
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)

B**VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE
COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID ¹**

Vastgesteld 1 juni 2021

Het voorbereidend onderzoek heeft de commissie aanleiding gegeven tot het maken van de volgende opmerkingen en het stellen van de volgende vragen.

Inleiding

De leden van de **VVD**-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij hebben nog wel een aantal vragen aan de regering.

De leden van de **CDA**-fractie hebben met genoeg kennisgenomen van het wetsvoorstel dat uitvoering geeft aan de Richtlijn 2019/1158² om meer evenwicht te brengen tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. Zij leggen de regering nog graag enkele vragen voor.

¹ Samenstelling:

Kox (SP), Essers (CDA), Ester (CU), Sent (PvdA) (voorzitter), Van Strien (PVV), N.J.J. van Kesteren (CDA), Oomen-Ruijten (CDA), Schalk (SGP), Stienen (D66), De Bruijn-Wezeman (VVD) (ondervoorzitter), A.J.M. van Kesteren (PVV), Van Rooijen (50PLUS), Van Ballekom (VVD), Crone (PvdA), Frentrop (FVD), Geerdink (VVD), Van Gorp (GL), Moonen (D66), Rosenmöller (GL), Vendrik (GL), De Vries (Fractie-Otten), Van der Burg (VVD), Van Pareren (Fractie-Nanninga), Berkhout (Fractie-Nanninga), Raven (OSF), Prast (PvdD)

² [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 \(eerstekamer.nl\)](#)

De leden van de **GroenLinks**-fractie hebben met veel interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij onderschrijven het belang van betaald ouderschapsverlof om een goede balans tussen ouderschap en werk mogelijk te maken, en om de verdeling hiervan tussen de ouders van een kind meer gelijk te trekken. Zij achten het verder van belang dat Nederland op het gebied van gendergelijkheid – waar dit wetsvoorstel mee samenhangt – binnen Europa zo vooruitstrevend mogelijk handelt. Met betrekking tot het betaald ouderschapsverlof constateren deze leden dat dit lang niet het geval is geweest. Dit overwegende hebben zij enkele vragen.

De leden van de **D66**-fractie ondersteunen de gedachte om “het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven en de gelijke behandeling van vrouwen en mannen te helpen verwezenlijk door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen en door het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten en loon weg te nemen”.³ Ook voor mantelzorgers is het een uitdaging om een balans te vinden tussen werk en privéleven. De leden van de D66-fractie zien dan ook het belang van de voorgestelde wijzigingen via dit wetsvoorstel in de Wet arbeid en zorg (Wazo) en de Wet flexibel werken (Wfw). Wel hebben zij een aantal vragen over de complexiteit van de verlofwetgeving, de financiering en de hoogte van de uitkering.

De leden van de fractie van de **PvdA** hebben met belangstelling kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel. Zij onderschrijven de doelstellingen het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren en de gelijke behandeling van vrouwen en mannen te helpen verwezenlijken. Graag maken zij van de gelegenheid gebruik de regering enkele vragen te stellen.

De leden van de **ChristenUnie**-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel; zij hebben daarover een aantal vragen.

De leden van de **PvdD**-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel Wet betaald ouderschapsverlof. Nederland voldoet hiermee aan een nieuwe EU-richtlijn op dit punt. Zij hebben naar aanleiding van het wetsvoorstel nog enige vragen. Tevens sluiten de leden van de PvdD-fractie zich aan bij de vragen van de CDA-fractie en de GroenLinks-fractie.

De leden van de **SGP**-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de voorgestelde Wet betaald ouderschapsverlof (35 613). Dit wetsvoorstel is een reactie op de Europese richtlijn betreffende evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. De leden van de fractie van de SGP hebben naar aanleiding van het voorstel enkele vragen.

Vragen en opmerkingen van de VVD-fractie

In de memorie van toelichting wordt gesteld dat het voor ouders en mantelzorgers een uitdaging blijft om een goed evenwicht tussen werk en privéleven tot stand te brengen, met name vanwege de groeiende tendens van langere werktijden en veranderende werkschema's. De leden van de VVD-fractie vragen of dat door de COVID-19-periode, die kan worden aangemerkt als het nieuwe flexibele werken, niet is gewijzigd. Zo ja, wat dat betekent voor het wetsvoorstel?

Verder staat in de memorie van toelichting dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt wordt veroorzaakt door de moeilijke combinatie van werk- en zorgtaken. De leden van de VVD-fractie vragen of en hoe het voorliggende wetsvoorstel die ondervertegenwoordiging van vrouwen oplost of verbetert?

Voor militaire ambtenaren is een uitzondering gemaakt. De leden van de VVD-fractie vragen of de regering overwogen heeft om voor meerdere groepen in de samenleving een uitzondering te maken.

De leden van de VVD-fractie lezen dat de aanvraagprocedure via het UWV loopt. Is het UWV daartoe voldoende ingericht? Wat is de reactie van het UWV, zijn ze er klaar voor? Hoeveel extra middelen zijn er nodig voor de uitvoering en wat betekent dat voor werkgevers, zowel financieel als voor de uitvoering?

³ Memorie van toelichting (Kamerstukken II 2020/21, 35 163, nr. 3, p. 1).

Verder vragen de VVD-fractie of er voldoende checks en balances in het toekenningsproces zijn ingebouwd. Zij vragen of er een klachtenloket is als er iets misgaat bij de toekenning en wie de klacht dan afhandelt.

Bedrijven die minder dan 10 werknemers in dienst hebben, vallen ook onder deze wet. De leden van de VVD-fractie vragen of de bedrijfsvoering van zo'n kleiner bedrijf niet in de problemen komt, als bijvoorbeeld meerdere werknemers tegelijkertijd gebruik maken van de verlofregelingen. Kan de regering toelichten hoe zij dit voor zich ziet?

In de memorie van toelichting is opgenomen dat een werknemer al het verlof moet kunnen opnemen en dat zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen daarvoor moeten kunnen wijken. De leden van de VVD-fractie krijgen met het oog hierop graag nader toegelicht wat er onder zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen valt.

Zij vragen tevens of het mogelijk is om de wet- en regelgeving omtrent alle verloven die verband houden met ouderschapsverlof en mantelzorg in een *infographic* weer te geven, zodat in een oogopslag duidelijk is wat voor wie geldt. Die vraag is ingegeven door het gegeven dat de wet- en regelgeving is opgenomen in verschillende wetten.

Vragen en opmerkingen van de CDA-fractie

De richtlijn heeft een aantal positieve effecten. Er komt nu een wettelijke verplichting op grond waarvan werknemers bij opname van ouderschapsverlof negen weken een uitkering ontvangen van het UWV, voor 50% van het dagloon. Ook wordt de Wet flexibel werken (Wfw) gewijzigd, in die zin dat deze nu voldoet aan de Europese minimumnorm voor ouders met kinderen onder de 8 jaar en mantelzorgers. De leden van de CDA-fractie vragen of het Europese minimum waarop de regering nu koerst bij de invulling van deze richtlijn, wel een voldoende aantrekkelijk perspectief biedt om daadwerkelijk de deelname aan de regelingen te verhogen, met name voor lagere inkomens.

Kan ook nog eens worden ingegaan op de financiële aspecten, maar ook op de uitvoeringstechnische aspecten, nu gekozen is om de nieuwe regeling qua inkomensgevolgen niet gelijk te laten lopen met geboorteverlof en de Ziektewet, waar een vergoeding staat van 70% van het maximum dagloon?

De leden van de CDA-fractie vragen met name aandacht voor de uitvoerbaarheid van dit voorstel en de suggesties die daartoe zijn gedaan door diverse adviesorganen. De regeling is een minimumregeling. Derhalve vragen de leden van de CDA-fractie waarom niet gekozen is voor een integrale aanpak, stroomlijning en vereenvoudiging van de verlofregelingen, zoals door de SER is bepleit. Zij stellen deze vraag ook omdat het UWV heeft aangegeven dat de complexiteit van het verlofstelsel niet bevorderlijk is voor de toegankelijkheid en ook de uitvoerbaarheid van de onderhavige regeling. Kan de regering ook ingaan op een ander punt van het UWV dat ziet op de handavingsrisico's voor huishoudelijk personeel met een dienstverband van minder dan vier dagen per week? Ook krijgen deze leden graag een reactie op het risico dat het UWV ziet op oneigenlijk gebruik.

