



Reactie internetconsultatie Wet invoering rouwverlof

Wij verwelkomen het wetsvoorstel voor de invoering van rouwverlof. Een verlies heeft vergaande en ingrijpende gevolgen voor elk individu. Het verlies van een kind of partner is voor gezinnen totaal ontwrichtend. Dit heeft ook effect op het werk van de ouder(s). Voor het rouwproces van de werknemer is het van essentieel belang hoe er door de werkgever met dit verlies en de rouw die daarop volgt wordt omgegaan. Het is ontzettend belangrijk dat het gesprek over rouwen en werken uit de taboesfeer wordt gehaald. Een wettelijk rouwverlof kan hieraan bijdragen.

Elke werknemer is anders en rondom ieder overlijden zijn de behoeftes ook verschillend. De normaliserende werking van wettelijk rouwverlof moet niet worden onderschat. Zo wordt het onderwerp bespreekbaar en kunnen maatwerk afspraken worden gemaakt op grond van een wettelijke basis.

SER advies 'Balans in maatschappelijk verlof'

De SER heeft in december 2023 het advies 'Balans in maatschappelijk verlof: Naar een nieuw verlofkader: stroomlijnen en vereenvoudigen' uitgebracht. Het doel hiervan is het huidige verlofstelsel te vereenvoudigen en daarmee toekomstbestendig te maken.

Werkgevers, werknemers en kroonleden in de SER adviseren om de huidige verlofregelingen te bundelen en onder te brengen in een nieuwe Wet maatschappelijk verlof met drie pijlers, zonder afbreuk te doen aan de bestaande verlofregelingen. De drie pijlers zijn: zorg voor kinderen, zorg voor naasten en persoonlijk verlof.

Binnen deze drie pijlers kunnen nieuwe verlofbehoeften worden opgenomen, zoals rouwverlof, zonder dat het verlofstelsel onoverzichtelijk wordt. Het advies biedt daarnaast in elke pijler (en met name in de tweede en derde pijler) gelegenheid om maatwerk te bieden en verlofafspraken te maken op decentraal niveau.

De SER constateert dat er bij sociale partners en in de maatschappij de wil is om verlof bij rouw te bieden. In het advies wordt dan ook voorgesteld om een faciliteit ten behoeve van verlof voor rouwende werknemers op te nemen in de pijler persoonlijk verlof. Als werknemersorganisaties zien wij dit initiatiefwetsvoorstel als een belangrijke stap in de invulling van dit advies, zodat rouwende werknemers verlof op kunnen nemen als zij dit nodig achten.

Het is tijd voor een wettelijk rouwverlof

Zoals in het wetsvoorstel staat beschreven gaat het hier om een voorstel in een beperkte vorm. Alleen gezinnen met minderjarige kinderen waarvan de partner of minderjarig kind overlijdt hebben in dit wetsvoorstel recht op 5 dagen betaald verlof bij voltijdsdienstverband.

Echter zijn er natuurlijk tal van andere situaties waarin de behoefte en nood voor rouwverlof groot is. Rouwverlof gaat niet alleen om de zorg voor kind(eren), maar om de ontwrichtende werking van een

verlies verwerken combineren met betaald werk en met zorgtaken. FNV, CNV en VCP zien dit dan ook als een belangrijke eerste stap naar een verlofstelsel wat voor iedereen werkt. Dit wetsvoorstel functioneert zo als basisvoorziening die aanzet tot het maken van aanvullende afspraken op de werkvloer, zoals ook blijkt uit de Memorie van Toelichting bij dit initiatiefwetsvoorstel.

Uit de praktijk blijkt dat werknemers zelfs vakantiedagen moeten opnemen om ruimte te nemen voor het rouwen om een geliefde. Vakantiedagen zijn bedoeld voor ontspanning, niet om de werkgever te ontzien of een ziekmelding te voorkomen.

Ook kijken wij positief naar het voorstel om het verlof 100% door te betalen. Op deze manier kunnen alle werknemers, ongeacht hun inkomen, aanspraak maken op dit rouwverlof. In de praktijk is onbetaald of deels betaald verlof vaak onbetaalbaar voor mensen met lagere en middeninkomens.

Tot slot

Als sociale partners werken wij aan een arbeidsmarkt voor iedereen. Het SER advies 'Balans in maatschappelijk verlof' bevestigt dat het huidige verlofstelsel herzien moet worden. Dit wetsvoorstel past in het kader van dit advies. Rouwverlof is een onderdeel van het toegankelijker en inclusiever maken van de arbeidsmarkt, met ruimte voor de menselijke maat.

Wettelijk rouwverlof stelt werkgevers en werknemers in de gelegenheid het gesprek over rouw en werk aan te gaan en waar nodig maatwerk afspraken te maken. Op deze manier voorkomen we uitval en voelen werknemers zich gezien en gehoord. FNV, CNV en VCP zijn dan ook verheugd dat met dit wetsvoorstel een eerste stap wordt gezet.