

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. 6

Verslag

Vastgesteld 18 november 2020

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van dit wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen. Onder het voorbehoud dat de hierin gestelde vragen en gemaakte opmerkingen voldoende zullen zijn beantwoord, acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel voldoende voorbereid.

Inhoudsopgave

I ALGEMEEN

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

I.a Vaderschapsverlof

I.b Ouderschapsverlof

I.c Flexibele werkregelingen

II: Implementatie betaling ouderschapsverlof

II.a Beleidscontext

II.b: Invulling betaling ouderschapsverlof

II.b: Invulling betaling ouderschapsverlof

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

II.b.2: Aanvraagprocedure

II.c: Arbeidsmarkteffecten

III: Aanpassing Wet flexibel werken

IV: Reacties

IV.a: Stichting van de Arbeid

IV.b: Internetconsultatie

IV.c: Adviescollege toetsing regeldruk

IV.d: College voor de Rechten van de Mens

V: Budgettaire consequenties en regeldruk

V.a: Uitkeringslasten

VII. ARTIKELSGEWIJS

ARTIKEL I. WIJZIGING VAN DE WET ARBEID EN ZORG

I. ALGEMEEN

De leden van de **VVD-fractie** hebben met interesse kennisgenomen van de 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) (hierna: het wetsvoorstel). Zij vinden gelijkwaardigheid van vrouwen en mannen in onze samenleving van groot belang en erkennen dat beide seksen op de arbeidsmarkt nog geen gelijkwaardige positie hebben. Deze leden zijn over het algemeen positief over overheidsmaatregelen die daaraan een effectieve en bijdrage regelen, maar zijn voorzichtig om al teveel te verwachten van wet- en regelgeving hieromtrent. De eerste vraag van deze leden is wat de verwachte effecten zijn van dit wetsvoorstel. Is een inschatting te maken, bijvoorbeeld op basis van al bestaande verlofregelingen, hoe groot het gebruik gaat zijn de komende jaren? Daarnaast hebben de leden nog enkele andere vragen.

De leden van de **CDA-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden beschouwen het wetsvoorstel als een belangrijke stap in de richting van een betere balans tussen werk en privé voor werkende ouders in Nederland en een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. Deze leden maken graag van de gelegenheid gebruik om hierover aanvullende vragen te stellen.

De leden van de **D66-fractie** hebben met vreugde kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij onderschrijven de doelstelling om te komen tot een meer gelijke verdeling van zorgtaken. Dit draagt ook bij aan een grotere arbeidsdeelname van vrouwen. Dit draagt bij aan de financiële onafhankelijkheid van vrouwen en heeft positieve effecten voor de economie.

De leden van de **GroenLinks-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij waarderen het dat de regering de richtlijn snel implementeert, maar hebben nog enkele vragen en aandachtspunten bij de invulling daarvan.

De leden van de **SP-fractie** hebben met interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij hebben gebaseerd op de memorie van toelichting nog wel een aantal vragen.

De leden van de **SGP-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden constateren dat het een richtlijn betreft van de Europese Unie op het sociaal domein en daarbij het betreffende evenwicht tussen werk en privéleven. Hoe beoordeelt de regering de subsidiariteit en proportionaliteit van dit voorstel, en welke consequenties verbindt de regering daaraan? Op welke punten heeft de regering voor een ruimere interpretatie gekozen dan de richtlijn feitelijk aangeeft en is de regering het met deze leden eens dat een zo minimaal mogelijke implementatie van deze richtlijn wenselijk is?

De leden van de SGP-fractie lezen dat de moeilijkheid om werk en zorgtaken in het gezin of mantelzorg voor een familielid op een evenwichtige manier te combineren een belangrijke oorzaak is van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt. Zij vinden dat door de zorg voor het gezin of de mantelzorg voor een familielid steeds af te zetten tegen arbeidsparticipatie, genoemde zorgtaken in een kwaad daglicht kunnen komen te staan. Hoe kijkt de regering aan tegen genoemde (deels) onbetaalde arbeid? Is zij niet van mening dat waardering voor deze taken op zijn plaats is? Dit voorstel ziet op het bevorderen van arbeidsparticipatie van vrouwen. Vindt de regering niet, met deze leden, dat mannen en vrouwen heel goed in staat zijn zelf de optimale verdeling in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen te bepalen en dat derhalve bevordering van participatie van de ene of

andere sekse betuttelend is? De leden vernemen graag waarom is gekozen voor een individuele benadering en niet voor een benadering op gezins-/huishoudensniveau.

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. Zij vragen in dit overzicht tevens weer te geven 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. Deze leden vragen hierbij specifiek naar de duur en voorwaarden van (alle) verlofrechten.

I.a Vaderschapsverlof

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de Nederlandse wetgeving in grote lijnen tegemoet komt aan de minimumnormen uit Richtlijn (EU) 2019/1158 inzake het vaderschapsverlof. Kan de regering aangeven waarom niet volledig voldaan wordt aan de minimumnormen en wat er nodig is hier aan wel te voldoen?

De leden van de **GroenLinks-fractie** lezen dat de regering aangeeft dat de doelgroep die recht heeft op verlof wordt uitgebreid, onder andere naar huishoudelijk werkers. Deze leden vinden dit een positieve ontwikkeling, maar vragen of de regering niet beter in kan zetten op het formaliseren van het huishoudelijk werk en daarmee het ILO Verdrag 189 kan ratificeren. Dan kan er ook een dagloon berekend worden zoals bij alle andere werknemers en wordt ook de uitvoering en handhaafbaarheid voor het UWV gemakkelijker.

De leden van de **SP-fractie** lezen dat de regering schrijft dat de uitkering op 70 procent wordt gesteld. Omdat er in Nederland ook werkende armoede is kan niet iedereen die 30 procent missen. Kan de regering aangeven wat ze gaat doen voor de groep werkenden die de 30 procent niet kunnen missen? Hoe voorkomt de regering dat het een feestje wordt voor werkende rijken? Hoe voorkomt de regering dat er vaders zullen zijn die geen verlof op gaan nemen omdat ze het niet kunnen betalen? Deze leden vinden dat het vaderschapsverlof voor iedereen zou moeten zijn en wil daarom de uitkering naar 100 procent. Kan de regering aangeven waarom de uitkering in dit voorstel niet 100 procent is? Kan de regering aangeven hoe zij ongelijkheid gaan voorkomen?

Voornoemde leden lezen dat op grond van de EU-richtlijn het vaderschapsverlof en ouderschapsverlof toegankelijk moet zijn voor alle werknemers. Daaronder vallen volgens de memorie van toelichting ook de directeuren-groootaandeelhouders en werknemers die huishoudelijke arbeid verrichten. Met name de laatste groep zijn werknemers die werken op basis van de Regeling Dienstverlening aan Huis en dat zijn werknemers die uitgezonderd zijn van vormen van sociale zekerheid: geen WW, geen pensioen en geen doorbetaling bij langdurige ziekte. Kan de regering vertellen hoe zij ervoor gaan zorgen dat de richtlijnen worden nageleefd?

De regering schrijft: “Daarom is voor deze militaire ambtenaren bepaald dat bij zwaarwegend belang het verlof kan worden uitgesteld, maar wel binnen negen maanden na de dag van geboorte moeten kunnen worden opgenomen.” De Raad van State vroeg of het niet bijvoorbeeld binnen zes maanden kan. De regering is van twaalf naar negen maanden gegaan. Kan de regering uitleggen waarom ze niet voor zes maanden gekozen heeft. Deze leden hechten er waarde aan dat de vader zo snel als het kan bij het pasgeboren kind kan zijn.

I.b Ouderschapsverlof

De leden van de **VVD-fractie** zien dat de regering in de implementatie van deze richtlijn kiest voor een termijn van negen weken, waar de richtlijn spreekt over twee maanden. Zij vragen de regering nader toe te lichten waarom niet voor twee maanden is gekozen (in plaats van negen weken) en wat de budgettaire consequenties zijn van een keuze voor twee maanden.

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat ouders ouderschapsverlof kunnen opnemen tot en met het achtste levensjaar van het kind. In één van de reacties die is binnengekomen bij de internetconsultatie wordt genoemd dat verlofregelingen in te zetten zouden moeten zijn tot het kind 18 jaar is, omdat bijvoorbeeld juist in de eerste twee jaar van de middelbare school wanneer er ook geen opvang meer is, kinderen nog jong en kwetsbaar zijn. Deze leden vragen aan de regering hoe zij hier tegenaan kijkt. Kan de regering ook de voor- en nadelen hiervan in kaart brengen?

De leden van de **GroenLinks-fractie** zijn positief over het voorstel in de richtlijn om ouderschapsverlof betaald te maken. Ze vragen daarbij aandacht voor de vereiste “dat het niveau [van betaling of uitkering] de opname van ouderschapsverlof door beide ouders vergemakkelijkt”. Deze leden vragen hoe dit in de richtlijn nader geduid is. Wat wordt volgens de richtlijn een acceptabel niveau geacht?

I.c Flexibele werkregelingen

De leden van de **GroenLinks-fractie** lezen dat in de Wet flexibel werken al is geregeld dat werknemers een verzoek kunnen doen voor al dan niet tijdelijke aanpassing van arbeidsduur, werktijd of arbeidsplaats. Voor aanpassing van de arbeidsplaats gelden echter andere criteria om een verzoek af- of toe te wijzen. De leden vragen of de regering dit nog van deze tijd acht, gezien de vele mogelijkheden die er inmiddels zijn om thuis te werken.

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, aangezien tijdelijke aanpassing van de overeengekomen arbeidsduur, werktijd of arbeidsplaats voor hen problematisch kan zijn gezien de beperkte omvang van de organisatie.

II: Implementatie betaling ouderschapsverlof

II.a Beleidscontext

De leden van de **VVD-fractie** vragen de regering om te verduidelijken of de negen weken betaald ouderschapsverlof bovenop het aanvullend geboorteverlof uit de WIEG komen. Deze leden vragen de regering nader toe te lichten hoe de reeds bestaande verlofrechten (inclusief de uitbreidingen vanuit de WIEG) meetellen binnen de verplichtingen die voortkomen uit de 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. In aanvulling daarop willen deze leden graag een overzicht van de keuzes voor verlof die een doorsnee stel met kinderen maximaal kunnen maken in de periode rondom de geboorte van een kind en welke consequenties die keuzes hebben voor het inkomen of de koopkracht. De leden van de **VVD-fractie** vragen de regering ook te reflecteren op het SER-advies uit 2018¹, waarin gewezen werd op de hoge mate van versnippering en complexiteit van

¹ SER, februari 2018 ‘Optimalisering verlof na geboorte kind’,
<https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2018/verlof-geboorte-kind.pdf>

verlofregelingen. Hoe draagt dit voorstel bij aan het terugdringen van de complexiteit in het huidige stelsel? Klopt het dat deze complexiteit groter wordt door dit voorstel? Welke ruimte biedt de EU-richtlijn om deze complexiteit terug te dringen en hoe zijn deze mogelijkheden door de regering gewogen?

De leden van de **D66-fractie** constateren dat met het wetsvoorstel wordt voldaan aan de EU-norm. Deze leden vragen hoe andere landen het ouderschapsverlof hebben geregeld. Kan de regering een overzicht geven van de verlofregelingen voor ouders in de andere EU-landen, waarbij in ieder geval ingaat op de duur en hoogte van de doorbetaling, en hoe zij deze eventueel gaan wijzigen naar aanleiding van de EU-norm?

II.b: Invulling betaling ouderschapsverlof

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

De leden van de **VVD-fractie** hebben enkele vragen over de gekozen hoogte voor de uitkering. Welke eisen stelt de EU-richtlijn over de werk en privébalans aan de hoogte van deze uitkering? Klopt het dat deze richtlijn geen percentage voorschrijft? Deze leden zien ook dat in diverse cao's afspraken zijn opgenomen over betaald ouderschapsverlof. Klopt het dat het sociale partners vrij blijft staan om (sectoraal) een hoger betalingspercentage af te spreken?

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat het betalingsniveau is vastgesteld op 50 procent van het dagloon tot maximaal 50 procent van het maximum dagloon. Deze leden delen de redenatie van de regering dat hiermee de opname van ouderschapsverlof door beide ouders wordt vergemakkelijkt ten opzichte van de huidige situatie waarin ouderschapsverlof wettelijk onbetaald is. Echter lezen de eerdergenoemde leden onder andere in de reactie van Stichting van de Arbeid en in diverse internetconsultaties dat niet alle ouders financieel in staat zullen zijn hiervan gebruik te maken, wat zou kunnen leiden tot sociale ongelijkheid. Daarnaast werd aangegeven dat het risico bestaat dat juist vrouwen het verlof op 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. Kan de regering aangeven waarom ervoor is gekozen voor een betalingsniveau 50 procent van het dagloon tot maximaal 50 procent van het maximum dagloon en niet voor een volledige doorbetaling van het ouderschapsverlof? Deelt de regering de opvatting van deze leden dat een hogere doorbetaling van het ouderschapsverlof het juist aantrekkelijker zal worden om ouderschapsverlof op te nemen?

De leden van de **D66-fractie** constateren dat in het huidige voorstel is gekozen om betaald ouderschapsverlof te realiseren met doorbetaling van 50 procent van het dagloon. Deze leden zien dat als een stap in de goede richting. Deze leden lezen in de consultatie dat sommige partijen vrezen dat het ouderschapsverlof niet voor alle inkomensgroepen in gelijke mate bereikbaar is. Om dit risico te verkleinen zijn zij er voorstander van om de doorbetaling te verhogen naar 70 procent van het dagloon. Hiermee komt het ouderschapsverlof in lijn met het partnerverlof. Deze leden vragen de regering waarom er in dit voorstel is gekozen voor een doorbetaling van 50 procent van het dagloon in plaats van andere percentages.

De leden van de **GroenLinks-fractie** vinden het jammer dat ervoor is gekozen maar 50 procent van de negen weken ouderschapsverlof te betalen. Dit leidt wat de leden betreft tot sociale ongelijkheid. Kan de regering nader toelichten waarom hiervoor is gekozen? Ziet de

regering het risico dat het verlof op deze manier mogelijk niet door iedereen gebruikt kan worden? Hoe verhoudt zich dit tot de EU-richtlijn, waarin de doelstelling juist is dat opname van verlof wordt vergemakkelijkt? Heeft de regering ook overwogen om de negen weken ouderschapsverlof op te delen in twee fasen? De eerste vier weken van het ouderschapsverlof 100 procent betalen (op te nemen in het eerste half jaar) en de laatste vijf weken 50 procent betalen (flexibel inzetbaar tot 16 jaar)? Zo nee, waarom niet? Welke andere opties uit het document beleidsopties voor vereenvoudiging en uitbreiding verlof zijn meegenomen in de keuze voor de specifieke vertaling van de richtlijn naar Nederlands beleid?

De leden van de **SP-fractie** lezen dat de regering aangeeft dat de hoogte van het betalingsniveau is vastgesteld op 50 procent van het dagloon tot maximaal 50 procent van het maximum dagloon. Deze leden zijn van mening dat niet iedereen de 50 procent kan missen die ze in moeten leveren. Kan de regering vertellen hoe zij gaat voorkomen dat mensen geen gebruik van het ouderschapsverlof gaan maken omdat ze de 50 procent niet kunnen missen? Deze leden vinden dat alle kinderen en ouders recht hebben op ouderschapsverlof en dat dit niet van de grote van je portemonnee af moet hangen. Ook zegt de richtlijn dat lidstaten bij het vaststellen van de hoogte van betaling er rekening mee moeten houden dat mensen rond kunnen komen en dat de hoogte van betaling geen belemmering mag opwerpen voor het opnemen ervan. Voor deze leden is het klip en klaar dat voor veel inkomensgroepen 50 procent inkomensverlies te veel is. Kan de regering vertellen hoe zij ervoor gaat zorgen dat de richtlijn wordt nageleefd?

Kan de regering uitleggen hoe het zit met flexwerkers met een nul-urencontract? Hoe kunnen zij ouderschapsverlof opnemen en wat is hun betalingsniveau? Als ouders door de zwangerschap minder uren hebben kunnen maken wordt dit dan meegenomen? Kan de regering vertellen of dan het bedrag lager uit zal vallen?

De regering geeft aan dat het gebruik van ouderschapsverlof onder mannen in 2019 ten minste 24 procent was tegenover 41 procent onder vrouwen. De leden van de SP-fractie willen graag weten hoeveel mensen er in 2019 geen gebruik hebben gemaakt van ouderschapsverlof omdat dit financieel niet haalbaar voor hun was.

De regering geeft aan dat het onder omstandigheden mogelijk is dat een werknemer door de vermindering van het loon bij opname betaald ouderschapsverlof onder het sociaal minimum komt. De leden van de SP-fractie willen graag weten voor hoeveel procent van de werknemers dit geldt.

II.b.2: Aanvraagprocedure

De leden van de **VVD-fractie** hebben enkele zorgpunten over de complexiteit van het stelsel voor kleine werkgevers. Kan de regering toelichten bij welke soorten verlof werkgevers een vergoeding kunnen aanvragen, welke termijnen hiervoor gelden, bij welke soorten verlof werkgevers geen verlof kunnen aanvragen en hoe het betaald ouderschapsverlof hier in valt? Ook vragen deze leden in het bijzonder aandacht voor kleine werkgevers, die niet over een HR-afdeling beschikken. Hoe zorgt de regering dat zij goed in staat zijn deze vergoeding aan te vragen? Op welke wijze worden werkgevers hierover geïnformeerd? Heeft de regering voor deze aanvraagprocedure een mkb-toets uitgevoerd, of is zij nog voornemens om dit te doen?

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. Welke handelingen moet

de werkgever hiervoor ondernemen? In hoeverre wordt in de uitvoering rekening gehouden met het aspect van belasting voor de werkgever, zodat dit tot een minimum wordt beperkt?

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. Ze vragen de regering om daarbij ook specifiek in te gaan op het mogelijke risico dat juist vrouwen het verlof op 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 leden van de **SGP-fractie** zijn geïnteresseerd in de arbeidsmarkteffecten ten gevolge van de maatregelen. Zijn deze specifiek onderzocht voor de genoemde regelingen, of zijn de effecten totaal onzeker?

III: Aanpassing Wet flexibel werken

De leden van de **VVD-fractie** vinden het goed dat er onderscheid is tussen kleine en grote werkgevers. Deze leden vragen in hoeverre er door werknemers van kleine werkgevers gevraagd wordt om meer uren te werken en hoe vaak dit wordt toegekend. Deze leden zijn nieuwsgierig hoe vaak werkgevers zich beroepen op zwaarwegende belangen die dergelijke uitbreidingen in de weg staan.

IV: Reacties

IV.a: Stichting van de Arbeid

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

IV.b: Internetconsultatie

De leden van de **VVD-fractie** lezen dat er een situatie kan ontstaan waarin werknemers meer dan 100 procent gecompenseerd worden. Het is op basis van de memorie van toelichting niet duidelijk hoe deze overcompensatie ontstaat. Zij vragen de regering dit nader toe te lichten en hierbij de precieze doorwerking op cao-afspraken weer te geven.

Is het daarnaast mogelijk een overzicht te geven van de sectoren waar op cao-basis afspraken zijn gemaakt over aanvullingen op de verschillende verlofregelingen?

Deze leden zijn benieuwd naar de effectiviteit van eerdere voorlichtingscampagnes op het gebied van het verdelen van zorg en arbeid. Welke ontwikkelingen in de samenleving en in de arbeidsmarkt zijn gedeeltelijk toe te wijzen aan welke campagnes.

De leden van de **SGP-fractie** lezen over de impact van de maatregelen op ouders en gezinnen. Kan de regering hierop ingaan? Ook vragen voornoemde leden specifiek naar de gevolgen van deze maatregelen voor de lage inkomensgroep en eenverdieners. Te meer, omdat blijkt dat niet alle ouders financieel in staat zijn gebruik te maken van de doorbetaling in verband met de hoogte van het betalingsniveau dat is vastgesteld op 50 procent van het dagloon tot maximaal 50 procent van het maximumdagloon. De facto betekent dit dat bepaalde inkomensgroepen niet in staat zijn gebruik te maken van de voorgestelde regelingen. Dit achten zij onwenselijk. Hoe beoordeelt de regering dit feit? Wat is het effect hiervan? De leden van de SGP-fractie zijn van mening dat deze maatregelen leiden tot een flinke

lastenverzwaring voor het bedrijfsleven. De kosten voor het ouderschapsverlof worden voor twee derde betaald door werkgevers (uit de Aof-premie). Hoe beoordeelt de regering dit?

IV.c: Adviescollege toetsing regeldruk

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat het Adviescollege adviseert het wetsvoorstel bij met name kleine werkgevers op werkbaarheid te toetsen vanwege de aanpassing van de Wet flexibel werken. Dit advies zal zo mogelijk worden meegenomen in de evaluatie van de Wet flexibel werken die gepland staat voor 2020. Deze leden vragen of de regering vooraf de werkbaarheid van dit wetsvoorstel voor kleine werkgevers wil toetsen.

IV.d: College voor de Rechten van de Mens

De leden van de **SGP-fractie** achten het onwenselijk dat werknemers onder het sociaal minimum komen als gevolg van de vermindering van het loon bij opname betaald ouderschapsverlof, zelfs al betreft dit een beperkte groep werknemers. Wat is het oordeel van de regering hierover? Hoe gaat de regering dit repareren?

V: Budgettaire consequenties en regeldruk

V.a: Uitkeringslasten

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat voor de raming van de uitkeringslasten is verondersteld dat ruim 80 procent van de vrouwen en circa 60 procent van de mannen die recht op verlof hebben, verlof opnemen. Voorts lezen deze leden dat aangenomen wordt dat vrouwen van de negen weken verlof gemiddeld bijna acht weken verlof opnemen; voor mannen is dit vier weken. Kan de regering deze percentages en cijfers nader onderbouwen?

De leden van de **D66-fractie** constateren dat de dekking is gevonden in de verhoging van de Aof-premie met 0,1 procent vanaf 2023. Deze leden begrijpen dat dit in lijn is met andere verlofregeling. Echter zien zij ook dat de kosten nu dubbel worden belegd bij werkgevers. Werknemers zullen naar verwachting meer verlof opnemen en werkgevers worden hiervoor extra belast. De verwachte baten van verhoogde arbeidsdeelname van vrouwen vallen echter uit aan de kant van de maatschappij in het geheel. Kan de regering aangeven wat haar motivatie is geweest om de dekking te vinden in Aof-premie en niet bijvoorbeeld in algemene middelen?

VII. ARTIKELSGEWIJS

ARTIKEL I. WIJZIGING VAN DE WET ARBEID EN ZORG

Onderdeel F (artikel 4:3)

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de Richtlijn (EU) 2019/1158 de lidstaten verplicht om te waarborgen dat partners recht hebben op geboorteverlof van tien werkdagen dat “ter gelegenheid van de geboorte van het kind” van de werknemer wordt opgenomen. Dit verlof moet “rond het tijdstip van de geboorte van het kind worden opgenomen en moet duidelijk aan de geboorte gekoppeld zijn met het oog op het verstrekken van zorg”. Deze leden begrijpen dat gelet op de bijzondere positie van militaire ambtenaren een goede balans wordt gezocht tussen hun dienstbelangen en zorgtaken, maar voor hen is het onduidelijk waarom, gelet op de eisen van de richtlijn, een periode van bijvoorbeeld drie of zes maanden niet zou

volstaan. Kan de regering toelichten waarom er gekozen is voor negen maanden in plaats van drie of zes maanden waarin dit verlof opgenomen kan worden?

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. Om welke mogelijkheden gaat het hier en welk nadeel geeft dit voor de werknemer?

De voorzitter van de commissie,

Rog

Adjunct-griffier van de commissie,

Verouden