

Vergaderjaar 2008–2009

**26 447**

**Arbeid en zorg**

**Nr. 44**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 maart 2009

Op het algemeen overleg van 15 januari jl. (26 447, nr. 43) over de Beleidsverkenning modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden heb ik toegezegd de Tweede Kamer een overzicht te verstrekken van de momenteel beschikbare kennis over de verlofregelingen en daarbij aan te geven welke informatie nog benodigd is.

Tevens heb ik op dit algemeen overleg toegezegd nog te zullen ingaan op enkele vragen die zijn gesteld over de betekenis van de levensloopregeling voor verlof.

### *Verlofregelingen*

In bijgaand overzicht<sup>1</sup> is zowel de beschikbare feitelijke informatie over het gebruik van de verlofregelingen opgenomen als de bevindingen van verschillende onderzoeken en analyses naar de effecten van deze regelingen.

De beschikbare informatie leidt tot de conclusie dat de betekenis van de verlofregelingen vooral daarin moet worden gezocht dat het werkenden in staat stelt tijd vrij te maken voor zorgtaken. Door het gebruik van verlof behoeven werknemers niet de beslissing te nemen om de omvang van de werkweek structureel te verminderen of zich – tijdelijk of voor een langere periode – geheel uit het arbeidsproces terugtrekken.

Dit geldt in het bijzonder voor het langdurend zorgverlof en het ouderschapsverlof. Bij de laatste regeling is daarbij wel de kanttekening op zijn plaats dat de meeste werknemers geen behoefte aan ouderschapsverlof hebben omdat zij zelf al in deeltijd werken of omdat hun partner dat doet.

Uit een nog te publiceren onderzoek dat Intomart heeft uitgevoerd in opdracht van het ministerie voor J&G en het ministerie van SZW blijkt dat voor werknemers de mogelijkheid om flexibel te werken, zowel wat de arbeidstijden als wat de arbeidsplaats betreft, van aanzienlijk groter belang is dan bijvoorbeeld het gebruik kunnen maken van verlof. Voor

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

mannen en vrouwen met grotere (deeltijd) banen is het belang van flexibel werken vooral gelegen in het meer aandacht kunnen besteden aan de kinderen; voor vrouwen met een kleinere deeltijd baan zou het belang vooral gelegen zijn in het kunnen uitbreiden van hun arbeidsduur. Dit beeld sluit aan bij de bevindingen uit de studie «Verdeelde tijd» van het SCP.

In de Beleidsverkenning heeft het kabinet dan ook het belang benadrukt van meer flexibiliteit in arbeidsarrangementen als instrument om de combinatie van arbeid en zorg te verbeteren. Dit is ook het hoofdthema van de conferentie «Werkende gezinnen» die 9 maart jl. is gehouden.

Conclusie van de voorliggende inzichten in de werking van de verlofregelingen is ook dat verdere uitbreiding of betere betaling daarvan, zoals bijvoorbeeld door GroenLinks bepleit in de notitie «Werken zonder zorgen?!» geen positieve effecten heeft op de arbeidsparticipatie, ook niet die van vrouwen, maar wel aanmerkelijke kosten tot gevolg heeft.

Een herverdeling van zorgtaken tussen de partners is van ondergeschikt belang voor de beslissing van vrouwen om hun arbeidsdeelname te vergroten. Buitenlandse ervaringen geven geen aanwijzingen dat meer opname van verlof door mannen ertoe leidt dat zij meer zorgtaken op zich zullen nemen. Arbeidsarrangementen die aansluiten bij de zorgtaken zijn voor vrouwen zijn vooralsnog verreweg de belangrijkste factor om hun arbeidsparticipatie te verhogen en daarmee grotere financiële zelfstandigheid te bereiken.

Ruimer betaald ouderschapsverlof kan het voor vrouwen aantrekkelijker maken om te gaan werken. Dit mogelijke positieve effect wordt echter teniet gedaan door het feit dat het verlof zelf de arbeidsparticipatie vermindert.

Gebruik van verlof om gedurende langere tijd geheel of gedeeltelijk het arbeidsproces te verlaten heeft bovendien negatieve gevolgen voor de arbeidsmarktperspectieven. Vrouwen die hun loopbaan hebben onderbroken, ondervinden daarvan een blijvend nadeel in hun loopbaanperspectieven.

De kosten van de betaald verlof moeten bovendien door anderen worden opgebracht. Direct of indirect worden die door de werkenden worden gedragen. Zo zou een collectief gefinancierd kraamverlof van vijf dagen extra uitgaven van € 100 mln betekenen ten laste van het AWF en – voor de overheidssector – het Ufo. De wegvallende kosten van het huidige kraamverlof komen niet alle werkgevers in gelijke mate ten goede, omdat deze afhankelijk zijn van de samenstelling van het personeelsbestand.

Ik zal het CPB en het SCP verzoeken om een integrale analyse van de effecten van verlofregelingen op de arbeidsparticipatie, waarbij de inzichten uit de verschillende onderzoeken en andere gegevensbronnen in onderling verband gebracht, en daarbij ook mogelijke verdere relevante ervaringen in het buitenland te betrekken.

Tevens zal ik met het SCP bezien op welke wijze een actualisering kan worden gegeven van de informatie over de behoefte aan en het gebruik van verlof conform het rapport «*Werkt verlof?*» dat uit 2004 dateert.

### **Levensloopregeling**

De levensloopregeling is juist tot stand gebracht als een instrument om mensen in staat te stellen hun werkzame leven te onderbreken voor een periode van verlof. Essentie van de regeling is dat de deelnemers daarbij zelf kunnen bepalen voor welke vorm van verlof zij de regeling willen gebruiken en in welke mate zij daarbij het opgebouwde tegoed willen benutten voor compensatie van het inkomensverlies als gevolg van het opgenomen verlof. Voor gebruik van de levensloopregeling voor bijvoor-

beeld ouderschapsverlof kunnen zij daarbij tevens terugvallen op de wettelijke verlofrechten van de Wet arbeid en zorg. Deelnemers aan de levensloopregeling kunnen daarbij profiteren van een aantal fiscale voordelen, waaronder de zogeheten omkeerregel, waarbij het tegoed pas bij opname wordt belast, en de vrijstelling van de vermogensrendementsheffing.

Het spaarloon kan eveneens worden benut voor de financiering van een periode van verlof. De regeling van het spaarloon voorziet er doelbewust in dat het opgebouwde tegoed voor de reguliere blokkeringsperiode van vier jaar kan worden opgenomen in geval van verlof. Ook deze vorm van reservering voor verlof wordt door de overheid financieel ondersteund met de fiscale voordelen van onbelaste inleg en onbelaste opname.

Gezien de beperkingen die zijn gesteld aan de omvang van een spaarloontegoed, kan deze regeling vooral benut voor kortere perioden van verlof, zoals een verlenging van het kraamverlof.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. P. H. Donner