

Vergaderjaar 2004–2005

**28 467**

## **Wijziging van de Wet arbeid en zorg en enige andere wetten in verband met het tot stand brengen van een recht op langdurend zorgverlof en het aanbrengen van enkele verbeteringen**

**D**

### **MEMORIE VAN ANTWOORD**

Ontvangen 30 maart 2005

Met belangstelling heb ik kennis genomen van het voorlopig verslag van de Eerste Kamer. Het voorliggende wetsvoorstel vormt, na het aannemen van het wetsvoorstel voor een levensloopregeling door uw Kamer, het sluitstuk van de Wet arbeid en zorg. Met dit wetsvoorstel wordt aan de in deze wet opgenomen verlofregelingen (zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof, calamiteiten en kort verzuim verlof, kortdurend zorgverlof en ouderschapsverlof) een recht op langdurend zorgverlof toegevoegd.

Naar aanleiding van de opmerkingen en vragen die in het verslag zijn gesteld merk ik, mede namens de Ministers van Justitie en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, het volgende op.

De leden van de CDA-fractie deelden mee met belangstelling te hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij achtten het van groot belang dat de combineerbaarheid van arbeid en zorg wordt verbeterd, vooral als het gaat om het combineren van arbeid en zorg voor een dierbare naaste die levensbedreigend ziek is. Deze leden onderschreven de noodzaak van een wettelijke regeling hiervoor en stemden in met financiering van dit verlof via de levensloopregeling.

Op onderdelen van het wetsvoorstel hadden deze leden nog enkele vragen.

De leden van de CDA-fractie vroegen wat de verwachtingen van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn wat betreft de – voor een goede regeling noodzakelijke – bereidheid van werkgevers om te komen tot goede CAO-afspraken over langdurend zorgverlof. Tevens vroegen zij welke rol de minister zelf kan spelen om op dit punt met positieve resultaten te komen.

Bij de ontwikkeling van de wettelijke verlofregelingen is de vraag gesteld: kan de regeling van dit verlof overgelaten worden aan zelfregulering door sociale partners dan wel individuele werkgevers en werknemers of is normering door de overheid noodzakelijk dan wel gewenst. Met betrekking tot situaties waarin sprake is van een levensbedreigende ziekte van een partner, kind of ouder ben ik van oordeel dat de overheid een basisnorm moet geven, omdat slechts in een minderheid van de CAO's

een afspraak over langdurend zorgverlof wordt gemaakt. Uit de rapportage «Arbeid en zorg in CAO's 2003» van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijkt, dat in 12% van de onderzochte CAO's, van toepassing op 10% van de werknemers die onder een CAO vallen, sprake is van een afspraak over langdurend zorgverlof.<sup>1</sup> Ik acht het van belang dat werknemers in de ernstige zorgsituaties waarop het langdurend zorgverlof betrekking heeft, de zekerheid hebben van een wettelijk recht op verlof. In mijn opvatting is het aan werkgevers en werknemers binnen een sector, bedrijfstak of onderneming om eventueel te besluiten tot van de wet afwijkende dan wel bovenwettelijke afspraken over verlof. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan sociale partners wijzen op de onderhandelingsruimte die de wettelijke verlofregelingen bieden. Het is echter aan sociale partners om deze ruimte al dan niet te gebruiken.

Voorts vroegen de leden van de CDA-fractie of een verlenging van het langdurend zorgverlof van ten hoogste 12 tot ten hoogste 18 weken al aan de orde moet komen bij de aanvraag van het langdurend zorgverlof. Als dit niet het geval is, maar verlenging ook tussentijds of na het verstrijken van het aanvankelijke verlof kan worden aangevraagd, vroegen de leden van deze fractie of de werkgever in dat geval «ruimte» heeft om het aanvullende verzoek af te wijzen.