Interessant ten aanzien van de uitvoering is ook het advies van het Adviescollege toetsing regeldruk dat de vraag voorlegt of het niet beter zou zijn om een gezamenlijke aanvraag van aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof mogelijk te maken. Waarom acht de regering dit op zich redelijke verzoek uitvoeringstechnisch te complex? Is dat omdat het om een aanpassing van de geautomatiseerde systemen vraagt?

Vragen en opmerkingen van de GroenLinks-fractie

De regering geeft in de nota naar aanleiding van het verslag⁴ aan dat een beperkte groep werknemers bij volledige opname van het verlof onder het sociaal minimum kan komen - in de raming ongeveer 12 procent van de huishoudens. Dit achten de leden van de GroenLinks-fractie een zeer ongewenst effect, omdat dit het gebruik van de regeling door mensen met lagere inkomens kan beperken. Daarnaast

⁴ Kamerstukken II 2020/21, 35 613, nr. 7.

achten zij dit ook niet in lijn met de eis uit de richtlijn dat de vergoeding van ouderschapsverlof voldoende moet zijn om een 'behoorlijke levensstandaard' mogelijk te maken. Kan de regering aangeven hoeveel procent van de huishoudens onder het sociaal minimum zou komen als het doorbetalingspercentage wordt verhoogd van 50 procent naar 70 procent? En welk doorbetalingspercentage is nodig om te zorgen dat geen enkel huishouden door het opnemen van ouderschapsverlof onder het sociaal minimum uit zou komen?

De regering heeft in het wetgevingsoverleg⁵ aangegeven dat ervoor gekozen is om geen ondergrens te hanteren, vanwege de mogelijkheid dat mensen die vrijwillig in deeltijd werken hiermee overgecompenseerd worden, en omdat er geen betrouwbare informatie beschikbaar is over de arbeidsduur van werknemers. De leden van de GroenLinks-fractie achten het echter wel van belang dat voorkomen wordt dat bepaalde groepen onder het sociaal minimum uitkomen bij gebruik van deze regeling, en zien een ondergrens als een mogelijke manier om dit te bewerkstelligen. Is de interpretatie van deze leden dat een gebrek aan betrouwbare informatie over de arbeidsduur van werknemers enkel een probleem is, indien de regering overcompensatie van parttime werkenden wil voorkomen correct? Hoe weegt de regering het argument dat overcompensatie voorkomen moet worden tegen het belang om iedereen de mogelijkheid te geven van het ouderschapsverlof gebruik te maken, zonder hiermee onder het sociaal minimum uit te komen? En kan de regering nader ingaan op de beslissing om geen ondergrens te hanteren in dit wetsvoorstel?

De leden van de GroenLinks-fractie waarderen de laatste wijziging van het wetsvoorstel⁶, waarmee het mogelijk wordt om voor de invoering van het wetsvoorstel het uitkeringspercentage van 50 procent te verhogen tot 70 procent, zonder dat hiervoor een nieuw wetsvoorstel nodig is. Uit een rapport van Rutgers en MenCare⁷ blijkt dat verlof het meest wordt opgenomen bij een vergoeding van 80 procent of meer van het inkomen. De argumenten van de regering tegen het verhogen van het uitkeringspercentage richt zich vooral op de extra financiering die hiervoor nodig zou zijn, te weten 170 miljoen structureel extra voor een verhoging naar 70 procent en 900 miljoen voor een verhoging naar 100 procent. De leden van de GroenLinks-fractie missen in deze onderbouwing echter de mogelijke positieve effecten van een (grotendeels) vergoed ouderschapsverlof. Zo wordt in het hiervoor genoemde rapport (dat specifiek ziet op vaderschapsverlof) gesteld dat een verlofregeling die lang genoeg is en met voldoende vergoeding, de economische positie van moeders versterkt⁸, tot minder ziekteverzuim van zowel moeders⁹ als vaders leidt, het rendement van werknemers verhoogt, en het toekomstig economisch succes van kinderen kan verhogen. Dit naast een groot aantal algemeen maatschappelijk relevante effecten. Kan de regering een reflectie geven op de verwachte positieve financiële effecten van een ouderschapsverlof met een vergoedingspercentage van meer dan 70 procent? Kan de regering hierin beknopt enkele onderzoeksresultaten meenemen uit landen met een dergelijke ouderschapsverlofregeling, zoals Zweden en Noorwegen? Hoe weegt de regering dit mogelijk positieve rendement ten opzichte van de extra kosten van een hoger uitkeringspercentage?

Vragen en opmerkingen van de D66-fractie

De regering erkent dat de verscheidenheid aan verlofregelingen en de afwijkende voorwaarden en aanvraagprocedures per verlofregeling niet bevorderlijk zijn voor de toegankelijkheid. De leden van de fractie van D66 vragen of de regering kan toelichten hoe de communicatie zal plaatsvinden richting werknemers en werkgevers, zodat gebruikers van deze nieuwe regeling weten waar ze recht op hebben en hoe ze het verlof en de vergoeding kunnen (laten) aanvragen.

Hoe zit het met de uitvoerbaarheid van de voorgestelde wetgeving voor kleinere bedrijven (zoals het mkb)? Is er een mogelijkheid voor zzp'ers om aansluiting te vinden bij betaald ouderschapsverlof? Wie is aansprakelijk voor mogelijke fouten in de aanvragen? De werkgever of de ouders? Hoe kunnen ouders

⁵ Kamerstukken II 2020/21, 35 613, nr. 26.

⁶ Derde nota van wijziging (Kamerstukken II 2020/21, 35 613, nr. 23).

⁷ Vooruit met vaderschapsverlof, Rutgers Kenniscentrum seksualiteit & MenCare, 2016, <https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Vooruit%20met%20het%20vaderschapsverlof%20LR.pdf>

⁸ Zie ook: Johansson E-A. The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earnings. Uppsala, Zweden: Institute for Labor Market Policy Evaluation; 2010.

⁹ Zie ook: Bratberg E, Naz G. Does Paternity Leave Affect Mothers' Sickness Absence? Bergen, Noorwegen: University of Bergen Economics; 2009.

weten of ze ten onrechte betaald ouderschapsverlof hebben ontvangen. Welke lessen kunnen worden getrokken uit de toeslagenaffaire voor de uitvoering van deze wetgeving?

Momenteel nemen vrouwen twee keer zo vaak ouderschapsverlof op als mannen. Kan de regering aangeven welke effecten zij verwacht met betrekking tot het gebruik van betaald ouderschapsverlof tussen mannen en vrouwen na inwerkingtreding van deze wet? De leden van de D66-fractie lezen in de memorie van toelichting dat de periode van niet-overdraagbaarheid wordt verlengd van een maand naar twee maanden. Zij denken dat dit de gewenste cultuuromslag om vaders aan te moedigen meteen in het eerste levensjaar substantieel bij te dragen aan de zorg voor hun kinderen, kan bevorderen. De leden van deze fractie zijn wel benieuwd of dit ook daadwerkelijk zal gaan gebeuren en vragen de regering of zij deze aanname wil meenemen in de evaluatie van dit wetsvoorstel.

Hoe verhoudt dit wetsvoorstel zich tot andere wetgeving en maatregelen die moeten bijdragen aan een betere verdeling van werk en zorg en hogere arbeidsparticipatie van vrouwen? In sommige landen – denk aan de Scandinavische landen – wordt al langer gewerkt met betaald ouderschapsverlof. Is het mogelijk op basis van ervaringen uit het buitenland te benoemen welke kenmerken van het betaald ouderschapsverlof ervoor zorgen dat ook vaders dit verlof opnemen of juist niet opnemen? In hoeverre is de hoogte van het uitkeringspercentage doorslaggevend?

Vragen en opmerkingen van de PvdA-fractie

Ouders krijgen straks van het UWV een uitkering ter hoogte van 50% van hun dagloon, tot 50% van het maximum dagloon. De leden van de PvdA-fractie vernemen graag waarop de keuze voor 50% is gebaseerd. Waarom is er niet gekozen voor een betaald ouderschapsverlof van 70%, zoals wel het geval is bij andere sociale regelingen? Daarover is het één en ander mondeling gewisseld tijdens het debat in de Tweede Kamer, maar dat heeft de leden van de fractie van de PvdA in deze Kamer er allerm minst van overtuigd dat dit een zorgvuldig onderbouwde keuze is.

