

Vergaderjaar 1996–1997

**24 869**

## **Wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof**

**Nr. 4**

### **VERSLAG**

Vastgesteld 21 oktober 1996

De vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup>, belast met het voorbereidend onderzoek van dit voorstel van wet, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen. Onder het voorbehoud dat de hierin gestelde vragen en gemaakte opmerkingen genoegzaam zullen zijn beantwoord, acht de commissie de openbare beraadslaging over het voorstel van wet voldoende voorbereid.

### **1. Inleiding**

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel over ouderschapsverlof. In het nota-overleg op 13 december 1995 over de nota «Om de kwaliteit van Arbeid en Zorg: investeren in verlof» (kamerstuk 24 332) is door deze leden al op hoofdlijnen ingestemd met de aangegeven wetswijziging. Zij willen hier nogmaals benadrukken dat het van groot belang voor de ontwikkeling van het kind is, dat man en vrouw in de eerste levensjaren van het kind thuis aanwezig kunnen zijn.

Tijdens de algemene politieke beschouwingen heeft de CDA-fractie gesproken over betaald ouderschapsverlof. In het voorliggende wetsvoorstel wordt het recht op onbetaald verlof gehandhaafd, hoewel er bij CAO van kan worden afgeweken (zoals bijvoorbeeld in de overheidssector gebeurt). In de praktijk blijkt dat werknemers die ouderschapsverlof opnemen meestal niet worden vervangen (62,5 %). Van de mensen die wel vervangen worden, wordt 60 % slechts gedeeltelijk vervangen. Uit onderzoek blijkt dat de regeling de werkgevers naar schatting 185 mln. oplevert, ongeveer de helft van de salariskosten die bespaard worden. De leden van de CDA-fractie trekken hieruit de conclusie dat er ruimte is voor (gedeeltelijk) betaald verlof. Deelt de regering deze conclusie? Is de regering bereid onderzoek te verrichten naar de mogelijkheden om (gedeeltelijk) betaald verlof in te voeren? Wil zij dit onderzoek betrekken bij het onderzoek dat op dit moment gaande is naar wetgeving op het terrein van loopbaanonderbreking? Extra reden voor de leden van de CDA-fractie deze vragen te stellen is dat het onbetaald zijn van het verlof voor werknemers in de lagere loonschalen reden lijkt om dit verlof niet op te nemen. Onderschrijft de regering deze veronderstelling?

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Doelman-Pel (CDA), Biesheuvel (CDA), Vliegenghart (PvdA), ondervoorzitter, De Jong (CDA), voorzitter, Scheltema-de Nie (D66), Van Middelkoop (GPV), Schimmel (D66), Rosenmøller (GroenLinks), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Middel (PvdA), Van Hoof (VVD), Noorman-den Uyl (PvdA), Nijpels-Hezemans (Groep Nijpels), Vreeman (PvdA), Adelmund (PvdA), Dankers (CDA), Giskes (D66), Marijnissen (SP), Essers (VVD), Van der Stoel (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Klein Molekamp (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD).

Plv. leden: Soutendijk-van Appeldoorn (CDA), Th. A. M. Meijer (CDA), Sterk (PvdA), Terpstra (CDA), Van Rooy (CDA), Van der Vlies (SGP), Fermina (D66), Rabbae (GroenLinks), Van der Ploeg (PvdA), Wolters (CDA), Dijkma (PvdA), M. M. H. Kamp (VVD), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), R. A. Meijer (Groep Nijpels), Van Nieuwenhoven (PvdA), Apostolou (PvdA), Ten Hoopen (CDA), Van Bostel (D66), vacature CD, J. M. de Vries (VVD), B. M. de Vries (VVD), Leerkes (U55+), Van Vliet (D66), Hofstra (VVD), Hoogervorst (VVD).

De leden van de VVD-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de onderhavige wetswijziging met betrekking tot het ouderschapsverlof. Reeds bij het nota-overleg over de nota «Om de kwaliteit van Arbeid en Zorg: investeren in verlof» hebben de leden zich positief uitgelaten over de voorgestelde wijzigingen en/of aanpassingen. Het betreft hier werknemers met een dienstbetrekking van minder dan twintig uur, de mogelijkheid tot het opnemen van verlof tot het kind de leeftijd van zes jaar heeft bereikt en de uitbreiding naar dienstbetrekkingen in het buitenland. De voorgestelde wijzigingen zijn in lijn met al in de bovengenoemde nota reeds aangekondigde voorstellen. De leden van de VVD-fractie kunnen zich in deze voorstellen vinden.

De leden van de D66-fractie hebben met zeer veel belangstelling kennisgenomen van het onderhavige wetsvoorstel. Deze leden zijn van mening dat het hoog tijd wordt voortgang te maken met het samenvoegen van verlofregelingen in een regeling. De leden van de D66-fractie hebben hier al vaker voor gepleit. Het gaat dan om verlofregelingen als kraamverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, vervroegd pensioen sparen, loopbaanonderbreking en sabbatsverlof in een regeling worden gestopt. Op deze wijze kan de individuele werknemer naar eigen behoefte zijn of haar verlof invullen en opnemen. Dit kan dan ook per fase in het leven verschillen. Kan de regering aangeven of ook zij voor een dergeling voelt en zo ja, wanneer de Tweede Kamer voorstellen tegemoet kan zien? In afwachting van een door de leden van de D66-fractie zeer gewenste integrale verlofregeling, willen zij graag hun mening over het onderhavige wetsvoorstel geven.

De leden van de D66-fractie juichen het toe dat de regering met onderhavige voorstel gevolg geeft aan de toezegging in de nota «Om de kwaliteit van Arbeid en Zorg: investeren in verlof» belemmeringen ten aanzien van ouderschapsverlof te zullen wegnemen. Zij delen de mening van de regering dat dit noodzakelijk is om voor ouderschapsverlof een flexibeler invulling en aanwendig mogelijk te maken. Zij hopen dat dit ervoor kan zorgen dat een volgende evaluatie van de wettelijke regeling ouderschapsverlof minder teleurstellend zal zijn.

De leden van de fractie van GroenLinks hebben met belangstelling en instemming kennisgenomen van dit wetsvoorstel, dat de mogelijkheden om ouderschapsverlof op te nemen verruimt. Zij vinden het recht op ouderschapsverlof een belangrijk element in het geheel van maatregelen dat moet leiden tot een betere combineerbaarheid van betaalde arbeid en zorg. Los van dit ouderschapsverlof is ook het calamiteitenverlof van belang en verdient het aanbeveling te komen tot vormen van loopbaanonderbreking. Ten aanzien van dit laatste onderwerp merken deze leden op dat de ontwikkelingen niet bepaald willen vlotten.

De leden van de GroenLinks-fractie constateren dat uit evaluaties van de sinds 1991 geldende regeling met betrekking tot het ouderschapsverlof blijkt dat zeer weinig mannen en vrij weinig vrouwen gebruik maken van dit recht. Deze leden wijten de bescheiden animo voor het ouderschapsverlof met name aan het feit dat dit verlof in beginsel niet gepaard gaat met een recht op doorbetaling van (een deel van) het loon. In die sectoren waar wel een vergoeding gekoppeld is aan opname van ouderschapsverlof ligt het enthousiasme voor opname van ouderschapsverlof immers beduidend hoger dan elders. Juist omdat het ouderschapsverlof voor het bedrijfsleven macro gezien tot een besparing blijkt te leiden, stelt het deze leden teleur dat de regering niet een wettelijk betaald ouderschapsverlof heeft voorgesteld. Vanuit de vrouwenbeweging wordt daarop al sinds jaar en dag aangedrongen. Wat heeft de regering precies gebracht tot de keuze voor onbetaald verlof?

Als er al gekozen wordt voor onbetaald verlof, dan zou er in ieder geval een oplossing geboden moeten worden voor het feit dat een werknemer

die volledig verlof opneemt niet langer voor alle sociale risico's verzekerd is. Die oplossing is de Kamer wel in het vooruitzicht gesteld, maar wordt nu nog niet getroffen. Kan de regering toezeggen wanneer in deze leemte wordt voorzien?

De leden van de SGP-fractie hebben met niet al te instemmende gevoelens kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel en de daarbij behorende toelichting. Zij willen in het algemeen hun visie over opvoeding van kinderen naar voren brengen. Naar de mening van deze leden dient de opvoeding primair binnen het gezin plaats te vinden, onder verantwoordelijkheid van de ouders. Dit zal volledige aandacht van de betreffende ouders vergen en in dat opzicht zeker in de eerste levensjaren van het kind niet gemakkelijk te combineren zijn met een al dan niet voltijdse arbeidsparticipatie van beide ouders. De huidige regelgeving op het gebied van het ouderschapsverlof is in het leven geroepen om die combinatie juist mogelijk te maken. De huidige regeling heeft echter nog geen structurele herverdeling van onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen teweeggebracht, zo concludeert de regering in de memorie van toelichting. Daartoe wordt de bestaande regeling uitgebreid. Naar het oordeel van de aan het woord zijnde leden is het goed om helder te stellen, dat de regeling dus niet alleen beoogt om ouders in het algemeen de mogelijkheid te bieden hun zorgtaken ten opzichte van hun kinderen uit te oefenen, maar dat het voorstel past binnen het bredere verband van het stimuleren van herverdeling van de taken over man en vrouw. Ook dat perspectief willen de leden van de SGP-fractie in belangrijke mate laten meewegen in de beoordeling van het voorliggende wetsvoorstel.

De leden van de SGP-fractie brengen naar voren, dat binnen het complex van arbeidsvoorwaarden de sociale partners een belangrijke rol te vervullen hebben. De overheid dient met betrekking tot het arbeidsvoorwaardenbeleid in hoofdzaak aan te geven waar de grenzen liggen waarbinnen die arbeidsvoorwaarden worden ingevuld. Daarbij denken zij bijvoorbeeld aan de maximum arbeidsduur en het wettelijk minimumloon. De voorgestelde regeling van het ouderschapsverlof valt duidelijk niet onder die grenzenstellende taak van de overheid. Hun opvatting hierover is reeds bij de behandeling van de Wet op het ouderschapsverlof uitgebreid aan de orde gekomen. Deze leden verwijzen naar de toen gevoerde discussie op dat punt. Welke precieze rol ziet de regering nu nog voor de sociale partners op dit terrein? Kunnen zij hun rol op dit punt nog ten volle waarmaken onder de huidige en voorgestelde regelgeving?

De leden van de SGP-fractie wijzen erop, dat met de regeling van het ouderschapsverlof de belangen van drie groepen in het oog moeten worden gehouden: die van de werkgever, de werknemer en het kind. Om met de belangen van het kind te beginnen. De aan het woord zijnde leden van de SGP-fractie vinden bepaald niet dat de belangen van het kind in het wetsvoorstel duidelijk naar voren komen. Uiteraard beseffen zij, dat de opzet van de regeling juist beoogt om ouders de gelegenheid te geven de zorg over het kind daadwerkelijk zelf uit te oefenen. Maar naar hun mening leven de belangen van het kind door dergelijke regelingen te zeer bij de gratie van uitzonderingsbepalingen. Dit is een van de wrange vruchten van het stimuleren van participatie van beide partners op de arbeidsmarkt. Het daadwerkelijke belang van het kind is juist daarmee gediend, dat – zeker in de eerste levensjaren – een continue aandacht van de zijde van de ouders gegarandeerd is. Daarom zou het voltijd verzorgen van de kinderen thuis moeten worden gestimuleerd. Deze leden zien dat als een van de hoogste plichten van de ouders. Kan de regering aantonen wat het precieze belang van het kind is bij de mogelijkheid om door een van beide ouders maximaal de helft van de tijd gedurende een half jaar verzorgd te worden? Hieraan is in de memorie van toelichting met geen

enkel woord gesproken. Dit verbaast de aan het woord zijnde leden, omdat de regeling juist met het oog op dit belang is opgezet.

Maar ook de belangen van de werkgever moeten goed in de gaten worden gehouden, betogen de leden van de SGP-fractie. Het mag niet zo zijn dat het ouderschapsverlof te zeer een eenzijdig recht van de werknemer wordt ten koste van de belangen van de werkgever. Deze leden vinden dat er tussen de belangen van de werkgever en die van de werknemer een goed evenwicht dient te bestaan. Dreigt dit evenwicht door (steeds) verdergaande voorstellen van de kant van de regering niet al te zeer verloren te gaan?

De leden van de GPV-fractie hebben kennisgenomen van onderhavig wetsvoorstel. Zij zijn van mening dat de overheid kaders kan scheppen om ouders de mogelijkheden te bieden op een goede wijze invulling te geven aan de zorgplicht voor hun kinderen. Deze leden van de GPV-fractie betreuren dat door tal van overheidsmaatregelen in het verleden beide ouders min of meer gedwongen worden zich op de arbeidsmarkt te begeven, waardoor de keuzevrijheid om één van de ouders voltijd voor de kinderen te laten zorgen, wordt ingeperkt. De aan het woord zijnde leden herinneren aan het overleg over de nota «Om de kwaliteit van Arbeid en Zorg: investeren in verlof», waar zij opmerkten dat de voorgestelde veranderingen weliswaar tot verbeteringen leiden, maar dat desondanks de regeling nog steeds summier zal zijn.

De leden van de GPV-fractie lezen in de toelichting dat het geringe effect op de structurele herverdeling van arbeid ook een reden is om in de huidige regeling wijzigingen aan te brengen. Moeten de leden van de GPV-fractie dit zo opvatten dat het naar de mening van de regering niet gewenst is dat een van de ouders voltijd de zorg voor kinderen op zich neemt? Betekent dit dat de regering verwacht dat door deze voorgestelde wijzigingen van de wettelijke regeling ouderschapsverlof meer vrouwen na de geboorte van een kind bij het arbeidsproces betrokken blijven?

## **2. Voorgeschiedenis**

### *2.1 Evaluatie wettelijke regeling ouderschapsverlof*

De leden van de D66-fractie zouden de regering naar aanleiding van de evaluatie willen vragen of het klopt dat veel (vooral) mannen geen ouderschapsverlof opnemen omdat hen in bedekte termen te kennen wordt gegeven dat dit consequenties kan hebben voor hun carrière? Klopt het tevens dat veel (vooral) vrouwen alleen ouderschapsverlof kunnen opnemen als zij akkoord gaan met een lagere functie na afloop van het ouderschapsverlof? Als dit inderdaad het geval is, welke mogelijkheden bestaan er dan om tegen dergelijke misstanden protest aan te tekenen? Maar hoe kan bovenal gezorgd worden dat deze wijze van denken, deze cultuur verandert? Bestaat in dergelijke situaties bijvoorbeeld ontslagbescherming?

In de toelichting lezen de leden van de GPV-fractie dat ouderschapsverlof vooral betekenis lijkt te hebben voor werkende ouders die niet van plan zijn te stoppen met werken. De leden van de GPV-fractie vragen of er ouders zijn die door de huidige wet op het ouderschapsverlof niet gestopt zijn met werken die dat anders wel zouden hebben gedaan. Kan de regering een indicatie geven van het aantal?

### **3. Inhoud van de voorgestelde wijzigingen van de wettelijke regeling ouderschapsverlof**

De leden van de CDA-fractie constateren dat de motivering van de regering om de leeftijd van het kind van 4 naar 6 jaar te verhogen is om de overgang naar de basisschool soepel te laten verlopen. Echter, het ouderschapsverlof moet in één keer worden opgenomen. Het lijkt deze leden meer voor de hand liggen de mogelijkheid te bieden het verlof te splitsen, zodat de werknemer in overleg met de werkgever naar eigen inzicht voor een kortere periode verlof kan opnemen. Graag een reactie van de regering op dit voorstel.

De leden van de CDA-fractie vragen de regering om een nadere motivering van de keuze om de regeling op bepaalde punten driekwart dwingend te maken, zodat er ten nadele voor de werknemers kan worden afgeweken.

Heeft de regering overwogen het recht op verlof voor ouders van meerlingen uit te breiden, aangezien de zorg die zij moeten besteden aan een meerling meer tijd vraagt? Tevens merken de leden van de CDA-fractie op dat het om een beperkte groep rechthebbenden zou gaan.

De leden van de VVD-fractie vragen ten aanzien van het verruimen van de leeftijd van het kind met betrekking tot het opnemen van het ouderschapsverlof of het in principe mogelijk is om voor meerdere kinderen tegelijk aansluitend bijvoorbeeld drie keer ouderschapsverlof op te nemen. Het kan bijvoorbeeld gaan om een kind van vijf jaar, een jonger kind van drie jaar en een pasgeborene van drie maanden. In dit geval kan een ouder achttien maanden ouderschapsverlof doen gelden (of een variant hierop). Verzet de wet zich tegen deze vorm van gebruik van het ouderschapsverlof?

Wordt het na deze wetwijziging ook mogelijk het ouderschapsverlof in één keer op te nemen (zonder deeltijd)? In sommige gevallen is de wachttijd voor kinderopvang lang en kan (gedeeltelijke) terugkeer naar de arbeidsmarkt direct na het zwangerschapsverlof tot problemen leiden. Indien het mogelijk is het ouderschapsverlof in één keer op te nemen en er sprake is van onbetaald verlof, willen de leden van de VVD-fractie weten of bijdragen in het kader van ziektekosten, pensioenopbouw en dergelijke nog doorlopen. Zo niet, in hoeverre is het mogelijk dat de medewerker hier zelf aan bijdraagt?

De leden van de D66-fractie zijn tevreden dat de huidige beperking dat het recht op ouderschapsverlof slechts bestaat bij in dienstbetrekking die in Nederland wordt vervuld, komt te vervallen. Zij vragen zich echter af of het noodzakelijk is dat wordt vastgelegd dat bij «gewichtige redenen» kan worden afgeweken van dit recht op ouderschapsverlof zoals vastgelegd in het nieuwe tweede lid van artikel 7:644 BW. Wat verstaat de regering onder «gewichtige redenen»? Geeft dit de werkgever niet erg veel mogelijkheden om zijn/haar werknemer het recht op ouderschapsverlof te ontzeggen? Hoe kan een werknemer tegen het ontzeggen van recht op ouderschapsverlof op grond van «gewichtige redenen» protest aantekenen?

Overigens zouden de leden van de D66-fractie in het kader van «gewichtige redenen», zij het in dit geval «gewichtige redenen» van de werknemer willen vragen waarom het niet mogelijk is voor de werknemer het verlof te onderbreken of op te schorten indien daar een reële reden voor is?

De leden van de D66-fractie zijn blij dat er geen minimum meer is gesteld aan de omvang van de arbeidsduur voor het recht op ouderschapsverlof, zodat ook werknemers met een omvang van de arbeidsduur van minder dan 20 uur per week ouderschapsverlof kunnen op nemen. Dit

past naar mening van de leden bij het onlangs aangenomen wetsvoorstel inzake het wettelijk recht op deeltijdarbeid.

Naar mening van de leden van de D66-fractie is de maximale omvang van het ouderschapsverlof, zoals vastgelegd in het derde en vierde lid van artikel 7:644 BW, in vergelijking met het buitenland karig te noemen. Zij verwijzen bijvoorbeeld naar Noorwegen waar wettelijk geregeld is dat ouders/opvoeders samen recht hebben op totaal 42 weken ouderschapsverlof. In Nederland is dat maar maximaal 26 weken en dan moeten beide ouders/opvoeders nog wel een volledige baan hebben. Kan de regering aangeven waarom niet voor een ruimere omvang is gekozen?

In aansluiting hierop willen de leden ook aangeven dat ze niet tevreden zijn met het ingewikkelde verhaal over de verdeling van het aantal uren ouderschapsverlof over de week, zoals vastgelegd in het vierde lid van artikel 7:644 BW. Waarom is er niet voor gekozen deze beslissing over te laten aan een individuele afspraak tussen werkgever en werknemer? De leden vinden het nogal betuttelend dat het verlof per week ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week mag bedragen, omdat jonge ouders op deze wijze kunnen leren arbeid en zorgtaken te combineren. Uit de evaluatie van de wettelijke regeling ouderschapsverlof komt naar voren dat ouderschapsverlof hier slechts tijdelijk een positieve invloed op heeft. Om tot een wezenlijke veranderde maatschappij te komen, waarin het combineren van arbeid en zorgtaken volstrekt aanvaard is, is meer nodig dan halftijds verlof in plaats van een voltijds verlof. Dat vraagt om aanpassing van denken van werkgevers, werknemers en overheid, om voldoende kinder- en naschoolse opvang en om herverdeling van (on)betaalde arbeid. De leden van de D66-fractie willen het combinatie-scenario graag stimuleren, maar niet op de wijze zoals de regering dat wil in het vierde lid artikel 7:644 BW. Daar past individuele verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers meer.

De leden van de GroenLinks-fractie stellen dat bij de bepaling dat de ouder op hetzelfde adres moet wonen als het kind verschillende problemen kunnen rijzen. Zo kan de ouder geen ouderschapsverlof opnemen in de fase die aan adoptie van een kind voorafgaat. Toch bestaat er voor aspirant adoptief-ouders in die periode juist veel belang bij het opnemen van vrije tijd. Verder kan in de situatie van co-ouderschap slechts één van de ouders recht op ouderschapsverlof doen gelden. Is de bepaling over het wonen op hetzelfde adres niet overbodig?

De leden van de SGP-fractie stellen dat de huidige regeling op enkele punten verruimd gaat worden. Een van die punten is, dat het ouderschapsverlof ook mogelijk zal worden voor diegenen die minder dan 20 uur per week werken. Deze leden vragen zich af of deze uitbreiding wel zinvol is. Kan de regering duidelijk maken in welk opzicht er behoefte bestaat om voor een dergelijk weinig aantal uren ouderschapsverlof mogelijk te maken? Is de verwijzing naar het ook in dit opzicht gelijk behandelen van voltijdse en deeltijdse arbeid niet erg vergaand vanwege het in wezen verschillende karakter van beide vormen van arbeidsparticipatie? Deze leden zien dit punt gaarne nader uitgewerkt.

De leden van de GPV-fractie zijn van oordeel dat, ondanks de voorgestelde wijzigingen, de mogelijkheid van een half jaar ouderschapsverlof te beperkt is om aan de zorgplicht voor kinderen te voldoen. In het geval van twee voltijd werkende ouders, die achtereenvolgens van het recht gebruik maken is het recht immers na een half jaar opgesoupeerd. Deze leden vragen of de voorgestelde mogelijkheid tot flexibele invulling en aanwending van het ouderschapsverlof voldoende tegemoet komt aan de behoefte meer vrij te hebben voor de zorg van kinderen. Volgens de toelichting op blz. 3 is dat namelijk het motief om ouderschapsverlof op te nemen. Komt een daadwerkelijke verruiming van het ouderschapsverlof,

niet meer tegemoet aan de genoemde behoefte? Deze leden vragen of het ouderschapsverlof, zoals voorgesteld, niet eerder een faciliteit is om ervoor te zorgen dat anderen de zorg voor de kinderen op zich nemen. Op blz. 5 lezen de leden van de GPV-fractie namelijk dat ouderschapsverlof een faciliteit kan zijn om de periode van overgang van bijvoorbeeld dagopvang naar de basisschool soepel te laten verlopen.

De leden van de GPV-fractie lezen dat de werkgever een verzoek van de werknemer om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week alleen kan weigeren indien daarvoor gewichtige redenen bestaan. In de toelichting wordt ervan uitgegaan dat werkgever en de werknemer hierdoor in goed overleg tot afspraken komen. Als er zich nu een conflict doet, is er dan een instantie die de bemiddelingstaak op zich neemt, zo vragen deze leden.

De leden van de GPV-fractie missen in de toelichting of en in welke mate flexi-werkers van ouderschapsverlof gebruik kunnen maken. Indien zij ook voor ouderschapsverlof in aanmerking kunnen komen, op basis waarvan wordt bepaald wat het maximaal aantal uren verlof is? Wordt daarvoor gekeken naar de achterliggende 13 weken?

#### **4. Internationale aspecten**

De leden van de CDA-fractie vragen de regering om een motivering waarom in dit wetsvoorstel op enkele punten de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, geloten door de Europese sociale partners (onderdeel van Richtlijn 96-34) niet wordt gevolgd. Met name met betrekking tot de volgende onderwerpen vragen zij om een reactie: het niet vermelden van ontslagbescherming, het stellen van een dienstverband van minimaal een jaar en de leeftijdsgrens van 6 jaar (in plaats van 8 jaar).

De leden van de D66-fractie vinden het een goede zaak dat de periode waarbinnen het verlof kan worden opgenomen zal worden verlengd. Het verbaast hen echter dat de regering kiest voor een verlenging van twee jaar, totdat het kind de leeftijd van zes jaar heeft bereikt. Waarom heeft de regering hier niet gekozen voor de leeftijd van 8 jaar, die in de Europese richtlijn inzake ouderschapsverlof is vastgelegd. Is de regering niet met de leden van de D66-fractie van mening dat, nu de wettelijke regeling toch wordt aangepast, het beter is volledig in de pas te lopen met de Europese richtlijn. Het is de leden duidelijk dat lidstaten de ruimte wordt geboden om de leeftijd zelf vast te stellen, maar zij zien de noodzaak van een van de Europese richtlijn afwijkende leeftijd niet in. Kan de minister motiveren waarom de minister wel kiest voor een afwijking van de Europese richtlijn?

De raamovereenkomst stelt in II.2.4 uitdrukkelijk dat maatregelen getroffen dienen te worden met betrekking tot ontslagbescherming. In het voorliggende wetsvoorstel vinden deze leden hierover niets terug.

#### **5. Aspecten van regelgeving/Bedrijfseffecten**

De leden van de CDA-fractie constateren dat uit de evaluatie blijkt dat 72% van de verlofgangers bij bedrijven in de niet-commerciële dienstverlening werkzaam zijn, vooral bij de overheid. Daar neemt 1 op de 3 rechthebbenden ouderschapsverlof op, in totaal slechts 1 op de 8. Denkt de regering dat door dit wetsvoorstel de deelname in andere sectoren dan de niet-commerciële dienstverlening groter zal zijn?

Hoe beoordeelt de regering de bezwaren die het midden- en kleinbedrijf naar voren brengt met betrekking tot de organisatorische problemen die veroorzaakt kunnen worden door het wettelijk recht op ouderschapsverlof? Is zij voornemens de specifieke situatie in het midden- en

kleinbedrijf te betrekken bij het nu lopende onderzoek naar loopbaan-onderbreking, zo vragen de leden van de CDA-fractie.

De leden van de D66-fractie stellen dat uit de evaluatie duidelijk naar voren komt, dat voor een werknemer (gedeeltelijke) betaling van salaris tijdens de verlofperiode van doorslaggevend belang is bij het besluit om al dan niet ouderschapsverlof op te nemen. Als gevolg hiervan nemen nog maar weinig, werknemers in het bedrijfsleven ouderschapsverlof op. Eigenlijk is daar naar de mening van deze leden ook meer sprake van moederschapsverlof dan ouderschapsverlof. Mannen nemen namelijk nog minder ouderschapsverlof op dan vrouwen. Zij vinden dit verontrustend omdat de cijfers uitwijzen dat mannen werkzaam in het bedrijfsleven nog weinig betrokken zijn bij de opvoeding van hun kinderen. Dit kan toch nooit de bedoeling zijn geweest van het instellen van een wettelijke regeling voor ouderschapsverlof? Graag een reactie.

De leden van de D66-fractie vragen de regering hoe zij denkt het bedrijfsleven ervan te overtuigen dat zij op de veranderende maatschappij moeten inspelen om in de toekomst voldoende arbeidskrachten te kunnen recruterend. De leden doelen dan op een maatschappij, waarin in mannen en vrouwen zorg en arbeid willen combineren en waar zaken als ouderschapsverlof een onderdeel van uitmaken. Hoe denkt de regering, in het verlengde hiervan, werkgevers- en werknemersorganisaties ervan te overtuigen dat betaald ouderschapsverlof dus als een moderne secundaire arbeidsvoorwaarde moet worden beschouwd waaraan invulling dient te worden gegeven. Denkt de regering eigenlijk niet dat, als deze omschakeling niet (snel genoeg) tot stand komt, er een wettelijke regeling voor betaald ouderschapsverlof zou moeten komen die van toepassing is op zowel de marktsector als de collectieve sector? Ter verduidelijking: deze leden bedoelen hier dus niet de mogelijkheid voor werknemers om zelf te sparen voor verlof en eventuele fiscale ondersteuning ervan, zoals op dit moment onderzocht wordt, maar echt betaald ouderschapsverlof.

Uit de evaluatie is in elk geval duidelijk gebleken dat dat zou helpen meer mensen (en vooral meer mannen) te stimuleren ouderschapsverlof op te nemen. De leden van de D66-fractie willen hier niet op voorhand voor kiezen, omdat ook zij ervan overtuigd zijn dat een omslag in denken bij werkgevers en werknemers de beste manier is om tot goede afspraken te komen. Zij willen echter wel aangeven dat zij dit, op termijn, als uiterste middel bespreekbaar vinden.

De D66-leden maken zich er zorgen over dat uit de evaluatie blijkt dat veruit de meerderheid van de verlofgangers gedurende de periode van ouderschapsverlof niet worden vervangen. Ten eerste omdat zij hadden gehoopt dat de vrijgevallen uren de mogelijkheid zouden gaan bieden aan uitzendkrachten en/of werklozen om werkervaring op te doen. Ten tweede, omdat de niet ingevulde uren een extra werkdruk geven aan of de achterblijvende collega's, of de werknemer met ouderschapsverlof die in de helft van de tijd het werk van een week probeert te doen. Deelt de regering deze zorg? Zo ja, wat gaat zij eraan doen? Is hierover reeds gesproken met sociale partners en zo ja, wat hebben deze gesprekken opgeleverd?

De leden van de SGP-fractie constateren dat in de memorie van toelichting wordt gesteld, dat de regeling van het ouderschapsverlof een besparing voor de werkgever oplevert. Immers, deze heeft gedurende het verlof geen loondoorbetalingsplicht. Deze leden vragen zich af of een en ander wel zo gesteld kan worden. Allereerst loopt de werkgever aan tegen de kosten die vervanging met zich meeneemt. Te denken valt aan de inwerkperiode, de wervingskosten enz. Wil de regering hierover meer duidelijkheid verschaffen? Op de tweede plaats moet bezien worden in hoeverre van winst gesproken kan worden voor de werkgever, in het geval er geen vervanging plaatsvindt. Gaat er op dat moment niet een



stuk produktiviteit verloren? Is dit ook verdisconteerd in de berekening van de regering op dit punt? In dat verband zien de aan het woord zijnde leden de tabel op blz. 9 van de memorie van toelichting gaarne nader toegelicht. Voor de redenering dat het verlies aan produktiviteit moeilijk te kwantificeren is, kunnen deze leden wel begrip hebben. Maar anderzijds kunnen zij niet de redenering volgen dat het verlies aan produktiviteit kan worden opgevangen door het doelmatiger aanwenden van de resterende productiecapaciteit. Om die bewering te staven, zullen er toch cijfers op tafel moeten komen. Kan de regering die leveren? Zal het overigens voor de werkgever niet aantrekkelijk worden om in zo'n geval de betreffende arbeidsplaats in zijn totaliteit te laten vervallen? Voor de werkgever is het uiteraard een aantrekkelijke optie om met minder middelen hetzelfde te kunnen presteren. Het feit dat deze vrees in de memorie van toelichting niet wordt uitgesproken, doet de leden van de SGP-fractie vermoeden dat het met het doelmatiger aanwenden van de resterende productiecapaciteit niet zo'n vaart zal lopen. Gaarne vernemen zij op dit punt verdere toelichting van de regering.

De leden van de GPV-fractie lezen dat uit de evaluatie van de wettelijke regeling ouderschapsverlof bleek dat meer dan 62% van de verlofgangers niet is vervangen. Kan hieruit de conclusie worden getrokken dat met deze regeling de werkgelegenheid niet is gediend? Is de conclusie dat deze regeling voor werkgevers tot besparingen leidt niet wat kort door de bocht? Over het algemeen zal een werknemer in het bedrijfsleven toch bijdragen aan de winstpositie van het bedrijf?

## **6. Overige aspecten**

De leden van de CDA-fractie vragen de regering of er al een start is gemaakt met de tweede evaluatie van de Wet op het ouderschapsverlof. Zijn daar al resultaten van bekend? Wanneer is deze evaluatie te verwachten? Tevens vraagt deze leden of het onderzoek naar de regelingen inzake loopbaanonderbreking in België en Denemarken, dat deze zomer gereed zou zijn, al beschikbaar is?

De regering heeft bij de bespreking van de nota «Om de kwaliteit van Arbeid en Zorg: investeren in verlof» aangekondigd dat zij het wettelijk mogelijk wil maken dat een verlofganger (voor eigen rekening) de opbouw van het invaliditeits- en nabestaandenpensioen volledig dekt op basis van het loon dat voor de verlofopname gold. Hoe staat het met deze toezegging? Kan de regering een overzicht geven van de stand van zaken met betrekking tot doorbetaling van de pensioenpremie en aanspraken sociale zekerheid gedurende het verlof?

De leden van de VVD-fractie willen nog verwijzen naar de motie ingediend door de leden Adelmund en De Vries (24 332, nr. 7), waarin de regering wordt verzocht na te gaan op welke wijze de meest verzorgende ouder van een buitenlands adoptief kind in aanmerking zou kunnen komen voor een «hechtingsverlof». Deze motie is destijds door de Kamer aanvaard.

De leden van de D66-fractie zouden de regering willen vragen zij zou willen regelen dat de ziekenfondsverzekering tijdens voltijds ouderschapsverlof blijft doorlopen? Zo ja, wanneer kan de Tweede Kamer hierover voorstellen tegemoet zien? Hetzelfde zouden deze leden willen vragen voor de voortzetting van de werkgeverspremie particuliere of collectieve ziektekostenverzekering tijdens de verlofperiode. Uiteraard na overleg met de werkgevers.

De leden van de D66-fractie zouden nog willen ingaan op de opmerkingen die de regering maakt in de inleiding van de memorie van toelichting over kraam- en calamiteitenverlof. De leden zijn blij dat de regering uitvoering heeft gegeven aan het voornemen om de wettelijke

basis voor kraam- en calamiteitenverlof (art. 1638c, vierde lid BW) te versterken. Maar is hierin ook uitvoering gegeven aan de motie Van Vliet/Adelmund die vraagt een kraamverlof voor partners van tenminste vijf dagen te regelen, hetzij via overleg met de sociale partners, hetzij – als dat niets oplevert – via aanpassing van artikel 1638c, vierde lid BW? Graag een reactie.

De voorzitter van de commissie,  
De Jong

De waarnemend griffier van de commissie,  
Nava