De voorgestelde regeling voor langdurend zorgverlof houdt in dat voor maximaal zesmaal de arbeidsduur per week gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 weken voor maximaal de helft van de arbeidsduur per week verlof kan worden opgenomen. Deze «standaardregeling» impliceert dat langdurend zorgverlof in beginsel wordt gespreid over een periode van maximaal 12 weken waarbij voor de helft van de arbeidsduur arbeid wordt verricht en voor de helft verlof wordt genoten. Op grond van artikel 5:10, vierde lid, kan de werknemer verzoeken om een andere wijze van opnemen van verlof, bijvoorbeeld om een langere periode dan 12 weken tot ten hoogste 18 weken (zie onderdeel a). Dit artikellidonderdeel ziet niet op «verlenging» van een aangevraagde en genoten verlofperiode, maar op spreiding van de wettelijke maximumverlofperiode. De werknemer moet al bij zijn verzoek om verlof te kennen geven dat hij een spreiding over 18 in plaats van 12 weken wenst. Dat er geen sprake is van een mogelijkheid tot «verlenging» van verlof betekent ook dat niet op een later tijdstip (bijvoorbeeld na afloop van het oorspronkelijke verlof dat korter was dan de wettelijke maximumtermijn) alsnog een niet-genoten deel van het verlof kan worden opgenomen.

Voorts vroegen de leden van de fractie van het CDA of de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar aanleiding van de evaluatiegegevens van de Wet arbeid en zorg overweegt om de financiering van meer vormen van verlof onder de levensloopregeling te brengen en zo ja, aan welke verlofregelingen de minister in dit geval denkt.

In het kabinetsstandpunt over de evaluatie van de Wet arbeid en zorg, zoals dat op 10 februari jl. aan uw Kamer is toegezonden, geeft het kabinet aan dat de uitgevoerde evaluatieonderzoeken geen reden geven om de Wet arbeid en zorg te wijzigen. Dit impliceert dat het kabinet niet voornemens is om de financiering van andere verlofvormen dan het (onbetaald) ouderschapsverlof en het voorgestelde (onbetaald) langdurend zorgverlof via de levensloopregeling te laten plaatsvinden.

De leden van de VVD-fractie zouden van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid graag een antwoord ontvangen op de door VNO/NCW in hun brief met bijlage dd. 31 januari 2005 (kenmerk nr. 05/10.382/

---

<sup>1</sup> Arbeid en zorg in CAO's. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving, december 2004. Deze rapportage is de Tweede en Eerste Kamer op 10 februari 2005 toegestuurd als bijlage bij het kabinetsstandpunt Evaluatie Wet arbeid en zorg (Kamerstukken II, 2004/05, 29 999, nr. 1).

Dol/Bee) naar voren gebrachte bezwaren tegen de voorgestelde verlofregeling. De leden van de VVD-fractie deelden deze bezwaren.

VNO-NCW stelt in bovengenoemde brief allereerst dat een wettelijk recht op langdurend zorgverlof overbodig is omdat in de praktijk werknemers met een levensbedreigende zieke partner, kind of ouder reeds op grote schaal in de gelegenheid worden gesteld om hulp te bieden. In dit kader verwijzen zij naar het beginsel van «goed werkgeverschap» dat werkgevers verplicht om in overleg met de werknemer tot een passende regeling te komen. Daarnaast is VNO-NCW van mening dat een recht op langdurend zorgverlof met voorschriften over termijnen, duur en periode maatwerkoplossingen in de weg staat. Verder zou een nieuw wettelijk recht op verlof haaks staan op de breed aangegeven wenselijkheid van meer individuele keuzemogelijkheden en verantwoordelijkheid om tijd en inkomen te spreiden over de levensloop. Volgens VNO-NCW beschikt de Nederlandse werknemer over een groot aantal vakantie-, verlof- en ATV-dagen en kan hij desgewenst via de komende levensloopfaciliteit sparen voor langdurend zorgverlof.

In de samenleving en op de arbeidsmarkt hebben zich in het laatste decennium belangrijke veranderingen voorgedaan. Ik ben van mening dat de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden niet altijd met deze veranderingen in de pas zijn blijven lopen. Uit onderzoek blijkt dat slechts ongeveer een kwart tot de helft van de werkgevers een (formele of informele) regeling biedt voor langdurend zorgverlof.<sup>1</sup> Ter bescherming en versterking van de positie van de werknemer die met een dergelijke ernstige zorgsituatie wordt geconfronteerd, acht ik een wettelijk recht op langdurend zorgverlof noodzakelijk. Een duidelijke wettelijke regeling ter zake bevordert de rechtszekerheid van de werknemer en draagt ertoe bij dat conflicten worden voorkomen. Naar mijn mening staat een dergelijk wettelijke regeling maatwerk niet in de weg. Met instemming van vertegenwoordigers van werknemers kan immers, indien dit voor de sector of bedrijfstak noodzakelijk dan wel gewenst wordt geacht, tot een afwijkende regeling (een regeling die minder biedt dan de wet) worden besloten.

