

Vergaderjaar 2011–2012

32 855

Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden

Nr. 5

VERSLAG

Vastgesteld 30 september 2011

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹, belast met het voorbereidend onderzoek van bovenstaand wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen.

Onder het voorbehoud dat de regering de vragen en opmerkingen in dit verslag afdoende zal beantwoorden, acht de commissie hiermee de openbare behandeling van het voorstel van wet voldoende voorbereid.

Inhoudsopgave**blz.**

I	ALGEMEEN	1
1.	Inleiding	1
2.	Inhoud van wetsvoorstel	3
3.	Financiële, juridische en bestuurlijke aspecten	10
II	ARTIKELSGEWIJS	11

¹ Samenstelling:

Leden: Gent, W. van (GL), voorzitter, Hamer, M.I. (PvdA), Sterk, W.R.C. (CDA), Smeets, P.E. (PvdA), Hijum, Y.J. van (CDA), Omtzigt, P.H. (CDA), Koşer Kaya, F. (D66), Ulenbelt, P. (SP), Ortega-Martijn, C.A. (CU), Dijck, A.P.C. van (PVV), ondervoorzitter, Spekman, J.L. (PvdA), Vermeij, R.A. (PvdA), Ouwehand, E. (PvdD), Karabulut, S. (SP), Ladders, W.J.H. (VVD), Dijkgraaf, E. (SGP), Azmani, M. (VVD), Koolmees, W. (D66), Jong, L.W.E. de (PVV), Klaver, J.F. (GL), Huizing, M.E. (VVD), Straus, K.C.J. (VVD) en Besselaar, I.H.C. van den (PVV).

Plv. leden: Voortman, L.G.J. (GL), Heijnen, P.M.M. (PvdA), Uitslag, A.S. (CDA), Klijnsma, J. (PvdA), Biskop, J.J.G.M. (CDA), Smilde, M.C.A. (CDA), Dijkstra, P.A. (D66), Kooiman, C.J.E. (SP), Schouten, C.J. (CU), Fritsma, S.R. (PVV), Çelik, M. (PvdA), Dijsselbloem, J.R.V.A. (PvdA), Thieme, M.L. (PvdD), Gesthuizen, S.M.J.G. (SP), Neppérus, H. (VVD), Staaij, C.G. van der (SGP), Aptroot, Ch.B. (VVD), Pechtold, A. (D66), Klaveren, J.J. van (PVV), Sap, J.C.M. (GL), Houwers, J. (VVD), Harbers, M.G.J. (VVD) en Mos, R. de (PVV).

I ALGEMEEN*1. Inleiding*

De leden van de VVD-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van de voorgestelde wijzigingen van de Wet arbeid en zorg (Wazo) en de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA). De leden onderschrijven de noodzaak om arbeid en zorgtaken goed met elkaar te laten combineren. Zeker nu is arbeidsparticipatie van groot belang. De leden van de VVD-fractie hebben wel nog enkele vragen aan de regering over voorliggend wetsvoorstel. De leden van de VVD-fractie willen benadrukken dat verlofmogelijkheden vooral geregeld moeten worden in overleg tussen werkgevers en werknemers. Wetgeving is ondersteunend. De leden van de VVD-fractie vinden flexibilisering van verlof wel van belang en vinden het daarom nu passend dat de regering de flexibilisering wettelijk faciliteert. Daarnaast willen de leden aangeven dat het goed is dat de regering kijkt naar de mogelijkheden binnen bestaande wetgeving en er zodoende niet voor kiest om voor elk sympathiek voorstel een aparte regeling of wet te creëren.

De leden van de PvdA-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel. De leden herkennen dat voor werkende vrouwen en mannen de combinatie van werk en zorg in toenemende mate een complexe aangelegenheid is. Het is wenselijk om belemmeringen in de Wazo en de WAA weg te nemen, zodat verlof- en arbeidstijden flexibeler kunnen worden. Enerzijds gaat het nog niet goed genoeg met de arbeidsparticipatie van vrouwen: het aandeel vrouwen in fulltime banen en hogere functies is nog steeds laag. Anderzijds zijn er steeds meer mannen die meer tijd zouden willen besteden aan de opvoeding van kinderen of verzorging van hun naasten, maar hiertoe beperkte mogelijkheid zien en weerstand vinden bij hun werkgever. De leden van de PvdA-fractie vinden het wetsvoorstel echter nog onvoldoende tegemoetkomen aan de wensen van de samenleving en heeft enkele kritische opmerkingen.

De leden van de PVV-fractie hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel en willen de regering nog enkele vragen voorleggen.

