Als de eerste week geboorteverlof door UWV wordt uitgevoerd, leidt dit tot een achteruitgang van werknemers met een inkomen boven max. dagloon.

Optie 2: Gelijktrekken betalingsniveau ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof

Kosten: € 185 mln.

Beschrijving

- Ouderschapsverlof: Verhoging van het betalingsniveau van 9 weken betaald ouderschapsverlof van 50% dagloon (tot 50% dagloon) naar 70% dagloon (tot 70% max. dagloon).

Afwegingen

Voor partners versimpelt het systeem doordat de overgang van aanvullend geboorteverlof naar betaald ouderschapsverlof niet leidt tot een inkomensachteruitgang.

Bij verhoging van het betalingsniveau nemen de kosten toe doordat de hoogte van de uitkering stijgt en omdat het gebruik van betaald ouderschapsverlof zal toenemen. De kosten zijn sterk afhankelijk van het gebruik. Dit is lastig in te schatten; de kosteninschatting is dan ook indicatief. Aangenomen is dat circa 85% van de moeders gebruik maakt van verlof en circa 65% van de partners. Moeders nemen hierbij gemiddeld 8 weken verlof op en partners 4 weken.

Fig. III: Optie 2 Uitsnede ouderschaps- en geboorteverlof



Optie 3: Gelijktrekken betalingsniveau bevallingsverlof en geboorteverlof

Kosten: € 200 mln. (incl. optie 1 €300 mln.)

Beschrijving

Optie 3 is gebaseerd op fiche VL3 uit IBO Deeltijdwerk

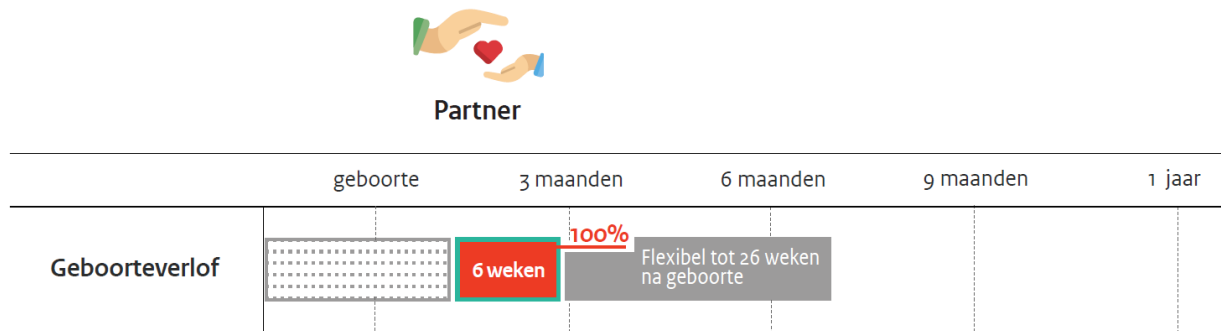
Geboorteverlof: Verhoging van het betalingsniveau van 5 weken aanvullend geboorteverlof van 70% dagloon (tot 70% max dagloon) naar 100% dagloon (tot max. dagloon). In combinatie met optie 1 verdwijnt het verschil tussen de eerste week geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof en leidt dit tot in totaal 6 weken geboorteverlof met een uitkering via het UWV van 100% dagloon (tot max. dagloon).

Afwegingen

Door het betalingsniveau van geboorteverlof, voor de partner, gelijk te trekken met het betalingsniveau van bevallingsverlof, voor de moeder, wordt het signaal afgegeven dat de aanwezigheid van beide partners in de zorg voor het pasgeboren kind van even groot belang is. Bijkomend voordeel is dat het systeem versimpelt doordat beide ouders recht krijgen op hetzelfde betalingsniveau.