Een recht op langdurend zorgverlof is in mijn visie voorts goed te verenigen met een accent op individuele keuzemogelijkheden en verantwoordelijkheid. Werknemers hebben niet altijd genoeg vakantie- of ATV-dagen om in deze ernstige situaties tijd vrij te maken voor extra zorgtaken. Dat geldt met name voor werknemers in het «spitsuur» van het arbeidzame leven, die hun baan combineren met de zorg voor jonge kinderen. Een recht op langdurend zorgverlof biedt de zekerheid dat ook in het «spitsuur» wanneer tijd per definitie schaars is, in ernstige situaties hulp geboden kan worden. Voor wat betreft de financiering van langdurend zorgverlof worden werknemers geacht te anticiperen op de mogelijke wens tot of noodzaak van verlof gedurende hun loopbaan en daarvoor van meet af aan te sparen, bijvoorbeeld via de levensloopregeling. De eigen verantwoordelijkheid van de werknemer krijgt daarmee vorm via de eigen bijdrage aan de spaarregeling.

Voorts geeft VNO-NCW in de bijlage bij hun eerder genoemde brief commentaar op onderdelen van het wetsvoorstel. Dit commentaar betreft onder andere de voorwaarden voor opname van verlof en toetsing, de naar de mening van VNO-NCW te korte termijnen voor de werkgever, de opbouw van vakantiedagen en de uitbreiding van het opzegverbod.

<sup>1</sup> Zie L. van der Linden (e.a.), Ervaringen van werkgevers met de Wet arbeid en zorg, 's-Gravenhage, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, december 2004; Remery C (e.a.), Zorg als arbeidsmarktgegeven: werkgevers aan zet Tilburg, juli 2002 (OSA-publicatie A 188).

Ik ben het met VNO-NCW eens dat het logisch is dat de werknemer uit eigen beweging aannemelijk maakt dat de persoon ten behoeve van wie hij verlof aanvraagt levensbedreigend ziek is. In het wetsvoorstel wordt aan de verantwoordelijkheid van de werknemer voor het verstrekken van

gegevens aan de werkgever dan ook een centrale plaats toegekend. Bij het verzoek van de werknemer komt de gezondheidssituatie van de desbetreffende partner, kind of ouder direct aan de orde. De werkgever zal overigens in veel gevallen ook al op de hoogte zijn van de situatie. Voor een soepele afwikkeling van zijn verzoek heeft de werknemer er alle belang bij om uit eigen beweging die informatie te verstrekken die relevant is voor een (snelle) beoordeling door de werkgever. Ik ben overigens geen voorstander van een verplichte medische verklaring. Dit zou leiden tot onnodige complicatie en verlenging van de procedure rond het verzoek om langdurend zorgverlof. Daarom is in het wetsvoorstel opgenomen dat de werknemer desgevraagd, dat wil zeggen wanneer de werkgever daarom verzoekt in gevallen waarin hij daarvoor goede gronden aanwezig acht, schriftelijk aanvullende informatie verstrekt waarover de werknemer redelijkerwijs en op korte termijn kan beschikken. Dit doet echter geen afbreuk aan de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer om relevante informatie te verstrekken.

Daarnaast heeft VNO-NCW kritiek op het feit dat de werkgever geen mogelijkheden wordt geboden om te toetsen of de werknemer het verlof gebruikt om zorg te verlenen. Naar mijn oordeel is een dergelijke toets door werkgevers niet mogelijk en bovendien niet noodzakelijk. Wat betreft de (on-)mogelijkheid van toetsing door de werkgever rijst de vraag hoe een werkgever zou moeten bepalen of daadwerkelijk zorg wordt verleend. Voorts is naar mijn mening een dergelijke toets niet nodig bij een werknemer die onbetaald vrij neemt om zijn partner, kind of ouder van wie het leven op korte termijn ernstig gevaar loopt, bij te staan. De omstandigheid dat sprake is van een recht op onbetaald verlof geeft een prikkel voor gebruik overeenkomstig het doel van het verlofrecht.

VNO-NCW is verder van mening dat de termijn waarbinnen de werkgever op een verzoek moet reageren, te kort is. Dit zou zeker gelden in het geval dat de werkgever door omstandigheden, bijvoorbeeld afwezigheid, niet in staat is een beslissing te nemen.