Deze leden lezen dat in de evaluatie en monitoring aandacht besteed zal worden aan het gebruik van ouderschapsverlof door mensen met lage inkomens, en aan de gevolgen voor en effecten op grote en kleine werkgevers. Graag ontvangen zij een zorgvuldige, cijfermatige onderbouwing van de verwachting aangaande het gebruik door mensen met lage inkomens alsmede de gevolgen voor en effecten op grote en kleine werkgevers. En graag vernemen zij wat er uit de evaluatie moet komen, wil de regering overgaan tot aanpassing van het voorliggende wetsvoorstel.

In reactie op vragen of het voorliggende wetsvoorstel doenbaar is voor de burger, verwijst de regering naar de doenvermogenstoets van het UWV en stelt dat het UWV de klanten zal wijzen op de diverse verlofvormen. Echter, dit antwoord gaat over “weten”, terwijl het rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid dat aandacht vraagt voor een realistisch perspectief en redzaamheid juist aangeeft dat “weten” nog geen “doen” is.¹⁰ Burgers moeten de wet niet alleen “kennen” maar ook “kunnen”. Hoe houdt de regering hier bij het voorliggende wetsvoorstel rekening mee?

De huidige regeling geldt (in lijn met de richtlijn) niet voor zzp'ers. Ook dit punt is aangedragen in het debat in de Tweede Kamer, maar niet naar tevredenheid geadresseerd, aldus de leden van de fractie van de PvdA in deze Kamer. Welke mogelijkheden zijn er volgens de regering om iets voor deze groep te doen? Zou dit wetsvoorstel geen uitgelezen mogelijkheid kunnen zijn om ook op dit terrein de scheve verhoudingen op de arbeidsmarkt recht te trekken, zo vragen deze leden.

Ten slotte ontvangen de leden van de PvdA-fractie graag een reflectie op de aanvullende instrumenten die kunnen worden ingezet ten behoeve van de doelstellingen van het wetsvoorstel: het verbeteren van het evenwicht tussen werk en privéleven en het helpen verwezenlijken van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen.

¹⁰ <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2017/04/24/weten-is-nog-geen-doen>

Vragen en opmerkingen van de ChristenUnie-fractie

Het wetsvoorstel is de Nederlandse uitwerking van de Europese richtlijn 2019/1158. De leden van deze fractie hebben allereerst behoefte aan een nadere toelichting op het grensoverschrijdend karakter van deze richtlijn. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering aan te geven wat het belang is van deze Brusselse richtlijn voor Nederland. Kan ons land de onderliggende problematiek van *work-life balance* niet even goed zelf regelen? Waarom is Europese aanmoediging geboden in dit dossier en wat is de meerwaarde van een Europese aanpak? Ook de regering heeft vragen rond de subsidiariteit van het wetsvoorstel, zo blijkt uit de stukken. Eerder trok het parlement de gele kaart voor dit wetsvoorstel. En de minister zelf heeft ons via de behandeling in de Tweede Kamer deelgenoot gemaakt van zijn aarzelingen. Hoe weegt de regering, alles overziend, deze subsidiariteitskwestie? Hoe beoordeelt de regering het feit dat de meeste verlofregelingen in Nederland ruimer gedefinieerd zijn dan in het wetsvoorstel bepaald, of daar reeds aan voldoen? Sluit het wetsvoorstel wel aan bij de specifieke Nederlandse situatie? Zijn ouders niet zelf in staat om eigen keuzes te maken over de verdeling van werk- en zorgtaken? Waar liggen grenzen van overheidsbemoeienis en -interventie?

De regering argumenteert dat het moeilijk combineren van werk en privéleven, van arbeid en zorg, een belangrijke oorzaak is van het achterblijven van de arbeidsparticipatie van vrouwen in ons land. Kan empirische evidentie worden aangedragen die deze redenering aannemelijk maakt? Het is daarbij niet duidelijk of het gaat om arbeidsdeelname als zodanig of vooral om het werken in deeltijd door vrouwen. Is er ook onder jongere generaties ouders en mantelzorgers sprake van achterblijvende arbeidsparticipatie van vrouwen? Is er ook onder jongere generaties een structureel onevenwichtige genderverdeling van zorg- en werktaken waarneembaar? Wijkt dit aantoonbaar af van oudere generaties of hebben inter- en intragenerationele genderverschillen een hardnekkig karakter? In hoeverre kan deze Europese richtlijn hier het verschil gaan maken? Welk patroon zien we in andere lidstaten en wat kan Nederland hiervan leren?