Bij verhoging van het betalingsniveau nemen de kosten toe doordat de hoogte van de uitkering stijgt en omdat het gebruik van geboorteverlof zal toenemen. De kosten zijn sterk afhankelijk van het gebruik. Dit is lastig in te schatten; de kosteninschatting is dan ook indicatief. Aangenomen is dat circa 90% van de partners gebruik maakt van het verlof en gemiddeld ruim 4 van de maximale 5 weken verlof opneemt.

Fig. IV: Optie 3 Uitsnede bevallings- en geboorteverlof 1



Optie 4: Verschil tussen geboorteverlof en bevallingsverlof verder verkleinen

Kosten: € 450 mln. (incl. optie 1 €550 mln.)

Beschrijving

Optie 4 is gebaseerd op fiche VL3 uit IBO Deeltijdwerk.

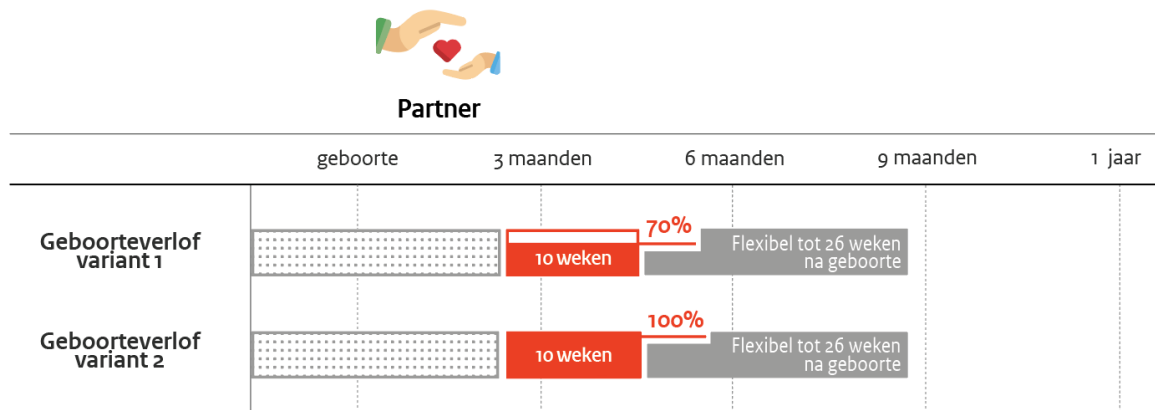
- Geboorteverlof: In combinatie met optie 1 gaat de duur van het geboorteverlof naar 10 weken, met een uitkering van 100% dagloon (tot max. dagloon) via het UWV.
 - o Variant: Er kan ook worden gekozen om alleen de duur van het geboorteverlof uit te breiden met een betalingsniveau van 70% voor de 9 weken aanvullend geboorteverlof (tot 70% max dagloon).

Afwegingen

Aanvullend aan de invoering geboorteverlof kan het verschil in de duur van verlof tussen moeder en partner verder worden verkleind door het geboorteverlof uit te breiden naar 10 weken. Met de verhoging van het betalingsniveau naar 100% wordt het verschil in verlof nog verder verkleind. Dit draagt bij aan het terugdringen van zwangerschapsdiscriminatie.

Bij verhoging en uitbreiding van het betalingsniveau nemen de kosten toe doordat de hoogte van de uitkering stijgt en omdat het gebruik van geboorteverlof zal toenemen. De kosten zijn sterk afhankelijk van het gebruik. Dit is lastig in te schatten; de kosteninschatting is dan ook indicatief. Aangenomen is dat circa 90% van de partners gebruik maakt van het verlof en gemiddeld een kleine 7 weken van de maximale 9 weken verlof opneemt.

Fig. V: Optie 4 Uitsnede bevallings- en geboorteverlof



Optie 5: Eerste jaar na geboorte verlof verdeeld tussen beide ouders

Variant A: Zonder integratie

Kosten: € 1,4 tot € 1,9 miljard (incl. optie 1 €1,5 tot € 2,0 miljard)

Beschrijving

Optie 5 is gebaseerd op fiche VL2 uit IBO Deeltijdwerk.