De voorgestelde procedure houdt in dat de werknemer het verzoek om verlof 2 weken vóór de beoogde ingangsdatum indient. De regeling als voorgesteld in artikel 5:11, zesde lid, strekt ertoe om de werkgever een redelijke termijn van een week te geven om te beslissen op het verzoek van de werknemer. Dit is weliswaar een korte, doch ook een werkbare termijn. Het dringende karakter van de situatie vraagt immers dat er snel duidelijkheid voor de werknemer is. Een langere procedure zou de opname van verlof op een tijdstip waarop dat voor de werknemer het meest gewenst en noodzakelijk is, teveel in de weg staan. De in de wet gestelde termijn van één week is bovendien «netto»: bij een eventueel verzoek van de werkgever om nadere schriftelijke informatie wordt deze periode van een week verlengd met het aantal dagen dat de werknemer niet heeft voldaan aan dit verzoek. Overigens zal de werkgever zich bij afwezigheid meestal laten vervangen: niet alleen vanwege het toekennen van verlof maar ook voor andere zaken. Voor de vervanger van de werkgever geldt eenzelfde beslissingstermijn als voor de werkgever zelf.

VNO-NCW is tevens gekant tegen het feit dat een werkgever ook niet bij gewijzigde bedrijfsomstandigheden terug kan komen op een eenmaal verleende toestemming voor verlof.

Zou een werkgever kunnen terugkomen op zijn toestemming, dan zou de werknemer niet alleen aan het begin van de verlangde verlofperiode geconfronteerd worden met mogelijkheid dat werkgever verlof weigert, maar moet hij tevens rekening houden met de mogelijkheid dat ook na ingaan van het verlof de werkgever alsnog kan vragen het verlof te

beëindigen. Ik ben van mening dat een werknemer moet weten waar hij aan toe is als hij in een situatie komt te verkeren waarvoor het recht op langdurend zorgverlof bedoeld is en om die reden zorgverplichtingen op zich neemt. Als het verlof eenmaal is ingegaan, dient de werknemer de zekerheid te hebben dat hij zijn dan aangegane zorgverplichtingen kan waarmaken. Deze overweging vormde de reden voor de bepaling in de Wet arbeid en zorg dat een werkgever niet op een eerdere toestemming voor kortdurend zorgverlof kan terugkomen (art. 5:4, lid 3). De voorgestelde regeling voor langdurend zorgverlof is volledig in lijn met die voor kortdurend zorgverlof, omdat de overweging voor de regeling bij kortdurend zorgverlof des te sterker geldt in de ernstige situatie waarop het langdurend zorgverlof ziet. Bovendien zou de mogelijkheid tot tussentijdse beëindiging van verlof de regeling gecompliceerder maken.

Bovendien is VNO-NCW van mening dat de vakantieopbouw gedurende het onbetaalde langdurende verlof niet zou moeten doorgaan.

Bij langdurend zorgverlof wordt evenals bij zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof een uitzondering gemaakt op de hoofdregel dat de opbouw van vakantieaanspraken wordt gekoppeld aan het loon. Langdurend zorgverlof is bedoeld voor een situatie waarin sprake is van een levensbedreigende ziekte van een partner, kind of ouder waarvoor een werknemer niet kiest, maar waarmee hij wordt geconfronteerd. Om die reden dient in mijn visie tijdens deze onbetaalde verlofperiode wel opbouw van vakantieaanspraken plaats te vinden.

Tot slot acht VNO-NCW de voorgestelde uitbreiding van de opzegverboden tijdens verlof overbodig.

De uitbreiding van het opzegverbod in artikel 7:670, lid 7, BW is naar mijn oordeel niet overbodig. In dit artikel is thans bepaald dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet kan opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof geldend maakt. Naast het recht op ouderschapsverlof kent de Wet arbeid en zorg nog een aantal andere verlofrechten. Er is geen reden om de regeling in artikel 7:670, lid 7, te beperken tot het recht op ouderschapsverlof. Hierin is aanleiding gevonden om voor te stellen de opzegverboden uit te breiden met de andere in de Wet arbeid en zorg geregelde verlofrechten. Op die manier wordt bereikt dat werknemers die deze verlofrechten geldend maken eenzelfde niveau van bescherming genieten waar het gaat om het opzegverbod. Dergelijke opzegverboden maken duidelijk dat opzegging wegens bepaalde omstandigheden niet is toegestaan.