De Europese richtlijn komt neer op een scala van maatregelen: vaderschapsverlof van 10 werkdagen, 4 maanden ouderschapsverlof per ouder, vijf dagen zorgverlof per jaar, verlof wegens overmacht, flexibele werkregelingen en een aantal rechtsbeschermingsmaatregelen. Kan de regering aannemelijk maken dat dit pakket aan maatregelen de arbeidsparticipatie van vrouwen zal verbeteren en genderongelijkheid zal verminderen? Ook van mantelzorgers? Zullen de verlofmaatregelen, dat is immers de vooronderstelling, ook daadwerkelijk aan zorgtaken worden besteed? Zullen vrouwen aantoonbaar meer gaan werken door deze verlofarrangementen of zal het leiden tot *dead weight loss*? Is de kans niet groot dat – net als nu het geval is – vooral vrouwen gebruik zullen maken van de nieuwe verlofregelingen? Hun salarisniveau ligt immers onder dat van mannen. Mocht deze redenering correct zijn, wordt de genderongelijkheid dan niet juist groter? Mannen blijken immers een voltijdse werkweek te prefereren. De leden van de ChristenUnie-fractie pleiten ervoor deze fundamentele vragen in de monitoring en evaluatie van de wetseffecten mee te nemen. Kan dat worden toegezegd?

Als doelgroep van het wetsvoorstel worden werknemers met een dienstverband aangemerkt. Het voorstel rept eveneens van mantelzorgers. Het gaat hier om twee aparte doelgroepen. Kan de regering nader verhelderen wat de onderlinge relatie is? Gaat het om mantelzorgers die naast betaald werk ook zorg voor derden – bijvoorbeeld hun ouders – verrichten? Mantelzorgers zonder betaald werk vallen buiten deze optiek? Het komt de leden van de ChristenUnie-fractie voor dat de groep mantelzorgers er voor de vorm een beetje bijgehaald is, ook qua aandacht in het wetsvoorstel. Zo komt de term “mantelzorgers” slechts eenmaal voor in de artikelsgewijze toelichting bij het wetsvoorstel. Wat is de rol en positie van deze belangrijke groep van zorgverleners in de voorliggende Europese richtlijn als zodanig? Kan de regering, zo vragen deze leden, aangeven wat de effecten zijn van de invoering van de nieuwe maatregelen voor alleenstaande ouders en eenoudergezinnen? Wat zijn op dit punt de verwachtingen en tot welk oordeel brengt de regering dit?

Nederland kent ook Europees gezien een groot aantal zzp'ers. Kan de regering toelichten wat de consequenties zijn van de implementatie van deze Europese richtlijn voor deze groep werkenden die niet in loondienst zijn? Hoe moet het begrip “arbeidsovereenkomst” hier worden gelezen? Kan de regering meer in detail verduidelijken wat de gevolgen zijn van de implementatie van de richtlijn voor Nederlandse

werknemers die in grenslanden werkzaam zijn? Hoe is hier getoetst op uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid? Het is aannemelijk dat de effecten van het wetsvoorstel verschillend uitpakken naar beleidssector. Kan de regering de verwachtingen op dit punt delen met de leden van de ChristenUnie-fractie? Wat is het oordeel hierover van werkgevers binnen verschillende sectoren en branches?

Om de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in het opnemen van ouderschapsverlof te verminderen is een cultuuromslag geboden. Ook de regering erkent dit. De vormgeving van verlofarrangementen zal zeker invloed hebben, maar er is veel meer nodig. Kan de regering aangeven welk overig beleid wordt ingezet om deze cultuuromslag te bevorderen?

De uitvoerbaarheid van overheidsbeleid is mede door de toeslagenaffaire een belangrijke politieke en maatschappelijke kwestie geworden. Dat geldt met name voor beleid dat gevoelig is voor veranderingen in de individuele leefsituatie van belanghebbenden. Regelingen rond ouderschapsverlof horen daar zeker toe. Ook neemt de complexiteit van regelingen toe. Kan de regering, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie, plausibel maken dat uitvoeringsproblemen als hierboven bedoeld nadrukkelijk zijn meegewogen in het ontwerp van de regelingen en besproken met de uitvoeringsinstanties (lees: UWV) om herhaling te voorkomen? Hoe is geborgd dat de kans op ontsporing wordt geminimaliseerd?

Het verlofstelsel wordt er al met al niet eenvoudiger op. Ook de SER wijst hier op. Zo gelden verschillende doorbetalingspercentages voor verschillende zorgregelingen. Vergelijk in dit opzicht de Wet Invoering extra geboorteverlof (WIEG) en dit wetsvoorstel. Dat maakt het ingewikkeld voor werknemers en werkgevers. Hoe beoordeelt de regering de nieuwe Europese richtlijn op dit punt? Hoe weegt zij de beleidsurgentie van versimpeling en stroomlijning van ons systeem van verlofregelingen, ook in relatie tot kindregelingen? Legt de toenemende ingewikkeldheid geen zware hypotheek op het voorlichtingstraject? Hoe is dat ingeregeld? In het verlengde hiervan vragen deze leden hoe gehoor zal worden gegeven aan de nagenoeg unaniem aangenomen motie Tielen over een toegankelijkheidstoets op verlofregelingen.¹¹

Kan de regering nader toelichten wat de gevolgen zijn van dit wetsvoorstel voor het mkb? Impliceert de toegenomen complexiteit van verlofregelingen uitvoeringsproblemen bij kleinere bedrijven? De regeldruk zal toenemen. Is daarover overleg geweest met de mkb-sector en zo ja, wat waren de conclusies en wat is daarmee gedaan? Wat is de status van de toezegging van de minister in de Tweede Kamer over de mkb-toets en de positie van het mkb?¹²

De verlofuitkering baseert zich op een dagloon van €109 voor vrouwen en €153 voor mannen. Kan de regering verhelderen op basis van welke gegevens deze bedragen zijn bepaald? Gaat het om dagloon voor de specifieke doelgroep van dit wetsvoorstel: ouders met jonge kinderen? Hoe valt deze rekensom uit voor mantelzorgers, met en zonder betaalde baan? Waarom is gekozen voor maximaal 50% uitkering over het dagloon? Is dit percentage in beton gegoten? Zeker voor lagere inkomensgroepen kan dit een forse aderlating zijn. Kan de regering op verzoek van de leden van de ChristenUnie-fractie een beeld schetsen van de financiële gevolgen van verlofuitkeringen voor de lagere, meest kwetsbare inkomensgroepen? Graag zien zij daarbij een verdeling van de uitkeringseffecten voor verschillende inkomenscategorieën. Voorziet de regering grotere of juist kleinere sociale ongelijkheid als gevolg van implementatie van dit wetsvoorstel?

De uitkeringslasten worden geschat op €360 miljoen structureel; dekking is voorzien door een geringe verhoging van de Aof-premie (Arbeidsongeschiktheidsfonds) met 0,1% en de taakstellende ombuiging op de IACK (inkomensafhankelijke combinatiekorting) van €130 miljoen. Is wat dit laatste bedrag aangaat, ondubbelzinnig afgesproken dat deze ombuiging voor de financiering van de kosten van invoering van dit wetsvoorstel wordt aangewend? Daar moet immers geen misverstand over rijzen.

Vragen en opmerkingen van de PvdD-fractie

¹¹ Kamerstukken II 2020/21, 35 613, nr. 17.

¹² Kamerstukken II 2020/21, 35 316, nr. 26, p. 34.

The Economist publiceert jaarlijks een ranglijst van 29 OECD-landen gebaseerd op hoe goed het in een land toeven is voor vrouwen die (willen) werken. Nederland staat hierin structureel onderaan, in maart jongstleden op de 24^e plek. De lage score van Nederland komt volgens *The Economist* vooral door onze hoge kosten van kinderopvang in verhouding tot het gemiddelde loon, en door het weinig genereuze geboorte- en ouderschapsverlof (in termen van duur en doorbetaling). De leden van de PvdD-fractie vragen hoe hoog Nederland op deze glazenplafondindex gescoord zou hebben als dit wetsvoorstel al van kracht was geweest bij de laatste berekening door *The Economist*.