- Betaald ouderschapsverlof: Duur van betaald ouderschapsverlof verlengen van 9 naar 15 weken tegen 100% loon.
 - o Variant: Verhoging van het betalingsniveau van de 15 weken ouderschapsverlof naar 70%.
- Geboorteverlof: Verhoging van de betaling van aanvullend geboorteverlof van 70% naar 100%. In combinatie met optie 1 verdwijnt het verschil tussen de eerste week geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof en leidt dit tot in totaal 6 weken geboorteverlof met een uitkering via het UWV van 100% dagloon (tot max. dagloon).

Afwegingen

Op basis van wetenschappelijke literatuur ontstaat het beeld dat vanuit vanwege de ontwikkeling van het kind en de gelijke verdeling van arbeid en zorg de optimale duur van verlof in de eerste periode na de geboorte tussen 6 en 12 maanden ligt. Lang verlof heeft als voordeel dat de urenbeslissing bij de terugkeer op het werk wordt uitgesteld, waardoor het urenverval van vrouwen wordt beperkt. Ouders zijn namelijk vaak terughoudend om hun baby op hele jonge leeftijd naar de opvang te brengen. Te lang verlof kan de arbeidsdeelname echter juist weer schaden.

Bij 15 weken betaald ouderschapsverlof kan in het eerste jaar na de geboorte ten minste een van de ouders thuis zijn om voor het kind te zorgen. Na het bevallingsverlof van ten minste 10 weken en 4 weken geboorteverlof die aansluitend aan het bevallingsverlof kunnen worden opgenomen, blijven er in het eerste jaar na de geboorte nog 38 weken over waarvan 8 weken worden afgedekt door het wettelijk vakantieverlof.

Als onderdeel van de maatregel kan worden overwogen om kinderopvang niet meer toegankelijk te maken voor 0-jarigen zoals is voorgesteld in de IBO Deeltijdwerk, wat leidt tot een besparing op de kinderopvangtoeslag en tegelijkertijd waarschijnlijk extra gebruik van het verlof. Deze besparing is niet meegenomen in de raming.

De optie komt neer op 21 weken verlof tegen 100% loon voor partners (6 weken geboorteverlof en 15 weken ouderschapsverlof) en 15 weken verlof (bovenop het zwangerschaps- en bevallingsverlof) voor moeders. Bij verhoging van het betalingsniveau nemen de kosten toe doordat de hoogte van de uitkering stijgt en omdat het gebruik van geboorteverlof zal toenemen. De kosten zijn sterk afhankelijk van het gebruik. Dit is, zeker bij een dergelijke uitbreiding van het verlof, lastig in te schatten; de kosteninschatting is dan ook indicatief. Aangenomen is dat circa 95% van de moeders gebruik maakt van verlof en circa 90% van de partners. Moeders nemen hierbij gemiddeld 12 tot 14 weken van het ouderschapsverlof op en partners 11 tot 15 weken (naast de week uit de optie 1 variant).

Optie 5B: Eerste jaar na geboorte verlof verdeeld tussen beide ouders

Variant B: Met integratie

Kosten: € 1,4 tot € 1,9 miljard (incl. optie 1 €1,5 tot € 2,0 miljard)

Beschrijving

Optie 5 is gebaseerd op fiche VL2 uit IBO Deeltijdwerk

- Ouderschapsverlof: 19 weken betaald ouderschapsverlof op te nemen in het eerste jaar na geboorte, met betalingsniveau 100% dagloon (tot max dagloon).
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof (moeder): inkorten naar 12 weken, 100% dagloon. Start ten minste 4 weken voor uitgerkende datum.
- Geboorteverlof (partner): inkorten naar 2 weken, 100% dagloon

Afwegingen

In deze variant is de totale duur van het verlof rond de geboorte en zorg gelijk aan optie 5A, maar wordt het verlof herschikt waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen a) verlof dat aansluitend aan de geboorte moet worden opgenomen (4 tot 6 weken zwangerschaps- en 6-8 weken bevallingsverlof na de geboorte voor de moeder en 2 weken verlof na de geboorte voor de partner) en b) verlof dat eventueel op een later moment kan worden opgenomen (6 weken bevallingsverlof en de resterende 4 weken geboorteverlof) dat wordt geïntegreerd met het betaald ouderschapsverlof. Dit leidt tot 12 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof, 2 weken geboorteverlof en 19 weken ouderschapsverlof. Bij deze integratie van verlofregelingen ligt een nieuwe naamgeving voor de hand om de samenhang tussen de verlofregelingen te verduidelijken.

Als onderdeel van de maatregel kan worden overwogen om kinderopvang niet meer toegankelijk te maken voor 0-jarigen zoals is voorgesteld in de IBO Deeltijdwerk, wat leidt tot een besparing op de kinderopvangtoeslag. Deze besparing is niet meegenomen in de raming.

Bij de integratie van verlofregelingen moet de kanttekening worden gemaakt dat dit niet mag leiden tot een achteruitgang van de positie van de moeder. De opname van zwangerschaps- en bevallingsverlof door de moeder is onomstreden en wordt zelden op de werkvloer ter discussie gesteld. Vooral nog is dit niet het geval bij andere verlofvormen en leidt de integratie van verlofregelingen mogelijk tot meer conflict bij de opname van verlof. Om dit te voorkomen kan worden overwogen om de mogelijkheid van de werkgever, om ouderschapsverlof te weigeren vanwege een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang te kunnen weigeren, (gedeeltelijk) te schrappen. Deze variant leidt tot hetzelfde aantal weken verlof voor moeders en partners als variant 5A. De kosten zijn dan ook hetzelfde.

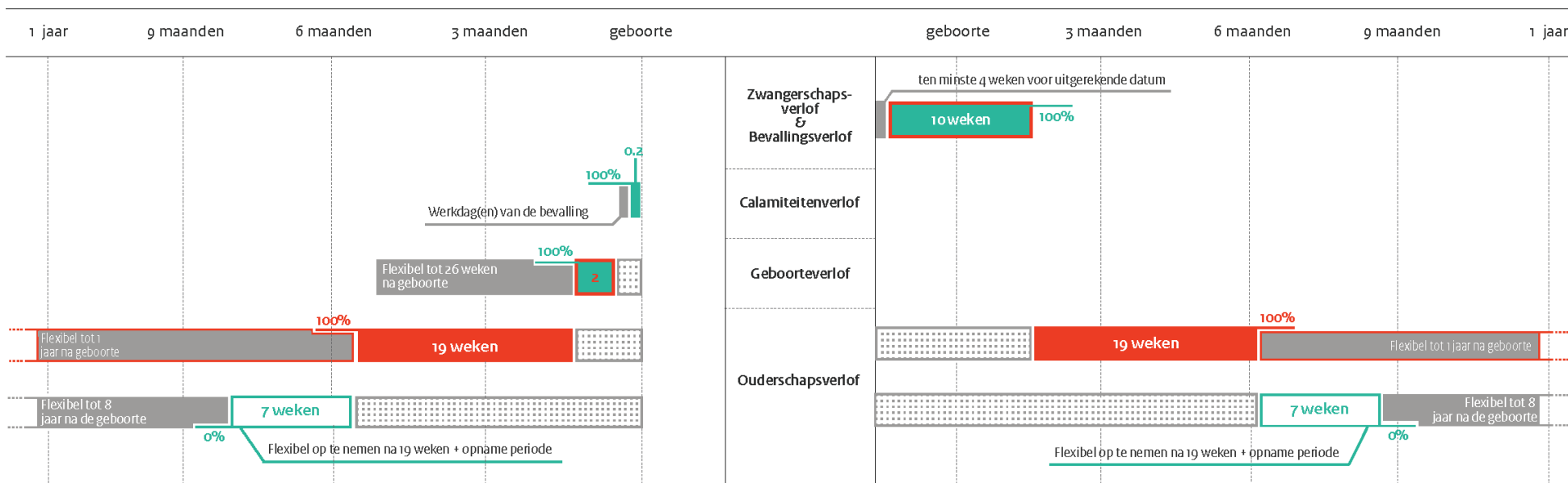
Fig. VI: Optie 5B Uitsnede bevallings- en geboorteverlof