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van dit wetsvoorstel. Het belang van een goed werkend verlofstelsel is groot. De combinatie van arbeid en zorgtaken vraagt de nodige inventiviteit van mensen voor hun dagelijks leven. Soms is er ook dan nog sprake van een extra knelpunt. Dat kan voorzien zijn (bevalling) of soms onverwachts (plotselinge ziekte). Voor dit laatste is er de mogelijkheid tijdelijk geheel of gedeeltelijk verlof te nemen. Verlof is nodig op het moment dat de balans tussen werk en zorgtaken om welke reden dan ook uit het lood dreigt te raken. Verlof werkt daarmee als smeerolie om de motor van werk en zorg aan de gang te houden. Met de groei van de arbeidsparticipatie voor mannen en vrouwen staat in veel meer gezinnen de combinatie van arbeid en zorg op de agenda. De zorg voor kinderen, maar ook zorg door mantelzorgers doet de vraag naar flexibele verlofmogelijkheden toenemen.

De leden van de SP-fractie hebben met interesse voorliggend wetsvoorstel gelezen. Ten aanzien van dit wetsvoorstel hebben deze leden nog een aantal vragen.

De leden van de GroenLinks-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Om een ontspannen samenleving te creëren is het combineren van arbeid en zorg voor de leden van de GroenLinks-fractie van groot belang. De titel van het wetsvoorstel belooft regelingen die aansluiten op de behoeften die mensen vandaag de dag nodig hebben om te kunnen werken, leven en zorgen. De leden van de GroenLinks-fractie hebben het voorliggende wetsvoorstel dan ook met veel aandacht gelezen. Er staan een aantal voorstellen in die kleine stapjes in de goede richting zetten, maar wat de leden van de GroenLinks-fractie betreft zijn die stappen te klein en leiden ze niet tot een daadwerkelijke modernisering van de regeling voor verlof en arbeidstijden.

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden vinden het goed om de verlofregelingen en arbeidstijden te flexibiliseren, zodat ouders en verzorgers hun werk en zorgtaken beter kunnen combineren. Genoemde leden onderschrijven dan ook de doelstelling van de regering met dit voorstel, maar willen wel de onderstaande vragen voorleggen.

De leden van de SGP-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel en hebben nog enkele vragen.

2. Inhoud van wetsvoorstel

Algemeen

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering kan bevestigen dat dit voorstel het verlofstelsel niet uitbreidt met meer verlof (uitgezonderd het bevallingsverlof), maar dat deze wijzigingen enkel flexibilisering en meer keuzevrijheid mogelijk maken. Kan de regering daarnaast aangeven in hoeverre deze regeling past in het «Nieuwe Werken»?

De leden van de VVD-fractie willen graag weten van de regering of de afwijkmogelijkheid bij CAO, die nu reeds door bedrijven en bedrijfstakken wordt toegepast op verlofregelingen, gehandhaafd blijft met dit wetsvoorstel?

De leden van de PvdA-fractie zijn er voorstander van dat de huidige regelingen voor zorgverlof (ouderschapsverlof, langdurend zorgverlof, kortdurend zorgverlof, verpleeg- en adoptieverlof, kraamverlof en calamiteitenverlof) worden samengevoegd tot één zorgverlofregeling. Op diverse momenten in het leven hebben mensen behoefte aan verlof, bijvoorbeeld vanwege ziekte van een naaste of opvoeding van een kind. Waarom kiest de regering slechts voor beperkte aanpassing van de huidige regelingen en niet voor één regeling voor verlof- en arbeidstijden? De leden van de PvdA-fractie constateren dat de Raad van State concludeert dat het wetsvoorstel in zeer beperkte mate gevolg geeft aan de vele opties die in de beleidsverkenning zijn uiteengezet. De maatregelen in het wetsvoorstel zijn in ogen van de Raad wellicht onvoldoende toekomstbestendig, kijkend naar de verwachte economische en maatschappelijke ontwikkeling. Dit is serieuze kritiek. De leden van de PvdA-fractie vragen zich af waarom de regering niet meer richtingen uit de beleidsverkenning overneemt? Kan de regering een overzicht geven van hoe de acht uitgangspunten uit de beleidsverkenning zijn uitgewerkt in het voorliggende wetsvoorstel?

Het is de leden van de PvdA-fractie gelegen dat de nieuwe regelingen beter toegankelijk zijn voor mannen en vaders, aangezien zij er momenteel weinig gebruik van maken. De regering noemt dit voornemen helemaal niet en formuleert hier ook geen beleid op. Waarom niet?

De leden van de CDA-fractie constateren dat er inmiddels een scala aan verlofregelingen bestaat, maar elk met een eigen systematiek. Als een wens tot verlof hier niet in past, wordt weer een andere vorm van verlof gecreëerd, zoals nog niet zo lang geleden is gebeurd met het vaderverlof. Iedereen onderschrijft het belang van de binding van vader met een pasgeboren kind, maar waarom zou dat niet binnen bestaande regelingen passen? Kan de regering hier nog eens op in gaan?