Daarnaast vroegen de leden van de VVD-fractie of de minister inzicht heeft in de mogelijkheden voor het MKB, vooral de bedrijven met minder dan 10 werknemers, om aan de wettelijke verplichting van het langdurend zorgverlof te kunnen voldoen. De fractie zag met belangstelling het antwoord van de minister tegemoet. De leden van de fracties van SGP en de ChristenUnie vroegen in dit verband of de balans voor met name het Midden- en Kleinbedrijf door alle verlofregelingen niet teveel naar de kant van de werknemers is doorgeslagen.

Ook werkgevers in het Midden- en Kleinbedrijf zullen geconfronteerd kunnen worden met een verzoek van een werknemer om langdurend zorgverlof te mogen nemen, teneinde voor een levensbedreigende zieke partner, kind of ouder te kunnen zorgen. Ik onderken dat lang(er)durend verlof in een kleine organisatie aanmerkelijke organisatorische consequenties zou kunnen hebben. Dergelijke organisatorische en bedrijfsbelangen hebben meegewogen bij de vormgeving van de verlofregeling. Het recht op langdurend zorgverlof is, mede met het oog op belangen van

werkgevers, vormgegeven als een recht op verlof voor 50% van de arbeidsduur voor een periode van maximaal 12 weken. Deze standaardregeling garandeert via deeltijdverlof een zekere continuïteit in de werkzaamheden van de verlofganger. Bovendien is de verlofperiode in tijd begrensd en dient de werknemer zijn verzoek om verlof twee weken vóór de beoogde ingangsdatum in te dienen, waardoor de werkgever tijd heeft om eventuele voorzieningen te treffen. Daarmee heb ik de mogelijke negatieve consequenties van langdurend zorgverlof voor de werkgever willen beperken. Ik heb aldus bij de vormgeving van het recht op langdurend zorgverlof rekening gehouden met de belangen van werkgevers, maar is ook tegemoet gekomen aan de behoefte van werknemers om in een zeer ernstige situatie tijd vrij te maken voor zorgtaken voor een zeer directe naaste.

De leden van de fracties van SGP en ChristenUnie hadden met belangstelling kennis genomen van het voorliggende wetsvoorstel en de daarbij behorende toelichting. Zij benadrukten dat het naar hun mening bij het recht op langdurend zorgverlof niet in de eerste plaats om de *arbeid* of arbeidsparticipatie moet gaan, maar om de zorg voor de langdurig zieke of zelfs terminale medemens. Deze leden vroegen of deze benadering waarin de zorg voor de medemens voorop staat, door de regering wordt gedeeld.

Met het voorgestelde recht op langdurend zorgverlof worden werknemers met een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder de gelegenheid geboden om zorg te verlenen. In dergelijke situaties dient naar mijn mening zorg inderdaad voorop te staan. De ruimte voor zorg zal evenwel in beginsel gerealiseerd moeten worden via deeltijdverlof, opdat de arbeidsparticipatie naast de zorg gecontinueerd kan worden. Verder zal voor sommige werknemers de mogelijkheid van verlof, wanneer dat dringend noodzakelijk en gewenst is, maken dat zij zich niet van de arbeidsmarkt terugtrekken maar hun arbeidsparticipatie voortzetten.

De leden van de fracties van SGP en ChristenUnie waren van mening dat de Wet arbeid en zorg thuishoort in het Burgerlijk Wetboek, omdat daarin de rechtspositionele verhouding tussen werkgevers en werknemers wordt geregeld. In 1999 heeft het Kamerlid Van Middelkoop hierover een motie ingediend. De regering heeft toen toegezegd dat de mogelijkheid zou worden geboden om de hele Wet arbeid en zorg op te nemen in het Burgerlijk Wetboek. Dat moment leek de aan het woord zijnde leden nu aangebroken. Kan de regering toezeggen dat hieraan zal worden voldaan?

Bij brief van 1 november 2004 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mede namens de ministers van Justitie en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties, op verzoek van de Tweede Kamer zijn argumenten voor onderbrenging van verlofrechten in een afzonderlijke Wet arbeid en zorg uiteengezet.<sup>1</sup> Deze brief is als bijlage bij de memorie van antwoord gevoegd.

