

11 FLEXIBEL WERKEN EN DE COMBINEERBAARHEID VAN ARBEID EN ZORG

Janneke Plantenga

“The need for insurance arises because in industrialized countries employment is largely a binary phenomenon: a person is either employed or unemployed, either working or retired. Thus the risks against which social insurance offers protection are to some extent a social construct” Barr (2001: 24).

Betaald werk is belangrijk. Betaald werk is goed voor de economische zelfstandigheid, goed voor het gevoel van eigenwaarde, goed voor de sociale integratie en goed voor de economische groei. Maar de wereld van betaald werk verandert. Onder invloed van globalisering, de opkomst van de diensteneconomie, nieuwe technologieën, individualisering en de toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, verandert niet alleen de arbeidsvraag, maar ook het arbeidsaanbod. Het resultaat is een arbeidsmarkt met een groeiende diversiteit in arbeidsduur (part-time werk), in de contractvorm (tijdelijke aanstellingen) en in de arbeidsvorm (zzp'ers).

Al die veranderingen vragen ook een veranderende organisatie van de sociale zekerheid. Het gaat niet meer alleen om de voltijdswerkende kostwinner die zijn baan verliest of arbeidsongeschikt wordt. Het gaat ook niet meer alleen om bijstandsuitkeringen voor alleenstaande moeders. Het gaat meer en meer om jonge ouders met een flexibele aanstelling die aanspraak maken op verlof. En om een zzp'er die zwanger wordt en zich afvraagt of deze combinatie van arbeid en zorg ook publiekelijk wordt ondersteund. De vraag is kortom: hoe flexibel is ons systeem van sociale zekerheid eigenlijk, juist ook wanneer het gaat om nieuwe arbeidspatronen en om nieuwe risico's zoals zorgverantwoordelijkheden?

Deze bijdrage is bedoeld als een terreinverkenning. Voor drie verschillende vormen van flexibel werken (flexibiliteit in omvang van een aanstelling, in contractvorm en in arbeidsvorm) wordt nagegaan hoe op dit moment de aanspraken op verlof en kinderopvang zijn geregeld. Uit deze inventarisatie blijkt dat flexibiliteit in de omvang van de aanstelling over het algemeen geen probleem oplevert. Nederland is een deeltijdeconomie en deze vorm van flexibilisering is inmiddels vrijwel volledig in het systeem van sociale zekerheid verwerkt. Aan de andere kant van het spectrum staat de zzp'er; de aanpassing blijkt hier ingewikkelder, vooral wanneer het gaat om verlofaanspraken. Tegelijkertijd blijkt uit de inventarisatie dat de toenemende flexibiliteit niet alleen een passend antwoord vraagt in termen van sociale zekerheid, maar juist op het terrein van arbeid en zorg ook zelf (deels) een antwoord biedt. Immers: de zzp'er bepaalt tot op zekere hoogte zelf zijn

arbeidstijden en deze autonomie bevordert de combineerbaarheid van arbeid en zorg. Het resultaat is een tamelijk complex samenspel van nieuwe arbeidsmarktpatronen en socialezekerheidsaanspraken. Daarbij vraagt de groei van flexibele arbeid om een complement in termen van nieuwe vormen van sociale zekerheid. Wanneer die vormen niet voorhanden (of niet wenselijk) zijn, moet er een substituuut worden gevonden.

De opbouw van de bijdrage is als volgt. Om te beginnen wordt kort ingegaan op het overheidsbeleid met betrekking tot arbeid en zorg en worden doelstellingen in dit verband geïnventariseerd. Daarna wordt ingegaan op de concrete beleids-terreinen: respectievelijk komen aan de orde de regelingen met betrekking tot zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, langdurig zorgverlof en kinderopvang. Iedere subparagraaf volgt eenzelfde opbouw in die zin dat eerst een korte schets wordt gegeven van de belangrijkste beleidsontwikkelingen op het desbetreffende terrein. Daarna volgt de eigenlijke toets, namelijk in hoeverre de feitelijke vormgeving ook past bij de drie verschillende vormen van flexibel werken. In de slotparagraaf worden de belangrijkste bevindingen samengevat.

11.1 ARBEID EN ZORG

Een belangrijke doelstelling van het overheidsbeleid met betrekking tot arbeid en zorg is “te bevorderen dat werknemers arbeid en zorg kunnen combineren” (SZW 2006). Beleid op dit terrein is vooral een gevolg van de toenemende arbeidsdeelname van vrouwen en het verdwijnen van de kostwinnerssamenleving. Onderkend wordt dat deze veranderende werkelijkheid niet alleen positieve kanten heeft (in termen van betere benutting van human capital en grotere financiële onafhankelijkheid) maar ook kan leiden tot afstemmingsperikelen, tijdsdruk, gezondheids- en financiële risico's etc. Wanneer deze negatieve aspecten door overheidsbeleid in ieder geval deels kunnen worden ondervangen, wordt de kans op arbeidsmarktparticipatie gemaximaliseerd.

De belangrijkste instrumenten binnen het arbeid-en-zorg domein zijn verlofregeelingen en kinderopvang. Verlof geeft enige ruimte in periodes van intensieve zorgverantwoordelijkheid zonder dat de band met de arbeidsmarkt wordt doorgesneden. Bij verlof ligt de nadruk dus op het faciliteren van zelf-zorgen. Bij kinderopvang gaat het juist om het mogelijk maken dat een deel van de zorg wordt uitbesteed. Verlof is dus een substituuut voor betaalde arbeid; kinderopvang een complement.

In deze bijdrage staat de vraag centraal hoe het huidige beleid met betrekking tot de combineerbaarheid van arbeid en zorg zich verhoudt tot een steeds flexibeler arbeidsmarkt. Wat betekent de huidige vormgeving van het beleidsinstrumentarium voor de verschillende vormen van flexibel werken (flexibiliteit in omvang

van aanstelling, in contract en in arbeidsvorm)? Heeft iedereen dezelfde verlof-rechten bijvoorbeeld, in termen van toegang, hoogte en duur van het verlof? En is gesubsidieerde kinderopvang ook toegankelijk voor zelfstandigen?

Deze vragen dringen zich steeds meer op omdat er steeds vaker niet standaard wordt gewerkt, ook (of juist) door jongeren en vrouwen. Tabel 11.1 geeft aan dat op dit moment 44,6 procent van de totale arbeidsbevolking in een deeltijdcontract werkt; onder vrouwen is dat bijna 70 procent. Meer dan een vijfde van de beroepsbevolking en meer van een kwart van de jongeren werkt via een flexibele arbeidsrelatie (door het CBS gedefinieerd als werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week zoals oproepkrachten). Tegelijkertijd bedraagt het aandeel zzp'ers circa 10 procent van de beroepsbevolking. In dit verband wordt er veel gesproken over bijvoorbeeld ontoereikende pensioenopbouw van zzp'ers of over de risico's die worden gelopen bij arbeidsongeschiktheid. Over de moderne nieuwe risico's van zorgverantwoordelijkheden wordt veel minder gesproken.

Tabel 11.1 Flexibele arbeid in Nederland, 2015

	Totaal	Mannen	Vrouwen	Jongeren 25-35	Aandeel vrouwen	Aandeel jongeren
Totale beroepsbevolking (× 1000)	8715	4636	4079	1814	46,8%	20,8%
% werkend in deeltijd	44,6%	22,9%	69,3%	36,5%	72,7%	17,1%
% werkend in een flexibele arbeidsrelatie	21,5%	19,7%	23,5%	26,7%	51,2%	25,9%
% werkzaam als zzp'er	10,8%	12,1%	9,2%	8,4%	40,0%	16,3%

Bron: CBS, Statline.

Daarmee is het toetsingskader betrekkelijk simpel. Het beleid wordt beoordeeld naar de mate waarin het is aangepast aan een veranderende werkelijkheid waarin arbeidsmarktparticipatie steeds vaker plaatsvindt in deeltijd, via een flexibel contract en via een andere arbeidsvorm. Daarbij past de kanttekening dat de groei van flexibele arbeid niet los kan worden gezien van de arbeid-en-zorgdiscussie. Immers, een deeltijdse aanstelling, maar ook een baan als zzp'er, wordt vaak gekozen juist vanwege zorgverantwoordelijkheden. Flexibele arbeid vraagt dus enerzijds om gepast beleid wanneer het gaat om de combineerbaarheid van arbeid en zorg, maar kan anderzijds ook worden gezien als deel van de oplossing. Meer concreet: door een deeltijdse aanstelling is er minder kinderopvang nodig. Dit wordt ook onderkend in bijvoorbeeld een beleidsdoorlichting van 2006 (SZW 2006). In deze beleidsdoorlichting wordt deeltijdarbeid als een 'contextvariabele' gepresenteerd, die gevolgen kan hebben voor het gebruik van verlof en kinderopvang. Het belang van deeltijdarbeid, aldus de beleidsdoorlichting, is dat het – in tegenstelling tot de tijdelijke verlofregelingen – een *structurele oplossing* kan bieden voor het

beter in balans brengen van arbeid en zorg (SZW 2006: 14). Voor het overheidsbeleid impliceert dit enkele vrijheidsgraden. Enerzijds kan het beleid worden geïntroduceerd als complement op een steeds flexibeler wordende arbeidsmarkt. Anderzijds kan het beleid ook (deels) achterwege blijven juist omdat de flexibele arbeidsmarkt al deels in de behoefte voorziet.

In de volgende paragrafen komt het concrete overheidsbeleid aan bod. Begonnen wordt met het zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof; daarbij bekijken we steeds de kring van rechthebbenden, de duur van de aanspraak en de hoogte van de uitkering c.q. tegemoetkoming. Na deze verloopparagrafen staat het beleid met betrekking tot kinderopvang centraal. Hier gaat het vooral om de vraag: hoe toegankelijk is het systeem voor werknemers met een niet-standaard, flexibel arbeidspatroon?

11.2 FLEXIBELE ARBEID EN HET RECHT OP ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

DE HUIDIGE WET- EN REGELGEVING

Het Nederlandse zwangerschapsverlof dateert uit 1930. Het wordt ingevoerd gelijktijdig met de Ziektewet. Zwangere werkneemsters krijgen daarmee recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering van twaalf weken. De kring van verzekerden is op dat moment nog tamelijk beperkt: ongehuwde vrouwen, dienstboden en huispersoneel zijn van het recht op een uitkering uitgesloten. Er gelden verder geen eisen met betrekking tot arbeidsverleden of premiebetaling; een verklaring van zwangerschap volstaat. De hoogte van de uitkering bedraagt 100 procent van het daarvoor genoten loon. Dit is opvallend omdat het uitkeringsniveau in de geval van ziekte slechts 70 procent bedraagt. Het hogere uitkeringsniveau wordt in 1912 door minister Talsma in de Tweede Kamer verdedigd door erop te wijzen dat een bevalling, in tegenstelling tot gewone ziekte, niet kan worden gesimuleerd. In modern jargon: het risico van *moral hazard* wordt in dit geval gering geacht. In 1990 wordt de duur van het verlof uitgebreid naar zestien weken (Koopmans 2007; Plantenga 1993). In december 2001 treedt de Wet arbeid en zorg (WAZO) in werking; deze wet beoogt de bestaande regelingen inzake verlof beter op elkaar af te stemmen en te bundelen. Met de invoering van de WAZO is het recht op uitkering en verlof rond de bevalling ook wettelijk vastgelegd (Koopmans 2007: 125).

TOETSING

De specifieke vormgeving van het zwangerschaps- en bevallingsverlof lijkt weinig problemen op te leveren voor werkneemsters met een deeltijdse aanstelling en/of voor werkneemsters met een tijdelijk contract. De duur is wettelijk geregeld en de uitkering is gebaseerd op de feitelijke aanstelling. Er gelden geen toegangsvoorwaarden met betrekking tot het aantal gewerkte uren en/of de duur van de aanstelling; ook werkneemsters met een kleine (deeltijdse) aanstelling voor (bijvoor-

beeld) zes maanden hebben recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Wel is het zo dat een werkgever een tijdelijk contract dat afloopt tijdens de zwangerschap niet hoeft te verlengen. Er zijn aanwijzingen dat een dergelijke contractbeëindiging ook veelvuldig voorkomt. In 2012 heeft de Commissie Gelijke Behandeling de resultaten gepubliceerd van een onderzoek naar mogelijke 'zwangerschapsdiscriminatie' onder ruim 1000 vrouwen die in de periode 2007-2011 een kind hebben gekregen. In dat onderzoek geven vrouwen met een tijdelijk contract aan dat in 44 procent van de gevallen hun contract niet is verlengd (mede) vanwege zwangerschap (CGB 2012: 7). Juridisch is een en ander dus wellicht afdoende geregeld; de praktijk blijkt weerbarstig.

Voor zzp'ers ligt de zaak nog ingewikkelder. Tot 1998 zijn zelfstandigen uitgesloten van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Arbeidsongeschiktheid wordt tot die tijd geregeld in de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (de AAW) en zwangerschaps- en bevallingsverlof is hierin niet opgenomen. Naar de mening van de Raad van State is dit ook terecht omdat dit risico van geheel andere aard zou zijn dan het risico van langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit neemt niet weg dat er lange tijd een discussie woedt over het belang van zwangerschaps- en bevallingsverlof voor zelfstandigen. Dit zou de gezondheid van moeder en kind moeten beschermen en moeten voorkomen dat vrouwen uit het arbeidsproces treden (zie voor het debat onder meer TK 1995-1996, nr. 14). In 1998 wordt de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen Zelfstandigen (WAZ) geïntroduceerd. Vanaf die datum wordt de kring van rechthebbenden uitgebreid, in die zin dat ook zelfstandigen, meewerkende ondernemers en freelancers recht hebben op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. De WAZ bepaalt dat vrouwen die zelfstandig werken recht hebben op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof; de hoogte van de uitkering is maximaal 100 procent van het minimumloon, afhankelijk van het aantal gewerkte uren.

Per 1 augustus 2004 komt dit recht echter te vervallen omdat de WAZ wordt afgeschaft. Helemaal zonder discussie verloopt dit niet; de bezwaren zijn zowel principieel als praktisch van aard (zie voor een overzicht van de argumenten: TK 2003-2004a; De Jong et al. 2009). Zo wordt vanuit verschillende kanten betoogd dat het niet publiek regelen van zwangerschaps- en bevallingsverlof voor zelfstandigen mogelijk in strijd is met Richtlijn 86/613/EEG betreffende de gelijke behandeling van zelfstandig werkende mannen en vrouwen. Daarnaast wijst de PvdA erop dat zwangerschap slechts beperkt verzekeraar is op de private markt omdat het een zelfgekozen risico betreft. Groen Links stelt dat vrouwen op deze manier wellicht zouden worden ontmoedigd om als zelfstandige aan de slag te gaan. In zijn reactie stelt de minister dat de verplichting van lidstaten met betrekking tot zwangerschaps- en bevallingsverlof voor werknemers verder gaat dan voor zelfstandigen. Bovendien kan zwangerschap onder bepaalde voorwaarden meeverzekerd worden bij private verzekeringen. Het argument dat op deze manier de positie

als zelfstandige voor vrouwen onaantrekkelijk wordt, wordt gepareerd met de constatering dat het aantal vrouwelijke zelfstandigen de laatste jaren is gegroeid en dat de balans tussen werk en privé juist als een belangrijk voordeel wordt gezien van het werken als zelfstandige. Ook in deze discussie wordt het flexibele werken dus (deels) als een eigen oplossing gezien wanneer het gaat om de combinatie van arbeid en zorg. Het resultaat is dat het recht komt te vervallen en dat een besparing van € 22,5 miljoen wordt gerealiseerd.

Een dergelijke positie blijkt evenwel onhoudbaar. Op 4 juni 2008 wordt de Zelfstandig en Zwanger-regeling (ZEZ) ingevoerd. Zelfstandigen, meewerkende echtgenotes/partners van een zelfstandige, freelancers en alfa-hulpverleners krijgen hiermee aanspraak op een uitkering gedurende ten minste 16 weken van maximaal het minimumloon, op voorwaarde dat zij in het kalenderjaar voorafgaand aan de zwangerschapsuitkering ten minste 1225 uur als zelfstandige hebben gewerkt (vergelijkbaar met circa 70% van een voltijdse baan). Is het aantal uren minder, dan is de uitkering navenant lager. Met de invoering van ZEZ wordt onderkend dat een verzekering voor inkomstenderving door zwangerschap op de private verzekeringsmarkt niet goed mogelijk is. Veel verzekeraars hanteren een wachttijd van twee jaar ter voorkoming van *adverse selection* (men verzekert zich pas wanneer de kans dat het risico zich voordoet vrijwel gelijk is aan 1). Ook wordt erop gewezen dat vrouwen, indien zij onverzekerd zijn, te lang zouden doorwerken, dan wel te snel weer aan het werk zouden gaan, hetgeen als onwenselijk wordt beschouwd voor zowel moeder als kind (zie voor een overzicht van de argumenten TK 2012-2013). Met de invoering van de ZEZ voldoet Nederland bovendien aan Richtlijn 2010/41/EU waarin staat dat lidstaten de nodige maatregelen zullen nemen om “te waarborgen dat vrouwelijke zelfstandigen, meewerkende echtgenotes en levenspartners (...) overeenkomstig het nationale recht een toereikende zwangerschapsuitkering wordt toegekend die het onderbreken van de beroepsuitoefening wegens zwangerschap of moederschap gedurende een periode van ten minste 14 weken mogelijk maakt” (Richtlijn 2010/41/EU, artikel 18).

11.3 FLEXIBELE ARBEID EN HET RECHT OP OUDERSCHAPSVERLOF

DE HUIDIGE WET- EN REGELGEVING

Ouderschapsverlof is in Nederland van betrekkelijk recente datum. Op 1 januari 1991 krijgen werknemers recht op ouderschapsverlof, tenminste wanneer men een jaar bij de desbetreffende werkgever in dienst is. Het betreft hier een individueel recht, dat wil zeggen dat zowel de moeder als de vader recht heeft op ouderschapsverlof. In het oorspronkelijke ontwerp van 1991 wordt de duur van het ouderschapsverlof gesteld op een aaneengesloten periode van zes maanden waarbij men minstens 20 uur per week moet blijven werken. Uitgaande van een voltijdse werk-

week kan de werktijd dus voor maximaal 50 procent worden teruggebracht. Een dergelijk ‘deeltijdverlof’ wordt verdedigd met het argument dat op deze manier de band met de arbeidsmarkt behouden blijft.

De specifieke vormgeving en de ondergrens van 20 uur impliceren dat werknemers met een aanstelling van minder dan 20 uur per week worden uitgesloten van ouderschapsverlof. Mede gezien de groei van het deeltijdwerk wordt een dergelijke systematiek als tamelijk knellend ervaren, met als resultaat dat in 1996 het verlof wordt ‘geflexibiliseerd’. Vanaf dat moment wordt de maximale omvang vastgesteld aan de hand van de gemiddelde arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 13 weken. Bij een aanstelling van 24 uur geldt dus een verlofaanspraak van 13 x 24 uur. Tegelijkertijd wordt ook de opname geflexibiliseerd, in die zin dat het mogelijk wordt om – in goed overleg met de werkgever – voltijdsverlof op te nemen, dan wel het verlof te spreiden over een langere periode dan zes maanden. Met de invoering van de WAZO in 2001 wordt het bovendien mogelijk om de opname van het verlof te splitsen in maximaal drie periodes – eveneens weer in goed overleg met de werkgever.

In 2009 wordt het verlof uitgebreid van 13 naar 26 keer het aantal werkuren per week. De systematiek blijft daarbij hetzelfde: de werknemer heeft het wettelijk recht om ten hoogste de helft van werktijd per week verlof op te nemen, gespreid over een periode van 12 maanden. In overleg met de werkgever (dan wel afhankelijk van de specifieke cao-afspraken) kan het verlof ook voltijds worden opgenomen of worden verdeeld over een langere periode. De uitbreiding van het verlof is onderdeel van coalitieakkoord tussen de Tweede Kamerfracties van CDA, PvdA en ChristenUnie bij de start van het kabinet-Balkenende IV en stelt letterlijk: “Arbeid en zorg, werken en opvoeden moeten voor ouders goed te combineren zijn. In het spitsuur van het leven moet een time-out mogelijk zijn. (...) Het wettelijk recht op ouderschapsverlof wordt verlengd van 13 naar 26 weken per werknemer en is niet overdraagbaar” (Coalitieakkoord 2007: 29). De clause ‘en is niet overdraagbaar’ impliceert dat het hier een individueel recht voor beide ouders betreft; de vader kan zijn aanspraak dus niet over doen aan de moeder. Oftewel: *if you don’t use it, you loose it*.

De wettelijke regeling voorziet in een recht op tijd; er is niet voorzien in een financiële vergoeding. Het betalen van het verlof wordt gezien als een element in het arbeidsvoorwaardenpakket van de werkgever. Verschillende cao’s hebben inderdaad een betaalde verlofregeling – vooral in de (semi)publieke sector (Beekma en Junger-van Hoorn 2010). Daarenboven is er sinds 2006 een zogeheten ouderschapsverlofkorting. In eerste instantie is deze heffingskorting onderdeel van de levensloopregeling: werknemers hebben recht op ouderschapsverlofkorting indien ze deelnemen aan de levensloopregeling. Deze levensloopregeling wordt in 2006 geïntroduceerd en betreft in feite een fiscaal gefaciliteerde, individuele spaar-

regeling, met de kanttekening dat het tegoed alleen mag worden gebruikt voor de financiering van verlof. Vanaf 1 januari 2009 is een dergelijke deelname echter niet langer noodzakelijk. Daarmee is in feite een publiek arrangement geïntroduceerd voor verlofgangers (Plantenga en Remery 2009). De fiscale facilitering staat echter voortdurend onder druk. Met ingang van 1 januari 2015 is de ouderschapsverlofkorting afgeschaft als onderdeel van een breder pakket van maatregelen om het aantal kindregelingen overzichtelijker (en goedkoper) te maken.

TOETSING

De veranderingen in de wet- en regelgeving, met name de flexibilisering in 1996, laten zien dat de ouderschapsverlofregeling wordt aangepast aan een arbeidstijdenregime waarin deeltijdse aanstellingen gangbaar zijn geworden. In het eerste ontwerp wordt nog een zekere relatie met de arbeidsmarkt verondersteld en worden deeltijders zelfs uitgesloten; na 1996 is het verlof zeer flexibel en optimaal aangepast aan deeltijdse aanstellingen.

Voor tijdelijke arbeidskrachten is relevant dat sinds 1 januari 2015 de drempelvoorwaarde dat men ten minste een jaar in dienst moest zijn bij de desbetreffende werkgever is komen te vervallen. Een ouder kan nu ouderschapsverlof aanvragen vanaf het moment dat hij/zij in dienst is. De werkgever mag dat verlof alleen weigeren wanneer dat verlof het bedrijf ernstig in de problemen brengt. Een belangrijke kanttekening is overigens wel dat een werknemer met een tijdelijk contract weliswaar recht heeft op ouderschapsverlof, maar dat het contract niet verlengd hoeft te worden met de duur van het verlof. Het is niet bekend wat dit in de praktijk betekent voor het opnemen van verlof.

Voor zzp'ers is de wet- en regelgeving met betrekking tot ouderschapsverlof in die zin minder relevant omdat het wettelijk recht alleen een recht op verlofuren betreft. Wanneer er geen sprake is van een werknemer-werkgeversrelatie kan een werkgever ook geen aanspraak maken op de tijd van de werknemer. Een wettelijk recht dat de positie van de werknemer in bepaalde omstandigheden (in casu wanneer er sprake is van de zorg voor een jong kind) versterkt ten opzichte van de werkgever is hier dus niet relevant. Anders geformuleerd: het opnemen van ouderschapsverlof is volledig aan de zzp'er zelf en net als in het geval van de werknemer zijn de uren voor eigen rekening.

Anders wordt het wanneer het gaat om de financiële vergoeding van de verlofuren. In dat geval zou kunnen worden geredeneerd dat de zelfstandige net als een werknemer recht heeft op een (fiscale) tegemoetkoming. In de praktijk ligt dit evenwel ingewikkeld. Zo oordeelt in 2013 de Haagse rechtbank bijvoorbeeld dat 'uit de wet en parlementaire geschiedenis' volgt dat het recht op ouderschapsverlofkorting niet aan zelfstandigen toekomt. Deels omdat werknemers en zelfstandigen 'dusdanig' van elkaar verschillen, maar ook omdat het bij zelfstandigen moeilijk te con-

troleren is of er ook daadwerkelijk sprake is van onbetaald verlof. Met het feit dat de verlofkorting is afgeschaft, is echter de angel uit het verschil gehaald. Immers, zolang het slechts om onbetaald verlof gaat, is de zelfstandige eigen baas.

11.4 FLEXIBELE ARBEID EN HET RECHT OP KORT- OF LANGDUREND ZORGVERLOF

DE HUIDIGE WET- EN REGELGEVING

Verlof in het kader van zwangerschap en de zorg voor het jonge kind heeft een zekere mate van voorspelbaarheid. Bovendien is de kring van rechthebbenden relatief eenvoudig af te bakenen. Dat wordt anders wanneer het gaat om verlof in geval van (ernstige) ziekte van familieleden. Dergelijk verlof is nauwelijks te plannen en is moeilijker te controleren. Tegelijkertijd is het duidelijk dat in een samenleving waarin wordt ingezet op volledige arbeidsmarktparticipatie er ook iets geregeld moet worden voor die situaties waarin betaalde arbeid niet meer goed te combineren is met zorgverplichtingen, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van een ziek kind of van een zieke partner.

Met de invoering van de WAZO in 2001 wordt dan ook het recht op kortdurend zorgverlof geïntroduceerd. Werknemers hebben recht op kortdurend zorgverlof om hun zieke kind, partner of ouder de noodzakelijke zorg te geven. De systematiek volgt deels de systematiek van het ouderschapsverlof, in die zin dat de maximale aanspraak is vastgesteld op tweemaal de arbeidsduur per week. Bij een voltijdse aanstelling betekent dit dus tien dagen zorgverlof per jaar. Het verlof mag in gedeelten worden opgenomen. Het gaat hier om een betaald verlof; de uitkering bedraagt 70 procent van het laatstverdiende salaris.

Over het recht op langdurend zorgverlof wordt langdurig gedebatteerd. Het gaat daarbij om nut en noodzaak ("ligt het niet meer voor de hand dat dit via maatwerk wordt opgelost via de sociale partners?"), en in relatie daarmee ook over de kring van rechthebbenden, de duur, en (vooral) de betaling. Verschillend onderzoek laat zien dat de maatschappelijke baten van een dergelijk verlof wellicht niet heel groot zijn. Een betaalde regeling maakt het opnemen van verlof voor iedereen mogelijk (en stimuleert dus gelijkheid), maar kan ook informele zorg verdringen met als gevolg dat het welvaartsverlies (in het jargon: *deadweight loss*) waarschijnlijk tamelijk omvangrijk is. Bovendien hebben de extra belastingen die nodig zijn om een dergelijke maatregel te financieren een ontmoedigend effect op de overall arbeidsmarktparticipatie (Timmermans et al. 2001; Jongen et al. 2002).

Nadat oorspronkelijk een betaalde regeling wordt voorgesteld, volgt in 2003 een wijziging, in die zin dat een koppeling met de levensloopregeling wordt voorgesteld. Het idee is derhalve dat recht op tijd via de WAZO wordt geregeld en de financiële vergoeding wordt ingevuld via de levensloopregeling. Of zoals minister

De Geus het verwoordt: “In die zin zal met de introductie van een levensloopregeling de mogelijkheid tot het financieren van langdurend zorgverlof worden ingebed in de levensloopregeling. De levensloopregeling biedt geen recht op verlof; het voorgestelde recht op langdurend zorgverlof kan dan ook niet in de levensloopregeling worden ingebed. De meerwaarde van het wetsvoorstel langdurend zorgverlof is dan ook, dat daarin een recht op verlof wordt geboden” (TK 2003-2004b, 28467). Uiteindelijk wordt in 2005 het recht op langdurend zorgverlof geïntroduceerd. Daarmee krijgen werknemers een recht op zorgverlof voor familieleden in de eerste lijn (ouders of kinderen) en voor de partner in het geval van een levensbedreigende ziekte. De duur is vastgesteld op zes werkweken in een periode van twaalf achtereenvolgende maanden. Het verlof dient halftijds te worden opgenomen, maar kan met toestemming van de werkgever ook voltijds worden ingezet, dan wel over een langere periode worden gespreid (Koopmans 2007: 131). Gegeven de aanstaande introductie van de levensloopregeling is het langdurend zorgverlof onbetaald.

Na nog weer een decennium van debat wordt in het najaar van 2014 gestemd over een modernisering van de verlofregelingen. De inzet hierbij is om een belangrijke stap te maken in de richting van een fatsoenlijke en moderne arbeidsmarkt, waarin het combineren van werk en zorg zo goed mogelijk wordt gefaciliteerd. Voor het kort- en langdurend zorgverlof betekent dit onder meer dat de kring van rechthebbenden wordt verruimd. Met ingang van 1 juli 2015 kan het zorgverlof worden opgenomen voor de zorg voor een zieke partner, kind of ouder, maar ook voor een huisgenoot, broer, zus, grootouder, kleinkind of een ander waarmee men een sociale relatie heeft. Daarnaast wordt de opname van het langdurig zorgverlof flexibeler in die zin dat het aantal verlofuren in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden wordt vastgesteld op maximaal zes keer de arbeidsduur per week. Tot slot wordt de werkingssfeer van het langdurend zorgverlof verbreed met de zorg voor zieken en hulpbehoevenden (voor kortlopend zorgverlof was dit al het geval) (TK 2014-2015).

Het langdurend zorgverlof blijft echter onbetaald. De koppeling met de levensloopregeling legt het financiële risico in feite neer bij het individu (zij het dat deze hierin door de overheid fiscaal wordt gefaciliteerd). Afgezien daarvan kent de levensloopregeling geen lang leven. De regeling is niet echt populair omdat het ingelegde geld alleen mag worden geruild voor tijd (in tegenstelling tot bijvoorbeeld de veel populairder spaarloonregeling), terwijl de regeling niet voorziet in een recht op (het opnemen van) tijd. In het regeerakkoord van het kabinet-Rutte I van september 2010 wordt de vitaliteitsregeling voorgesteld: een combinatie van de levensloopregeling en de spaarloonregeling (Regeerakkoord 2010: 44). Uiteindelijk blijft het bij plannen: wanneer het kabinet in 2012 valt, wordt de vitaliteitsregeling als onderdeel van een pakket aan bezuinigingen door de nieuwe coalitiepartners VVD en PvdA al voor de ingangsdatum van 1 januari 2013 ingetrokken.

TOETSING

De huidige vormgeving van het kort- en langdurend zorgverlof vormt geen belemmering voor werknemers met een deeltijdse aanstelling. Ook werknemers met een tijdelijk contract kunnen in principe kort- en langdurend zorgverlof opnemen. Zzp'ers zijn evenwel uitgesloten; zij hebben in dit verband geen rechten. Net als in het geval van ouderschapsverlof is ook in dit geval het nadeel van de uitsluiting tamelijk betrekkelijk, zolang het verlof onbetaald blijft. Immers, een zzp'er heeft geen behoefte aan een afdwingbaar recht op zorgtijd zolang hij of zij eigen baas is. Flexibele arbeid is hier onderdeel van de oplossing en als zodanig een substituut voor socialezekerheidsaanpakken. Zo blijkt uit onderzoek onder 851 zzp'ers dat 8 procent van de zzp'ers gekozen heeft voor een bestaan als zelfstandige om werk en mantelzorg beter te kunnen combineren, terwijl 20 procent van de zzp'ers mantelzorg verleent. Twee derde van de onderzochte zzp'ers verwacht de zorg (mantelzorg en voor kinderen) beter te kunnen combineren met werk dan als zij in loondienst waren geweest (Hoevenagel en Vroonhof 2015).

Tegelijkertijd moet worden onderkend dat de huidige wet- en regelgeving nauwelijks publieke ondersteuning biedt in een periode waarin intensieve zorg wordt gevraagd, bijvoorbeeld in het geval van een ernstig zieke partner of kind. Een werknemer heeft recht op tijd en kan in voorkomende gevallen wellicht op clementie van de werkgever rekenen; de kosten van verlof kunnen in dit geval beperkt blijven. Een zzp'er kan zijn arbeidstijden aanpassen, maar wordt onmiddellijk geconfronteerd met een navenante daling van het inkomen. Een zzp'er is in dit verband derhalve veel kwetsbaarder.

11.5 FLEXIBELE ARBEID EN HET RECHT OP KINDEROPVANG

DE HUIDIGE WET- EN REGELGEVING

In 2005 wordt in Nederland de Wet kinderopvang geïntroduceerd, nadat er vanaf eind jaren tachtig sprake is van verschillende subsidieregelingen. Met de inwerkingtreding van de wet is een systeem van vraagfinanciering geïntroduceerd met landelijke dekking. De groep van rechthebbenden betreft in principe werkende ouders met jonge kinderen. De kosten van de voorziening worden verdeeld over de overheid, de werkgever en de werkende ouder(s). Voor de laatste categorie gelden de zogeheten inkomensprijsen: ouders met een hoger huishoudinkomen krijgen minder van de kinderopvangkosten vergoed dan ouders met een lager huishoudinkomen. Een en ander is geregeld in de kinderopvangtoeslagtabel, die aangeeft welk deel van de kosten ouders vergoed krijgen bij gebruik van kinderopvang voor een eerste, dan wel tweede of volgend kind.

In de eerste jaren na de introductie van de Wet kinderopvang is het beleid vooral gericht op intensivering. Dit betekent dat de kinderopvangtoeslag stijgt en de kring van rechthebbenden toeneemt, in die zin dat ook ouders met een hoog huis-

houdinkomen recht krijgen op een kinderopvangtoeslag. Vooral vanaf 2011 verandert het beleid. Onder invloed van de crisis en sterk oplopende tekorten, wordt het beleid restrictiever en daalt de kinderopvangtoeslag aanzienlijk (OCW 2008; OCW 2010). Bovendien wordt in 2012 het arbeidsmarktkarakter van de kinderopvang versterkt door het gebruik te koppelen aan het aantal gewerkte uren. Men hoopt op deze manier ‘misbruik’ of ‘oneigenlijk’ gebruik (het gebruik van kinderopvang voor veel meer uren dan de daadwerkelijke omvang van de arbeidsparticipatie) te beperken. Voor dagopvang (KO) geldt nu dat maximaal 140 procent van het gewerkte uren van de minst werkende partner wordt vergoed; voor de buitenschoolse opvang (BSO) geldt een percentage van 70 procent. In de KO is gekozen voor een ophogingspercentage van 40 procent om op deze manier rekening te houden met reistijd, verplichte pauzes en enige flexibiliteit van ouders. De vermindering van de uren voor BSO met 30 procent vloeit voort uit het feit dat voor deze groep minder kinderopvanguren nodig zijn omdat deze kinderen op school zitten (SZW 2011).

De kring van rechthebbenden betreft werkende ouders met kinderen tot de basisschoolleeftijd. Daarbij is begrip ‘werkend’ breed ingevuld. Ook ouders die studeren, een traject volgen om werk te vinden of een inburgeringscursus volgen, hebben recht op een kinderopvangtoeslag. Datzelfde geldt voor zelfstandigen; ook zij hebben recht op kinderopvangtoeslag. Het aantal uren is hier in 2012 gekoppeld aan het aantal uren dat men daadwerkelijk besteedt aan het bedrijf. Daaronder vallen ook uren die worden besteed aan bedrijfsadministratie, het schrijven van offertes of het bijhouden van de website, maar niet de reistijd voor woon-werkverkeer (informatie van de belastingsite).

Ingeval van werkloosheid heeft de ouder nog maximaal zes maanden recht op kinderopvangtoeslag. Tot 1 januari 2015 was dit slechts drie maanden. Dit recht geldt voor het aantal uren dat iemand in zijn/haar laatste maand heeft gewerkt. Indien iemand na zes maanden nog geen werk heeft, maar wel een opleiding, inburgeringscursus of een traject naar werk volgt, wordt het recht verlengd.

TOETSING

Kinderopvangvoorzieningen zijn in Nederland vooral een arbeidsmarktinstrument. Dat betekent dat er een zekere koppeling wordt verondersteld tussen het aantal uren dat men actief is op de arbeidsmarkt en het aantal uren kinderopvangzorg. Vanaf 2012 is deze koppeling zelfs expliciet gemaakt. Gegeven dit uitgangspunt kunnen deeltijders over het algemeen hun vraag naar kinderopvang aanpassen aan de gewerkte arbeidsuren. In de praktijk kiezen de meeste ouders voor twee of drie dagen kinderopvang. Wel is er sprake van een zekere rigiditeit in het aantal uren per dag en het aantal weken per jaar. Deze rigiditeit is onder de druk van de markt wel verminderd, maar veel aanbieders richten zich nog steeds op arbeidscontracten voor 51/52 weken per jaar (Wever en Van Zijl 2014).

Voor flexibele kinderopvang is niet alleen maatwerk met betrekking tot het aantal af te nemen uren van belang. Het is ook van belang dat de contracten flexibel zijn, in die zin dat deze snel naar boven dan wel naar beneden kunnen worden bijgesteld. Lange tijd stond kinderopvang bekend om lange wachttijden, zeker voor populaire dagen. Inmiddels zijn deze wachttijden grotendeels verdampd (Hoogenbosch et al. 2012). Deze ontwikkeling is enerzijds het gevolg van een groeiend kinderopvangaanbod, anderzijds van een dalende vraag onder invloed van hogere kosten (lagere kinderopvangtoeslag) en hogere werkloosheid. Ook de opzegtermijnen zijn korter geworden; kinderdagverblijven die zijn aangesloten bij de Brancheorganisatie Kinderopvang mogen vanaf 1 maart 2014 alleen nog een opzegtermijn van een maand hanteren.

Desalniettemin is de huidige systematiek voor zzp'ers niet ideaal, vooral niet in die gevallen waarin er sprake is van een sterk wisselend aantal arbeidsuren. De aanvraag voor kinderopvangtoeslag is immers gebaseerd op het gezinsinkomen en het aantal uren van degene die het minst werkt. Op basis hiervan wordt vervolgens de kinderopvangtoeslag berekend. Aan het einde van het jaar wordt het te veel betaalde of te weinig ontvangen toeslag verrekend, hetgeen tot aanzienlijk navorderingen kan leiden. Een nieuwe financieringssysteem, waarin de ouder via een digitale portemonnee de factuur van de kinderopvanginstelling betaalbaar stelt en waarbij de factuur is gebaseerd op de werkelijk afgenomen uren, zou de flexibele urenafname kunnen faciliteren. Het is echter nog niet duidelijk wanneer deze nieuwe systematiek kan worden ingevoerd (TK 2015).

Afgezien daarvan kan nog een heel andere vraag worden gesteld, namelijk of de markt voor kinderopvang ook net zo flexibel zou moeten zijn als de markt voor arbeid. Hiervoor is reeds opgemerkt dat kinderopvang in Nederland vooral als een arbeidsmarktinstrument is neergezet. Strikt genomen zou dit impliceren dat het gebruik van de kinderopvang de flexibiliteit op de arbeidsmarkt volgt. Het is echter zeer de vraag of een dergelijk uitgangspunt ook een kwalitatief hoogwaardige kinderopvang oplevert vanuit het perspectief van het jonge kind. Het belang van flexibele arrangementen vanuit het perspectief van de ouder lijkt hier te botsen met het belang van het kind dat waarschijnlijk meer gebaat is bij voorspelbaarheid en regelmaat.

11.6 CONCLUSIE: FLEXIBEL WERKEN EN DE COMBINEERBAARHEID VAN ARBEID EN ZORG

Risico's zijn van alle tijden. Wat we als risico's definiëren en hoe we met de risico's omgaan, verandert evenwel voortdurend. De groei van de verzorgingsstaat vond plaats tegen de achtergrond van de kostwinnerssamenleving en impliceerde zowel een weerspiegeling als ook een bevestiging van deze samenleving. De veranderingen in de organisatie van werk, onder invloed van sterk veranderende vraag- en

aanbodverhoudingen, zijn aanleiding tot allerlei aanpassingen: er worden nieuwe risico's gedefinieerd, terwijl de wet- en regelgeving op het terrein van klassieke risico's zoals werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ouderdom worden aangepast.

Het thema arbeid en zorg is ook interessant omdat de overheidsbemoediging ermee is toegenomen. Terwijl bij de klassieke risico's meer op eigen verantwoordelijkheid wordt aangedrongen en de regelingen zijn versoepeld, is de regelgeving met betrekking tot het zorgrisico sinds de jaren negentig juist uitgebreid. Een moderne arbeidsmarkt – zo is de denersing – kent meer en meer werknemers die zich om meer zaken moeten bekommeren dan alleen de arbeidscarrière. Dat vereist een bepaalde publieke infrastructuur waarin het combineren van werk en zorg zo goed mogelijk wordt gefaciliteerd.

De inventarisatie in deze bijdrage maakt duidelijk hoe op dit moment de aanspraken op verlof en kinderopvang zijn aangepast aan een nieuwe werkelijkheid. Daarbij is sprake van een groeiende diversiteit in arbeidsduur (parttimewerk), in contractvorm (tijdelijke aanstellingen) en in arbeidsvorm (zzp'ers). Uit de inventarisatie blijkt dat er inmiddels nauwelijks problemen meer zijn in het geval van een deeltijdse aanstelling. Drempelwaarden voor de te werken uren zijn geslecht en de aanspraken op verlof zijn zodanig vormgegeven dat deeltijders en voltijders hierin gelijk worden behandeld. Ook de kinderopvangvoorzieningen zijn toegankelijk voor werknemers met een deeltijdse aanstelling. Voor tijdelijke contracten lijken de rechten in theorie eveneens toereikend, maar de praktijk blijkt weerbarstiger in die zin dat contracten niet altijd worden verlengd in het geval van bijvoorbeeld zwangerschap en/of het opnemen van verlof. De meeste discussie is er over de verlofaanspraken van zzp'ers. Vooral het zwangerschaps- en bevallingsverlof kent inmiddels een uitgebreide parlementaire geschiedenis. Meer in het algemeen zijn de aanspraken op deze verlofcategorie tamelijk omstrede. In technische zin verdamppt dat probleem grotendeels zolang het onbetaald verlof betreft, omdat een recht op tijd voor de zelfstandige niet geregeld hoeft te worden. In praktische zin kunnen de verschillen evenwel groot zijn omdat de werkgever in veel gevallen (een deel van) het verlof van de werknemer betaalt, terwijl de zelfstandige hier direct met de eigen verantwoordelijkheid en met de financiële consequenties wordt geconfronteerd.

Dit alles raakt aan een bredere discussie over wat een moderne, flexibele, eenentwintigste-eeuwse arbeidsmarkt nu precies vraagt in termen van wet- en regelgeving op het terrein van arbeid en zorg. Juist die moderne en flexibele arbeidsmarkt biedt immers ook deels de eigen oplossing.

Vanuit het perspectief van arbeid en zorg is een goed toegankelijk systeem van verlofrechten en kinderopvangfaciliteiten vooral urgent in een rigide arbeidsmarkt waarin iedereen wordt geacht voltijds te werken. Immers, in een dergelijke situatie vergt de combinatie van arbeid en zorg een aanpassing van hetzij de arbeidstijd (via verlof), hetzij de zorgverantwoordelijkheid (via kinderopvang). Dat is allemaal minder aan de orde wanneer er in deeltijd kan worden gewerkt of wanneer er – zoals in het geval van een zzp'er – sprake is van een zekere autonomie in de arbeidstijden. In dat geval is de factor tijd minder knellend en is de vraag naar verlof c.q. kinderopvang navenant lager. Dat Nederland een relatief beperkte zorginfrastructuur kent, is dan ook sterk gerelateerd aan de flexibele arbeidsmarkt. Werknemers in Nederland hebben de mogelijkheid (en kunnen het zich veroorloven) om minder uren te werken en binnen dat flexibele regime kunnen arbeid en zorg relatief eenvoudig worden gecombineerd.

De vraag naar publieke ondersteuning is hiermee echter niet van tafel, omdat een dergelijke systematiek de zorgverantwoordelijkheid impliciet bij het individu legt. En dat is niet in alle gevallen even haalbaar. Een zzp'er met een zieke partner, of een alleenstaande ouder met een tijdelijk contract en een ziek kind wordt met de harde kanten van de huidige zorginfrastructuur geconfronteerd. Vooral betaald verlof is in Nederland als publiek arrangement (eerste pijler) nauwelijks voorhanden. Het probleem is hier dus niet zozeer dat dergelijk verlof niet toegankelijk is voor werknemers met een flexibel arbeidspatroon, maar dat het in veel gevallen überhaupt niet voorhanden is. De conclusie voor kinderopvang ligt iets anders, in die zin dat hier het flexibele arrangement wel geleverd kan worden, maar dat niet helemaal duidelijk is wat dit betekent voor de kwaliteit van de kinderopvang en de ontwikkelingskansen van kinderen.

Met een verwijzing naar het openingscitaat moet de conclusie dan ook zijn dat in de nieuwe werkelijkheid betaalde arbeid minder 'binair' is vormgegeven. Juist deze flexibele en fluïde werkelijkheid creëert mogelijkheden voor de combinatie van arbeid en zorg. Tegelijkertijd moet worden geconstateerd dat een dergelijke individuele oplossing niet in alle gevallen haalbaar is. Zorg is ook een sociaal risico waarop een passend antwoord moet worden gevonden, juist ook in een veranderende werkelijkheid waarin meer en meer flexibel wordt gewerkt.

LITERATUUR

- Barr, N. (2001) *The Welfare State as Piggy Bank. Information, risk, uncertainty and the role of the state*, Oxford: Oxford University Press.
- Beeksma, M. en J. Junger-van Hoorn (2010) *Faciliteiten arbeid en zorg 2009*. Een onderzoek naar cao-afspraken met betrekking tot arbeid-en-zorg faciliteiten, Den Haag: Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving.
- CGB (Commissie Gelijke Behandeling) (2012) *Hoe is het bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk*, Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling.
- Coalitieakkoord tussen de Tweede Kamerfracties van CDA, PvdA en ChristenUnie, 7 februari 2007.
- Hoevenagel, R. en P. Vroonhof (2015) *De combinatie van werk en zorg. Ervaringen van zzp'ers. Resultaten zzp panel 2^e meting 2014*, Zoetermeer: Panteia
- Hoogenbosch, J., P. van Zijl en Y. Wever (2012) *Wachttijden en wachtlijsten kinderdagverblijven en buitenschoolse opvang – 7e meting*, Den Haag: B&A Groep, beschikbaar op: www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2012/10/10/wachttijden-en-wachttijden-in-de-kinderopvang.
- Jong, P. de, L. von Meyenfeldt en A. Tsiachristas (2009) *Evaluatie einde WAZ*. Onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW, Den Haag: APE Public Economics, beschikbaar op: http://docs.minszw.nl/pdf/129/2009/129_2009_3_13392.pdf.
- Jongen, E., B. Kuipers en E. Westerhout (2002) *Verlof en arbeidsmarkt*. CPB Document nr. 25, Den Haag: Centraal Planbureau, beschikbaar op: www.cpb.nl/publicatie/verlof-en-arbeidsmarkt.
- Koopmans, I. (2007) *De beheersing en verdeling van het zorgrisico. Modernisering van de sociale zekerheid 1987-2007*, Amsterdam: Aksant.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2008) *Meerjarenperspectief kinderopvang*, Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2010) *Brief Kinderopvangtoeslag 2011*, 11 juni, beschikbaar op: www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2010/06/11/brief-aan-de-tweede-kamer-over-kinderopvangtoeslag-vanaf-2011.html.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2006) *Beleidsdoorlichting Arbeid en Zorg. Een evaluatie van artikel 25 van de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, september, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2011) *Ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit kinderopvangtoeslag en tegemoetkomingen in kosten kinderopvang*, juni, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Plantenga, J. (1993) *Een afwijkend patroon: honderd jaar vrouwenarbeid in Nederland en (west)Duitsland*, Amsterdam: SUA.

- Plantenga, J. en C. Remery (2009) 'Parental leave in the Netherlands', *CESifo DICE report 2*: 47-51.
- Regeerakkoord 2010. Vrijheid en Verantwoordelijkheid VVD-CDA <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2010/09/30/regeerakkoord-vvd-cda>
- Timmermans, J., A. de Boer, C. van Campen, M. de Klerk, J. de Wit en I. Woittiez (2001) *Vrij om te helpen: verkenning betaald langdurig zorgverlof*. SCP Publicatie 2001-6, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Tweede Kamer (1995-1996) *Verzekering tegen geldelijke gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid en een uitkeringsregeling in verband met bevalling voor zelfstandigen, beroepsbeoefenaren en meewerkende echtgenoten (Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen)*, 24 758, nr. A, gepubliceerd 11 juni 1996, beschikbaar op: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/dossier/24758/kst-24758-A?resultIndex=38&sorttype=1&sortorder=4>.
- Tweede Kamer (2003-2004a) *Wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen en enige andere wetten in verband met de beëindiging van de toeging tot de verzekering voor diegenen die op of na inwerkingtreding van de wet arbeidsongeschikt worden (wet eind toegang verzekering WAZ)*, 29 497, nr. 7, Nota naar aanleiding van verslag, 25 mei 2004, beschikbaar op: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29497-7>.
- Tweede Kamer (2003-2004b) *Wijziging van de Wet arbeid en zorg en enige andere wetten in verband met het tot stand brengen van een recht op langdurig zorgverlof en het aanbrengen van enkele verbeteringen*, 28 467, nr. 7. Nota aan aanleiding van het verslag, 20 januari 2004.
- Tweede Kamer (2012-2013) *Zelfstandig ondernemerschap*, 31 311, nr. 101. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, beschikbaar op: www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2013Z14807&did=2013D30174.
- Tweede Kamer (2014-2015) *Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden*, 32 855, nr. A, beschikbaar op: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/dossier/32855/h-tk-20142015-12-9?resultIndex=13&sorttype=1&sortorder=4>.
- Tweede Kamer (2015) *Kabinetsbesluit nieuwe financieringssysteem kinderopvang*, 31 322, nr. 277, brief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 5 juni 2015.
- Wever, Y. en P. van Zijl (2014) *Aanbod en contracten in de kinderopvang*. Den Haag: B&A Groep, beschikbaar op: www.boink.info/media/17c54ff5/Eindrapport%20B&A%20-%20Aanbod%20en%20contracten%20in%20de%20kinderopvang.pdf.