

Vergaderjaar 2011–2012

**33 107**

**Wijziging van de Wet arbeid en zorg en de Arbeidstijdenwet ter implementatie van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 (PbEU 2010, L 68) tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPA, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG**

**Nr. 5**

**NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 1 februari 2012

Het implementatiewetsvoorstel gaf de leden van de fracties van de VVD, die met belangstelling hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel, en de leden van PVV, CDA, SP en D66, die allen hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel, aanleiding tot het stellen van enkele vragen. Bij de beantwoording van deze vragen is op hoofdlijnen de volgorde van het verslag aangehouden.

*Implementatie van de richtlijn*

*De leden van de VVD-fractie wijzen erop dat bij clause 3, eerste lid, onder d, van de raamovereenkomst, die met het wetsvoorstel wordt geïmplementeerd, wordt gesproken over «kleine ondernemingen». Kan de regering nader toelichten wat hiermee wordt bedoeld en hoe dit wordt vertaald in artikel 6:5 van de Wet arbeid en zorg?*

Overweging bij deze bepaling uit de richtlijn is dat kleinere ondernemingen beperktere mogelijkheden kunnen hebben om de afwezigheid van werknemers tijdens hun ouderschapsverlof op te vangen. Naar het oordeel van de regering biedt de huidige regelgeving daarvoor voldoende speelruimte. Het derde lid van genoemd artikel biedt de werkgever een algemene beoordelingsgrond voor de wijze waarop een werknemer diens recht op ouderschapsverlof wenst te gebruiken. Bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen kan in overleg met de werknemer tot een andere spreiding van het verlof worden gekomen. De beoordeling van artikel 6:5 van de Wet arbeid en zorg heeft betrekking heeft op de gevolgen in het concrete, individuele geval. De eventuele specifieke omstandigheden van kleine ondernemingen worden daarbij volledig betrokken. Dit leidt ertoe dat een vergelijkbare omstandigheid, zoals de noodzaak van vervanging van een werknemer gedurende zijn verlof, in een kleine onderneming kan leiden tot ernstige organisatorische problemen, terwijl dat niet het geval is bij een groot bedrijf.

*De leden van de VVD-fractie vragen voorts of het bij het voorgestelde artikel 4:1b van de Arbeidstijdenwet enkel gaat om een tijdelijke*

*aanpassing van het arbeidspatroon. In hoeverre biedt het voorgestelde eerste lid van dit artikel de mogelijkheid voor werkgevers en werknemers om een structurele periode van aanpassing van het arbeidspatroon overeen te komen?*

Het in het voorgestelde nieuwe artikel 4:1b opgenomen recht van de werknemer om te verzoeken om een tijdelijke aanpassing van het arbeidstijdpatroon staat er niet aan in de weg dat werkgever en werknemer een blijvende aanpassing kunnen overeenkomen als een van de partijen daaraan behoefte heeft en de andere partij daaraan tegemoet wenst te komen. Ook laat het onverlet dat werkgever en werknemer een – tijdelijke of blijvende – aanpassing van het arbeidspatroon overeenkomen zonder dat sprake is van opname van ouderschapsverlof. Op dezelfde wijze kunnen ook bij collectieve regeling ruimere afspraken worden gemaakt dan het minimum waartoe de wetgeving verplicht.

*De leden van de VVD-fractie willen graag weten of de regering een indicatie heeft van het aantal personen dat een minder gunstige behandeling ondervindt als deze personen het recht op ouderschapsverlof geldend maken.*

De regering beschikt niet over dergelijke gegevens. Ook de beschikbare jurisprudentie biedt geen aanwijzingen over de mate waarin dergelijke gevallen van benadeling eventueel voorkomen en welke vorm die benadeling zou hebben.

Hoewel het derhalve onduidelijk is in hoeverre de Nederlandse omstandigheden aanleiding geven tot de introductie van een expliciete wettelijke benadelingsbescherming, noodzaakt de implementatie van de richtlijn daartoe wel.

*De leden van de VVD- en PVV-fracties hebben voorts vragen met betrekking tot de implementatie van clause 5 (Arbeidsrechten en non-discriminatie) van de richtlijn ten aanzien van het toegevoegde aspect van de bescherming tegen minder gunstige behandeling wegens het geldend maken van het recht op ouderschapsverlof.*

*De leden van deze fracties vragen of de regering, eventueel met enkele voorbeelden, kan toelichten wat wordt verstaan onder een minder gunstige behandeling.*

Blijkens een toelichting door de vertegenwoordigers van de Europese sociale partners stonden hen bij dit onderdeel van de raamovereenkomst, die in de onderhavige richtlijn is omgezet, situaties voor ogen als het niet toestaan van de opname van vakantiedagen om de reden dat de werknemer door het gebruik van ouderschapsverlof al een periode van het werk afwezig is geweest. Ook kan worden gedacht aan de weigering van een opleiding op de grond dat de betrokkene reeds – vanwege de opname van ouderschapsverlof – niet de volledige werkweek beschikbaar is.

Als daarover conflicten ontstaan, is het aan de rechter om te oordelen in welke situaties er sprake is van niet-toegestane ongunstige behandeling.

*De leden van de PVV-fractie vragen daarbij wie bepaalt wanneer er sprake is van ongunstige behandeling.*

Het is aan de werknemer om vermeende ongunstige behandeling aan de orde te stellen bij diens werkgever. Als zij hiervoor niet tot een voor beiden bevredigende oplossing komen, staat de werknemer de gang naar de rechter open. Het is vervolgens aan deze om daarover tot een voor de betrokken partijen bindende conclusie te komen.

*De leden van de fracties van de PVV, het CDA en de SP vragen of de regering kan toelichten hoe vaak het voorkomt dat ouderschapsverlof onbetaald blijft.*

Van de 115 cao's die zijn opgenomen in het meest recente onderzoek naar cao-afspraken op dit terrein (Faciliteiten arbeid en zorg 2009<sup>1</sup>) kenden 15 cao's een regeling voor betaling van ouderschapsverlof. