
Balans werk- en privéleven: nieuwe verlofregels voor gezinszorg

Het Europees Parlement heeft nieuwe regels aangenomen om ouders en verzorgers in staat te stellen hun werk en privéleven beter te combineren.

Flexibelere arbeidsomstandigheden en familie of zorg-gerelateerd verlof zijn een stap richting [een socialer Europa](#), sinds ze werkende ouders en verzorgers helpen om privé- en professionele belangen in evenwicht te brengen. Daarnaast wordt de noodzaak om te kiezen tussen familie en carrière op die manier vermeden.

De impact op gendergelijkheid

De nieuwe regels voor een beter [evenwicht tussen werk en privéleven](#) die aangenomen werden op 4 april 2019, doelen er op de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Daarnaast willen de regels prikkels creëren voor vaders om gezins-gerelateerd verlof te nemen en ter bevordering van gendergelijkheid en gelijke kansen.

Vrouwen, met een arbeidsparticipatie van [66,5%](#) (in vergelijking met 78% voor mannen) in 2017, werken veel vaker deeltijds om te zorgen voor hun kinderen en familieleden. Hierdoor hebben zij vaker onderbrekingen in hun loopbaan, wat bijdraagt aan het feit dat vrouwen over het algemeen gemiddeld minder betaald krijgen dan mannen, en een [kleiner pensioen](#) opbouwen.

Volgende stappen

De nieuwe regels moeten formeel door de Raad worden goedgekeurd voordat ze van kracht kunnen worden. Daarna hebben de EU-landen drie jaar de tijd om eraan te voldoen.

WERK PRIVÉLEVEN

WAT VERANDERT ER IN DE NIEUWE REGELS?

Ten minste **10 werkdagen** **VADERSCHAPSVERLOF** rond de geboorte

Ten minste **4 maanden** **OUDERSCHAPSVERLOF** per ouder, waarvan 2 maanden niet-overdraagbaar zijn

5 werkdagen **ZORGVERLOF** per jaar voor werknemers die de zorg voor een familielid met een ernstige medische aandoening op zich nemen

FLEXIBELE WERKREGELINGEN

ZWANGERSCHAPSVERLOF	VADERSCHAPSVERLOF	OUDERSCHAPSVERLOF
Verlof voor moeders vlak voor, tijdens en onmiddellijk na de bevalling	Korte verlofperiode voor vaders, gewoonlijk onmiddellijk na de geboorte van het kind	Verlof om te zorgen voor kinderen tijdens de eerste levensjaren

Bronnen: EPRS, Europese Commissie

europarl.eu

Nieuwe EU-regels voor een betere balans tussen werk- en privéleven

Hoofdzaken van de nieuwe regels

- De wetgeving zou nieuwe of hogere minimumnormen voor ouderschaps- en mantelzorgverlof vaststellen.

- Recht op minstens 10 werkdagen vaderschapsverlof voor vaders of gelijkwaardige tweede ouders (indien erkend door de nationale wetgeving) rond het tijdstip van de geboorte.
- Recht op minimaal vier maanden ouderschapsverlof, waarvan twee maanden betaald en niet overdraagbaar zijn. Het niveau van compensatie zou worden bepaald door de EU-landen.
- Werknemers die voor ernstig zieke of afhankelijke familieleden zorgen, zouden vijf dagen mantelzorgverlof per jaar kunnen krijgen.
- Ouders en verzorgers kunnen profiteren van verbeterde rechten om flexibele werkregelingen aan te vragen, bijvoorbeeld flexibele of beperkte werktijden.

Meer over wat de EU doet voor werknemersrechten

De EU werkt gestaag aan de [verbetering van de arbeidsomstandigheden](#). In 2019 steunden Parlementsleden [nieuwe regels die minimumrechten voor alle werknemers invoeren](#), inclusief atypische vormen van werkgelegenheid, zoals zogenaamde tijdelijke posities in tijdelijke functies. Ook keurden ze een hervorming van regels voor [gedetacheerde werknemers](#) goed zodat zij betere bescherming krijgen.

De EU heeft ook regels vastgesteld met betrekking tot [arbeidstijd, gezondheid en veiligheid op het werk](#) en [sociale zekerheid bij het werken in een ander EU-land](#).

Meer informatie

[Persbericht \(4 april 2019\)](#)

[Procedure \(Engels\)](#)

[Briefing: een nieuwe richtlijn over de balans tussen werk en privéleven \(Engels\)](#)

[Infografiek \(Engels\)](#)