

## Reactie VNO-NCW en MKB-Nederland internetconsultatie Wet invoering rouwverlof

Graag maken VNO-NCW en MKB-Nederland gebruik van de mogelijkheid om te reageren op de consultatie over de Wet invoering rouwverlof. Dit wetsvoorstel zorgt ervoor dat er een basis voor rouwverlof in de wet wordt vastgelegd. Hierdoor krijgen werknemers recht op vijf (door de werkgever) betaalde verlofdagen in gezinssituaties met minderjarige kinderen waarbij één van de ouders of een minderjarig kind is komen te overlijden.

### Samenvatting

Het overlijden van een naaste heeft grote impact, zeker wanneer er jonge kinderen in het spel zijn. VNO-NCW en MKB-Nederland zijn het dan zonder meer eens met het achterliggende doel van dit wetsvoorstel om mensen in dit soort intens verdrietige situaties tijd en ruimte te bieden en daarnaast een goede dialoog tussen werkgever en werknemer over dit onderwerp te bevorderen.

Het is echter de vraag of wetgeving voor deze specifieke situaties het juiste instrument is om dit in de praktijk goed te regelen. Rouwverlof vraagt per definitie om maatwerk tussen werkgever en werknemer. Dit maatwerk voor rouwverlof kan worden vormgegeven conform het SER-advies ‘Balans in maatschappelijk verlof’ dat eind 2023 is verschenen<sup>1</sup>. Tegen de achtergrond van een steeds toenemende vraag naar verlofregelingen voor specifieke situaties bepleit de SER daarin juist stroomlijning en vereenvoudiging, omdat het verlofstelsel steeds complexer is geworden.

### Rouwverlof is maatwerk

Mensen gaan op verschillende manieren met verlies van een naaste om en hebben andere zaken nodig om dat verlies te kunnen verwerken. Het onderzoek ‘Rouw en werk’ van Panteia onderstreept dat maatwerk op de werkvloer het devies zou moeten zijn<sup>2</sup>. In de praktijk zien we dat werkgevers in goed overleg met hun medewerkers dit maatwerk bieden. Aanvullend op het wettelijke verzuimverlof vanuit de Wet arbeid en zorg (WaZo) worden afspraken over verlof gemaakt in cao’s, op bedrijfsniveau of ‘gewoon’ in onderling overleg met de medewerker. Volgens AWWN leidt rouw in de praktijk zelden tot problemen tussen leidinggevenden en werknemers. Zij hebben geen structurele problemen of onduidelijkheden rond rouw op het werk kunnen vaststellen<sup>3</sup>.

### Oplossingen via uitwerking SER-advies verlofstelsel

Met het SER-advies ‘Balans in maatschappelijk verlof’ hebben werkgevers- en werknemersorganisaties een dringend advies aan het kabinet gedaan om een eenvoudiger, toekomstbestendig verlofstelsel in te richten. Ook hebben zij een evenwichtiger wijze van financiering voorgesteld.

In het advies pleiten sociale partners voor een verlofstelsel met drie pijlers: zorg voor kinderen, zorg voor naasten en persoonlijk verlof. Binnen de pijler persoonlijk verlof kunnen bestaande en nieuwe verlofbehoeften decentraal en via maatwerk worden geregeld. De SER stelt voor om in deze pijler op te nemen een faciliteit ten behoeve van verlof voor rouwende werknemers.

<sup>1</sup> SER, ‘Balans in maatschappelijk verlof’, 2023

<sup>2</sup> Panteia, ‘Rouw en werk’, 2022 (in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)

<sup>3</sup> AWWN, ‘Position paper AWWN rouwverlof’, 2021

Het toevoegen van nog een nieuwe vorm van wettelijk rouwverlof is niet in lijn met het doel van stroomlijning van de grote verscheidenheid aan verlofregelingen die er nu is. Te meer omdat het kabinet de Kamer juist recent heeft geïnformeerd dat het de slag gaat met de uitwerking van dit SER-advies. VNO-NCW en MKB-Nederland zien uit naar deze uitwerking waarbinnen goede maatwerkafspraken voor rouwverlof kunnen worden vormgegeven.