

Vergaderjaar 2007–2008

31 071

Voorstel van wet van de leden Halsema en Van Gent tot wijziging van de Wet arbeid en zorg (Wet vaderverlof)

Nr. 8

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 20 mei 2008

De indieners van het wetsontwerp hebben met belangstelling kennis genomen van de reacties van de leden van het CDA, de PvdA, de SP, de VVD, de SGP en de ChristenUnie, zoals verwoord in het verslag van 26 november 2007. De reacties tonen aan dat veel fracties belang hechten aan de mogelijkheid voor vaders om vanaf het prille begin meer betrokken te zijn bij hun kinderen.

Er worden enkele vragen gesteld over het wetsontwerp. De vragen hebben vooral betrekking op de noodzaak van vaderverlof met name in relatie tot andere verlofmogelijkheden. De indieners zullen in deze nota naar aanleiding van het verslag het belang en de meerwaarde van twee weken vaderverlof trachten duidelijk te maken.

1. Algemeen

Met genoegen constateren de indieners dat de leden van de CDA-, PvdA- en SP-fractie de doelstelling van het wetsvoorstel onderschrijven. Wel vragen deze leden, net als de leden van de ChristenUnie, zich af waarom het wetsvoorstel nodig is.

Het krijgen van een kind is een ingrijpende en emotionele ervaring voor moeders én vaders. De indieners vinden het belangrijk dat vaders vanaf het prille begin betrokken zijn bij hun kinderen. Nieuwe ouders hebben tijd nodig om vertrouwd te raken met hun baby en de nieuwe gezins-situatie. Ook om te voorkomen dat vanaf het prille begin de vrouw eindverantwoordelijke is in de zorg voor de kinderen, is betrokkenheid van de vader van groot belang. De indieners zijn dan ook van mening dat de uitbreiding van het vaderverlof wettelijk geregeld dient te worden. Dit in antwoord op vragen van de ChristenUnie en de VVD hierover. Met een wettelijke uitbreiding naar twee weken laat de overheid zien dat het niet meer dan normaal is dat ook vaders de tijd nemen en krijgen om uitgebreid kennis te maken met hun pasgeboren baby.

Twee weken vaderverlof is goed voor vader, moeder én kind. Het is een waardevolle investering voor de band tussen vader en kind: vaders die vanaf het prille begin de kans krijgen om zich te hechten aan de baby, zullen ook meer geneigd zijn om in het latere leven van de kinderen zorgtaken op zich te nemen. Ook blijkt uit onderzoek dat kinderen van een

zorgzame vader zich sneller ontwikkelen en beter presteren op school. En hoe beter de omgang van een vader met zijn kinderen is, hoe beter ook zijn relatie met de moeder.

De leden van de PvdA, de VVD, de ChristenUnie en de SGP hebben vragen over de gekozen termijn van twee weken. Er is weinig onderzoek gedaan naar het gebruik van kraamverlof. Uit het onderzoek dat is gedaan blijkt dat vrijwel alle mannen er behoefte aan hebben.¹ Het kraamverlof ervaren zij daarbij als te kort en dus nemen zij noodgedwongen ook vakantieverlof op, gemiddeld tien dagen. Met de uitbreiding van het vaderverlof van twee dagen naar twee weken willen de indieners in deze behoefte voorzien. Want het vaderverlof is bepaald geen vakantie. Een pasgeboren baby is een klein wondertje, maar zet het leven ook op zijn kop. Het vele voeden en verschonen, gebroken nachten, kraambezoek: met de komst van een baby komt er heel wat op mensen af.

2. Andere verlofvormen

De leden van de PvdA willen weten of bekend is hoeveel vaders gebruik maken van ouderschapsverlof in de eerste vier weken na de geboorte van het kind. Ook de leden van het CDA en de SGP wijzen op het ouderschapsverlof als alternatief voor uitbreiding van het vaderverlof. De indieners zijn van mening dat het vaderverlof een zelfstandig en ander doel dient dan het ouderschapsverlof. Het vaderverlof stimuleert de band tussen vader en kind in het prille begin en geeft vader de kans goed kennis te maken met zijn kind, meteen verantwoordelijkheid te nemen in de verzorging en moeder te ondersteunen in die eerste wankele tijd na de bevalling. Het ouderschapsverlof is met name bedoeld om de combinatie arbeid en zorg te faciliteren. Het is bij de indieners niet bekend hoeveel vaders ouderschapsverlof op nemen in de eerste vier weken na de geboorte, maar veel zullen het er niet zijn. Ten eerste omdat überhaupt weinig vaders gebruik maken van het ouderschapsverlof (30% tegenover 50% van de moeders)². En als vaders dat doen is dat bijna altijd voor één dag of minder per week en als het kind al wat ouder is.³ Deze gegevens ondersteunen de stelling dat het vaderverlof ook in de praktijk voor vaders een ander doel dient dan het ouderschapsverlof.

De leden van de PvdA stellen dat ouderschapsverlof wel degelijk wordt doorbetaald. Dit is alleen het geval als de ouder deelneemt aan de levensloopregeling. Dan hebben ouders recht op de ouderschapsverlofkorting, bij voltijds verlof is dat ongeveer 650 euro per maand. Slechts 5,5% van de werkzame beroepsbevolking neemt deel aan de levensloopregeling. Overigens doen zij dat meestal om eerder te kunnen stoppen met werken. Slechts 6% geeft het ouderschapsverlof op als reden om deel te nemen aan de levensloopregeling.⁴

Het is inderdaad zo, zoals de leden van de PvdA zich afvragen, dat vaders met een laag inkomen minder verlof opnemen. In sectoren waar het ouderschapsverlof niet betaald is neemt slechts 5% van de laagopgeleide mannen het ouderschapsverlof op. Bij de overheid, in het onderwijs en in de gezondheidszorg, waar ouderschapsverlof wel gedeeltelijk wordt doorbetaald neemt 38% van de laagopgeleide mannen ouderschapsverlof op. Dezelfde cijfers laten ook zien dat maar weinig vaders verlof opnemen als het niet wordt doorbetaald. Waar vrouwen twee keer zo vaak verlof opnemen als het (gedeeltelijk) wordt doorbetaald nemen mannen bij (gedeeltelijke) doorbetaling bijna vijf keer zo vaak verlof op.⁵ Dit in reactie op vragen van de leden van de SP om nadere onderbouwing.

3. Vaderverlof in andere landen

De leden van de CDA-fractie hebben moeite met de conclusie dat Nederland in Europa ergens onderaan de verlofregelingenranglijst bungelt. Zij stellen dat het vaderverlof bezien dient te worden in samenhang met

¹ Heleen van Luijn en Saskia Keuzenkamp: Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur, SCP, 2004.

² CBS-Statline, september 2007.

³ I. Beckers, C. Siermann: Ouderschapsverlof, Sociaal-economische trends, 1e kwartaal 2006.

⁴ L. Kösters: Levensloopregeling leeft nog niet, Webmagazine, 23 april 2007.

⁵ I. Beckers, C. Siermann: Ouderschapsverlof, Sociaal-economische trends, 1e kwartaal 2006.

andere verlofregelingen. De indieners zijn het daar mee eens. Dat geeft echter geen aanleiding de conclusie te wijzigen. Immers ook wat betreft het ouderschapsverlof bungelt Nederland ergens onder aan, zoals blijkt uit onderstaande tabel.

Tabel: Ouderschapsverlof in Europa

Land*	Duur	Betaald?
Duitsland	Drie jaar voor gezin	1e jaar € 300 per maand
Frankrijk	Drie jaar voor gezin	Inkomensafh. toelage
Spanje	Drie jaar na geboorte	–
Polen	Drie jaar	Inkomensafh. toelage
Tsjechie	Drie jaar na geboorte	€ 121 per maand
Oostenrijk	Twee jaar	€ 436 per maand
Hongarije	Twee jaar	Max. €330 per maand
Zweden	360 dagen voor gezin, 60 excl. voor vader	80% (met ruim max.)
Denemarken	32 weken	100% (met ruim max.)
Finland	26 weken	80%
Luxemburg	26 weken	€1693 per maand
Italië	26 weken	30%
Ierland	14 weken	–
Griekenland	14 weken	–
België	13 weken	€ 671 per maand – (voor de 5,5% die deelneemt aan de levensloopregeling: € 650 per maand)
Nederland	13 weken	–
Portugal	13 weken	–

Bron: Emancipatiemonitor 2006

* In Slowakije is er geen wettelijke regeling.

Geconcludeerd kan worden dat twee weken vaderverlof een bescheiden wens is, juist als deze wordt gezien in samenhang met andere verlofregelingen.

De leden van de SP en de VVD vragen hoeveel procent van de mannen in andere landen gebruik maken van vaderverlof. In Groot-Brittannië hebben vaders recht op twee weken verlof, waarvan het grootste deel onbetaald is. Ongeveer 70% van de vaders neemt daar vaderverlof op, de helft precies de twee weken, éénvijfde minder dan twee weken en éénvijfde meer dan twee weken. Onder andere het inkomen was overigens van invloed op het al dan niet opnemen van het verlof. Britse vaders met een laag inkomen nemen minder vaak verlof op.¹ Ook in Finland neemt bijna 70% van de vaders het 18 dagendurende betaalde vaderverlof op.²

4. Werkgevers en werknemers

Oordeel sociale partners

Door verschillende fracties is gevraagd of de indieners de sociale partners hebben geconsulteerd over de voorgestelde uitbreiding van het vaderverlof van twee dagen naar twee weken. De indieners hebben met genoegen geconstateerd dat de werknemersorganisaties het wetsvoorstel steunen. Door de vakcentrale FNV zijn zelfs enkele duizenden petitie's – welke oproepen tot uitbreiding van het vaderverlof – verzameld en vervolgens aangeboden aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zie voor meer informatie hierover de website www.fnv.nl/superpapa.

De werkgeversorganisatie AWWN³ stelt in zijn reactie expliciet «dat vaders een belangrijke rol hebben in de opvoeding en verzorging van hun kind(eren), ook in de prille babytijd». Daarnaast geeft AWWN, evenals MKB Nederland, aan dat zij er de voorkeur aan geven om het vaderverlof in onderling overleg met hun werknemers te regelen.

¹ D. Smeaton: Dads and their babies: a household analysis, Policy Studies Institute, Equal Opportunities Commission, 2006.

² More men availing of family leave, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2004/09/FI0409NU06.htm>

³ Algemene Werkgevers Vereniging Nederland, zie www.awvn.nl/smartsite.shtml?id+9575

Dit door de werkgevers gewenste «maatwerk» heeft echter nog niet geleid dat werknemers tevreden zijn over de verloffaciliteiten die hun werkgever biedt: 85% van alle werknemers heeft behoefte aan extra vrije dagen na de geboorte van hun kind.¹ Zoals hieronder («Vaderverlof in CAO's») zal blijken, hebben werkgevers er bovendien nog geen blijk van gegeven dat zij bereid zijn om in CAO's tot een substantiële uitbreiding van het vaderverlof over te gaan. Om deze redenen hebben de indieners ervoor gekozen om een wettelijke norm te introduceren van twee weken vaderverlof. Zowel werkgevers als werknemers weten dan waar zij aan toe zijn. Werkgevers die het nu al goed geregeld hebben voor hun werknemers, zoals de in de Memorie van toelichting aangehaalde ondernemer Salem Samhoud die twee maanden vaderverlof toekent, worden daarin overigens door dit wetsvoorstel op geen enkele manier gehinderd.

Vaderverlof in CAO's

De fracties van PvdA en ChristenUnie hebben gevraagd in hoeveel CAO's afspraken zijn gemaakt over het vaderverlof. De ChristenUnie fractie werpt daarnaast de vraag op of het vaderverlof sowieso niet per CAO geregeld kan worden.

De meest recente gegevens over CAO-afspraken over het vaderverlof zijn te vinden in de notitie «(Faciliteiten) Arbeid en Zorg 2007»². Hierin staat dat in 93% van de onderzochte CAO's afspraken zijn gevonden over het kraamverlof. In 64% van de CAO's gaat het om afspraken conform de wet (om twee dagen betaald vaderverlof dus). In de overige CAO's wordt, zowel in positieve als in negatieve zin, van de wettelijke regeling afgeweken.

In 17% van het totaal aantal onderzochte CAO's zijn afspraken aange troffen die het recht op vaderverlof uitbreiden. Deze verlenging varieert tussen de één en tien dagen. Het gaat in twee CAO's om een onbetaalde verlenging van tien dagen, in twee CAO's is de gehele duur van het verlof (vijf dagen) onbetaald. In de overige CAO's waarin van een verlenging sprake is, wordt deze wel doorbetaald.

Daarnaast is in 14% van de onderzochte CAO's sprake van een afwijking welke een verslechtering voor de werknemers inhoudt. In verreweg de meeste van deze gevallen betreft het een inperking van het vaderverlof met een dag. In de CAO Dierhouderij bijvoorbeeld, wordt de dag van de bevalling meegeteld, terwijl deze volgens de Wet Arbeid en Zorg onder het calamiteitenverlof valt. Voor deze vaders blijft er dus nog maar één dag kraamverlof over.

Schematisch:

Aantal CAO's in steekproef	122
- waarvan geen afspraken of afspraken conform wet arbeid en zorg	84
- waarvan verbetering t.o.v. wet	21
- waarvan verslechtering t.o.v. wet	17

De indieners hebben ervoor gekozen om de wettelijke norm van twee dagen vaderverlof te vervangen door een wettelijke norm van twee weken. Met deze norm geeft de wetgever aan er belang aan te hechten dat vaders bijdragen aan de zorg voor hun pasgeboren baby. Net als in de huidige regeling het geval is, kunnen werkgevers en werknemers in CAO-onderhandelingen nadere afspraken maken die afwijken van deze wettelijke norm.

Gevolgen voor werkgevers

De leden van de fracties van CDA, PvdA en VVD hebben gevraagd naar de

¹ Zie <http://www.ikvader.nl/files/lkVader-onderzoek%20Vaders%20vandaag.pdf>

² Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, «Faciliteiten Arbeid en Zorg 2007, een onderzoek naar CAO-afspraken met betrekking tot arbeid-en-zorg-faciliteiten in CAO's», oktober 2007.

effecten van de afwezigheid van jonge vaders op de bedrijfsvoering van werkgevers. De PvdA-fractie vroeg daarbij specifiek naar de lasten voor het MKB. De leden van de fractie van de ChristenUnie spraken de vrees uit dat werkgevers huiverig zullen zijn om potentiële vaders in dienst te nemen.

De indieners erkennen dat indien werknemers vadersverlof opnemen, dit gevolgen heeft op de bedrijfsvoering in bedrijven en instellingen. Dit geldt voor alle verlofvormen, maar bijvoorbeeld ook in geval van ziekte van een werknemer. Voordeel van het vadersverlof is dat een werknemer bij benadering kan aangeven wanneer hij vader denkt te worden. De werkgever kan daarop dan anticiperen door aanpassingen in de bedrijfsvoering of door een vervangende, tijdelijke werknemer te regelen.

Zoals in de Memorie van Toelichting en elders in dit verslag (paragraaf «financiën») is aangegeven, is het effect van dit wetsvoorstel op het aantal gewerkte uren in Nederland marginaal. Daarnaast wijzen de indieners erop dat, in vergelijking met de kosten van een zwangere werknemer, deze twee weken vadersverlof tamelijk bescheiden zijn. Hooguit wordt met dit wetsvoorstel het relatieve voordeel van werkgevers met relatief veel mannelijke werknemers, iets verkleind.

De indieners zien kortom ook niet in waarom kleine en middelgrote bedrijven relatief zwaar geraakt worden door voorliggend wetsvoorstel. Om dezelfde reden denken zij dat er van risicoselectie door werkgevers, in de zin dat het vadersverlof een bedreiging vormt voor de arbeidsmarktpositie van potentiële vaders, geen sprake zal zijn. Tot slot wijzen de indieners erop dat, indien de vrees van de fractie van de ChristenUnie bewaardheid wordt, werkgevers enkel nog vrouwen in dienst zouden kunnen nemen; in potentie kunnen immers alle mannelijke werknemers vader worden.

5. Financiering en economie

Verschillende fracties vroegen naar de kosten van het voorstel voor de werkgevers. De leden van de fractie van de SP vragen naar de verwachting ten aanzien van het gebruik van het vadersverlof. De indieners verwachten dat het vadersverlof door bijna alle jonge vaders volledig zal worden gebruikt. In de berekeningen die volgen is verondersteld dat het gebruik 100% is. In 2006 bedroeg het aantal bevallingen 182 duizend, met in circa 134 duizend gevallen een partner die werknemer was.¹ De gemiddelde arbeidsduur van mannen die kinderen krijgen is 34 uur (schatting o.b.v. SCP, Nederland deeltijdland, 2008, blz. 43, tabel 3.4). Het gemiddelde extra verlof bedraagt dan 6,8 dagen (8/5 x 34 uur). Bij gemiddelde loonkosten van 180 euro per dag kost een gemiddeld extra verlof van 6,8 dagen derhalve ongeveer 164 miljoen euro aan extra loonkosten per jaar. De totale loonkosten voor bedrijven bedragen 242 miljard in 2008 (MEV 2008, blz. 172). Daarmee bedragen de maximale extra kosten bij vervanging minder dan één-duizendste. Deze berekening wijkt in beperkte mate af van de berekening die een indicatie vormt van de maximale meerkosten voor werkgevers die de PvdA-fractie in het Verslag levert.

Als er geen vervanging plaatsvindt is het totaal verlies van gewerkte uren per jaar 7,3 miljoen. Het totaal aantal gewerkte uren in Nederland door werknemers is 10,2 miljard (aantal arbeidsjaren 5,9 miljoen x 1728 uur per jaar per voltijder (MEV 2008, CPB, blz. 166 en 167)). De 7,3 miljoen verlies delen op de 10,2 miljard totaal geeft minder dan één-duizendste verlies aan werktijd.

¹ Bij de overige 48 duizend bevallingen is ofwel sprake van een partner die zelfstandige of uitkeringsgerechtigde is, dan wel het betreft bevallingen van alleenstaande moeders.

Hiermee is de vraag beantwoord van enkele fracties naar een onderbouwing van de stelling dat het vaderverlof minder dan éénuizendste van het totaal aantal gewerkte dagen betreft. Indien de werkgevers er allemaal voor kiezen om alle opgenomen dagen te vervangen dan kost het ongeveer 7/10 000e van de totale loonkosten (164 miljoen/ 242 miljard). Indien alle werkgevers ervoor kiezen om geen vervanging toe te passen dan zal er een productieverlies op treden van ongeveer 7/10 000e (7,3 miljoen/ 10,2 miljard) door daling van het aantal gewerkte dagen. In de praktijk zal een deel vervangen worden en een deel niet. Het is realistisch om te veronderstellen dat op de korte termijn vooral productieverlies geleden zal worden, en dat op de lange termijn werkgevers ervoor kiezen om tot vervanging over te gaan.

Een gemiddelde MKB'er heeft 7 personeelsleden in dienst. Bij totale loonkosten van 273 duizend euro (7 x gemiddelde loonkosten van 39 duizend) bedraagt een vaderverlof van één fulltimer aan vervangingskosten 1440 euro (180 euro x 8 dagen). Indien er niet gekozen wordt voor vervanging zal de totale productietijd met 64 uur dalen. Een daling van 5 duizendste van de totale werktijd (64/ (7 x 1728)). Gemiddeld genomen zal een vaderverlofaanvraag bij een gemiddelde MKB'er minder dan 1 keer per 5 jaar voorkomen zodat de gemiddelde jaarlijkse kosten voor deze ondernemer bij vervanging uitkomen op tussen de 200 en 250 euro. Of tot een gemiddeld werktijdverlies van 10 uur op een totale werktijd van 12 096 uur bij niet-vervanging.

De leden van de fractie van de PvdA menen dat de kosten voor de overheid als werkgever ongeveer 60 miljoen euro bedragen en vragen naar de financiering. De indieners menen dat de kosten voor de overheid maximaal 50 miljoen euro bedragen. Het zijn de kosten indien al het opgenomen verlof leidt tot vervangende arbeid en dus extra mensen in dienst van de overheid. De indieners gaan ervan uit dat deze beperkte extra vrij dagen, ook hier weer slechts éénuizendste, niet hoeft te leiden tot vervangingsvraag. Het kan ook grotendeels worden opgevangen/ondervangen door een toename in de arbeidsproductiviteit en een vermindering van de opname van calamiteitenverlof. Uiteindelijk is het een politieke keuze of men de aanneming van dit wetsvoorstel gepaard wil laten gaan met extra geld voor lonen van mensen in de publieke dienst.

De leden van de fractie van VVD vragen waarom niet gekozen is voor financiering uit het Algemeen Werkloosheidsfonds, net als het adoptie-, zwangerschap- en bevallingsverlof en wat in dat geval de kosten zijn. Ook de leden van de ChristenUnie vragen waarom voor deze financieringswijze gekozen is en of de indieners andere opties zien. De indieners hebben gekozen voor financiering door middel van een wettelijk verplichte bijdrage van de werkgever en daarmee voor dezelfde financiering die nu voor het kraamverlof geldt. Feitelijk is het vaderverlof een voortgezet kraamverlof en is het logisch om voor dezelfde financiering te kiezen. Echter het is voor de indieners geen principiële keuze en financiering uit het Algemeen Werkloosheidsfonds is ook een optie. Als tegelijkertijd gekozen wordt voor een hogere WW-premie is het verschil met de wettelijk verplichte bijdrage van de werkgever verwaarloosbaar want ook dan zullen de kosten voor de werkgever zijn. In het geval er niet tegelijkertijd gekozen wordt voor een hogere WW-premie zullen de kosten, maximaal 164 miljoen euro, in het financieringssaldo lopen. In dat geval zal het EMU-saldo 0,03% lager uitvallen. De leden van de ChristenUnie vragen wat het budgettaire beslag is voor werkgevers en/of het Rijk wanneer het verlof a) geheel of b) voor de helft uit de Ziektewet wordt betaald of c) 70% van het premieloon bedraagt. De indieners menen dat het niet veel uitmaakt of het (deels) uit de Ziektewet wordt gefinancierd. De Ziektewet bepaalt dat minimaal 70% van het loon door de werkgever wordt doorbe-

taald. In veel gevallen kiest de werkgever ervoor om de eerste periode 100% doorbetaling te geven. In dat geval maakt het dus helemaal niets uit. Indien de uitkering 70% van het premieloon bedraagt dan zullen de kosten voor werkgevers en het Rijk ongeveer 70% bedragen van het eerder genoemde maximale kosten van 164 miljoen, dus in totaal 115 miljoen euro.

6. Artikelsgewijs

Flexwerkers

De leden van de fractie van de PvdA vragen naar de vaststelling van het door te betalen loon voor flexwerkers en mensen met een nulurencontract.

Voorgestelde uitbreiding van het vaderverlof van twee dagen naar twee weken, verandert niets aan de huidige regels voor loondoorbetaling zoals die zijn vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10: de arbeidsovereenkomst) en de van toepassing zijnde CAO. In het voorbeeld van de PvdA-fractie gaat het om flexwerkers; dat zijn gewoon werknemers in de zin van het BW en de Wet arbeid en zorg. Voor hen zal, voor de vaststelling van de hoogte van het door te betalen loon, meestal de CAO voor uitzendkrachten van toepassing zijn. Voor oproepkrachten die niet onder een CAO vallen, geldt voor de berekening van het uit te betalen loon tijdens het verlof de algemene regel uit het BW. Deze houdt in dat de werkgever het loon dient uit te betalen dat een werknemer normaal gesproken verdiend zou hebben gedurende het verlof.

Gescheiden huishouding

De leden van de fracties van PvdA, SP en ChristenUnie vragen waarom vaders die geen gezamenlijke huishouding voeren met de moeder, toch recht hebben op vaderverlof.

De indieners wijzen erop dat het, ten tijde van de behandeling van de Wet arbeid en zorg, de uitdrukkelijke bedoeling van regering en parlement is geweest dat ook indien er geen sprake is van een gezamenlijke huishouding, vaders recht hebben op kraamverlof. Voorwaarde is wel, zoals ook het nieuw voorgestelde artikel 4:2 stelt, dat de vader het kind heeft erkend.

Periode waarbinnen vaderverlof wordt opgenomen

De leden van de fracties van SP en VVD vragen waarom het vaderverlof binnen vier weken nadat moeder en kind weer thuis zijn, opgenomen dient te worden.

De indieners wijzen erop dat ook het huidige artikel 4:2 Kraamverlof van de Wet arbeid en zorg de periode van vier weken noemt waarbinnen het kraamverlof dient te worden opgenomen; in voorliggend wetsvoorstel wordt daarbij aangesloten. Reden voor inperking van deze periode tot vier weken, ligt in het feit dat een belangrijke reden voor de voorgestelde verlenging van het vaderverlof van twee dagen naar twee weken is dat dit verlof de hechting tussen vader en kind versterkt. Hoe sneller het verlof wordt opgenomen, des te beter dat is voor de band tussen vader en kind. Tot slot wijzen de indieners erop dat voor de periode die volgt op de kraamtijd, vaders en moeders ook gebruik kunnen maken van hun recht op ouderschapsverlof.

Uitzonderingen

De leden van de fractie van de SP vragen wat er gebeurt met het vaderverlof indien de vader in de periode van vier weken waarbinnen het vaderverlof opgenomen dient te worden, ziek is of in het buitenland verblijft. De indieners wijzen erop dat in voorliggend wetsvoorstel geen wijzigingen worden voorgesteld die gevolgen hebben voor bedoelde uitzonderingssituaties. Voor de vaders betekent dat dat zij in geval van

ziekte of verblijf in het buitenland, na de periode van vier weken niet alsnog het recht kunnen doen gelden op twee weken vaderverlof. Desgewenst kunnen werknemers, individueel of via hun vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, hierover afspraken maken met hun werkgever.

Tot slot wijzen de indieners erop dat de door de leden van de SP voorgestelde situatie van langdurig verblijf van de vader in het buitenland, niet vaak zal voorkomen. Aangezien het moment van een bevalling binnen redelijke grenzen is te voorspellen, zouden de indieners het een goede zaak vinden indien vaders er, in overleg met hun werkgever, voor zorgen dat zij rondom de uitgerekende datum in de buurt van huis kunnen zijn.

Halsema
Van Gent