

“LEVENSLLOOPPLANNING” was het thema van de CDAV-ledendag op 30 september 2000 met als subtitel **“Weten** wie de moderniseringsverliezers zijn betekent **Winst”**

De maatschappij is in een constant proces van verandering, in een constant proces van modernisering. Modern wil zeggen tot de nieuwere tijd behorend. Wij behoren allemaal tot deze tijd en gaan een nieuwere tijd in. Het effect van in deze tijd ontwikkelde wetgeving zal in de nieuwe tijd blijken. De vanzelfsprekendheid van een traditionele levensloop raakt langzamerhand op de achtergrond en maakt plaats voor meer individuele keuzemogelijkheden. De effecten van de keuzes die men maakt zijn echter niet altijd helder en voorspelbaar.

In deze brochure wordt in het kader van levensloopplanning aandacht besteed aan de gevolgen van nieuwe wetgeving op het terrein van sociale zekerheid en arbeid voor met name de positie van vrouwen. Wat wij beogen met deze brochure is in beeld te brengen welke keuzes men kan maken en wat de gevolgen van verschillende afwegingen kunnen zijn. Wij realiseren ons dat het gaat om een momentopname. Er is veel in beweging en ontwikkelingen gaan snel.

Korter of langer werken, verlofvormen etc. hebben consequenties voor het inkomen. Vanuit de eigen verantwoordelijkheid van mensen mag verwacht worden dat zij ook zelf zorg dragen voor de inkomensverdeling binnen hun levensloop. De overheid komt burgers tegemoet in de kosten van kinderen, via bijvoorbeeld de kinderbijslag. Inkomensderving door de zorg voor anderen, voor kinderen of vrijwilligerswerk, is niet in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de overheid. Wel kan de overheid voorwaarden scheppen, zodat mensen meer keuzemogelijkheden hebben.

---

Er is de afgelopen decennia veel verbeterd: aanpassing arbeidsduur, verlofvormen, convenant over de pensioenen etc. Wat een punt van zorg is, is het écht delen van zorg en arbeid. Het blijkt namelijk dat mannen nog steeds weinig zorgtaken op zich nemen, cijfers daarover wijzen dat uit. Op dit punt is nog veel te verbeteren. Vrouwen zijn al lang geëmancipeerd, mannen nog lang niet.

Het betekent **Winst** als wij er voor kunnen zorgen ons leven zo in te richten dat wij achteraf niet met spijt constateren verkeerde keuzes te hebben gemaakt en dus tot de groep moderniseringsverliezers behoren. Ook kan het **Winst** betekenen te **Weten** welke veranderingen in de maatschappij er toe leiden dat groepen mensen slachtoffer worden van de moderne tijd.

We kunnen dan samen wegen zoeken om deze groep mee te laten profiteren van de voordelen die de huidige tijd ons biedt.

De leden van de voorbereidingsgroep:

Hanske Evenhuis  
Petra Groeneweg  
Marijke Houben  
Cobi Post

De moderne levensloop ontvouwt zich niet meer als een vooropgezette keuze maar als resultaat van steeds opnieuw genomen beslissingen. Verschillende activiteiten worden gecombineerd en zijn niet meer zo sterk gekoppeld aan bepaalde levensfasen als vroeger. Voor vrouwen is er meer veranderd dan voor mannen. Het overgrote deel van de mannen werkt vrijwel fulltime en laat de zorgtaken voor het grootste deel aan de vrouwen over. Vrouwen combineren meer dan vroeger zorgtaken, arbeid en opleiding. Ook kiezen veel vrouwen nog steeds voor een onderbreking van de loopbaan, bijvoorbeeld om thuis te zijn voor kinderen. Dit kan grote consequenties hebben zoals het verlies van werkervaring en salaris maar ook pensioenopbouw bijvoorbeeld. Het tijdelijk parttime werken heeft vaak ook consequenties voor een verdere loopbaan. De laatste jaren is er veel regelgeving ontwikkeld om de keuzemogelijkheden voor werknemers te vergroten. Die betere verlofregelingen hebben overigens ook een schaduwzijde. Voor de werkgevers zijn de vele mogelijkheden niet altijd even gemakkelijk inpasbaar. Omdat het juist de vrouwen zijn die meestal een beroep doen op “speciaal verlof”, maakt dit feit vrouwen kwetsbaarder op de arbeidsmarkt. De regelgeving zal worden geïnventariseerd binnen de volgende kaders:

- Combinatie arbeid en zorg
- Sociale zekerheid
- Arbeid
- Fiscaal en financieel

**Weten** Verlofmogelijkheden: het wetsvoorstel Wet Arbeid en Zorg

*is* Het voorstel voor de Wet Arbeid en Zorg bevat een combinatie van nieuwe en

**Winst** *bestaande verlofregelingen.*

**Bestaande verlofregelingen die in het wetsvoorstel worden opgenomen:**

- de regeling voor ouderschapsverlof
- het recht op verlof bij zwangerschap en bevalling (naast het al bestaande uitkeringsrecht)
- de regeling voor calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof
- de Wet financiering loopbaanonderbreking
- de Wet aanpassing arbeidsduur, die op 1 juli 2000 in werking is getreden, wordt op een later moment naar de Wet arbeid en zorg overgeheveld.

**Nieuw op te nemen in het wetsvoorstel:**

- de regeling voor het recht op maximaal tien dagen betaald zorgverlof
- het recht op drie weken betaald adoptieverlof voor beide adoptiefouders
- het recht op twee dagen betaald kraamverlof voor partners (is nu al 1 dag via calamiteitenverlof)
- de flexibilisering van het ouderschapsverlof.

*In de navolgende bladzijden worden een aantal regelingen nader toegelicht*

## **Weten Ouderschapsverlof**

- als een werknemer tenminste één jaar in dienst is heeft men recht op maximaal 6 maanden partieel of 3 maanden voltijds onbetaald verlof als het kind jonger is dan 8 jaar
- bij het krijgen van een meerling kunnen ouders dubbel ouderschapsverlof opnemen
- het wordt mogelijk het verlof in maximaal drie delen van tenminste een maand op te nemen
- de werkgever kan zich tegen het splitsen van het verlof verzetten op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang

## **Winst**

- versterking van de juridische positie van mannen en vrouwen die zelf voor het jonge kind willen zorgen
- er kan slechts in beperkte gevallen van afgeweken worden door de werkgever voor de werknemer en werkgever liggen de kaders vast waarbinnen op maat afspraken kunnen worden gemaakt

## **Weten** Calamiteitenverlof (m/v)

- in het burgerlijk wetboek is opgenomen dat de werkgever verplicht is loon door te betalen voor de tijd die nodig is om de eerste noodmaatregelen te treffen bij een calamiteit; het gaat dan wel om zeer bijzondere omstandigheden

## **Winst**

- het verlenen van faciliteiten is zo minder afhankelijk van de goodwill van de werkgever

## **Weten** Recht op kortdurend zorgverlof gedurende max. tien dagen per jaar (m/v)

- dit voorstel voor kortdurend betaald zorgverlof gaat ook gelden voor pleegouders
- voor de noodzakelijke verzorging van thuiswonende zieke kinderen of partner mag maximaal tien dagen zorgverlof per jaar worden opgenomen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten
- tijdens het zorgverlof wordt 70 procent van het loon doorbetaald
- deze regeling is een aanvulling op het bestaande calamiteitenverlof, het calamiteitenverlof eindigt na één dag en gaat over in kortdurend zorgverlof

## **Winst**

- het schept duidelijkheid in de posities van werknemer en werkgever ten opzichte van elkaar zodat men snel in kan spelen op de ontstane situatie van zorgbehoefte

## **Weten** Wet financiering Loopbaanonderbreking(m/v)

- onbetaald verlof om bijvoorbeeld een studie te volgen of een rustperiode in te bouwen, in overleg met de werkgever te realiseren
- een compensatie van maximaal f 960,- bruto per maand uit Algemeen Werkloosheidsfonds, alleen indien werkgever voor deze periode van verlof een werkzoekende aanneemt
- de regel een werkzoekende aan te nemen geldt niet bij opnemen palliatief verlof (zorg bij levenseinde)
- het verlof geldt voor minimaal twee of maximaal zes maanden, bij CAO kan het verlengd worden tot 18 maanden
- de sociale wetgeving is zodanig aangepast dat werknemer geen nadelige consequenties ondervindt na afloop van het verlof