De belangrijkste argumenten zijn de volgende. In de hiervoor genoemde motie-Van Middelkoop c.s.<sup>2</sup> wordt de mening geuit, dat artikel 107 van de Grondwet de wetgever verplicht zoveel als mogelijk is te codificeren in algemene wetboeken. Dit artikel bepaalt echter dat de wet het burgerlijk recht, het strafrecht en het burgerlijk en strafprocesrecht in algemene wetboeken regelt, behoudens de bevoegdheid tot regeling van bepaalde onderwerpen in afzonderlijke wetten. Bij de grondwetsherziening van 1983 is de precieze betekenis van de slotclausule van deze bepaling besproken. Daarbij heeft de grondwetgever te kennen gegeven zich ervan bewust te zijn dat het niet doenlijk is, alle onderdelen van het burgerlijk recht, het strafrecht en het procesrecht in algemene wetboeken te regelen. Om die reden is de in artikel 164 van de toen geldende Grondwet

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2004/05, 28 467, nr. 17.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 26 447, nr. 10.

opgenomen mogelijkheid tot regeling van enkele onderwerpen in afzonderlijke wetten gehandhaafd, zij het in een enigszins gewijzigde redactie.

In de Wet arbeid en zorg worden verlof- en uitkeringsrechten voor zowel werknemers als ambtenaren in één samenhangend en geïntegreerd wettelijk kader ondergebracht. Naar het oordeel van de regering verzet artikel 107 zich daar niet tegen. Wel moet de wetgever goede redenen hebben om een onderwerp van burgerlijk recht in een afzonderlijke wet te regelen. Naar het oordeel van de regering is een belangrijke reden allereerst, dat het bij de Wet arbeid en zorg niet alleen gaat om civielrechtelijke onderwerpen, maar om een mix van verschillende onderwerpen: niet alleen verschillende soorten rechthebbenden (werknemers, ambtenaren), maar ook verschillende elementen (verlofrechten, uitkeringsrechten, procedurevoorschriften). Het onderbrengen van de civielrechtelijke onderwerpen in het BW en van publiekrechtelijke onderwerpen in andere wetgeving zou tot versnippering leiden en afbreuk doen aan de coherentie. Opname van de materie uit de Wet arbeid en zorg in het BW is daarom wat betreft de regering geen optie. Bovendien zou dit een nieuw wetgevingsproces vergen, hetgeen onnodig veel beslag zou leggen op toch al schaarse wetgevingscapaciteit. Dit overwegende is de regering van oordeel dat het wenselijk is dat de Wet arbeid en zorg als zelfstandige wet blijft bestaan.

De leden van de fracties van SGP en ChristenUnie vroegen vervolgens hoe de regering aankijkt tegen de veelheid aan verlofregelingen die er nu bestaan in samenhang met de levensloopregeling.

De levensloopregeling voorziet in de mogelijkheid van (fiscaal gefaciliteerd) sparen voor verlof. In het kader van de levensloopregeling kan tegoed worden opgebouwd waarmee periodes waarin onbetaald verlof wordt genoten, kunnen worden gefinancierd. Met de introductie van de levensloopregeling wordt niet een extra verlofregeling toegevoegd aan het geheel van bestaande regelingen, maar wordt een algemene financieringsregeling voor lang(er)durend verlof geïntroduceerd, die in de plaats komt van drie specifieke financieringsregelingen voor verlof: de financieringsregeling loopbaanonderbreking, de fiscale stimuleringsregeling betaald ouderschapsverlof en de fiscale verlofspaarregeling. In de Wet arbeid en zorg zal dan ook hoofdstuk 7 Loopbaanonderbreking na het van kracht worden van de levensloopregeling vervangen worden door hoofdstuk 7 Levensloopregeling.

Over de relatie tussen het voorgestelde recht op langdurend zorgverlof en de levensloopregeling merkt de regering het volgende op. De levensloopregeling biedt geen recht op verlof en biedt dan ook geen soelaas aan werknemers die behoefte hebben aan tijd om voor een levensbedreigende zieke partner, kind of ouder te zorgen. Aan die wens komt het voorgestelde recht op langdurend zorgverlof tegemoet. De levensloopregeling vult het recht op verlof aan, in die zin dat voor de financiering van dit onbetaald verlof gebruik gemaakt kan worden van opgebouwd tegoed in het kader van de levensloopregeling.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. J. de Geus