Het uitgangspunt van de leden van de CDA-fractie is dat verlof primair wordt geregeld tussen werkgevers en werknemers in het arbeidsvoorwaardelijke overleg en/of CAO. De overheid legt de kaders vast voor het verlof. Bij verlof is de draagvlakcomponent erg groot. Het mag de arbeidskosten niet opjagen, het moet mogelijk zijn voor de werkgever als de werknemer verlof neemt en het moet bovendien voor de collega's ook mogelijk zijn. In het algemeen lukt het goed om afspraken te maken. Kan de regering op deze uitgangspunten van de leden van de CDA-fractie reageren?

De leden van de CDA-fractie stellen dat het uitgangspunt van de voorstellen in het wetsvoorstel als volgt is: er wordt geprobeerd meer mogelijkheid te bieden voor maatwerk bij de opname van verlof. Anders wordt de reikwijdte van verlofregelingen uitgebreid. Er worden procedurele en andere bepalingen geschrapt zodat mogelijkheden voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur flexibeler kunnen worden gebruikt. De reikwijdte van het kort- en langdurig zorgverlof wordt uitgebreid naar

werknemers die zorgen voor huisgenoten andere dan partner, ouder of kind. De leden van de CDA-fractie vragen op welke wijze in het algemeen in het wetsvoorstel aandacht wordt besteed aan de mantelzorger?

De leden van de SP-fractie vragen of de regering kan aangeven in welke mate voorliggend wetsvoorstel bijdraagt aan de gelijke kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt, aan het aanpakken van beloningsverschillen en aan de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren voor zowel moeders als vaders. Kan de regering doelstellingen formuleren die met voorliggend wetsvoorstel bereikt gaan worden?

De leden van de SP-fractie vragen of de regering een overzicht kan geven van het aantal gebruikers van de diverse verlofregelingen (ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof, langdurig zorgverlof en kortdurend zorgverlof, adoptieverlof, kraamverlof, etc.). Kan de regering toelichten welke toename er na aanleiding van onderliggend wetsvoorstel wordt verwacht met betrekking tot de opname van verlof en aanpassing van de arbeidstijden?

De leden van de SP-fractie vragen waarom de regering geen waakverlof heeft opgenomen in voorliggend wetsvoorstel.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om een nadere onderbouwing waarom de regering met dit voorstel acht dat de toekomstbestendigheid van de regelingen voor verlof en arbeidstijden voldoende is gewaarborgd. Wat is de bredere visie van de regering op het combineren van arbeid en zorg? Leidt de voorgestelde vormgeving van de flexibilisering bovendien niet tot een nog ingewikkelder stelsel? Welke maatregelen wil de regering nemen om het stelsel overzichtelijker te maken? Genoemde leden vragen de regering om vanuit dit oogpunt alsnog met een reactie te komen op de andere geïnventariseerde beleidsaanpassingen in de Beleidsverkenning modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden uit 2008.

Aanpassing arbeidsduur

De leden van de VVD-fractie constateren dat de huidige termijn in de WAA waarna de werknemer een nieuw verzoek kan indienen wordt verkort tot 1 jaar. Kan de regering aangeven waarom er is gekozen voor een periode van een jaar? Wanneer er sprake is van onvoorziene omstandigheden kan ook afgeweken worden van de periode van 1 jaar. Wat is dan de periode van 1 jaar nog waard? De leden van de VVD-fractie vragen zich af wie bepaalt wat onvoorziene omstandigheden zijn en wat er gebeurt als werknemer en werkgever het oneens zijn over de aangevoerde (definitie van) onvoorziene omstandigheden.

De leden van de VVD-fractie steunen dat op basis van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen een verzoek kan worden geweigerd. Kan de regering een aantal voorbeelden geven van deze zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen? En ook hier zijn de leden benieuwd wat er gebeurt als de werknemer en de werkgever het oneens zijn over de vraag of de door de werkgever genoemde reden onder zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen vallen. De leden vragen of de regering hierop kan reageren.

De leden van de PvdA-fractie vinden het van groot belang dat werknemers, indien dit nodig is, hun arbeidspatroon kunnen aanpassen. Waarom kiest de regering voor een vorm waarin de werknemer slechts één keer per jaar een verzoek kan indienen tot aanpassing van de arbeidsduur? Waarom niet voor meerdere keren? Wat is de definitie van onvoorziene omstandigheden en wie beoordeelt of er inderdaad een versnelde aanpassing van de arbeidsduur nodig is? In de laatste brief van de regering (Kamerstukken II 2009/2010 26 447 nr. 45) wordt gesteld dat de

vier maanden termijn, waarvoor een verzoek moet worden gedaan, een belemmering kan zijn, indien aanpassing binnen deze periode nodig is vanwege bijvoorbeeld zich plotseling voordoende (mantel-)zorgtaken of door (onverwachte) veranderingen in het arbeidspatroon van de partner. Waarom is de vier maanden termijn niet verkort in het wetsvoorstel?

De leden van de PVV-fractie vragen of de regering kan aangeven hoe vaak er op dit moment een beroep wordt gedaan op de WAA om de arbeidsduur naar beneden aan te passen om het werk beter af te stemmen op wijzigingen in de privé situatie?

