

## **Beantwoording van de 7 vragen uit het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving (IAK)**

Het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving bevat normen waaraan goed beleid of goede regelgeving dient te voldoen.

### **Beantwoording vragen uit Integraal Afwegingskader (IAK)**

#### 1. Wat is de aanleiding?

Het Europese Parlement en de Europese Raad zijn van oordeel dat de balans tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers verbeterd kan worden. Dit heeft geleid tot richtlijn (EU) 2019/1158 en de intrekking van richtlijn 2010/18/EU van de Raad. Deze richtlijn is bedoeld om de gelijke behandeling van vrouwen en mannen te realiseren onder andere door het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen, de gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen en door het wegwerken van loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Het Europese parlement en de Raad hebben geconstateerd dat veel ouders en werknemers die zorgtaken hebben, het moeilijk vinden om hun werk en privé taken, zoals zorg voor kinderen en het huishouden, op een goede manier te combineren. Dit komt met name door de langere werktijden en veranderende werkschema's, die een negatieve invloed hebben op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Een van de belangrijke oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt is het gegeven dat vrouwen met kinderen vaak minder uren betaald werk doen en meer tijd besteden aan onbetaalde zorgtaken. Ook is gebleken dat de arbeidsparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een ziek of zorgbehoevend familielid hebben en dat sommige vrouwen in die situatie de arbeidsmarkt helemaal verlaten. Om deze situatie te verbeteren en het fundamentele beginsel van de Unie van gelijkheid van mannen en vrouwen te waarborgen bevat richtlijn (EU) 2019/1158 maatregelen op het gebied van verlof voor zorgtaken en flexibel werken.

#### 2. Wie zijn betrokken?

Werknemers met kinderen tot 8 jaar of een mantelzorg taak. Daarnaast worden werkgevers ook geraakt door de regeling, gezien ze te maken krijgen met personeel dat verlof geniet en ze betrokken zijn bij de aanvraag.

#### 3. Wat is het probleem?

Het Europese Parlement en de Europese Raad hebben geconstateerd dat veel ouders en werknemers die zorgtaken hebben, het moeilijk vinden om hun werk en privé taken, zoals zorg voor kinderen en het huishouden, op een goede manier te combineren. Zoals hierboven bij de aanleiding reeds is beschreven zijn er enkele ontwikkelingen in de maatschappij geconstateerd die ertoe hebben geleid dat de EU deze richtlijn nodig achtte. Zo maken op dit moment mannen minder vaak gebruik van ouderschapsverlof dan vrouwen. Door het aanmoedigen van het opnemen van ouderschapsverlof door vaders, zal de re-integratie van moeders op de arbeidsmarkt bevorderd en vergemakkelijkt worden, nadat ze bevalling-, zwangerschap- en ouderschapsverlof hebben opgenomen.

#### 4. Wat is het doel?

Dit wetsvoorstel heeft als doel de richtlijn (EU) 2019/1158 te implementeren.

#### 5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

De EU-richtlijn is bindend en dient derhalve geïmplementeerd te worden.

#### 6. Wat is het beste instrument?

De EU-richtlijn dient te worden omgezet in bindende nationale bepalingen, waardoor aanpassing van wetgeving is vereist om aan de richtlijn te voldoen.

#### 7. Wat zijn de gevolgen voor burgers, bedrijven, overheid en milieu?

Werkgevers dienen er rekening mee te houden dat hun werknemers het recht hebben om ouderschapsverlof op te nemen. Vooral nu dit verlof deels betaald wordt, zal het aantal werknemers dat dit verlof opneemt toenemen.

Daarnaast wordt met dit wetsvoorstel de doelgroep van aanvullend geboorteverlof uitgebreid waardoor ook directeuren-grootaandeelhouder en werknemers die huishoudelijke arbeid verrichten hier recht op krijgen en wordt de wet flexibel werken uitgebreid voor werknemers met jonge kinderen en met mantelzorgtaken die werken voor werkgevers met minder dan 10 werknemers.