Partner



Moeder



Legenda

- Percentage uitbetalings niveau (%)
- Tijdsduur (weken)
- Opnameperiode
- Opvolgende periode
- Beleids optie aanpassing

Optie 6: Afschaffen van specifieke verlofvormen

Besparing: zeer beperkt

Beschrijving

- Naast algemene verlofvormen rond de geboorte en zorg voor kind zijn er nog specifieke verlofvormen (zie de toelichting in de bijlage op PM). Afschaffen van adoptie- en pleegzorgverlof, kraambedsterfteregeling, couveuseverlof of meerlingenverlof kan worden overwogen om het stelsel eenvoudiger te maken.

Afwegingen

Bij een grote uitbreiding van het ouderschapsverlof (zie beleidsopties 5) is te overwegen om een aantal specifiek verlofvormen af te schaffen omdat rond de geboorte al langer verlof kan worden opgenomen. Voorwaarde voor het afschaffen van meerlingenverlof is dat zwangerschapsverlof ten minste vanaf 10 weken voor de uitgerekende datum kan worden opgenomen aangezien bij de zwangerschap van een meerling een grotere kans is op een vroeggeboorte of medische complicaties.

Voor de vereenvoudiging van het verlofstelsel draagt het afschaffen van specifieke verlofvormen weinig bij. De specifieke verlofvormen zijn gericht op specifieke omstandigheden en zouden met name onder de doelgroep bekend moeten zijn.

Optie 7: Geboorte- en ouderschapsverlof voor zelfstandigen

Kosten: maximaal 175 mln.

Beschrijving

- Geboorteverlof: Invoering van 6 weken geboorteverlof voor zelfstandigen (partners) met uitkering gelijk aan 70% WML. Voor de aanvraagprocedure kan worden aangesloten bij de Zelfstandige en Zwanger-regeling.
- Ouderschapsverlof: Invoering van 9 weken ouderschapsverlof voor zelfstandigen met uitkering gelijk aan 70% WML. Voor de aanvraagprocedure kan worden aangesloten bij de Zelfstandige en Zwanger-regeling.

Afwegingen

Net als bij geboorte- en ouderschapsverlof voor werknemers kan verlof voor zelfstandigen bijdragen aan het versterken van de band tussen ouder en kind en een evenwichtige verdeling van taken. Hoewel met de invoering van verlof voor zelfstandigen de verschillen ten opzichte van werknemers kunnen afnemen (afhankelijk van de wijze waarop het extra verlof van zowel werknemers als zelfstandigen wordt gefinancierd), is het de vraag of verlof het geëigende domein is om de verschillen tussen werknemers en zelfstandigen terug te dringen.

Door het ontbreken van een werkgever (zoals bij werknemers) en medische noodzaak om niet te werken (zoals bij ZEZ) is slecht te controleren of het verlof daadwerkelijk wordt opgenomen. Het risico op misbruik en oneigenlijk gebruik is hierdoor groot.

De kosten zijn lastig in te schatten. Enerzijds kan verondersteld worden dat het gebruik van verlof door zelfstandigen beperkt is aangezien de vergoeding relatief laag is. Tegelijkertijd kunnen de kosten snel oplopen indien zelfstandigen, ook als zij geen verlof opnemen, wel een verlofuitkering kunnen aanvragen aangezien dit waarschijnlijk niet te controleren is. Wanneer alle zelfstandigen hun volledige verlofrecht zouden gebruiken, zijn de kosten 175 mln. Dit is een maximum raming. Voor een specifiekere raming is nadere analyse nodig inclusief nader inzicht in het risico op misbruik en oneigenlijk gebruik.

Verlof rondom de zorg voor zieken en hulpbehoevenden en ernstige persoonlijke omstandigheden

Huidig stelsel

Het huidige verlofstelsel kent drie verlofvormen in geval van zorg voor zieken en hulpbehoevenden:

- Calamiteiten- of kort verzuimverlof: Voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden. De werkgever betaalt het salaris door tijdens het verlof.
- Kortdurend zorgverlof: 2 weken verlof per jaar voor de zorg voor iemand uit de sociale omgeving (zoals familie of vrienden) die ziek is. De werkgever betaalt 70% van het loon door en minimaal het minimumloon.
- Langdurend zorgverlof: 6 weken verlof per jaar voor de zorg voor iemand uit de sociale omgeving (zoals familie of vrienden) die langdurend ziek of hulpbehoevend is. Langdurend zorgverlof is wettelijk onbetaald.

Beleidsopties

Optie 8: Publieke financiering kortdurend zorgverlof

Kosten: € 75 mln.

Beschrijving

- Kortdurend zorgverlof: Bij opname van kortdurend zorgverlof wordt op dit moment 70% van het loon doorbetaald door de werkgever. Naar analogie van aanvullend geboorteverlof zou een uitkering kunnen worden verstrekt van 70% dagloon tot 70% max dagloon. Net als bij andere publiek gefinancierde verlofregelingen ligt een bewijs van zorgtaken voor de hand als voorwaarde.

Afwegingen

Hoewel hierover geen signalen bekend zijn, zou publieke financiering van kortdurend zorgverlof mogelijk drempels voor opname van kortdurend zorgverlof kunnen wegnemen.* Door publieke financiering van kortdurend zorgverlof nemen de publieke uitgaven toe. Daarbij wordt een prikkel weggenomen voor werkgever en werknemer om onderling afspraken op maat te maken, zoals afspraken over aangepaste werkplaats of -tijden, waardoor het gebruik van kortdurend zorgverlof mogelijk toeneemt. Verder brengt publieke financiering risico's mee voor de naleving. Anders dan bij verlof rondom de geboorte en zorg voor een kind, zijn mantelzorgtaken minder eenvoudig te controleren. Een mantelzorgverklaring, die mogelijk ook voor andere regelingen kan worden gebruikt, zou hiervoor een oplossing kunnen zijn.

De kosten zijn sterk afhankelijk van het gebruik. Dit is lastig in te schatten; de kosteninschatting is dan ook indicatief. Op dit moment bedraagt het recht op zorgverlof twee weken en wordt door circa 91.000 werknemers gebruik gemaakt van dit verlof (bron: Monitor arbeid en zorg en kinderopvang 2019, CBS). Bij de raming is aangenomen dat het gebruik van zorgverlof gelijk blijft aan het huidige gebruik (betalingsniveau wijzigt niet) en deze werknemers gemiddeld bijna de volledige 2 weken verlof opnemen.

* Uit het onderzoek Werk en Mantelzorg van het SCP uit 2019 wordt duidelijk dat zorgverlof beperkt wordt gebruikt omdat de behoefte beperkt is en andere oplossingen meer passend zijn.

Optie 9: Integreer kort- en langdurend zorgverlof

Kosten: € 225 mln - €450 mln.

Beschrijving

- Kortdurend en langdurend zorgverlof samenvoegen tot 8 weken zorgverlof per jaar en de doelgroep wordt uitgebreid naar de zorg aan personen uit de sociale omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn met een loondoorbetaling van 70% en niet lager dan het minimumloon door de werkgever.

