

Reactie internetconsultatie Wet invoering Rouwverlof

Graag maakt AWWN van de mogelijkheid gebruik om te reageren op de internetconsultatie van de 'Wet invoering Rouwverlof'. Dit wetsvoorstel beoogt een basisregeling voor rouwverlof in de wet vast te leggen. Werknemers in gezinssituaties met minderjarige kinderen krijgen recht op vijf verlofdagen met behoud van loon na het overlijden van een partner of minderjarig kind.

Achterliggend doel van het wetsvoorstel is om het gesprek over omgang met rouw tussen werkgevers en werknemers te stimuleren en tevens het ziekteverzuim te verminderen en de terugkeer naar werk te bevorderen.

AWVN onderstreept het belang van deze doelstellingen. In dit soort verdrietige situaties moet voldoende tijd en ruimte worden geboden en is een goede dialoog tussen werkgevers en werknemers enorm belangrijk.

Goed werkgeverschap in de praktijk

Het verlies van een dierbare kan een grote impact hebben. Niet alleen privé, maar ook in het werkzame leven. Werknemers ondersteunen in perioden van rouw hoort bij het goed werkgeverschap.

AWVN ziet dat werkgevers zich hiervan bewust zijn. Uit de praktijk blijkt niet dat rouw leidt tot structurele problemen of onduidelijkheden tussen werkgevers en werknemers.¹ Uit het CNV-onderzoek 'Rouw op de werkvloer' blijkt dat driekwart van de werknemers tevreden is over het begrip voor de situatie vanuit hun werkgever.² Ook het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid constateert in reactie op het onderzoek van Panteia dat in veel gevallen op een goede manier wordt omgegaan met werknemers die te maken hebben met rouw.³

Naast het wettelijk verzuimverlof vanuit de Wet Arbeid en Zorg, zien wij dat in arbeidsvoorwaarden steeds vaker afspraken over (rouw)verlof worden gemaakt. Dit wordt bevestigd door het recente concept onderzoek naar gezinsvriendelijk personeelsbeleid vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarnaast is sprake van maatwerk. Rouw is heel persoonlijk. Iedereen gaat hier op een andere manier mee om. Werkgevers bieden vaak meer mogelijkheden dan formeel is geregeld.

Welk probleem lossen we op?

De vraag rijst welke toegevoegde waarde het wetsvoorstel heeft. Signalen uit de praktijk wijzen er eerder op dat werkgevers in situaties van rouw voldoende tijd en ruimte geven als dat nodig is. Vaak langer dan vijf dagen. De toegevoegde waarde van het wetsvoorstel lijkt dan ook afwezig en de noodzaak van een wettelijk rouwverlof onvoldoende onderbouwd. Ook is onvoldoende duidelijk hoe het wetsvoorstel gaat bijdragen aan het stimuleren van het gesprek, het verminderen van ziekteverzuim en het bevorderen van de terugkeer naar werk.

Laat maatwerk leidend zijn

Maatwerk moet leidend zijn. Dat blijkt uit het SER-advies 'Balans in maatschappelijk verlof', het onderzoek 'Rouw op het Werk' van Panteia en uit de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel.⁴ Door het dwingendrechtelijke basiskarakter van het wetsvoorstel wordt maatwerk beperkt, waaronder het opnemen van rouwverlof in het PKB-budget. Het kan zelfs tot een ongewenst averechts effect leiden, namelijk tot een normerend kader van een beperkte duur (vijf dagen) en reikwijdte (gezinssituaties met minderjarige kinderen). Een dergelijke clausulering zien we op dit moment niet tot nauwelijks terug in bestaande cao-afspraken over rouwverlof. Bovendien kan van het calamiteitenverlof en kort- en langdurend zorgverlof wel worden afgeweken, bijvoorbeeld bij cao.

¹ Position Paper AWWN Rouwverlof, 2021, [AWVN-Position-paper-rouwverlof-17-11-2021-1.pdf](#).

² CNV-onderzoek 'Rouw op de werkvloer', 2023, [CNV-onderzoek Rouw op de werkvloer.pdf \(cnvstorageprd.blob.core.windows.net\)](#).

³ Panteia, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2022. *Rouw en Werk, Inzichten in behoeften, mogelijkheden en best practices bij het ondersteunen van rouwende medewerkers*; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2022. Kamerbrief reactie op onderzoek Rouw en werk.

⁴ Panteia, 'Rouw en werk', 2022 (in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid); SER, 'Balans in maatschappelijk verlof', 2023.

Sluit aan bij het SER-advies ‘Balans in maatschappelijk verlof’

Volgens het SER-advies ‘*Balans in maatschappelijk verlof*’ is het huidige verlofstelsel voor werknemers en werkgevers te complex en onoverzichtelijk. Advies is om de verlofvormen te vereenvoudigen en te bundelen. Het advies pleit voor een verlofstelsel met drie pijlers: zorg voor kinderen, zorg voor naasten en persoonlijk verlof. Onder de pijler ‘persoonlijk verlof’ kan ook worden ingespeeld op de behoefte aan verlof voor een periode van rouw, waarbij maatwerk en decentrale afspraken vooropstaan. Onlangs heeft het Kabinet de Kamer geïnformeerd aan de slag te gaan met dit advies van de SER.

Met de introductie van een nieuw wettelijk verlof wordt het niet eenvoudiger en gestroomlijnder, maar enkel complexer. In veel gevallen zal het wettelijk rouwverlof bovenop bestaande kaders komen en tevens maatwerk noodzakelijk blijven.

Vooruitlopend op de uitwerking van een nieuw wettelijk verlofstelsel acht AWWN de introductie van een nieuw wettelijk rouwverlof niet verstandig. Blijkens de memorie van toelichting kan een nieuw wettelijk verlofstelsel niet worden afgewacht. De bestaande praktijk laat echter een ander beeld zien. Bovendien bestaan er reeds direct inzetbare handreikingen, waaronder de handreiking ‘*Rouw op het Werk*’ van TNO of de handreiking ‘*Hoe werkt Rouw*’ van CNV.⁵

Conclusie

Een goede omgang met rouw door werkgevers en werknemers is ontzettend belangrijk. Maar een dwingendrechtelijke basisregeling is daarvoor niet de aangewezen route. Rouw vraagt per definitie om maatwerk. In lijn met het SER-advies ‘*Balans in maatschappelijk verlof*’ meent AWWN dat maatwerk en decentrale afspraken voorop moeten staan.

⁵ TNO, Handreiking ‘*Rouw en werk*’, [TNO_HandreikingRouwWerk_12122023.pdf](#); CNV, Handreiking ‘*Hoe werkt Rouw?*’ [Rouw op de werkvloer | CNV - Dossiers | CNV](#).