## **Winst**

- met deze wet is het mogelijk een vergoeding te ontvangen voor een ingelaste loopbaanonderbreking
- goed te informeren naar pensioenopbouw en ziekenkostenverzekering in zo'n periode
- vanuit het ministerie wordt het wetvoorstel nu aangepast; de eisen op het punt van de vervangingsuren en de categorieën uitkeringsgerechtigden, waaruit men de vervangers kan recruteran, worden dan versoepeld zodat mannen en vrouwen dan vaker gebruik kunnen maken van deze wet

## **Weten**                      **Wet aanpassing arbeidsduur (m/v)**

- werknemers die tenminste één jaar in dienst zijn kunnen een verzoek indienen bij hun werkgever meer of minder te gaan werken
- werkgevers met minder dan tien werknemers zijn uitgezonderd van de wet, voor hen geldt een speciale regeling, zij moeten overleggen met de personeelsvertegenwoordigers
- van het recht op uitbreiding van de arbeidsduur kan worden afgeweken bij CAO
- de werkgever hoeft een verzoek niet te honoreren als zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten

## **Winst**

- versterking van de juridische positie van mensen die meer of minder willen werken
- er kan slechts in beperkte gevallen van afgeweken worden door de werkgever



## **Weten** Adoptieverlof (m/v)

- het wetsvoorstel geeft adoptiefouders het recht op betaald bindingsverlof
- in het wetsvoorstel wordt een wettelijk recht op betaald adoptieverlof voorgesteld van drie weken voor elk van de ouders
- het recht op dit verlof gaat in op het moment dat het kind ter adoptie wordt opgenomen en kan binnen 16 weken daarna worden opgenomen
- dit moet worden gefinancierd uit het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF) en het Arbeidsongeschiktheidsfonds zelfstandigen (AFZ)

## **Winst**

- het scheidt goede kansen praktische problemen rond adoptie op te lossen

## **Weten**    **Recht op verlof en uitkering bij zwangerschap en bevalling (v)**

- recht op uitkering ter hoogte van het loon bij zwangerschap en bevalling gedurende 16 weken
- recht op verlof gedurende 16 weken
- gefinancierd uit het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF) en het Arbeidsongeschiktheidsfonds Zelfstandigen (AFZ)

## **Winst**

- vrouwen kunnen moeder worden zonder hun positie op de arbeidsmarkt te verliezen, zonder inkomensderving

## **Weten** Verlofsparen

---

- op korte termijn kunnen werknemers maximaal 10% van hun jaarsalaris in vrije dagen of geld, fiscaal vrijgesteld, opsparen om later verlof te kunnen opnemen
- het is afhankelijk van de afspraken die in bedrijfs- of CAO-verband gemaakt worden

## **Weten** Wijziging in de vakantiewetgeving

- bovenwettelijke vakantiedagen (d.w.z. boven het wettelijk minimum van 20 dagen bij een fulltime werkweek) zullen niet na 2 jaar verjaren, maar pas na 5 jaar
- bovenwettelijke vakantiedagen kunnen afgekocht worden

## **Winst**

- verlofsparen eventueel in combinatie met het sparen van vakantiedagen levert verlofmogelijkheden op voor een later moment in de levensloop

## **Weten** Wet Basisvoorziening Kinderopvang

- een nieuwe wet over kinderopvang moet de financiering, de ouderbijdrage en de kwaliteit van de kinderopvang beter gaan regelen

## **Weten** Fiscale stimuleringsmaatregel betaald ouderschapsverlof

- er liggen plannen om een fiscale stimuleringsregeling ten behoeve van betaald ouderschapsverlof in te gaan voeren
- meer werknemers (vooral mannen) zouden gebruik maken van de mogelijkheid tot het opnemen van ouderschapsverlof, indien het betaald zou zijn
- het kabinet wil stimuleren dat werkgevers en werknemers afspraken maken om het ouderschapsverlof door te betalen

## **Winst**

- mannen en vrouwen kunnen beter zorg en arbeid combineren en mannen hebben minder argumenten zich aan zorg te onttrekken

## **Weten** Algemene nabestaandenwet

- recht op een nabestaanden uitkering hebben
  - nabestaanden die een kind onder de 18 jaar hebben
  - nabestaanden die tenminste 45% arbeidsongeschikt zijn
  - nabestaanden die geboren zijn voor 1 januari 1950
- halfwezenpensioen (voor kinderen tot 16 jaar van wie een van beide ouders is overleden)
- wezenpensioen voor kinderen (afhankelijk van omstandigheden tot 16, 18 of 21 jaar)

## **Winst** je te realiseren dat:

- nabestaanden zonder kinderen (en die niet arbeidsongeschikt zijn) in de toekomst geen recht meer hebben op een nabestaandenuitkering, het is dus zaak om de inkomensderving bij overlijden van de partner op een andere wijze te regelen
- de uitkering inkomensafhankelijk is gemaakt; als men wel recht heeft op een nabestaandenuitkering en een kleine baan heeft, verbetert het inkomen niet zoveel
- via sommige pensioenfondsen het ANW-gat gerepareerd wordt; het is verstandig om te bezien of dit een voldoende hoog inkomen betekent in geval van overlijden van de partner
- via de pensioenregelingen goed kunt verzekeren voor het ANW-gat

## **Weten** Pensioenwetgeving en pensioenregelingen

- ❑ pensioenregelingen zijn per pensioenfonds of bedrijf verschillend
- ❑ de Pensioen- en Spaarfondsenwet is een kaderwet die regels voor al deze verschillende pensioenregelingen voorschrijft
- ❑ per 1 januari 2003 zijn de regels voor een nabestaandenpensioen op opbouwbasis gewijzigd
- ❑ alle deelnemers aan de pensioenregeling moeten in elk geval op de pensioendatum kiezen of zij dit nabestaandenpensioen willen behouden of dat zij het om willen zetten in een hoger ouderdompensioen
- ❑ de overheid heeft met de sociale partners een convenant afgesloten om de pensioenen te moderniseren, zodat mensen bijvoorbeeld al vanaf een lager inkomen hun pensioen kunnen opbouwen

## **Winst je te realiseren dat:**

- pensioenfondsbezig zijn regelingen te treffen om pensioenopbouw tijdens verlofperiodes door te laten gaan
- naar verwachting een nabestaandenpensioen op opbouwbasis uit veel pensioenregelingen zal verdwijnen
- een nabestaandenpensioen op risicobasis wel goed mogelijk blijft en het zaak is om hiernaar goed te informeren bij het pensioenfonds of de werkgever, juist omdat de Algemene nabestaandenwet versoerd is
- als er via de pensioenregeling niet voldoende verzekerd kan worden, men individueel naar een verzekeraar kan stappen

## **Weten AOW**

- voor AOW-gerechtigden met een partner jonger dan 65 jaar, bestaat de mogelijkheid om een AOW-toeslag te ontvangen
- de AOW bedraagt per gerechtigde 50% van het nettominimumloon (per 1 februari 1994)
- de toeslag voor de jongere partner bedraagt maximaal 50% van het nettominimumloon
- deze toeslag is inkomensafhankelijk; in 2015 wordt deze toeslag afgeschaft

## **Winst je te realiseren dat:**

- de toeslag vervalt voor partners die in 2015 nog geen 65 jaar zijn

## **Weten Flexwet**

- Wet Flexibiliteit en zekerheid wil werknemers met bepaalde flexibele contracten meer zekerheid bieden en aan de andere kant werkgevers meer flexibiliteit om bijvoorbeeld tijdelijke contracten af te sluiten. In de Flexwet zijn regels over verschillende onderwerpen opgenomen:
  - Uitzendkrachten. Hoe langer men (zonder lange onderbrekingen bij het uitzendbureau) werkt hoe meer rechten men krijgt.
  - Oproepkrachten. Hier gelden speciale regels zodat ook een oproepkracht rechten heeft. In de arbeidsovereenkomst worden verschillende zaken geregeld zoals het minimumaantal uren per oproep en voor hoeveel uur men in dienst is. Als de werknemer wekelijks werkt is hij of zij ziekteverzekerd.
  - Tijdelijke contracten. De tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt automatisch. Na een bepaald aantal tijdelijke contracten of contracten van een bepaalde duur wordt dit automatisch een vast contract.
  - Thuiswerk. Voor bepaalde situaties schept de Flexwet iets meer zekerheid voor thuiswerkers.

## **Winst je te realiseren dat:**

- de Flexwet gevolgen heeft voor allerlei arbeidssituaties
- in sommige gevallen de wet voor mensen met flexibele contracten meer zekerheid biedt
- het verstandig is goed geïnformeerd te zijn over de rechten en plichten die aan specifieke arbeidsovereenkomsten verbonden zijn
- specifieke aandacht voor pensioenopbouw raadzaam is



## **Weten** Arbeidsomstandighedenwet

- de werknemer heeft de mogelijkheid en zelfs de plicht om voor zichzelf en andere medewerkers de arbeidsomstandigheden aan de orde te stellen
- de werkgever is verplicht de arbeidsomstandigheden zo aan te passen tijdens de zwangerschap en na het bevallingsverlof – de periode van borstvoeding – dat het geen bezwaar oplevert voor de gezondheid van moeder en kind

## **Weten** Arbeidstijdenwet

- er zijn speciale regels opgenomen over de werktijden van zwangere en pas bevallen vrouwen; een zwangere vrouw heeft recht op extra pauzes en hoeft geen nachtarbeid te verrichten of over te werken
- de werkgever dient zoveel mogelijk rekening te houden bij de vaststelling van arbeids- en rusttijden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer

## **Winst**

- te weten dat in overleg met de werkgever tot goede afspraken gekomen kan worden over arbeidsomstandigheden, zowel collectief als persoonlijk

### **Weten**    **Limitering Alimentaties**

- met ingang van 1 januari 1994 is de alimentatieverplichting aan de gewezen echtgeno(o)t(e) gemaximeerd op 12 jaar na de scheiding
- voor de alimentatiebedragen geldt een wettelijke indexering

### **Weten**    **Belastingplan 2001**

- de huidige overdraagbare basisaftrek wordt afgeschaft en iedereen die geen inkomen heeft krijgt jaarlijks een vast bedrag
- verschillende belastingtarieven worden verlaagd
- het nieuwe belastingstelsel kent verschillende kindkortingen
- de combinatiekorting is er voor gezinnen met kinderen waar beide partners werken

### **Winst**

- het kabinet ‘garandeert’ dat alle huishoudens er in Nederland op vooruit gaan in 2001
- verschillende maatregelen hebben een participatiebevorderend doel
- de economische zelfstandigheid van mannen en vrouwen wordt gestimuleerd

---

## Het is winst te weten dat

- de meeste vormen van verlof onbetaald zijn en er dus vaak sprake is van inkomensderving
- het in deeltijd werken en zeker een loopbaanonderbreking naast de directe inkomensderving ook verlies van werkervaring betekent, zodat terugkeer op de arbeidsmarkt op het zelfde niveau soms moeilijk wordt
- verlof effect kan hebben op sociale zekerheid; bij fulltime onbetaald verlof blijft het recht op een uitkering bij werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid na afloop van het verlof bestaan
- parttime verlof soms consequenties heeft; van te voren kunnen deze consequenties worden gezien
- er nog onderzoeken lopen naar langdurig betaald zorgverlof
- dat de pensioenopbouw gedurende de verlofperiode verschillend geregeld is per pensioenfonds; het kan zo zijn dat er geen pensioen opgebouwd wordt bij bepaalde inkomensafhankelijke regelingen
- het inkomen van enkele jaren eerder als maatstaf geldt, er zijn echter ook bepalingen dat bij een forse inkomensachteruitgang de subsidie verhoogd kan worden op grond van het werkelijke inkomen
- tijdens sommige verlofvormen geen vakantiedagen opgebouwd worden
- de premie ziektekostenverzekering doorbetaald moet worden bij verschillende verlofvormen
- afspraken op bedrijfs- of CAO-niveau vaak goede mogelijkheden bieden op maat de balans tussen arbeid en zorg vast te leggen

---

## **Weten**

### **Technologische ontwikkelingen (m/v)**

- technologische ontwikkelingen zoals nieuwe communicatiemiddelen bieden goede kansen voor de combinatie zorg en arbeid, scholing en employability; in overleg met de werkgever kan men proberen tot afspraken te komen

## **Winst**

- minder woon-werkverkeer
- geen tijdverlies voor het reizen
- goede kans zorg en arbeid te combineren

---

**Weten is  
winst**