Afwegingen

Met de uitbreiding van de doelgroep en duur van betaald zorgverlof wordt meer ruimte geboden voor werknemers met zware mantelzorgtaken om verlof op te nemen om arbeid en zorg te kunnen combineren*. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan werknemers die zorgen voor een ernstig ziek kind of partner, maar ook voor andere personen uit de sociale omgeving.

De kosten zijn sterk afhankelijk van het gebruik. Dit is lastig in te schatten; de kosteninschatting is dan ook indicatief. Op dit moment gebruikt circa 91.000 werknemers kortdurend zorgverlof (bron: Monitor arbeid en zorg en kinderopvang 2019, CBS). Dit gebruik is als ondergrens genomen voor de raming. Aangenomen is dat de 91.000 gebruikers vervolgens gemiddeld 5,5 week verlof opnemen. Gegeven het grote aantal werknemers dat intensieve mantelzorg verleent, zou het gebruik ook kunnen toenemen. Bij een verdubbeling van het gebruik verdubbelen de kosten. Om tot een meer zekere raming te komen is nadere uitwerking en analyse vereist.

* Volgens SCP (2019) Werk en Mantelzorg verlenen naar schatting ruim 400.000 werknemers intensieve mantelzorg verlenen: zij zorgen minimaal 8 uur per week en doen dat minimaal 3 maanden lang.

Optie 10: Kortdurend zorgverlof bij ernstige persoonlijke omstandigheden

Kosten: PM*

Beschrijving

- Kortdurend zorgverlof: Doelgroep uitbreiden voor werknemers met ernstige persoonlijke omstandigheden zoals rouwverwerking.

Afwegingen

Met overlijden van een dierbare is een zeer ingrijpende gebeurtenis. Daarom bestaat er reeds een wettelijk recht op kort verzuimverlof (calamiteitenverlof) vanaf de datum van overlijden, in de regel tot en met de begrafenis. De werkgever kan dit niet weigeren. Omdat het per persoon en per situatie verschilt hoe met rouw en verwerking wordt omgegaan, is het niet eenvoudig om aanvullend tot een passende verlofregeling te komen. Overwogen kan worden om voor deze situaties aan te sluiten bij het huidige kortdurend zorgverlof door de doelgroep uit te breiden, waardoor ook bij rouw de mogelijkheid is om twee weken verlof op te nemen met loondoorbetaling van 70% (en niet lager dan het minimumloon).

*Nadere analyse is nodig om de omvang van de uitgebreide doelgroep en gebruik in beeld te brengen

Optie 11: Verlengen langdurend zorgverlof

Kosten: nihil

Beschrijving

- Verlengen periode van wettelijk onbetaald langdurend zorgverlof tot 12 weken.

Afwegingen

Verlengen van langdurend zorgverlof ligt niet voor de hand omdat bij langer verlof dan de huidige regelingen een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur op basis van de wet flexibel werken een meer structurele oplossing kan bieden.

Bijlage – Huidig verlofstelsel

Algemene verlofvormen rond de geboorte en zorg voor kind

| | Weken | Moeder/ Partner | Opnameperiode | Betalingsniveau | Financiering |
|---------------------|------------------------------|--------------------|-------------------------------------|--|-------------------|
| Zwangerschapsverlof | 4-6 | Moeder | Aansluitend voor uitgerekende datum | 100% tot max. dagloon | Uitkering via UWV |
| Bevallingsverlof | 6 | Moeder | Aansluitend direct na geboorte | 100% tot max. dagloon | Uitkering via UWV |
| | 4-6 | Moeder | Flexibel tot 30 weken na geboorte | 100% tot max. dagloon | Uitkering via UWV |
| Calamiteitenverlof | Werkdag(en) van de bevalling | Partner | Werkdag(en) van de bevalling | Volledige loondoorbetaling | Door werkgever |
| Geboorteverlof | 1 | Partner | Flexibel tot 4 weken na geboorte | Volledige loondoorbetaling | Door werkgever |
| | 5 | Partner | Flexibel tot 26 weken na geboorte | 70% tot 70% max. dagloon | Uitkering via UWV |
| Ouderschapsverlof | 9 (per ouder) | Moeder en Partner | Flexibel tot 52 weken na geboorte | 50% tot 50% max. dagloon | Uitkering via UWV |
| | 17 (per ouder) | Moeder en Partner | Flexibel tot 8 jaar na geboorte | Wettelijk onbetaald, aanvulling via arbeids-overeenkomst of cao mogelijk | |

Specifieke verlofvormen rond de geboorte en zorg voor kind

| | Weken | Moeder/ Partner | Opnameperiode | Betalingsniveau | Financiering |
|---|---------|--------------------|---|-----------------|-------------------|
| Adoptie- en pleegzorgverlof | 6 | Beide ouders | Vanaf 6 weken voor tot en met uiterlijk 22 weken na de komst van het kind | 100% tot WML | Uitkering via UWV |
| Couveuseverlof Meerlingenverlof | Max. 10 | Moeder | Gedurende het verblijf van het kind in het ziekenhuis | 100% tot WML | Uitkering via UWV |
| | 4 | Moeder | Voorafgaande aan het zwangerschapsverlof | 100% tot WML | Uitkering via UWV |
| Kraambedsterfte-regeling | 10 | Partner | Aansluitend na geboorte | 100% tot WML | Uitkering via UWV |
| Adoptie- en pleegzorgverlof Couveuseverlof | 6 | Beide ouders | Vanaf 6 weken voor tot en met uiterlijk 22 weken na de komst van het kind | 100% tot WML | Uitkering via UWV |
| | Max. 10 | Moeder | Gedurende het verblijf van het kind in het ziekenhuis | 100% tot WML | Uitkering via UWV |
| Meerlingenverlof | 4 | Moeder | Voorafgaande aan het zwangerschapsverlof | 100% tot WML | Uitkering via UWV |
| Kraambedsterfte-regeling | 10 | Partner | Aansluitend na geboorte | 100% tot WML | Uitkering via UWV |

Verlofvormen rond de zorg voor zieken en hulpbehoevenden

| | Weken per jaar | Zorgsituatie | Betalingsniveau | Financiering | |
|--|----------------|--|--|----------------|-------------------------------------|
| Calamiteiten- of kort verzuimverlof | nvt | Bijzondere persoonlijke of onvoorziene omstandigheden | Volledige loondoorbetaling | Door werkgever | Calamiteiten- of kort verzuimverlof |
| Kortdurend zorgverlof Langdurend zorgverlof | 2 | Mensen uit de omgeving die ziek zijn | 70% loondoorbetaling; ten minste WML naar rato arbeidsduur | Door werkgever | Kortdurend zorgverlof |
| | 6 | Mensen uit de omgeving die lang ziek of hulpbehoevend zijn | Wettelijk onbetaald, aanvulling via arbeids-overeenkomst of cao mogelijk | | Langdurend zorgverlof |
| | Weken per jaar | Zorgsituatie | Betalingsniveau | Financiering | |
| Calamiteiten- of kort verzuimverlof Kortdurend zorgverlof | nvt | Bijzondere persoonlijke of onvoorziene omstandigheden | Volledige loondoorbetaling | Door werkgever | Calamiteiten- of kort verzuimverlof |
| | 2 | Mensen uit de omgeving die ziek zijn | 70% loondoorbetaling; ten minste WML naar rato arbeidsduur | Door werkgever | Kortdurend zorgverlof |
| Langdurend zorgverlof | 6 | Mensen uit de omgeving die lang ziek of hulpbehoevend zijn | Wettelijk onbetaald, aanvulling via arbeids-overeenkomst of cao mogelijk | | Langdurend zorgverlof |