Nederland spiegelt zich economisch graag aan Duitsland. Volgens de website van de overheid, Nederlandwereldwijd, behoren de economische betrekkingen tussen Nederland en Duitsland tot de meest intensieve ter wereld en heeft Duitsland net als Nederland sinds een aantal jaar zeer gezonde overheidsfinanciën. In Duitsland krijgen werkende ouders samen twaalf maanden ouderschapsverlof met behoud van twee derde van het loon. Als ze beiden dat verlof opnemen krijgen ze er nog eens twee maanden bij, ook doorbetaald. Kan de regering toelichten waarom Nederland niet dezelfde regeling invoert als Duitsland?

Het wetsvoorstel betekent structureel €360 miljoen uitgaven aan uitkeringslasten voor het ouderschapsverlof. De uitvoeringskosten zijn geraamd op structureel €9,8 miljoen en het inverteffect voor de uitgaven voor kinderopvangtoeslag op €35 miljoen. Per saldo zijn de kosten dus rond €340 miljoen. Hoe hoog zouden de kosten zijn indien Nederland zou kiezen voor een regeling zoals die in Duitsland bestaat?

Volgens onderzoek van onder andere de Radboud Universiteit heeft de nabijheid van de ouders in het eerste jaar een gunstig effect op de psychische gezondheid van de baby, krijgen werkende ouders in Nederland te weinig de mogelijkheid om bij hun pasgeborene te zijn, en zou ouderschapsverlof van een jaar zich terugverdienen door minder gedragsproblemen, ziekte, criminaliteit, depressie en obesitas op latere leeftijd.¹³ Is de regering bekend met dit onderzoek? Zo ja, heeft zij het meegewogen in de keus voor maximaal negen weken in plaats van een jaar betaald ouderschapsverlof? Zo nee, is zij bereid dit alsnog te doen? Hoe verhoudt dit jaarlijkse budget van €340 miljoen zich tot de overheidsuitgaven aan gezondheidspreventie?

Nederland heeft het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van het kind van 1989 geratificeerd. Artikel 18, eerste lid, van dit Verdrag bepaalt dat beide ouders de gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen voor de opvoeding en de ontwikkeling van het kind en dat het belang van het kind de allereerste zorg van de ouders moet zijn. Stelt het voorgestelde 50% doorbetaalde ouderschapsverlof van maximaal twee maanden de beide ouders hiertoe in staat? De leden van deze fractie krijgen hierop graag een toelichting van de regering.

Volgens de richtlijn is een van de belangrijke oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt de moeilijkheid om werk en gezinstaken in evenwicht te brengen. De leden van de PvdD-fractie vernemen tot slot graag of de regering deze taxatie deelt.

Vragen en opmerkingen van de SGP-fractie

In de memorie van toelichting staat: "Door te kiezen voor volledige doorbetaling van het ouderschapsverlof zou het verlof juist ook voor vaders aantrekkelijker worden en kan het bijdragen aan meer gender gelijkheid." De leden van de SGP-fractie vragen wat hiermee wordt bedoeld.

Ook wordt in de memorie van toelichting gesteld: "Ten aanzien van de gehele groep rechthebbenden geldt dat bij ongehuwd samenwonenden niet uit te sluiten is dat aan meerdere personen die met de moeder van het kind op hetzelfde adres samenwonen, via hun afzonderlijke werkgevers een uitkering voor betaald ouderschapsverlof wordt aangevraagd. Bij aanvragen vanuit meerdere partners zal UWV aanvullend onderzoek naar fraude uitvoeren." De leden van de SGP-fractie zijn van mening dat alleen deze mogelijkheid al reden genoeg is om strikte maatregelen te treffen, waardoor deze vormen van

¹³ <https://www.nji.nl/nl/2015/Langer-ouderschapsverlof-beter-voor-kind>

misbruik worden tegengegaan. Welke maatregelen, anders dan aanvullend onderzoek door het UWV zijn daarvoor in beeld?

Ten aanzien van de dekking blijkt dat twee derde deel wordt opgebracht door de werkgever, door de verhoging van de Aof-premie met 0,1 procentpunt vanaf 2023. Dit levert circa €216 miljoen op. Is er zicht op de hoogte van andere lasten voor de werkgever, zoals de administratieve lasten?

In ander verband is de inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK) niet aan te passen, zo blijkt uit de debatten rond eenverdieners. Waarom is het voor dit onderdeel wel mogelijk om de IACK aan te passen?

De leden van de commissie zien de antwoorden van de regering met belangstelling tegemoet en ontvangen deze graag uiterlijk 25 juni 2021.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Sent

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van der Bijl