De nieuwe regeling biedt de verzochte aanpassing van de arbeidsduur van tijdelijke aard te laten zijn. Dit biedt de mogelijkheid om de arbeidsduur tijdelijk te verminderen in verband met een tijdelijke situatie van zorg om die daarna te compenseren door een tijdelijke periode waarin de gebruikelijke arbeidsduur wordt uitgebreid.

De leden van de PVV-fractie vragen hoe de regering dit ziet in relatie met een fulltime dienstverband? Stel dat een werknemer een 40-urige werkweek heeft en de arbeidsduur gedurende half jaar aanpast tot 20 uur per week: is het dan de bedoeling dat de werknemer het volgende half jaar 60 uur per week gaat werken?

De leden van de CDA-fractie stellen dat uit onderzoek blijkt dat een beroep op de wet meestal niet nodig is om met de werkgever afspraken te maken om in deeltijd te kunnen werken. Toch vormt die wet op gezette tijden wel een stok achter de deur. De huidige WAA is niet flexibel genoeg: het verzoek moet vier maanden van tevoren worden ingediend; het verzoek mag maar eenmaal per twee jaar worden gedaan; alleen werknemers die langer dan een jaar in dienst zijn komen in aanmerking en het moet gaan om een langere periode. Het is belangrijk dat er ook mogelijkheden zijn voor tijdelijke perioden van minder uren werken, bijvoorbeeld in verband met mantelzorg. En hoewel dit, net als de huidige constructie, vermoedelijk op basis van afspraken te regelen zal zijn, vinden de leden van de CDA-fractie een wettelijke aanpassing om dit mogelijk te maken verstandig. Hetzelfde geldt voor de arbeidsplaats. Het kan voor een werknemer handig zijn in verband met zorgtaken om thuis te kunnen werken in plaats van op het bedrijf. De leden van de CDA-fractie zouden graag zien dat de werknemer hiertoe een verzoek kan doen. Zij stellen dat dit bovendien ook nog eens zou kunnen leiden tot een vermindering van de files. Hiertoe is inmiddels een initiatiefwetsvoorstel ingediend (Kamerstukken II, 2010/2011, 32 889).

De leden van de CDA-fractie kunnen zich vinden in de aanpassingen van de WAA. Een van de onderdelen is de introductie van de mogelijkheid om een verzoek tot aanpassing van arbeidsduur in te dienen als er sprake is van onvoorziene omstandigheden (kan ook als het jaar nog niet is verstreken). In hoeverre moeten deze onvoorziene omstandigheden worden toegelicht?

De leden van de SP-fractie vragen hoe vaak wordt op dit moment een beroep gedaan op de WAA. Hoe vaak verwacht de regering dat na wijziging van de wet een beroep wordt gedaan op de WAA?

De leden van de GroenLinks-fractie hebben met veel interesse kennisgenomen van de wijzigingen in de WAA. De regering kiest voor een vergemakkelijking van de aanpassing van de arbeidsduur om werknemers te bedienen in het beter kunnen combineren van arbeid en zorg. De leden van de GroenLinks-fractie vragen waarom de regering er niet voor heeft gekozen om werknemers het recht op het indienen van een verzoek tot aanpassing arbeidsduur te geven?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering welke effecten door de voorgestelde wijzigingen worden verwacht op het beroep van de WAA. Hoe vaak verwacht de regering dat werknemers specifiek gebruik gaan maken van de mogelijkheid om bij onvoorziene omstandigheden altijd eerder een verzoek in te kunnen dienen?

Ouderschapsverlof

De leden van de VVD-fractie constateren dat werknemers die van baan veranderen na indiensttreding bij een nieuwe werkgever kunnen verzoeken om opname van (het resterende deel van) het ouderschapsverlof. De werknemer moet aan de oude werkgever een verklaring vragen met daarin het resterende deel van het ouderschapsverlof. Dat uitgangspunt wordt gedeeld door de leden van de VVD-fractie. Wel vinden zij communicatie van belang. Hoe wordt de werknemer geïnformeerd dat hij/zij zelf de verklaring moet aanvragen en dat deze niet automatisch verstrekt wordt door de oude werkgever?

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom de regering er voor kiest het recht op een ononderbroken ouderschapsverlof van 50% van de arbeidsduur per week te laten vervallen, terwijl de werkgever een verlofaanvraag altijd zou kunnen afwijzen als er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn. Wordt praktisch de mogelijkheid tot ononderbroken ouderschapsverlof voor werknemers door deze maatregel niet verkleind? Waarom gaat de regering er van uit dat de aanpassing leidt tot meer opname van het (ononderbroken) ouderschapsverlof? Op basis van welk onderzoek verwacht de regering dat er meer verlof zal worden opgenomen? Hoe heeft de regering de dekking van € 5 miljoen minder inkomsten, door verwacht toenemend gebruik van de ouderschapsverlofkorting, nu in de begroting geregeld?

De leden van de PvdA-fractie zijn verbaasd dat de regering stelt dat het onnodig is een maximumtermijn in te voeren voor de reactie van de werkgever op het ouderschapsverlofverzoek. Het is toch mogelijk dat een werkgever vier weken na een verlofverzoek geen wijziging in dit verzoek heeft aangebracht, maar vervolgens nog weken wacht er een daadwerkelijke goedkeuring of afkeuring aan te verlenen, waardoor de werknemer lang in onzekerheid blijft zitten? Waarom kiest de regering er niet voor om wettelijk vast te leggen dat een werkgever één maand voordat het verzoek zou zijn ingegaan een reactie moet geven? Zo heeft een werknemer, indien hij het oneens is met de reactie van de werkgever, de mogelijkheid zijn opzeggingstermijn – vaak een maand – te gebruiken om op het eerder gewenste moment voor zijn kinderen te zorgen.

De leden van de PvdA-fractie willen dat ouders recht hebben om ouderschapsverlof op te nemen indien hun kinderen ouder zijn dan acht jaar. Soms kan het nodig zijn om een kind dat veel problemen heeft bij te staan in de pubertijd of een andere levensfase. Waarom kiest het de regering hier niet voor? De leden van de PvdA-fractie hebben eerder een keuzemogelijkheid in het ouderschapsverlof voorgesteld, namelijk tussen 26 weken tegen betaling van 50% wettelijk minimumloon (WML) of 13 weken tegen betaling van 100% WML. Momenteel kunnen sommige personen ouderschapsverlof niet permitteren omdat het slecht wordt betaald, met de voorgestelde aanpassing van de leden van de PvdA-fractie kan dit makkelijker. Hoe staat de regering tegenover deze optie?

De leden van de PVV-fractie hebben een vraag over de voorwaarde dat de arbeidsverhouding niet langer dan ten minste een jaar hoeft te bestaan voordat ouderschapsverlof kan worden opgenomen zodat de werknemer bij indiensttreding bij een nieuwe werkgever kan verzoeken om het resterende deel van het ouderschapsverlof op te nemen. De werknemer

heeft hiervoor een verklaring van de oude werkgever nodig omtrent de omvang van het eerder genoten ouderschapsverlof. Hoe wordt de werknemer op de hoogte gebracht dat deze verklaring nodig is voor de nieuwe werkgever om te kunnen beoordelen of en in welke omvang nog recht bestaat op ouderschapsverlof en dat hij deze verklaring van de oude werkgever moet krijgen?

De leden van de CDA-fractie stellen dat de werknemer kan verzoeken om elke gewenste wijze van opname van het ouderschapsverlof en dat dit verzoek wordt toegestaan tenzij zwaarwegende belangen dit voorkomen. Kan de regering aangeven wat hier het voordeel van is? In hoeverre wijkt dit af van de huidige bepalingen? Heeft de regering overwogen om ook het kraamverlof hierin op te nemen?

De leden van de SP-fractie vragen wat de reden is dat de regering niet heeft gekozen voor een wettelijk recht op betaald ouderschapsverlof tegen 70% van het WML. Uit de emancipatiemonitor 2010 blijkt dat hoger opgeleiden (en dus beter betaalden) drie keer zo vaak ouderschapsverlof opnemen dan lager opgeleiden. Middelbaar opgeleiden nemen twee keer zo vaak ouderschapsverlof op als lager opgeleiden. Wat is de reden dat de regering het ouderschapsverlof niet financieel toegankelijk maakt voor lager betaalden?

Ook vragen deze leden of de regering kan toelichten waarom zij er niet voor heeft gekozen om werkgevers en werknemersorganisaties te verplichten bij het afsluiten van CAO's doorbetaling van het ouderschapsverlof te regelen. Kan de regering toelichten in hoeveel CAO's betaald ouderschapsverlof is geregeld/opgenomen?

De leden van de SP-fractie vragen of een werknemer bezwaar kan maken wanneer de werkgever een verzoek tot opname van het ouderschapsverlof weigert. Zo ja, hoe en waar? Zo nee, waarom niet?

Ook vragen deze leden of de regering mogelijkheden ziet voor een dubbel ouderschapsverlof voor alleenstaande ouders waarvan één van de ouders uit beeld is.

Acht de regering het wenselijk dat het ouderschapsverlof in voorliggend voorstel kan gaan fungeren als babyverlof? Is het in de ogen van de regering niet wenselijk om een apart babyverlof in het wetsvoorstel op te nemen in plaats van ouders een deel van het ouderschapsverlof te ontnemen voor de periode direct na de bevalling? Zo nee, waarom niet?

De leden van de GroenLinks-fractie zijn van mening dat de flexibilisering van de opname van ouderschapsverlof een stap in de goede richting is. De leden van de GroenLinks-fractie zijn echter verbaasd dat de regering met deze flexibilisering het ouderschapsverlof geheel gelijk trekt met het vader- of babyverlof en vragen waar dit op is gebaseerd. Het vader- of babyverlof is immers een betaalde uitbreiding van het kraamverlof. Meerdere partijen hebben daar in het verleden om gevraagd (zie de Kamermoties en -amendementen 26 447 nr. 21, 24 332 nr. 5, 27 207 nr. 35 en 270 207 nr. 34). Het ouderschapsverlof dient een ander doel. Bovendien is het ouderschapsverlof onbetaald. In de visie van de leden van de GroenLinks-fractie erkent de regering dat betaling een belangrijke reden is voor mannen om ouderschapsverlof op te nemen. Waarom dan toch de verwachting dat vaders het ouderschapsverlof gaan inzetten voor het babyverlof? En betekent die constatering dat de regering het voornemen om de ouderschapsverlofkorting te schrappen helemaal loslaat?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen wat de verwachting in aantallen is ten aanzien van het beroep op het ouderschapsverlof.

Pleegzorg- en adoptieverlof (Motie-Ortega-Martijn)

De leden van de PvdA-fractie vragen de regering waarom er gekozen is voor een maximale feitelijke opname van pleegzorg- en adoptieverlof van vier weken, binnen een periode van een half jaar? Kijkend naar het doel van de regering (ondersteuning van de hechting tussen kind en gezin), is de verruiming naar een half jaar niet contraproductief? Wat is er wetenschappelijk bekend over de periode die ouder en pleeg- of adoptiekind nodig hebben om de gewenste hechting op te bouwen?

De leden van de PVV-fractie vragen of de regering kan aangeven wat er wordt bedoeld met de mogelijkheid die aan de uitbreiding van het pleeg- en adoptieverlof wordt toegevoegd dat de werknemer (in goed overleg met werkgever) het verlof op andere wijze kan opnemen. Is er een tijdslimiet gesteld waar binnen het verlof moet zijn opgenomen?

De leden van de CDA-fractie zijn positief over de aanpassingen in het pleegzorg- en adoptieverlof. De huidige opnametermijn van 18 weken wordt, met aanvang twee weken voor de feitelijke opnemering, uitgebreid naar 26 weken. Dit mag al vier weken voor de feitelijke opnemering aanvangen. Bovendien is er nu nog sprake van een aaneengesloten opnemering. Dit kan, in overleg met de werkgever, ook op andere wijze geschieden. In hoeverre is het wenselijk dat dit in CAO's wordt opgenomen?

Langdurend zorgverlof

De leden van de PvdA-fractie steunen het voornemen van de regering om de personen waarvoor werknemers het recht hebben zorgverlof aan te vragen uit te breiden. Door deze uitbreiding kunnen personen die geen ouder, kind of partner zijn, maar wel bij de werknemer inwonen, ook worden verzorgd. De Raad van State stelt echter dat kostgangers ook deel uit kunnen maken van de huishouding en adviseert de grens af te bakenen tussen een kostganger en een zieke vriend of verwant. Hoe wil de regering dit doen? De leden van de PvdA-fractie vragen waarom het niet mogelijk is verlof aan te vragen voor tweedegraads verwanten zoals broers en zussen, zonder dat deze in het huis van de werknemer wonen.

De leden van de PvdA-fractie ziet niet goed hoe met deze minimale aanpassingen het langdurend zorgverlof flexibeler zal worden gaan opgenomen: er vervallen immers werknemersregelingen zonder dat er een regeling voor terugkomt. Waarom kiest de regering er voor de vastgestelde periode van twaalf aaneengesloten weken voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week en de maximale afwijking te laten vervallen? Op welke (aaneengesloten) langdurende verlofperiode hebben werknemers nu nog minimaal en maximaal recht? Werkgevers kunnen op deze wijze toch elk verzoek, kijkend naar zwaarwegende bedrijf- en dienstbelangen, afwijzen? Werknemers worden nog afhankelijker van de wensen van de werkgever. De leden van de PvdA-fractie denken dat de aanpassing die dit wetsvoorstel voorstelt in werkelijkheid een beperking van opname van het langdurend zorgverlof zou kunnen opleveren, in tegenstelling tot wat het voorstel beoogt.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat de regering aangeeft dat veel van de werknemers die mantelzorg verlenen, behoefte hebben aan verlof, maar dit niet opnemen, hoofdzakelijk omdat de werkgever dit verlof niet toelaat. Is de regering niet van mening dat, om collectieve zorgkosten in de toekomst te verminderen, mantelzorg of langdurig zorgverlof in de eigen kring moet worden gestimuleerd? Indien de regering mantelzorg van groot belang acht, waarom stelt de regering dan geen recht op mantelzorgverlof in, aangezien dit de verantwoordelijkheid in eigen kring vergroot en de collectieve zorgkosten drukt? De regering

stelt dat doorbetaling slechts aan de orde is voor zover dat redelijk is, mede gezien het doel waarvoor het verlof is opgenomen. Waarom is er niet gekozen voor een doorbetaling, in ieder geval een percentage van het WML, tijdens opname van het langdurend zorgverlof?

De leden van de PVV-fractie, van de SP-fractie en van de ChristenUnie-fractie vragen of de regering kan toelichten op welke wijze er wordt gecontroleerd dat het zorgverlof wordt opgenomen voor iemand die deel uitmaakt van het huishouden van de werknemer, maar geen ouder, kind of partner is. De leden van de SP-fractie vragen daarbij of de regering kan toelichten welke documenten een werknemer dient te overleggen aan de werkgever. De leden van de PVV-fractie en van de ChristenUnie-fractie vragen of de regering kan toelichten of er sancties staan op het misbruik maken van de regeling. Zo ja, wat voor sancties? Zo nee, waarom niet?

De leden van de SP-fractie zijn positief dat voor zowel langdurend als kortdurend verlof de kring van rechthebbenden wordt uitgebreid naar personen die deel uitmaken van de huishouding. Echter, deze leden achten deze uitbreiding onvoldoende. Mantelzorgers maken vaak geen onderdeel uit van de huishouding van de zorgbehoevende. Op welke wijze gaat de regering mantelzorgers die geen onderdeel uitmaken van de huishouding van de zorgbehoevende tegemoetkomen in het recht op langdurend danwel kortdurend verlof? Is de regering bereid om de kring van rechthebbenden uit te breiden tot alle mantelzorgers die meer dan acht uur per week en/of langer dan drie maanden voor een ander zorgen (zowel in als buiten het eigen huishouden)?

De leden van de GroenLinks-fractie vinden de beperkte uitbreiding van de kring van rechthebbenden een gemiste kans. De harde beperkende voorwaarde die de regering scheidt is dat iemand deel uit moet maken van de huishouding. Hiermee sluit volgens de leden van de GroenLinks-fractie het langdurend zorgverlof nog steeds niet aan op de behoeften van zorgende mensen in de 21^e eeuw. Steeds meer mensen wonen alleen, maar willen wel voor hun dierbare vrienden of familieleden kunnen zorgen. Daarom vragen de leden van de GroenLinks-fractie aan de regering waarom zij in haar poging de langdurend zorgverlof regeling te moderniseren de kring van rechthebbenden zo beperkt heeft gehouden.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen welke mogelijkheden een werknemer heeft om bezwaar te maken als de werkgever een verzoek tot verlof weigert.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen hoe de regering in het wetsvoorstel bij de uitbreiding van de rechthebbenden rekening houdt met het toenemende aantal eenpersoonshuishoudens. Waarom beperkt de regering de groep van rechthebbenden tot mantelzorgers die een gezamenlijk huishouden voeren? Om welke reden vindt de regering mantelzorg binnen een huishouden minder relevant dan mantelzorg vanuit bijvoorbeeld burens of familie die niet tot hetzelfde huishouden behoren? Genoemde leden vragen hoe groot het aantal mantelzorgers is dat geen gezamenlijk huishouden voert en nu dus buiten de reikwijdte van het wetsvoorstel valt.

Verlenging bevallingsverlof bij ziekenhuisopname

De leden van de PvdA-fractie zijn tevreden met de verlenging van het bevallingsverlof indien het kind in het ziekenhuis is opgenomen, vaak door vroeggeboorte. Uitgangspunt is dat een moeder tien weken thuis door moet brengen met een kind/kinderen na ontslag uit het ziekenhuis. Echter, de regering gaat niet in op een recht van de vader op vaderschapsverlof, maar noemt enkel het bevallingsverlof voor de moeder. Welke

mogelijkheden creëert de regering voor vaders om verlof op te nemen na de geboorte van hun kind? Hoe maakt de regering opname van vaderverlof in de mannensectoren makkelijker? De regering stelt dat een grotere opname van ouderschapsverlof door mannen er niet toe leidt dat zij blijvend meer zorgtaken op zich nemen. Waarom zou dit het doel van het ouderschapsverlof zijn? Waarom niet het creëren van een betere band tussen vader en kinderen en een betere balans tussen vader en moeder als het gaat om verzorging van een kind?

De leden van de CDA-fractie stellen vast dat er een uitbreiding van het bevallingsverlof voor moeders, vaak gerelateerd aan vroeggeboorte, komt. Dit is de invulling van de regering aan de motie van Hijum/Klaver, ingediend tijdens de begrotingsbehandeling 2010, waarin verzocht werd om verlof om meerlingen. Er moet een medische aanleiding voor de aanvraag van het verlof zijn. Kan de regering aangeven waarom er niet een apart verlof voor meerlingen is opgenomen (bijvoorbeeld een periode van acht weken per extra kind)?

De leden van de CDA-fractie hebben vernomen dat in het geval van meerlingzwangerschappen in de praktijk al gemiddeld langer een beroep wordt gedaan op de Ziektewet. Kan de regering hier op in gaan? Tegen deze achtergrond vragen deze leden wat voor mogelijkheden er zijn om de invoering van het zwangerschapsverlof budgetneutraal in te voeren. De leden van de CDA-fractie vragen de regering aan te geven hoeveel meerlingen er per jaar worden geboren. Kan de regering aangeven wat hiervan de consequenties zijn voor de gezondheid? Kan de regering aangeven of er nader onderzoek beschikbaar is naar het verband tussen werk en verlof enerzijds en zwangerschaps- en bevallingscomplicaties, aangeboren afwijkingen, perinatale sterfte en gezondheidseffecten bij de moeder anderzijds? Zo ja, zouden de belangrijkste conclusies hiervan naar de Kamer kunnen worden gestuurd?

Daarnaast vragen deze leden hoe de Nederlandse situatie voor meerlingen zich tot andere landen in Europa verhoudt?

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

De leden van de PvdA-fractie begrijpen dat het door dit wetsvoorstel voor de werknemer mogelijk wordt om verlof op te nemen voor een IVF-behandeling, waaraan de werkgever goedkeuring moet verlenen. Klopt dit? De regering wil het ook mogelijk maken verlof op te nemen voor het vervullen van maatschappelijke verplichtingen, maar specificeert deze vervolgens niet. Wat verstaat men precies onder maatschappelijke verplichtingen?

3. Financiële, juridische en bestuurlijke aspecten

Budgettaire consequenties

De leden van de PVV-fractie vragen of de regering kan aangeven wat de budgettaire consequenties van het totale wetsvoorstel zijn.

De leden van de PVV-fractie vragen of de regering kan toelichten hoe dekking is gevonden voor het wetsvoorstel. Is daarbij ruimte voorzien voor een onverwacht groter beroep op de verlofregelingen dan de ingeschatte 5% toename? Ook vragen zij of de regering kan aangeven waarop de inschatting van de inkomstenderving (ca. € 5 mln.) als gevolg van een toegenomen beroep op de ouderschapsverlofkorting is gebaseerd.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering kan toelichten waarop de stijging van de opname van het ouderschapsverlof met 5% precies is

gebaseerd. Kan de regering toelichten op welke wijze er dekking is gevonden voor voorliggend wetsvoorstel?

Ook vragen deze leden of de regering kan aangeven waarop de inschatting van de inkomensderving als gevolg van een toegenomen beroep op de ouderschapsverlofkorting is gebaseerd. Daarnaast vragen zij of er ten aanzien van de raming van de kosten voor de verlenging van het zwangerschaps- en bevallingsverlof geen recentere gegevens beschikbaar zijn. Zo ja, welke zijn dat?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de regering kan onderbouwen waar de inschatting van de inkomstenderving als gevolg van een verwachte toename van het beroep op de ouderschapsverlofkorting op is gebaseerd.

Daarnaast vragen deze leden om een toelichting of de overige voorgenomen aanpassingen zoals bij de WAA, het lang- en kortdurend zorgverlof, het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en het instellen van het overgangsrecht bij zwangerschaps- en bevallingsverlof en ouderschapsverlof financiële gevolgen hebben. Hoe groot zijn deze financiële consequenties en wat is dan de onderbouwing hiervoor?

Kosten voor werkgevers

De leden van de PVV-fractie vragen of de regering kan aangeven wat de voorgestelde wijzigingen aan lastenverzwaring voor het bedrijfsleven betekenen zowel in directe (loon)kosten als in administratieve lasten.

De leden van de ChristenUnie-fractie willen weten wat de door de regering genoemde lichte toename van de kosten voor werkgevers concreet inhoudt.

Administratieve lasten

De leden van de PVV-fractie vragen of er administratieve lasten voor burgers zijn als gevolg van het wetsvoorstel. Zo ja, hoe hoog zijn deze lasten?

Uitvoeringsaspecten

De leden van de VVD-fractie vragen de regering op welke technische punten het voorstel naar aanleiding van het overleg met UWV is aangepast.

Relatie met Europese regelgeving

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering kan aangeven wat de vorderingen zijn van de brede herziening van Richtlijn 2003/88/EG (de Arbeidstijdenrichtlijn).

II ARTIKELSGEWIJS

Artikel I, onderdeel P

De leden van de SGP-fractie vragen wat de meerwaarde is van het voorgestelde onderdeel a naast het huidige onderdeel a. Deze leden constateren dat onvoorziene omstandigheden die onmiddellijke onderbreking van de arbeid vereisen ook zijn aan te merken als zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.

Onderdelen T

De leden van de SGP-fractie vragen of met het schrappen van een aantal bepalingen voldoende recht wordt gedaan aan de vrijheid en behoefte van werkgevers om geen werknemers in dienst te hebben die meer dan de helft van de week afwezig zijn.

De voorzitter van de commissie,
Van Gent

Adjunct-griffier van de commissie,
Dekker