

Vergaderjaar 2020–2021

35 613

Wijziging van de Wet arbeid en zorg, de Wet flexibel werken en enige andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (PbEU 2019, L 188) (Wet betaald ouderschapsverlof)

Nr. 7

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 27 november 2020

De regering heeft met belangstelling het uitgebreide verslag van de Tweede Kamer over het Wetsvoorstel betaald ouderschapsverlof gelezen. De leden van een aantal fracties hebben vragen gesteld en opmerkingen gemaakt. De regering heeft hiervan met interesse kennisgenomen. In deze nota zal de regering op deze vragen en opmerkingen ingaan. Daarbij wordt de volgorde van het verslag aangehouden.

I. ALGEMEEN

De leden van de VVD-fractie vragen wat de verwachte effecten zijn van het wetsvoorstel. De genoemde leden vragen of er een inschatting is te maken van hoe groot het gebruik de komende jaren gaat zijn, bijvoorbeeld op basis van al bestaande verlofregelingen. Ook de leden van de CDA-fractie stellen een vraag over dit onderwerp bij onderdeel «V.a. Uitkeringslasten». De genoemde leden vragen hier of de regering de volgende percentages en cijfers nader kan onderbouwen: ruim 80 procent van de vrouwen en circa 60 procent van de mannen met recht op verlof nemen dit op; vrouwen nemen van de negen weken verlof bijna acht weken op en mannen vier weken.

De inschatting van het gebruik van betaald ouderschapsverlof door vrouwen en mannen is onzeker. Dat hangt samen met het feit dat er geen ervaringsgegevens zijn in Nederland. Ter onderbouwing van de aangenomen percentages is er gekeken naar het gebruik van het huidige (onbetaald) ouderschapsverlof. De recente monitor arbeid, zorg en kinderopvang van het CBS met cijfers van 2019 laat zien dat 41 procent van de moeders met kinderen onder de 8 jaar ouderschapsverlof heeft opgenomen. Dit is waarschijnlijk een onderschatting omdat ouders die hun recht op ouderschapsverlof bewaren tot latere leeftijd van het kind hier vaak nog niet in zijn meegenomen. De verwachting dat dit een onderschatting is, volgt ook uit cijfers uit 2013, waarbij is gecorrigeerd voor mensen die op latere leeftijd het verlof opnemen. Deze laten zien dat

een kleine 60 procent van de vrouwen met recht op ouderschapsverlof hier gebruik van maakt (bron: CBS, informatie stopt na 2013). Bij betaling van het verlof zal het aandeel vrouwen dat verlof opneemt, gezien de CBS-cijfers, minimaal 60 procent zijn. Het SCP geeft daarnaast aan dat 1 jaar na de geboorte van het kind 80 procent van de vrouwen in deeltijd werkt. De behoefte aan verlof / vrije tijd lijkt dus groot. Per saldo is aangenomen dat ruim 80 procent van de vrouwen verlof opneemt.

De monitor arbeid, zorg en kinderopvang laat zien dat 24 procent van de mannen met kinderen onder de 8 jaar ouderschapsverlof heeft opgenomen. Dit is opnieuw waarschijnlijk een onderschatting. Uit de emancipatiemonitor van het CBS en SCP blijkt dat mannen sterk vasthouden aan de voltijdse werkweek. Daarbij hebben mannen naast ouderschapsverlof ook recht op 6 weken geboorteverlof, een week met loondoorbetaling en de laatste 5 weken tegen 70 procent van het (maximum)dagloon. Bij die maatregel is verondersteld dat bijna driekwart van de mannen verlof opneemt. Aangezien het ouderschapsverlof een lagere vergoeding kent en uit onderzoek blijkt dat betalingsniveau voor mannen zwaarder meeweegt, is de deelname naar verwachting lager dan bij het geboorteverlof. Alles afwegende is aangenomen dat circa 60 procent van de mannen verlof opneemt.

Bij de duur van het verlof is gekeken naar meerdere factoren. Op dit moment hebben mannen en vrouwen in het eerste jaar na de geboorte recht op 10 weken bevallingsverlof en 6 weken geboorteverlof. Daar bovenop komt voor elke ouder 9 weken betaald ouderschapsverlof. Het lijkt daarbij onwaarschijnlijk dat in veel gezinnen beide ouders het gehele verlof opnemen. Het CBS geeft aan dat de vrouwen die in 2013 verlof opnamen dit voor circa 10 uur per werkweek deden. Aansluitend bij deze bevinding is de aanname dat vrouwen die betaald ouderschapsverlof opnemen dat voor circa 8 keer hun gebruikelijke arbeidsduur per week doen. De verlofopname van mannen zal, gezien betalingsniveau voor mannen zwaarder meeweegt, lager zijn dan van vrouwen. Bij het geboorteverlof is aangenomen dat mannen gemiddeld 70 procent van het aanvullend geboorteverlof opnemen (tegen 70 procent van het loon). Aangezien het bij ouderschapsverlof gaat om een lager vergoedingspercentage en dit verlof bovenop de 6 weken geboorteverlof komt, is aangenomen dat mannen gemiddeld minder dan de helft van het verlof opnemen.

De leden van de SGP-fractie vragen hoe de regering de subsidiariteit en proportionaliteit van het voorstel beoordeelt en welke consequenties de regering daaraan verbindt.

Na publicatie van het Richtlijnvoorstel op 26 april 2017 heeft het kabinet haar standpunt over het voorstel en de subsidiariteit en proportionaliteit ervan bepaald en gedeeld met de Tweede Kamer.¹ Samengevat was het oordeel dat het kabinet niet overtuigd was van de subsidiariteit van het voorstel wegens onvoldoende onderbouwing ervan ten aanzien van de wetgevende maatregelen. De proportionaliteit werd deels positief en deels negatief beoordeeld. Het kabinet vond de balans tussen de voorgestelde maatregelen en de mate waarin het voorstel ingrijpt in de nationale regelgeving onvoldoende onderbouwd, mede gezien de forse financiële consequenties van met name de betaling van het ouderschapsverlof. Positief was het oordeel over de proportionaliteit van het vaderschapsverlof, het bevorderen van flexibel werken en de rechtsbeschermingsmaatregelen.

¹ Kamerstukken II 2016/17, 22 122, nr. 2353.

De vraag welke consequenties de regering daaraan verbindt is voor wat betreft het voorliggende wetsvoorstel feitelijk niet meer aan de orde. Het wetsvoorstel geeft uitwerking aan de Richtlijn die op 20 juni 2019 bij meerderheidsbesluitvorming door de Europese Raad is aanvaard en op 2 augustus 2022 in werking treedt.

De leden van de SGP-fractie vragen op welke punten de regering voor een ruimere interpretatie heeft gekozen dan de Richtlijn aangeeft en of de regering het met deze leden eens is dat een zo minimaal mogelijke implementatie van deze Richtlijn wenselijk is.

De regering is het met de leden van de fractie van de SGP eens dat het uitgangspunt is om een Richtlijn waar mogelijk een-op-een te implementeren. De Richtlijn mag echter niet benut worden om reeds bestaande rechten in te perken als deze op nationaal niveau ruimer zijn dan de Richtlijn voorschrijft. Een voorbeeld om dit duidelijk te maken betreft het kortdurend zorgverlof. Op grond van de Nederlandse wetgeving heeft men dan recht op doorbetaling van 70 procent van het loon, terwijl de Richtlijn geen betalingsvereiste kent bij opname van kortdurend zorgverlof. Nederland kan dit percentage dus niet verlagen, omdat de Richtlijn een lager criterium hanteert.

Een ruimere interpretatie is gekozen voor het recht op (aanvullend) geboorteverlof van niet ZW-verzekerde werknemers. Op grond van Richtlijn (EU) 2019/1158 hebben zij recht op twee weken geboorteverlof met een loon of uitkering. Na inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel hebben zij recht op 6 weken verlof, waarvan een met behoud van loon en vijf met een uitkering ter hoogte van 70 procent van het (maximum)dagloon. Hiervoor is gekozen, opdat zij dan een gelijke positie zullen hebben als wel ZW-verzekerde werknemers, hetgeen ook voor de uitvoering transparant is.

Voorts is een iets ruimere interpretatie gekozen voor de duur van het ouderschapsverlof. Deze is in Richtlijn (EU) 2016/1158 uitgedrukt in twee maanden. In de Wet arbeid en zorg zal dit worden omgezet in negen weken, omdat alle verlofsorten in de Wet arbeid en zorg zijn uitgedrukt in weken. Afhankelijk van de gekozen maanden waarin het verlof wordt opgenomen is het verlof een tot vier dagen langer dan de Richtlijn is vereist. Zie ook het antwoord op de vraag van de leden van de VVD bij «l.b ouderschapsverlof».

De leden van de SGP-fractie vragen hoe de regering aankijkt tegen (deels) onbetaalde arbeid, zoals zorgtaken in het gezin of mantelzorg voor een familielid. De genoemde leden vragen of de regering van mening is dat waardering voor deze taken op zijn plaats is.

Onbetaalde arbeid, zoals de zorg voor het gezin en mantelzorg voor een familielid, wordt door de regering gewaardeerd en waar mogelijk ondersteund. Over onbetaalde arbeid werd in de kabinetsreactie op het IBO Deeltijdwerk het volgende gezegd: «*Naast een betaalde baan willen mensen bijvoorbeeld tijd besteden aan de zorg voor hun kinderen, mantelzorg, vrijwilligerswerk of hun hobby's. Deze onbetaalde activiteiten zijn belangrijk voor mensen zelf en tegelijkertijd vaak nuttig voor de samenleving als geheel*». De waardering voor onbetaald werk laat de regering in de praktijk op verschillende manieren blijken. Zo heeft de Minister van VWS deze maand nog een brief naar uw Kamer verzonden over de landelijke afspraken «*Samen sterk voor mantelzorg*».² Ook ondersteunen het Ministerie van SZW en het Ministerie van VWS werkende mantelzorgers en het gesprek hierover op de werkvloer via het programma Werk en Mantelzorg.

² Bijlage bij Kamerstukken II 2020/21, 31 765, nr. 523.

De leden van de SGP-fractie vragen of de regering het met deze leden eens is dat mannen en vrouwen zelf heel goed in staat zijn de optimale verdeling in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen te bepalen en dat derhalve de bevordering van participatie van de ene of andere sekse betuttelend is.

Het kabinet is inderdaad van mening dat mensen zelf in staat zijn om tot een optimale verdeling in arbeidsparticipatie te komen mits er de mogelijkheid is dat er een bewuste en vrije keuze wordt gemaakt. In de kabinetsreactie op het IBO deeltijdwerk³ heeft het kabinet reeds geconstateerd dat de keuze voor deeltijdwerk, en daarmee samenhangend de verdeling van zorgtaken, steeds meer een automatisme lijkt te zijn geworden. Het samenspel van het Nederlandse stelsel en de Nederlandse cultuur hebben tot gevolg dat veel vrouwen al vanaf de start van hun loopbaan in deeltijd werken. Hierbij speelt een belangrijke rol dat de druk op jonge gezinnen groot is en het huidige stelsel van voorzieningen die druk onvoldoende verlicht. Mede in het licht hiervan is het van belang dat ouderschapsverlof gedeeltelijk wordt betaald, zodat ook partners worden gestimuleerd om ouderschapsverlof op te nemen.

De leden van de SGP-fractie vragen waarom is gekozen voor een individuele benadering en niet voor een benadering op gezins-/ huishoudensniveau.

In Nederland hebben ouders individueel nu al recht op 26 weken (wettelijk onbetaald) ouderschapsverlof. Bij invoering van betaald ouderschapsverlof wordt voorgesteld om vast te blijven houden aan het individuele, niet overdraagbare recht omdat ervaringen in het buitenland laten zien dat een gezamenlijk recht op ouderschapsverlof voor beide ouders ongelijke opname versterkt.

I: Richtlijn (EU) 2019/1158 en gevolgen voor de nationale wetgeving

De leden van de VVD-fractie vragen de regering om een schematisch overzicht van de verplichtingen die de Richtlijn stelt. De genoemde leden vragen tevens in dit overzicht te weergeven welke eisen nu al in Nederland gelden, welke Nederlandse wettelijke eisen ruimer zijn dan de Europese eisen en welke huidige Nederlandse wettelijke eisen nog niet aan de Richtlijn voldoen. De genoemde leden vragen hierbij specifiek naar de duur en voorwaarden van (alle) verlofrechten.

In het hieronder ingevoegde schematische overzicht is weergegeven wat de verplichtingen zijn die Richtlijn (EU) 2019/1158 op hoofdlijnen stelt met betrekking tot de duur en voorwaarden van verlofrechten. Ook is in het overzicht opgenomen wat de huidige Nederlandse situatie is op het gebied van deze verlofrechten, waarbij wordt ingegaan op of de Nederlandse wettelijke eisen al aan de richtlijn voldoen en of de Nederlandse wettelijke eisen al dan niet ruimer zijn. Voor verdere toelichting op dit onderwerp wordt verwezen naar de memorie van toelichting, het algemene deel, «I: Richtlijn (EU) 2019/1158 en gevolgen voor de nationale wetgeving». Hier wordt een samenvatting gegeven van de verplichtingen die de Richtlijn stelt en per verlofsoort wordt vervolgens nader ingegaan op de gevolgen hiervan op Nederland en de Nederlandse wetgeving. Voor een volledig overzicht van de verplichtingen die de richtlijn stelt en welke wijzigingen dit voor Nederlandse wetgeving tot gevolg heeft, wordt verwezen naar de transponeringstabel behorende bij het wetsvoorstel.

³ Kamerstukken II 2019/20, 29 544, nr. 1006.

Verplichtingen Richtlijn (EU) 2019/1158	Huidige Nederlandse wetgeving	Vergelijking
«Vaderschapsverlof»	Geboorteverlof	Geboorteverlof
Geldt voor alle werknemers.	Geldt voor ZW-verzekerde werknemers.	Huidige Nederlandse wetgeving wordt aangepast.
Tien werkdagen verlof (te relateren aan de overeengekomen arbeidsduur) voor vaders of tweede ouders vanwege de geboorte van het kind.	Eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met 100% loon en vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur met 70% loon.	Huidige Nederlandse wetgeving ruimer dan de Richtlijn vereist.
Het recht wordt niet afhankelijk gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode.	Er geldt geen werk- of anciënniteitsperiode alvorens recht op geboorteverlof ontstaat;	Huidige Nederlandse wetgeving voldoet aan de Richtlijn.
Betaling of uitkering moet ten minste gelijk zijn aan wat men bij ziekte zou ontvangen.	Bij ziekte ontvangt men in Nederland 70% loondoorbetaling. Bij geboorteverlof ontvangt men eerst 100% en vervolgens 70%.	Huidige Nederlandse wetgeving voldoet aan de Richtlijn, is gedeeltelijk ruimer.
Het recht wordt toegekend ongeacht de burgerlijke staat en gezinssituatie van de werknemer.	Het recht wordt toegekend aan de partner van de moeder, namelijk degene met wie zij is getrouwd, degene die haar geregistreerd partner is, degene die ongehuwd met haar samenwoont of degene die haar kind erkent.	Huidige Nederlandse wetgeving voldoet aan de Richtlijn.
Ouderschapsverlof	Ouderschapsverlof	Ouderschapsverlof
Vier maanden ouderschapsverlof, dat kan worden opgenomen tot de leeftijd van acht jaar.	Recht op 26 weken verlof tot het kind acht jaar is.	Huidige Nederlandse wetgeving ruimer dan de Richtlijn vereist.
Twee maanden recht op betaald ouderschapsverlof.	Op dit moment is ouderschapsverlof onbetaald.	Huidige Nederlandse wetgeving voldoet nog niet aan de Richtlijn.
Lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen een werk- of anciënniteitsperiode van niet meer dan één jaar.	Er geldt geen werk- of anciënniteitsperiode.	Huidige Nederlandse wetgeving ruimer dan de richtlijn vereist.
Lidstaten kunnen omstandigheden bepalen waarin de werkgevers recht hebben de toekenning van ouderschapsverlof gedurende redelijke termijn uit te stellen, i.v.m. ernstige verstoring van een goed functioneren van de werkgever.	Werkgevers kunnen vanwege een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang de werknemer vragen om het verlof anders in te roosteren.	Huidige Nederlandse wetgeving voldoet aan de Richtlijn.
Werknemers kunnen bij de werkgever verzoeken om het verlof op flexibele wijze op te nemen.	Verlof wordt vastgesteld naar wens van werknemer. Werkgever kan wijze van inroostering na overleg wijzigen wegens zwaarwegend dienstbelang.	Huidige Nederlandse wetgeving ruimer dan de Richtlijn vereist.
Zorgverlof	Zorgverlof	Zorgverlof
Vijf dagen zorgverlof per jaar.	Kortdurend zorgverlof bedraagt 2 keer het aantal wekelijkse uren in een jaar. Langdurend zorgverlof bedraagt 6 keer het aantal wekelijkse uren per jaar.	Huidige Nederlandse wetgeving ruimer dan de Richtlijn vereist.
Betaling of uitkering is niet vereist.	Salaris 70% doorbetaald tijdens kortdurend zorgverlof, tijdens langdurend zorgverlof geen recht op doorbetaling.	Huidige Nederlandse wetgeving ruimer dan de Richtlijn vereist.
Lidstaten kunnen zorgverlof toekennen aan de hand van een andere referentieperiode dan een jaar, per persoon die zorg of steun nodig heeft of per geval.	De referentieperiode bedraagt 12 maanden vanaf de eerste dag van het verlof.	Huidige Nederlandse wetgeving voldoet aan de Richtlijn.
Arbeidsverzuim wegens overmacht	Arbeidsverzuim wegens overmacht	Arbeidsverzuim wegens overmacht
Door de lidstaat nader te bepalen aantal dagen (per jaar, geval of beide) verlof.	Naar billijkheid te berekenen tijd, geen beperking aantal dagen.	Huidige Nederlandse wetgeving ruimer dan de Richtlijn vereist.
Betaling of uitkering is niet vereist.	Loon wordt doorbetaald, tenzij bij cao anders is afgesproken.	Huidige Nederlandse wetgeving ruimer dan Richtlijn vereist.

1.a Vaderschapsverlof

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering kan aangeven waarom niet volledig wordt voldaan aan de minimumnormen inzake geboorteverlof van de Richtlijn en wat er nodig is om hier wel aan te voldoen.

Er wordt verondersteld dat de leden van de CDA-fractie hier vragen naar waar op dit moment nog niet aan wordt voldaan. De wettelijke bepalingen over het aanvullend geboorteverlof wijken af van Richtlijn (EU) 2019/1158 wat betreft de groep werknemers die recht heeft op een uitkering wegens de opname van aanvullend geboorteverlof. Op dit moment hebben alleen ZW-verzekerde werknemers recht op een uitkering wegens de opname van aanvullend geboorteverlof. Niet ZW-verzekerde werknemers, zoals werknemers die huishoudelijke diensten verrichten en directeuren-grotoaandeelhouders, hebben geen recht op een uitkering wegens het opnemen van dit verlof. Op grond van Richtlijn (EU) 2019/1158 is een dergelijk onderscheid echter niet mogelijk. Teneinde aan de minimumnormen van de Richtlijn te voldoen is in artikel I, onderdeel D, van het wetsvoorstel bepaald dat ook niet ZW-verzekerde werknemers recht hebben op een uitkering wegens het opnemen van aanvullend geboorteverlof. Een tweede aanpassing betreft het verlofrecht van militaire ambtenaren. Daarop wordt nader ingegaan bij een vraag van de leden van de CDA-fractie hierover in Hoofdstuk VII.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de regering niet beter in kan zetten op het formaliseren van het huishoudelijk werk en daarmee het ILO Verdrag 189 kan ratificeren.

In 2014 heeft de Commissie Kalsbeek geschetst dat er geen eenvoudige oplossingen zijn om de rechtspositie van deze groep werkenden te verbeteren zonder dat daar ook behoorlijke nadelen en risico's tegenover staan.⁴ Om die reden is de regeling Dienstverlening aan Huis in stand gehouden.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering aan kan geven wat ze gaat doen voor de groep werkenden die de 30 procent niet kunnen missen. De genoemde leden vragen tevens hoe de regering voorkomt dat er vaders zullen zijn die geen verlof opnemen, omdat ze het niet kunnen betalen. Voorts vragen de genoemde leden of de regering kan aangeven waarom de uitkering in dit voorstel niet 100 procent is. Tot slot vragen de genoemde leden of de regering aan kan geven hoe zij ongelijkheid gaan voorkomen.

De regering is van mening dat ook van de werknemer een financiële bijdrage mag worden verwacht. Daarmee wordt onderstreept dat het een bewuste keuze van de werknemer is om aanvullend geboorteverlof op te nemen. De uitkering die aan de werknemer wordt verstrekt is dan ook bepaald op 70 procent van zijn (maximum)dagloon. Dit is het percentage dat thans geldt voor de uitkering bij het aanvullend geboorteverlof en dat bij implementatie van de Richtlijn ongewijzigd blijft. De bijdrage van de werknemer komt tot uiting in de vermindering van loon met 30 procent. De regering ziet in dat deze systematiek voor iedere werknemer financiële gevolgen heeft die van invloed kunnen zijn op zijn individuele keuze om al dan niet (volledig) aanvullend verlof op te nemen. Dit geldt wellicht in sterkere mate voor de werknemers die tot de lagere inkomensgroepen behoren.

⁴ Kamerstukken II 2013/14, 29 544, nr. 507.

Werknemers die (opnieuw) ouder worden kunnen echter geruime tijd voor de geboorte ermee rekening houden dat zij bij opname van aanvullend geboorteverlof minder inkomsten genieten. Inclusief de termijn van 6 maanden na de geboorte, waarbinnen dit verlof opgenomen kan worden, gaat het om een periode van ongeveer een jaar. Daarnaast geldt dat het verlof gespreid over meerdere maanden opgenomen kan worden en dus ook de gevolgen voor het inkomen over een overeenkomstige periode gespreid kunnen worden. Aldus zal men zich in veel gevallen kunnen voorbereiden op een tijdelijk lager inkomen. Daarnaast zal ook in de evaluatie van de WIEG aandacht worden besteed aan de financiële aspecten van deze wet en de mate waarin deze van invloed zijn op de opname van aanvullend geboorteverlof.⁵

De uitkering van 70 procent van het dagloon blijft hoe dan ook een substantiële tegemoetkoming in de kosten die het gevolg zijn van de eigen keuze van verlofopname. Er is nu geen voornemen om de uitkering te verhogen.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering kan vertellen hoe zij ervoor gaan zorgen dat de richtlijnen worden nageleefd en wijzen daarbij met name op werknemers die huishoudelijke arbeid verrichten, die zijn uitgezonderd van vormen van sociale zekerheid.

Vooralsnog hebben niet-verzekerde werknemers met een arbeidsovereenkomst recht op een week geboorteverlof met loondoorbetaling en vijf weken aanvullend geboorteverlof, maar niet op een uitkering tijdens dit aanvullend geboorteverlof omdat voor directeuren-groootaandeelhouder en werknemers die huishoudelijke arbeid verrichten geen Aof-premie wordt afgedragen. Met het wetsvoorstel wordt voor deze groep een uitkering geregeld bij opname van het aanvullend geboorteverlof en de eerste 9 weken ouderschapsverlof. De uitkeringshoogte bedraagt respectievelijk 70 procent en 50 procent van het wettelijk minimumloon naar evenredigheid van de arbeidsduur. Hiermee wordt invulling gegeven aan de Richtlijn. Voor deze uitkeringshoogte is gekozen, omdat deze groep werknemers niet-verzekerd is en niet voorkomt in de polisadministratie van het UWV. Dientengevolge kan geen dagloon berekend worden.

De vraag die de leden van de SP-fractie hier stelden over het aanvullend geboorteverlof voor militaire ambtenaren wordt beantwoord bij een vraag van de leden van de CDA-fractie over hetzelfde onderwerp. Zie hiervoor het antwoord onder «Onderdeel F (artikel 4:3)».

1.b Ouderschapsverlof

De leden van de VVD-fractie vragen de regering om nader toe te lichten waarom niet voor twee maanden is gekozen (in plaats van negen weken). De genoemde leden vragen tevens wat de budgettaire consequenties zijn van een keuze voor twee maanden.

Het huidige verlofstelsel is gebaseerd op verlof in weken gerelateerd aan de gebruikelijke arbeidsduur per week van de aanvrager. Dit heeft onder meer te maken met de uitvoeringssystemen van UWV en de toepassing van het dagloon dat gerelateerd is aan het loon per week. Om die reden is het bij betaald ouderschapsverlof alleen mogelijk om ook uit te gaan van weken. Omdat acht weken niet voldoet aan de vereiste in de Richtlijn van twee maanden (komt overeen met 8,7 weken) betaald ouderschapsverlof, wordt er in het wetsvoorstel uitgegaan van 9 weken. Het budgettaire

⁵ Kamerstukken II 2017/18, 34 967, nr. 3.

verschil tussen 8,7 en 9 weken is minder dan € 10 miljoen, op een totaalbedrag van € 346 miljoen.

De leden van de CDA-fractie vragen de regering hoe ze aankijken tegen de mogelijkheid om verlofregelingen in te zetten tot het kind 18 jaar is. De genoemde leden lezen in één van de reacties die is binnengekomen bij de internetconsultatie dat verlofregelingen in te zetten zouden moeten zijn tot het kind 18 jaar is, bijvoorbeeld omdat kinderen in de eerste twee jaar van de middelbare school nog jong en kwetsbaar zijn. De genoemde leden vragen tevens of de regering ook de voor- en nadelen hiervan in kaart kan brengen.

De keuze voor de opnameperiode van betaald ouderschapsverlof in het eerste jaar na de geboorte wordt ondersteund door het advies *Optimalisering verlof na geboorte kind* van de SER⁶ en het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) *Deeltijdwerk*⁷. In het advies stelt de SER dat het eerste jaar na geboorte van het kind een cruciale fase is vanuit zowel het arbeidsmarktperspectief van de ouders als vanuit het perspectief van de ontwikkeling en het welzijn van het jonge kind. In het eerste jaar na geboorte worden belangrijke keuzes voor arbeid- en zorgpatronen gemaakt door ouders die bepalend zijn voor de latere loopbaan. In lijn met de SER komt het IBO tot de conclusie dat langer verlof voor beide ouders kort na de geboorte de mogelijkheid geeft om het beslissingsmoment over de werkuren uit te stellen doordat voor een langere periode een van de ouders thuis kan blijven om voor het kind te zorgen. Dit kan het urenverval bij vrouwen verkleinen. Daarnaast zijn partners die direct na de geboorte van hun kind verlof nemen later over het algemeen meer betrokken bij de opvoeding en huishoudelijke taken. Meer verlofopname door de mannen leidt er in potentie ook toe dat vrouwen meer uren (blijven) werken.

Daartegenover staat dat een ruimere periode van opname meer ruimte zou laten aan ouders om ouderschapsverlof naar eigen inzicht in te zetten. Om die reden is besloten om voor de opnameperiode van de (ten minste) 17 resterende weken ouderschapsverlof, die wettelijk onbetaald blijven, vast te houden aan de eerste acht jaar. De reactie in de internetconsultatie is vooralsnog het enige signaal dat de opnameperiode tot acht jaar onvoldoende is.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen wat volgens de Richtlijn een acceptabel niveau van betaling of uitkering wordt geacht en hoe dit in de Richtlijn nader is gedefinieerd. Ook de leden van de VVD-fractie stellen een vraag over dit onderwerp bij onderdeel «II.b.1: Duur, hoogte en periode van opname van de uitkering». De genoemde leden vragen welke eisen de EU-Richtlijn stelt aan de hoogte van de uitkering en of het klopt dat de Richtlijn geen percentage voorschrijft.

De Richtlijn noemt geen concreet bedrag of percentage voor het betalen van ouderschapsverlof, maar bepaalt dat de betaling of uitkering door de lidstaat of sociale partners kan worden gedefinieerd en zodanig wordt vastgesteld dat de opname van ouderschapsverlof door beide ouders wordt vergemakkelijkt. In de overwegingen bij de Richtlijn is aangegeven dat het niveau «passend» moet zijn en dat rekening gehouden moet worden met het feit dat het opnemen van ouderschapsverlof dikwijls leidt tot een inkomensverlies voor het gezin en dat kostwinners in een gezin hun recht op ouderschapsverlof alleen kunnen uitoefenen indien dat voldoende wordt vergoed om een behoorlijke levensstandaard mogelijk te

⁶ SER, advies 18/01, 2018.

⁷ IBO Deeltijdwerk: De(eltijd) zal het leren, Ministerie van Financiën, Kamerstukken II 2019/20, 29 544, nr. 1006, bijlage.

maken. Het is aan de lidstaten om tegen deze achtergrond het niveau van betaling vast te stellen.

I.c Flexibele werkregelingen

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de regering de criteria om een verzoek voor aanpassing van de arbeidsplaats af- of toe te wijzen nog van deze tijd acht, gezien de vele mogelijkheden die er inmiddels zijn om thuis te werken.

Terecht signaleren de leden van de fractie van GroenLinks dat verzoeken tot wijziging van de arbeidsplaats geweigerd kunnen worden en dat de redenen van weigering niet nader in de wet zijn geduid. Wel dient de werkgever als hij een verzoek wil weigeren in overleg te treden met de werknemer en zijn weigering schriftelijk motiveren. De reden dat weigering niet is beperkt tot zwaarwegend bedrijfsbelang, zoals dat het geval is ten aanzien van verzoeken om wijziging van de arbeidsduur of werktijden, is gelegen in de verantwoordelijkheid van de werkgevers voor de arbeidsomstandigheden die ook geldt als de werknemer buiten het bedrijf werkt, bijvoorbeeld thuis. De werkgever kan daar geen toezicht op houden en kan ook geconfronteerd worden met extra kosten voor inrichting van de werkplek. Daarnaast spelen zaken als veiligheid van gegevensverkeer en de omgang met vertrouwelijke gegevens een rol. Ten aanzien van veiligheid en vertrouwelijkheid kan thuiswerken kwetsbaar zijn. In algemene zin geldt uiteraard dat veel beroepen zich niet lenen voor thuiswerken en dat in dat geval de werkgever altijd de mogelijkheid moet hebben om een verzoek om thuis te mogen werken, na overleg met de werknemer, te weigeren. De reden van weigering moet dan wel op schrift worden gemotiveerd.

Op dit moment vindt de wettelijke evaluatie van de Wet flexibel werken plaats. Daarin wordt ook aandacht besteed aan verzoeken om de werkplaats te wijzigen en de beslissingen op dergelijke verzoeken. Na afronding van het onderzoek – voor het einde van dit jaar – zal het rapport aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

De leden van de SGP-fractie vragen de regering in te gaan op de consequenties van het voorstel voor kleine werkgevers met minder dan tien werknemers in dienst, als het gaat om tijdelijke aanpassing van de overeengekomen arbeidsduur, werktijd of arbeidsplaats.

Op grond van de Wet flexibel werken geldt het recht van werknemers om de werkgever te verzoeken de arbeidsduur, de werktijden of de arbeidsplaats te wijzigen niet indien de werkgever minder dan 10 werknemers in dienst heeft. Wel is bepaald dat deze werkgevers een regeling moeten treffen met betrekking tot het recht van de werknemers om de arbeidsduur aan te passen.

Richtlijn (EU) 2019/1158 bepaalt dat ouders van kinderen tot 8 jaar en mantelzorgers kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen, waarmee wordt bedoeld een aanpassing van het werkpatroon door bijvoorbeeld telewerken, flexibele werkschema's of verminderde werkuren. In een onderscheid naar bedrijfsgrootte voorziet de Richtlijn niet. Om deze reden wordt de Wet flexibel werken aangepast voor deze specifieke situatie waarbij het gaat om ouders van jonge kinderen en mantelzorgers die in bedrijven met minder dan 10 werknemers werkzaam zijn. Het gaat hierbij om het recht een verzoek in te dienen. De werkgever kan een verzoek om wijziging van de arbeidsduur of werktijden weigeren wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen die in de wet nader zijn gedefinieerd. Voor wijziging van de arbeidsplaats kan de werkgever ook andere weigeringsgronden aanvoeren.

Gezien de nauw omschreven doelgroep, namelijk alleen werknemers met de zorg voor kinderen tot 8 jaar of met mantelzorgtaken en het feit dat een dergelijk verzoek wegens zwaarwegend bedrijfsbelang zoals problemen met de herbezetting van de vrijkomende uren kan worden geweigerd, verwacht de regering dat de werkgever en werknemer goed in staat zijn om in onderling overleg tot een voor beiden werkbaar beslissing te komen.

II: Implementatie betaling ouderschapsverlof

II.a Beleidscontext

De leden van de VVD-fractie vragen de regering nader toe te lichten hoe de reeds bestaande verlofrechten (inclusief de uitbreiding vanuit de WIEG) meetellen binnen de verplichtingen die voortkomen uit Richtlijn (EU) 2019/1158.

Zoals bij het onderdeel «I: richtlijn (EU) 2019/1158 en gevolgen voor de nationale wetgeving» en in de transponeringstabel behorende bij het wetsvoorstel reeds inzichtelijk is gemaakt, voldoet Nederland sinds 1 juli jl. met 6 weken geboorteverlof aan het vereiste van de Richtlijn dat lidstaten moeten zorgen voor ten minste twee weken verlof voor partners. Nederland voldoet reeds aan de Europese verplichting van ten minste vier maanden ouderschapsverlof en met onderhavig wetsvoorstel wordt invulling gegeven aan de vereiste dat daarvan twee maanden wettelijk betaald moeten worden.⁸ Met de reeds bestaande twee weken kortdurend zorgverlof en zes weken langdurend zorgverlof voldoet Nederland ook reeds aan de vereiste van ten minste vijf dagen zorgverlof uit de Richtlijn.

De leden van de VVD-fractie vragen of een overzicht kan worden gemaakt van de keuzes voor verlof die een doorsnee stel met kinderen maximaal kunnen maken in de periode rondom de geboorte van een kind. De genoemde leden vragen tevens welke consequenties die keuzes hebben voor het inkomen of de koopkracht.

De maximale periode van betaald verlof rondom de geboorte is afhankelijk van de samenstelling van het gezin en of er aanvullende afspraken gelden vanuit de cao. Voor een gezin dat bestaat uit de biologische moeder en haar partner die beiden in loondienst werken geldt na inwerkingtreding van onderhavig wetsvoorstel in ieder geval:

- Tenminste 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof voor de moeder, waarvan 4 tot 6 weken voor de geboorte en de resterende weken na de geboorte. Uitkeringsniveau is 100 procent (tot 100 procent maximum dagloon). Bij een zwangerschap van een meerling geldt tenminste 20 weken;
- Zes weken geboorteverlof voor de partner. Eerste week met volledig doorbetaling van het loon en 5 weken met een uitkeringsniveau van 70 procent (tot 70 procent maximum dagloon);
- Negen weken betaald ouderschapsverlof. Uitkeringsniveau is 50 procent (tot 50 procent maximum dagloon);
- Eventueel kan ook nog een gedeelte van de 17 weken wettelijk onbetaald ouderschapsverlof worden opgenomen.

In geval ouders in het eerste jaar na de geboorte de maximale duur van het wettelijk betaald verlof opnemen, neemt het jaarinkomen van de moeder af met ongeveer 8 procent (namelijk 50 procent van 8/52^{ste}) en

⁸ Met uitzondering van de periode van opname voor militairen en betaling van niet-verzekerde werknemers. Zie hierover het antwoord op de vraag van de leden van de CDA-fractie en de SP-fractie onder «VII. Artikelsgewijs».

van de partner met 10,6 procent (50 procent van 8/52^{ste} en 30 procent van 5/52^{ste}). Hierbij wordt verondersteld dat beide ouders minder verdienen dan het maximum dagloon en dat het loon niet worden aangevuld vanuit de cao.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering te reflecteren op het SER-advies uit 2018, waarin werd gewezen op de hoge mate van versnippering en complexiteit van verlofregelingen. De genoemde leden vragen tevens hoe dit voorstel bijdraagt aan het terugdringen van de complexiteit van het huidige stelsel en of het klopt dat deze complexiteit groter wordt door dit voorstel. Tevens vragen de genoemde leden welke ruimte de EU-Richtlijn biedt om deze complexiteit terug te dringen en hoe deze mogelijkheden door de regering zijn gewogen.

De Richtlijn biedt weinig ruimte om de verlofregelingen anders in te vullen dan wordt voorgeschreven. Aangezien Nederland al het recht op ouderschapsverlof kent, wordt met dit wetsvoorstel het aantal verlofregelingen niet uitgebreid. Wel neemt met de invoering van 9 weken betaald ouderschapsverlof met een betalingsniveau van 50 procent de verscheidenheid aan voorwaarden en betalingsniveau 's van verlofregelingen toe. In de beantwoording van vragen van de leden van de fracties van CDA, GroenLinks, D66, SGP en SP verderop in deze nota wordt verder op de keuze voor dit percentage ingegaan. In de ambtelijke notitie *Beleidsopties vereenvoudiging en uitbreiding verlof* zijn verschillende mogelijkheden voor vereenvoudiging van het verlofstelsel nader uitgewerkt.⁹ Het is aan een volgend kabinet om hier verdere keuzes in te maken.

De leden van de D66-fractie vragen of de regering een overzicht kan geven van de verlofregelingen voor ouders in de andere EU-landen, waarbij in ieder geval wordt ingegaan op de duur en hoogte van doorbetaling en hoe zij deze eventueel gaan wijzigen naar aanleiding van de EU-norm.

Hieronder een overzicht van de verlofregelingen voor ouders in andere lidstaten per 1 januari 2020.¹⁰ Hierbij is voor het geboorteverlof (vaderschapsverlof) en het ouderschapsverlof aangegeven wat de duur en hoogte van betaling is. Belangrijke kanttekening bij deze tabel is dat dit een weergave is op hoofdlijnen en de verschillen tussen de stelsels in lidstaten soms erg groot zijn, wat de gegevens niet altijd vergelijkbaar maakt. Iedere lidstaat hanteert andere voorwaarden, bijvoorbeeld wat betreft de overdraagbaarheid van het verlof of voor (on-) verzekerde werknemers. Ook zijn er in veel lidstaten bijzondere regelingen getroffen, bijvoorbeeld voor verlof bij de geboorte van meerlingen, kinderen met een chronische aandoening of bij adoptie en pleegzorg. Een ander belangrijk verschil is dat in sommige lidstaten een percentage van het inkomen wordt doorbetaald tijdens het verlof, terwijl men in andere lidstaten recht heeft op een vaste of variabele toelage gedurende het verlof.

Uit het onderstaande overzicht kan worden geconcludeerd dat sommige lidstaten op het gebied van geboorteverlof en ouderschapsverlof al aan Richtlijn (EU) 2019/1158 voldoen, terwijl er voor andere lidstaten nog aanpassingen nodig zijn. Er is geen informatie beschikbaar over welke lidstaten van plan zijn om naar aanleiding van de Richtlijn aanpassingen door te voeren.

⁹ Kamerstukken II 2019/20, 2020D28707.

¹⁰ Voor een compleet overzicht van de beschikbare informatie per lidstaat wordt verwezen naar het «Mutual Information System on Social Protection» (MISSOC).

lidstaat	Vaderschaps-/geboorteverlof	Ouderschapsverlof
België	<i>Duur:</i> 10 dagen binnen 4 maanden na geboorte. <i>Hoogte:</i> 82 procent van het loon, tot max. € 118,16 per dag.	<i>Duur:</i> beide ouders, max. 4 maanden voor fulltime en parttime werknemers, kan tot 40 maanden worden verlengd als het werk met een kleiner aantal uren afneemt. <i>Hoogte:</i> € 834,90 bij volledig verlof, minder wanneer gedeeltelijk verlof wordt opgenomen (tevens afhankelijk van leeftijd ouder), alleenstaande ouder € 1.372,56.
Bulgarije	<i>Duur:</i> 15 dagen na geboorte kind. <i>Hoogte:</i> 90 procent gemiddeld dagelijks inkomen, niet minder dan minimumloon en onder een maximum.	<i>Duur:</i> door de moeder op te nemen tot de tweede verjaardag van het kind. <i>Hoogte:</i> € 194 per maand in de eerste twee jaar.
Cyprus	<i>Duur:</i> 2 weken binnen 16 weken na geboorte. <i>Hoogte:</i> gedeeltelijke doorbetaling gedurende volledige 2 weken.	<i>Duur:</i> beide ouders 18 weken. <i>Hoogte:</i> onbetaald.
Denemarken	<i>Duur:</i> 2 weken binnen 14 weken na geboorte. <i>Hoogte:</i> gebaseerd op uurloon, max. € 589 per week of € 15,93 per uur.	<i>Duur:</i> 32 weken per ouder na de eerste 14 weken, binnen de eerste 8 levensjaren; <i>Hoogte:</i> beide ouders delen 32 weken en ontvangen max. € 539 per week of € 15,93 per uur.
Duitsland	Zie ouderschapsverlof.	<i>Duur:</i> beide ouders 12 maandelijkse vergoedingen die kunnen worden geclaimd tijdens de eerste 14 maanden, wanneer beide ouders meer werken krijgen ze hier onder bepaalde voorwaarden nog iets bovenop. <i>Hoogte:</i> meestal 65 procent van het inkomen, maar meer wanneer het maandelijks netto inkomen onder de € 1.240 ligt.
Estland	<i>Duur:</i> 10 dagen binnen 2 maanden voor uiterekende datum of 2 maanden na geboorte. <i>Hoogte:</i> 100 procent, max. 3 keer gemiddelde Estse maandsalaris.	<i>Duur:</i> 435 dagen voor beide ouders, op te nemen na het zwangerschapsverlof en tot de derde verjaardag van het kind. <i>Hoogte:</i> 100 procent doorbetaald, min. € 584 en max. € 3.548,10 per maand, ouders zonder inkomen ontvangen € 540 per maand tot het kind 18 maanden oud is.
Finland	<i>Duur:</i> 54 dagen (excl. zondagen) totaal, 1–18 dagen tijdens zwangerschapsverlof, de resterende dagen (of alle 54) na zwangerschapsverlof. <i>Hoogte:</i> percentage afhankelijk van jaarsalaris (70 procent tot € 37.861), max. € 28,94 per dag.	<i>Duur:</i> 158 dagen voor moeder of vader, zelf te bepalen verdeling. <i>Hoogte:</i> percentage afhankelijk van jaarsalaris (70 procent tot € 37.861), max. € 28,94 per dag.
Frankrijk	<i>Duur:</i> 11 opeenvolgende dagen, aanvang binnen 4 maanden na geboorte. <i>Hoogte:</i> max. € 89,03 en min. € 9,63 per dag.	<i>Duur:</i> 1 jaar. <i>Hoogte:</i> € 397,20 per maand bij volledige onderbreking werkzaamheden, minder bij parttime.
Griekenland	<i>Duur:</i> 2 dagen. <i>Hoogte:</i> 100 procent betaald.	<i>Duur:</i> «child care leave» één van de ouders recht op 1 uur per dag minder werken voor 30 maanden na geboorte of 2 uur in de eerste 12 maanden. Deze uren kunnen ook tegelijk worden opgenomen, wat gelijk staat aan ongeveer 5 maanden verlof. <i>Duur:</i> vier maanden verlof. <i>Hoogte:</i> onbetaald.
Hongarije	<i>Duur:</i> 5 dagen. <i>Hoogte:</i> 70 procent dagloon.	<i>Duur:</i> 24 weken. <i>Hoogte:</i> maandelijkse toelage van € 88 per kind, daarbij 70 procent van het dagloon (max. € 995).
Ierland	<i>Duur:</i> 2 weken binnen 6 maanden na geboorte. <i>Hoogte:</i> welke van deze bedragen hoger is, namelijk € 245 per week of de hoogte van doorbetaling bij ziekte.	<i>Duur:</i> 22 weken voor de twaalfde verjaardag van het kind. <i>Hoogte:</i> onbetaald.
Italië	<i>Duur:</i> 7 dagen verplicht betaald verlof, 1 dag optioneel en onbetaald, beide soorten binnen 5 maanden na geboorte opnemen. <i>Duur:</i> 1 of 2 uur per dag zorgverlof door vader of moeder tot eerste verjaardag kind; <i>Hoogte:</i> 80 procent voor verplicht gedeelte, optionele dag onbetaald.	<i>Duur:</i> vader of moeder 6 maanden in de eerste 3 levensjaren <i>Hoogte:</i> 30 procent. <i>Duur:</i> 5 maanden in eerste 11 levensjaren <i>Hoogte:</i> onbetaald.
Kroatië	Geen wettelijk recht.	<i>Duur:</i> 4 maanden per ouder tot het kind 8 jaar oud is. <i>Hoogte:</i> 100 procent doorbetaald, maar max. € 536 en min. € 313 per maand.

lidstaat	Vaderschaps-/geboorteverlof	Ouderschapsverlof
Letland	<i>Duur:</i> 10 kalenderdagen. <i>Hoogte:</i> 80 procent van gemiddeld inkomen over de 12 maanden voor geboorte.	<i>Duur:</i> max. 1,5 jaar tot achtste verjaardag. <i>Hoogte:</i> toelage van € 171 bij kind tot 1,5 jaar, toelage van € 42,69 bij kind van 1,5–2 jaar, extra uitkering mogelijk voor verzekerden.
Litouwen	<i>Duur:</i> 1 maand binnen 3 maanden na geboorte. <i>Hoogte:</i> 77,58 procent van gemiddeld inkomen over 3 maanden voor opname (max. 2 keer gemiddelde Litouwse maandsalaris).	<i>Duur:</i> max. 2 jaar voor de moeder of de vader. <i>Hoogte:</i> in het eerste levensjaar 54,31 procent en in het tweede levensjaar 31,03 procent.
Luxemburg	<i>Duur:</i> 10 dagen. <i>Hoogte:</i> 100 procent doorbetaald.	<i>Duur:</i> 4 tot 6 maanden, met toestemming van de werkgever 8 tot 12 maanden. <i>Hoogte:</i> max. € 3.482,92 per maand en min. € 2.089,75 per maand.
Malta	<i>Duur:</i> 2 dagen. <i>Hoogte:</i> 100 procent doorbetaald.	Geen wettelijk recht.
Oostenrijk	<i>Duur:</i> 28–31 dagen binnen 91 dagen na geboorte. <i>Hoogte:</i> € 22,60 per dag.	<i>Duur:</i> na zwangerschapsverlof tot tweede verjaardag recht op 365 dagen verlof, daarnaast 3 maanden overdraagbaar verlof tot zevende verjaardag van het kind. <i>Hoogte:</i> € 33,88 per dag bij korte opname verlof en € 14,53 per dag bij langdurige opname verlof, veel andere voorwaarden/mogelijkheden.
Polen	<i>Duur:</i> 2 weken binnen twee jaar na de geboorte. <i>Hoogte:</i> 100% doorbetaald.	<i>Duur:</i> 32 weken, 24 maanden en 52 weken (verschillende verlofvormen). <i>Hoogte:</i> respectievelijk maandelijks 100% voor de eerste 6 weken en 60% voor overige 26 weken, € 94 per maand en € 235 per maand.
Portugal	<i>Duur:</i> 20 dagen verplicht, waarvan 5 direct na de geboorte en 15 binnen de eerste 6 hierop volgende weken, hierna 5 optionele dagen op te nemen tijdens verlof moeder. <i>Hoogte:</i> 100 procent van het dagloon.	<i>Duur:</i> 120 tot 150 dagen voor beide ouders, afhankelijk van bepaalde voorwaarden. <i>Hoogte:</i> tussen 80 procent en 100 procent, afhankelijk van bepaalde voorwaarden. <i>Duur:</i> daarnaast twee jaar onbetaald verlof.
Roemenië	<i>Duur:</i> 5 dagen, wanneer een «childcare» cursus is gevolgd 10 dagen. <i>Hoogte:</i> 100 procent doorbetaald.	<i>Duur:</i> tot twee jaar na de geboorte. <i>Hoogte:</i> wordt berekend met een formule, gebaseerd op het netto inkomen van de ouder.
Slovenië	<i>Duur:</i> 30 dagen. <i>Hoogte:</i> 100 procent en niet lager dan 55 procent van het minimumloon.	<i>Duur:</i> 130 dagen per ouder. <i>Hoogte:</i> 100 procent en niet lager dan 55 procent van het minimumloon, een toelage van € 258,09 per maand.
Slowakije	Geen wettelijk recht.	<i>Duur:</i> tot het kind 3 jaar is, met instemming van de werkgever tot het kind 5 jaar is. <i>Hoogte:</i> een toelage van € 270 tot € 370 per maand.
Spanje	<i>Duur:</i> 12 weken. <i>Hoogte:</i> 100 procent, max. € 4.070,10 per maand.	<i>Duur:</i> 3 maanden vanaf 9 maanden na geboorte tot twaalfde verjaardag. <i>Hoogte:</i> 100 procent, max. € 4.070,10 per maand. <i>Duur:</i> tot 3 jaar onbetaald verlof per kind.
Tsjechië	<i>Duur:</i> 1 week binnen 6 weken na geboorte. <i>Hoogte:</i> 70 procent «Daily Assessment Base», max. € 56 per dag.	<i>Duur:</i> beide ouders tot de derde verjaardag van het kind, toelage tot vierde verjaardag. <i>Hoogte:</i> in totaal max. € 11.782 tot de vierde verjaardag van het kind.
Zweden	Zie ouderschapsverlof.	<i>Duur:</i> 240 dagen verlof per ouder tot het kind 18 maanden oud is, waarvan 90 niet overdraagbaar. <i>Hoogte:</i> 390 van de 480 dagen betaald voor 80 procent van het salaris tot max. € 48.655 in totaal, overige 90 dagen € 19 per dag.

Bron: MISSOC, 1 januari 2020 (zie: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>)

II.b: Invulling betaling ouderschapsverlof

II.b.1: Duur, hoogte en periode van opname van de uitkering

De vraag die de leden van de VVD-fractie hier stelden over de hoogte van de uitkering is reeds beantwoord bij een vraag van de leden van de GroenLinks-fractie over hetzelfde onderwerp. Zie hiervoor het antwoord onder «I.b Ouderschapsverlof».

De leden van de VVD-fractie vragen of het klopt dat het sociale partners vrij blijft staan om (sectoraal) een hoger betalingspercentage af te spreken.

De Richtlijn bevat minimumvoorwaarden. Afwijken ten gunste van de werknemer is dus mogelijk.

De leden van een aantal fracties (CDA, D66, GroenLinks, SP en SGP) stellen vragen naar aanleiding van het uitkeringspercentage van 50 procent van het (maximum)dagloon. Zij vragen waarom de regering heeft gekozen voor een betalingsniveau 50 procent van het dagloon tot maximaal 50 procent van het maximum dagloon. De leden van de fractie van D66 vragen waarom niet is gekozen voor een percentage van 70 procent om het risico te verkleinen dat het ouderschapsverlof niet voor alle inkomensgroepen in gelijke mate bereikbaar is. De leden van het CDA vragen waarom niet voor een volledige doorbetaling van het ouderschapsverlof is gekozen. Deze leden vragen ook of de regering de opvatting deelt dat een hogere doorbetaling van het ouderschapsverlof het juist aantrekkelijker zal maken om ouderschapsverlof op te nemen. De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de regering het risico ziet dat het verlof bij het voorgestelde uitkeringspercentage mogelijk niet door iedereen gebruikt kan worden. Ook vragen de leden van de GroenLinks-fractie welke andere opties uit het document beleidsalternatieven voor vereenvoudiging en uitbreiding van verlof zijn meegenomen in de keuze voor de specifieke vertaling van de Richtlijn naar Nederlands beleid. De leden van de SP vragen de regering te vertellen hoe zij gaat voorkomen dat mensen geen gebruik van het ouderschapsverlof gaan maken, omdat ze de 50 procent niet kunnen missen. De leden van de fractie van de SGP vragen onder «IV.b: Internetconsultatie» naar aanleiding van het voorgestelde uitkeringspercentage specifiek naar de gevolgen voor de lage inkomensgroep en eenverdieners.

De regering heeft overwogen dat, zoals dat in de Richtlijn wordt geformuleerd, de betaling of uitkering zodanig wordt vastgesteld, dat de opname van ouderschapsverlof door beide ouders wordt vergemakkelijkt. Op dit moment is het ouderschapsverlof in Nederland wettelijk gezien onbetaald. De regering is van mening dat, net zoals bij de uitkering tijdens het aanvullend geboorteverlof, van de werknemer ook een bijdrage mag worden verwacht in de kosten van het verlof. Tegen deze achtergrond is gekozen voor een uitkeringspercentage van 50 procent. Met een percentage van 50 procent van het dagloon wordt een aanzienlijke bijdrage geleverd aan de werknemer ter compensatie van de financiële consequenties van de verlofopname, zeker als dit wordt afgezet tegen het feit dat nu geen uitkering wordt verstrekt.

De regering is zich bewust van het risico dat met het gekozen percentage het ouderschapsverlof voor lagere inkomensgroepen en eenverdieners, voor zover zij een lager inkomen hebben, minder makkelijk toegankelijk is. Dat risico wordt beperkt als het uitkeringspercentage hoger is, bijvoorbeeld 70 procent, zoals de leden van de fractie van D66 voorstellen. De regering is het met de leden van de fractie van het CDA eens dat het

aannemelijk is dat het gebruik van ouderschapsverlof hoger zal zijn als de uitkering hoger is. De regering zoekt echter een balans tussen enerzijds de hoogte van de uitkering die ouders stimuleert om ouderschapsverlof op te nemen en anderzijds de verantwoordelijkheid van de werknemer voor het combineren van de verplichtingen uit hoofde van zijn werk en zijn (zorg)taken thuis. Met het uitkeringspercentage van 50 procent is die balans aanwezig. Daarnaast is het zo dat ouders zich ruim van te voren zullen voorbereiden op de geboorte van hun kind en alle consequenties die dat met zich meebrengt, waaronder een inkomensverlies als men ouderschapsverlof wil opnemen. Zij kunnen daar tijdig rekening mee houden en het verlof spreiden over een lange periode. Daardoor is inkomensverlies naar verwachting beter op te vangen. De regering overweegt geen specifieke ondersteuning voor bepaalde inkomensgroepen.

De regering ziet het als een belangrijke vooruitgang dat nu een generieke structuur wordt neergezet voor betaling van ouderschapsverlof. Mocht het op een gegeven moment wenselijk en mogelijk zijn om het uitkeringspercentage te verhogen, dan is dat binnen de nu opgezette structuur eenvoudig te realiseren. In de evaluatie van de regeling zal het gebruik van ouderschapsverlof binnen de diverse inkomensgroepen nadrukkelijk aandacht krijgen.

Nu valt niet meer dan 25 procent van de werknemers onder een cao waarin afspraken zijn gemaakt over gedeeltelijke doorbetaling tijdens ouderschapsverlof. Na inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel genieten alle werknemers een wettelijk recht op betaling. Dat is een fundamentele stap vooruit.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen hoe het uitkeringspercentage van 50 procent zich verhoudt tot de EU-Richtlijn, waarin de doelstelling juist is dat opname van verlof wordt vergemakkelijkt. De leden van de fractie van de SP vragen hoe de regering ervoor gaat zorgen dat zij de Richtlijn na gaat leven.

De regering wijst er op dat de lidstaten zelf het niveau van betaling of uitkering kunnen bepalen. Voorwaarde is dat het niveau zodanig wordt vastgesteld dat het de opname van ouderschapsverlof door beide ouders vergemakkelijkt. Daarvan is naar de mening van de regering zeker sprake nu het ouderschapsverlof momenteel nog wettelijk onbetaald is en straks een uitkering ter hoogte van de helft van het loon wordt verstrekt.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de regering heeft overwogen om de negen weken ouderschapsverlof op te delen in twee fasen, namelijk de eerste vier weken 100 procent betalen (op te nemen in het eerste half jaar) en de laatste vijf weken 50 procent betalen (flexibel inzetbaar tot 16 jaar) en zo nee, waarom niet.

Voor de eenvoud van het verlofstelsel ligt het voor de hand om binnen een verlofregeling het betalingsniveau zo min mogelijk te differentiëren. Met onderhavig wetsvoorstel wordt binnen het ouderschapsverlof reeds een onderscheid aangebracht tussen de eerste negen weken betaald ouderschapsverlof met een uitkering van 50 procent en de resterende 17 weken wettelijk onbetaald ouderschapsverlof. Als het betaald ouderschapsverlof verder wordt opgedeeld in een volledig en gedeeltelijk betaalde periode dan leidt dit tot verdere complexiteit.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering kan uitleggen hoe flexwerkers met een nul-urencontract ouderschapsverlof kunnen opnemen en wat hun betalingsniveau is. De genoemde leden vragen tevens of het wordt meegenomen wanneer de ouders door de zwanger-

schap minder uren hebben kunnen maken. Voorts vragen de genoemde leden of de regering kan vertellen of dan het bedrag lager zal uitvallen.

De uitkering gedurende het ouderschapsverlof wordt gebaseerd op het dagloon uit de polisadministratie. Voor de berekening van het dagloon wordt uitgegaan van de inkomsten in een referentieperiode van de 12 voorgaande maanden. Als gedurende een gedeelte van de referentieperiode het inkomen lager ligt door een eerder ontvangen uitkering, zoals aanvullend geboorteverlof, dan wordt er een vervangend tijdvak gekozen voor berekening van het dagloon. Omdat het uitkeringspercentage tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof 100 procent is, heeft dit geen dagloonverlagend effect.

De leden van de SP-fractie vragen hoeveel mensen er in 2019 geen gebruik hebben gemaakt van ouderschapsverlof, omdat dit voor hun financieel niet haalbaar was.

In de tweejaarlijkse monitor Arbeid, zorg en kinderopvang, uitgevoerd door het CBS, wordt aan rechthebbenden die geen gebruik hebben gemaakt van ouderschapsverlof gevraagd naar de voornaamste reden om geen gebruik te maken van ouderschapsverlof. In 2019 gaf 10 procent van de mannen en 8 procent van de vrouwen aan wel behoefte te hebben aan ouderschapsverlof maar er geen gebruik van te hebben gemaakt. Als reden gaf hiervan 32 procent van de mannen en 29 procent van de vrouwen aan dat de vergoeding onvoldoende was. Dit komt neer op ongeveer 3 procent van de mannelijke en 2 procent van de vrouwelijke rechthebbenden.

De leden van de SP-fractie vragen hoeveel procent van de werknemers bij opname van betaald ouderschapsverlof onder het sociaal minimum terechtkomt.

Het relevant sociaal minimum is gerelateerd aan de samenstelling van het huishouden en betreft voor een huishouden van twee volwassenen met een kind 100 procent van het wettelijk minimumloon. Mede omdat het gaat om het gezinsinkomen, dat wil zeggen de gezamenlijke inkomsten van beide partners, zal het een beperkte groep werknemers betreffen die mogelijk bij volledige opname van het verlof onder het sociaal minimum komt. Op basis van ramingen wordt ervan uitgegaan dat bij de opname van een volledige maand ouderschapsverlof door een van de ouders, het huishoudinkomen bij ongeveer 12 procent in de maand onder het sociaal minimum terecht komt. Door meer gespreide opname van ouderschapsverlof kunnen de inkomenseffecten over meerdere maanden worden verdeeld.

II.b.2: Aanvraagprocedure

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering toe kan lichten bij welke soorten verlof werkgevers een vergoeding kunnen aanvragen, welke termijnen hiervoor gelden, bij welke soorten verlof werkgevers geen vergoeding kunnen aanvragen en hoe het betaald ouderschapsverlof hier in valt.

Voor de volgende verlofvormen is er een uitkering via het UWV beschikbaar: zwangerschaps- en bevallingsverlof, aanvullend geboorteverlof en adoptie- en pleegzorgverlof. Na implementatie van onderhavig wetsvoorstel zou dit ook voor een deel van het ouderschapsverlof gelden. De uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof, aanvullend geboorteverlof en adoptie- en pleegzorgverlof kan zowel voor- als achteraf worden aangevraagd. Voor het betaald ouderschapsverlof is het voorstel

om alleen achteraf te laten aanvragen. Er is geen uitkering beschikbaar voor kort- en langdurig zorgverlof, de eerste week geboorteverlof en calamiteitenverlof en kort verzuimverlof.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de regering zorgt dat kleine werkgevers, die niet over een HR-afdeling beschikken, in staat zijn deze vergoeding aan te vragen. De genoemde leden vragen tevens op welke wijze werkgevers hierover worden geïnformeerd. Ook de leden van de SGP-fractie stellen vragen over dit onderwerp. De leden van de SGP-fractie vragen de regering in te gaan op de lasten voor de werkgever ten aanzien van het aanvragen van de uitkeringen voor werknemers. De genoemde leden vragen welke handelingen de werkgever hiervoor moet ondernemen en in hoeverre in de uitvoering rekening wordt gehouden met het aspect van belasting voor de werkgever, zodat dit tot een minimum wordt beperkt.

Voor de wijze van aanvraag wordt aangesloten bij de werkwijze waarmee werkgevers reeds ervaring hebben opgedaan voor de aanvraag van zwangerschaps- en bevallingsverlof, aanvullend geboorteverlof en adoptie- en pleegzorgverlof. Het aanvragen van verlof verloopt via een formulier in het werkgeversportaal van UWV waarbij voor de werknemer het BSN-nummer, geboortedatum en duur van het verlof wordt aangegeven. Rond de invoering van betaald ouderschapsverlof zal er een voorlichtingscampagne van start gaan. De informatie over de aanvraag van verlofregelingen is ook te vinden op de website van UWV.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering of voor deze aanvraagprocedure een mkb-toets is uitgevoerd of dat zij nog voornemens is dit te doen. Ook de leden van de CDA-fractie stellen de regering een vraag over dit onderwerp, onder «IV.c: Adviescollege toetsing regeldruk». De genoemde leden vragen of de regering vooraf de werkbaarheid van dit wetsvoorstel voor kleine werkgevers wil toetsen, zoals het Adviescollege adviseert.

De regering heeft geen mkb-toets laten uitvoeren en is ook niet voornemens dit alsnog te doen. Een mkb-toets wordt bij Richtlijnen in principe uitgevoerd in de fase van het BNC-fiche. In die fase kan nog invloed worden uitgeoefend op de tekst van de Richtlijn, nadien staat de tekst van de Richtlijn vast en moet deze in een doorgaans krap tijdvlak worden geïmplementeerd. Ten tijde van het opstellen van het BNC-fiche ten behoeve van de Richtlijn ter zake bestond de specifieke mkb-toets nog niet. Wel heeft de regering het wetsvoorstel in internetconsultatie gezet. De Richtlijn is verder, conform de Aanwijzingen voor de regelgeving, regelluw geïmplementeerd.

II.c: Arbeidsmarkteffecten

De leden van de GroenLinks-fractie vragen de regering om ook uitgebreid in te gaan op de emancipatoire effecten van dit wetsvoorstel. De genoemde leden vragen daarbij specifiek op het mogelijke risico in te gaan dat vrouwen het verlof zullen opnemen, omdat mannen gemiddeld meer verdienen, wat kan leiden tot een verdere ongelijke verdeling van zorgtaken en tevens zwangerschapsdiscriminatie in de hand zou kunnen werken, omdat vrouwen dan nog langer afwezig zijn op het werk.

De invoering van betaald ouderschapsverlof kan een positieve bijdrage leveren aan de evenwichtige verdeling van taken tussen mannen en vrouwen, mits mannen ook gebruik gaan maken van het verlof. Op basis van de monitor Arbeid, zorg en kinderopvang van het CBS is bekend dat in 2019 ten minste 24 procent van de mannen en ten minste 41 procent

van de vrouwen gebruikmaakten van het wettelijk onbetaalde ouderschapsverlof. De verwachting is dat met invoering van het wettelijk betaald ouderschapsverlof zowel meer mannen als meer vrouwen gebruik gaan maken van ouderschapsverlof en dat het verschil tussen mannen en vrouwen zal afnemen.

Om het gebruik onder mannen te stimuleren is er voor gekozen om betaald ouderschapsverlof niet overdraagbaar te maken, zoals dat nu ook al het geval is bij wettelijk onbetaald ouderschapsverlof. Een individueel recht stimuleert met name mannen om het verlof zelf op te nemen in plaats van het over te dragen op de partner. Daarnaast zal door middel van een voorlichtings- en bewustwordingscampagne het belang van de opname van ouderschapsverlof onder de aandacht worden gebracht.

De leden van de SGP-fractie vragen of de arbeidsmarkteffecten ten gevolge van de maatregelen specifiek zijn onderzocht voor de genoemde regelingen of dat de effecten totaal onzeker zijn.

De directe arbeidsmarkteffecten gedurende de opname van het verlof zijn negatief omdat een werknemer op dat moment niet werkt. Op basis van wetenschappelijke literatuur komt het IBO deeltijdwerk tot de conclusie dat de arbeidsmarkteffecten op lange termijn niet eenduidig zijn vast te stellen, maar dat betaald verlof mogelijk een positief effect heeft op arbeidsdeelname van vrouwen. Ten eerste kan er een positief effect ontstaan doordat er gedurende een langere periode na de geboorte een van de ouders thuis kan blijven, waardoor de urenbeslissing bij de terugkeer op het werk wordt uitgesteld. Ouders zijn vaak terughoudend om hun baby op hele jonge leeftijd naar de opvang te brengen waardoor met name vrouwen aanzienlijk minder gaan werken of (tijdelijk) stoppen met werken. Ten tweede draagt de opname van ouderschapsverlof door mannen bij aan een gelijkere verdeling van zorgtaken, waarmee vrouwen meer ruimte wordt geboden om actief te zijn op de arbeidsmarkt.

III: Aanpassing Wet flexibel werken

De leden van de VVD-fractie vragen in hoeverre er door werknemers van kleine werkgevers wordt gevraagd om meer uren te werken en hoe vaak dit wordt toegekend. De genoemde leden zijn tevens nieuwsgierig hoe vaak werkgevers zich beroepen op zwaarwegende belangen die dergelijke uitbreiding in de weg staan.

De Wet flexibel werken maakt een onderscheid tussen werkgevers met 10 of meer werknemers en werkgevers met minder dan 10 werknemers. Deze laatste groep werkgevers is niet gebonden aan de wettelijke bepalingen inzake het behandelen van en beslissen over verzoeken van werknemers om hun arbeidsduur, hun werktijden of hun werkplaats te wijzigen. Deze werkgevers dienen een eigen regeling te treffen voor aanpassing van de arbeidsduur. Dit betekent dat zij verzoeken om meer uren te werken ook om andere redenen dan zwaarwegend bedrijfsbelang kunnen weigeren. Op dit moment vindt de wettelijke evaluatie van de Wet flexibel werken plaats. Daarin wordt ook aandacht besteed aan verzoeken om meer uren te werken en de beslissingen op dergelijke verzoeken. Na afronding van het onderzoek – voor het einde van dit jaar – zal het rapport aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

IV: Reacties

IV.a: Stichting van de Arbeid

De leden van de GroenLinks-fractie vragen de regering of er nog in deze kabinetsperiode stappen zullen worden gezet in de stroomlijning van de verlofregelingen.

Onderhavig wetsvoorstel beoogt uitsluitend de implementatie van de EU-Richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. Het is aan een volgend kabinet om verdere stappen te zetten richting vereenvoudiging van het verlofstelsel. Opties voor vereenvoudiging en eventuele uitbreiding van het verlofstelsel zijn recent in beeld gebracht in een ambtelijk notitie.¹¹

IV.b: Internetconsultatie

De leden van de VVD-fractie vragen de regering nader toe te lichten hoe overcompensatie van werknemers kan ontstaan. De genoemde leden vragen de regering tevens om hierbij de precieze doorwerking op cao-afspraken te weergeven.

Wanneer de reeds geldende cao-afspraken over doorbetaling van ouderschapsverlof naar aanleiding van onderhavig wetsvoorstel niet worden aangepast, kan er een situatie ontstaan waarin er naast de uitkering van 50 procent van het loon door de werkgever een gedeelte van het loon wordt doorbetaald op basis van cao-afspraken. Volgens onderzoek naar 96 grootste cao's in 2019 zijn er in 9 cao's afspraken gemaakt over meer dan 50 procent loondoorbetaling tijdens (een gedeelte van) ouderschapsverlof.^{12, 13} Het ligt voor de hand dat naar aanleiding van invoering van de wet betaald ouderschapsverlof cao-partijen de cao hierop aanpassen. Cao-partijen gaan hier zelf over. Het blijft nog steeds mogelijk om het wettelijke betalingsniveau of de duur van het betaald ouderschapsverlof in de cao aan te vullen.

De leden van de VVD-fractie vragen of het mogelijk is een overzicht te geven van de sectoren waar op cao-basis afspraken zijn gemaakt over aanvullingen op de verschillende verlofregelingen.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verricht periodiek cao-onderzoek op basis van de 96 grootste cao's, inclusief de overheidsafspraken. Hieronder wordt in een overzicht per verlofregeling uit de Richtlijn weergegeven wat een aantal van de belangrijke onderwerpen waren in 2019 en hoe vaak deze onderwerpen zijn opgenomen in cao's. Er wordt ook ingegaan op of er eventuele bijzonderheden zijn te noemen m.b.t. bepaalde sectoren. Een belangrijke kanttekening bij het onderstaande overzicht is dat sommige verlofregelingen sindsdien onderhevig zijn geweest aan een wetswijziging.

¹¹ Notitie *Beleidsalternatieven voor vereenvoudiging en uitbreiding verlof*. Kamerstukken II 2019/20, 2020D28707.

¹² Ministerie van SZW (2020) *Arbeid en zorg 2019*. Een onderzoek naar cao-bepalingen omtrent het combineren van werken en zorgen.

¹³ In de volgende cao's zijn afspraken opgenomen over doorbetaling van ten minste 50 procent van het loon: Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, Defensiepersoneel, Nederlandse universiteiten, Primair onderwijs, Politie personeel, Rijkspersoneel, Sociale werkvoorziening, St. Wageningen research, Voortgezet onderwijs. In de cao Netwerkbedrijven en de cao Productie- en leveringsbedrijven is beide een afspraak opgenomen over loondoorbetaling ter hoogte van 70 procent van het minimumloon, zie ook de onderstaande tabel.

Verlofregeling	Onderwerpen cao-afspraken	Bijzonderheden sectoren
Geboorteverlof	<ul style="list-style-type: none"> > <i>Eenmaal wekelijkse arbeidsduur verlof</i> – 54 cao's, betreft 52 procent werknemers > <i>Minder dan wekelijkse arbeidsduur verlof</i> – 26 cao's, betreft 33 procent werknemers > <i>Meer dan wekelijkse arbeidsduur verlof</i> – 5 cao's, betreft 2 procent werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> > In 2019 zijn er 5 cao's die meer dan de wekelijkse arbeidsduur verlof bieden: ABN-Amro (tweemaal), Achmea (viermaal), Apotheken (10 dagen), ING (zesmaal en mogelijkheid tot drie maanden onbetaald verlof) en Nationale Nederlanden (viermaal). > In 2019 noemen 9 cao's benoemen expliciet aanvullend geboorteverlof van 5 weken: APG, Doe-Het-Zelf-Branche, IKEA, Primair Onderwijs, Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf, Timmerindustrie, UWV, Verzekeringsbedrijf Binnenlandse Dienst en Technische Groothandel. > Er zijn in 2020 10 cao's waarin de uitkering voor aanvullend geboorteverlof wordt aangevuld tot 100 procent, namelijk: ABN-Amro, Achmea, APG, AEGON, Nationale Nederlanden (4 weken), Primair Onderwijs, Verzekeringsbedrijf, DSM, ICK en Rijk. Defensie vult aan tot 75 procent.
Ouderschapsverlof	<ul style="list-style-type: none"> > <i>Loondoorbetaling</i> – 16 cao's, betreft 24 procent werknemers > <i>Langere duur ouderschapsverlof</i> – 2 cao's, betreft 0,2 procent werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> > Twee cao's, Tata Steel en Albert Heijn Logistics, verlengen de duur van het ouderschapsverlof met een half jaar. > In de volgende 16 cao's was doorbetaling in 2019 opgenomen: Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, Defensiepersoneel, Gehandicaptenzorg, Gemeenteamtbanen, GVB, Jeugdzorg, Nederlandse Universiteiten, Netwerkbedrijven, Primair Onderwijs, Productie- en leveringsbedrijven, Politie Personeel, Rijkspersoneel, Sociale Werkvoorzieningen, St. Wageningen Research, Voortgezet Onderwijs en Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.
Calamiteiten- en kortverzuimverlof	<ul style="list-style-type: none"> > <i>Duur «kort en billijk»</i> (conform wet) – 24 cao's, betreft 23 procent werknemers > <i>Loondoorbetaling 100 procent</i> (conform wet) – 44 cao's, betreft 51 procent werknemers > <i>Ziekenhuisbezoek door de werknemer</i> – 15 cao's, betreft 8 procent werknemers > <i>Bijzondere/plotselinge persoonlijke omstandigheden</i> – 40 cao's, betreft 45 procent werknemers 	Geen bijzonderheden genoemd m.b.t. sectoren.
Kortdurend zorgverlof	<ul style="list-style-type: none"> > <i>Ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week</i> (conform wet) – 33 cao's, betreft 24 procent werknemers > <i>Loondoorbetaling van 70 procent</i> (conform wet) – 18 cao's, betreft 10 procent werknemers > <i>Opnamegrond ruimer dan «noodzakelijke verzorging»</i> – 4 cao's, betreft 6 procent werknemers > <i>Personenkring betreft partner, kind, ouder, tweedegraads familie, huisgenoten en/of anderen in sociale omgeving</i> (conform wet) – 17 cao's, betreft 12 procent werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> > In 2019 hebben 4 cao's een ruimere opnamegrond voor kortdurend zorgverlof dan de noodzakelijke verzorging van een zieke: Bouw & Infra, IKEA, LEO en Primair Onderwijs.
Langdurend zorgverlof	<ul style="list-style-type: none"> > <i>Duur ten hoogste zesmaal de wekelijkse arbeidsduur</i> (conform wet) – 21 cao's, betreft 14 procent werknemers > <i>Loondoorbetaling 0 procent</i> (conform wet) – 17 cao's, betreft 11 procent werknemers > <i>Loondoorbetaling meer dan 0 procent</i> – 13 cao's, betreft 19 procent werknemers > <i>Personenkring betreft partner, kind, ouder, tweedegraads familie, huisgenoten en/of anderen in sociale omgeving</i> (conform wet) – 16 cao's, betreft 14 procent werknemers 	Geen bijzonderheden genoemd m.b.t. sectoren.

De leden van de VVD-fractie vragen welke ontwikkelingen in de samenleving en in de arbeidsmarkt gedeeltelijk zijn toe te wijzen aan voorlichtingscampagnes op het gebied van het verdelen van arbeid en zorg.

Implementatie van verlofwetgeving gaat gebruikelijk gepaard met voorlichting over de wijzigingen om de bekendheid van de verlofrechten te vergroten. Eind 2021 wordt de evaluatie van de meest recente wijzigingen van het verlofstelsel, de invoering van het geboorteverlof, verwacht. Vanwege de brede aandacht voor invoering van het geboorteverlof zal het naar verwachting niet eenvoudig zijn om te achterhalen in welke mate de bekendheid van geboorteverlof is te relateren aan de voorlichtingscampagne.

Naast voorlichting loopt er sinds oktober 2018 een bewustwordingscampagne over de verdeling van arbeid en zorg. Via de campagne «Zijn jullie er al uit?» worden aankomende ouders en ouders met jonge kinderen gestimuleerd om met elkaar in gesprek te gaan en een bewuste keuze te maken over de verdeling van arbeid en zorg. Het uitgangspunt daarbij is dat ouders zelf bepalen wat voor hen de optimale verdeling van arbeid en zorg is, zolang de keuze bewust is gemaakt.

In de eerste periode tot begin 2019 was het unieke bereik van de campagne online ruim 2,9 miljoen. Dit bereik heeft geleid tot 131.000 bezoeken aan de website. Afgezet tegen het aantal van 170.000 kinderen dat jaarlijks geboren wordt, is het bereik aanzienlijk. Het voornemen is om de campagne te continueren en dan ook te evalueren.

De vraag die de leden van de SGP-fractie hier stelden over de keuze voor het uitkeringspercentage van 50 procent is reeds beantwoord bij een vraag van de leden van een aantal andere fracties over hetzelfde onderwerp. Zie hiervoor het antwoord onder «ll.b.1: Duur, hoogte en periode van opname van de uitkering».

De leden van de SGP-fractie vragen bij de toelichting over de internetconsultatie of de regering in kan gaan op de impact van de maatregelen op ouders en gezinnen.

Het gaat hier om de 19 reacties die zijn ontvangen in het kader van de internetconsultatie. Op de website www.internetconsultatie.nl is een verslag van de internetconsultatie gepubliceerd. De regering stelt met tevredenheid vast dat het merendeel van de reacties positief is en dat de indieners van mening zijn dat sprake is van een belangrijke stap in de richting van een betere balans tussen werk en privé voor werkende ouders en de arbeidsparticipatie van vrouwen. Er werden voorstellen gedaan om de effectiviteit van de regelingen verder te verhogen. Daarbij denkt men aan een verhoging van het uitkeringspercentage om te voorkomen dat ouders financieel niet in staat zullen zijn om ouderschapsverlof op te nemen of om de situatie te vermijden dat alleen de minstverdienende partner verlof opneemt. Meestal is dat de vrouw en dat zou er toe leiden dat de ongelijke verdeling van werk en zorg tussen mannen en vrouwen niet afneemt maar mogelijk zelfs toeneemt. In het voorgaande is reeds ingegaan op het uitkeringspercentage van 50 procent en is uitgelegd waarom voor dit percentage is gekozen. Of de hier genoemde effecten voor de opname van ouderschapsverlof en de taakverdeling tussen mannen en vrouwen zich daadwerkelijk voordoen zal moeten blijken uit de evaluatie van de regeling of zo mogelijk uit eerder beschikbaar komende monitoring gegevens.

Een ander punt dat wordt genoemd in de internetconsultatie is de wens om het verlof mogelijk te maken tot de 18^e verjaardag van het kind. De regering heeft hierbij in de memorie van toelichting aangegeven bewust te hebben gekozen voor opname in het eerste jaar na de geboorte, omdat dan de verdeling van arbeid en zorgtaken tussen de ouders tot stand komt en verlofopnamen in die periode het meest bijdragen aan het bereiken van een meer gelijke verdeling van deze taken. Ook werd gewezen op het belang van een cultuuromslag waarbij het voor mannen «normaler» wordt om ouderschapsverlof op te nemen en meer zorg voor de kinderen op zich te nemen. Via een voorlichtingscampagne draagt de overheid hieraan bij. Tevens verstrekken de Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap subsidie aan maatschappelijke organisaties om gezamenlijk de bewustwording over het gebruik van verlof verder te ontwikkelen.

De leden van de SGP-fractie vragen hoe de regering het beoordeelt dat de kosten voor het ouderschapsverlof voor twee derde door werkgevers worden betaald. Ook de leden van de D66-fractie hebben een vraag over dit onderwerp onder «V.a: Uitkeringslasten», namelijk of de regering aan kan geven wat haar motivatie is geweest om de dekking te vinden in Aof-premie en niet bijvoorbeeld in algemene middelen.

Er is gekozen om 38 procent van het benodigde budget te dekken vanuit een taakstellende ombuiging van € 130 miljoen van de fiscale regeling Inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK). Aangezien de IACK net als betaald ouderschapsverlof is gericht op werkende ouders, sluiten intensivering en ombuiging bij elkaar aan. De resterende 62 procent (€ 216 miljoen) van de dekking wordt gevonden in een verhoging van de Aof-premie met 0,1 procentpunt vanaf 2023. Hiermee wordt aangesloten bij andere verlofregelingen, zoals het aanvullend geboorteverlof, die bij invoering ook gedekt zijn met een verhoging van deze premie. Het kabinet wijst erop dat de voorliggende wet pas in de volgende kabinetsperiode ingaat, en een volgend kabinet de ruimte heeft, bijvoorbeeld tijdens de formatie, nog voor andere dekkingsbronnen te kiezen.

IV.c: Adviescollege toetsing regeldruk

De vraag die de leden van de CDA-fractie hier stelden over de werkbaarheid van het wetsvoorstel voor kleine werkgevers is reeds beantwoord bij een vraag van de leden van de VVD-fractie over hetzelfde onderwerp. Zie hiervoor het antwoord onder «II.b.2: Aanvraagprocedure».

IV.d: College voor de Rechten van de Mens

De leden van de SGP-fractie vragen wat het oordeel van de regering is over het onder het sociaal minimum komen van werknemers, als gevolg van de vermindering van het loon bij opname van ouderschapsverlof. De genoemde leden vragen hoe de regering dit gaat repareren.

Bij de beantwoording van vragen van leden van diverse fracties, waaronder die van de fractie van de SGP, over de hoogte van de uitkering is de regering reeds ingegaan op de uitkeringshoogte en daarbij is ook aandacht besteed aan lagere inkomensgroepen en eenverdieners. Specifiek met betrekking tot werknemers die onder het sociaal minimum uitkomen merkt de regering het volgende op. Voor een tweepersoonshuishouden met kind is het sociaal minimum nagenoeg gelijk aan het wettelijk minimumloon. Er bestaat in deze gevallen geen recht op bijstand omdat de werknemer vrijwillig verlof opneemt en niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. De Toeslagenwet voorziet in een aanvullende uitkering tot het sociaal minimum. Toepassing van de Toeslagenwet bij ouderschapsverlof is echter zeer complex. Bij de Toeslagenwet gaat het om het totale gezinsinkomen, zodat altijd navraag moet worden gedaan naar het inkomen van de andere ouder. Nu de aanvraag van de uitkering via de werkgever loopt, zijn hierbij privacyaspecten in het geding. Voorts dient de hoogte van de uitkering per individuele aanvrager berekend te worden aan de hand van het verschil tussen het sociaal minimum en het in een maand gerealiseerde gezinsinkomen. Omdat de berekening per maand moet worden gemaakt en het ouderschapsverlof over veel maanden kan worden gespreid, is een veelvoud aan berekeningen nodig. Blijkt achteraf dat teveel toeslag is betaald, dan zal een deel teruggevorderd moeten worden, hetgeen een moeizaam proces is en de ontvanger voor een onaangename situatie kan plaatsen. De regering acht toepassing van de Toeslagenwet daarom te complex.

V. Budgettaire consequenties en regeldruk

V.a: Uitkeringslasten

De vraag die de leden van de CDA-fractie hier stelden over het nader onderbouwen van percentages en cijfers is reeds beantwoord bij een vraag van de leden van de VVD-fractie over hetzelfde onderwerp. Zie hiervoor het antwoord onder «I. Algemeen».

De vraag die de leden van de D66-fractie hier stelden over de motivatie om de dekking te vinden in Aof-premie is reeds beantwoord bij een vraag van de leden van de SGP-fractie over hetzelfde onderwerp. Zie hiervoor het antwoord onder «IV.b: Internetconsultatie».

VII. ARTIKELSGEWIJS

ARTIKEL I. WIJZIGING VAN DE WET ARBEID EN ZORG

Onderdeel F (artikel 4:3)

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering toe kan lichten waarom er voor militaire ambtenaren is gekozen voor een periode van negen maanden waarin het verlof kan worden opgenomen, in plaats van drie of zes maanden. De leden van de SP-fractie stelden onder «I.a Vaderschapsverlof» een vraag over hetzelfde onderwerp, namelijk of de regering kan uitleggen waarom niet voor zes maanden is gekozen als termijn voor het opnemen van geboorteverlof voor militaire ambtenaren.

Op dit moment, al voor inwerkingtreding van Richtlijn (EU) 2019/1158, heeft men recht op een week geboorteverlof dat opgenomen moet worden binnen vier weken na de dag van de bevalling en vijf weken aanvullend geboorteverlof dat opgenomen moet worden binnen zes maanden na de dag van de bevalling. Deze structuur blijft ongewijzigd. Wat wel wijzigt is dat op dit moment het verlof van de militaire ambtenaar geweigerd of beëindigd kan worden als het sprake is van een zodanig zwaarwegend dienstbelang dat het recht van de militaire ambtenaar daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Deze mogelijkheid tot weigering past niet meer in Richtlijn (EU) 2019/1158 en komt te vervallen. Wel is besloten om tegemoet te komen aan de situatie waarin militaire ambtenaren die in zeer specifieke omstandigheden hun werkzaamheden moeten uitvoeren (bv. bij vredesmissies en de voorbereiding daarop), hun taakuitoefening noodzakelijkerwijs niet kunnen onderbreken. Daarom is de opnameperiode met drie maanden verlengd tot negen maanden. Deze verlengde periode wordt lang genoeg geacht om in te kunnen spelen op de situatie die in het voorgaande is geschetst.

Onderdeel G (artikel 4:4a)

De leden van de CDA-fractie lezen dat opgemerkt wordt dat er op grond van artikel 4:7 van de Wet arbeid en zorg nog mogelijkheden bestaan om van genoemde bepaling ten nadele van de werknemer af te wijken. De leden van de CDA-fractie vragen welke mogelijkheden het hier gaat en welk nadeel dit voor de werknemer geeft.

Het nieuwe artikel 4:4a betreffende intrekking of wijziging melding geboorteverlof is opgenomen in het bestaande hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg betreffende kort verzuimverlof en geboorteverlof. Ten aanzien van de artikelen 4:4 tot en met 4:6 (informatieverplichting, loonvoorschriften en compensatie met vakantie-aanspraken) is thans al in

artikel 4:7 opgenomen dat daarvan onder de daar opgenomen voorwaarden ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken. Artikel 4:4a valt binnen de reeks 4:4 tot en met 4:6 en dientengevolge is van deze nationale bepaling een afwijking in een cao of in overleg met de medezeggenschap toegestaan. Een afwijking die bijvoorbeeld is toegestaan is dat een langere periode wordt genomen om aan een verzoek te voldoen of dat een schriftelijke motivering bij een afwijzing niet nodig is.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees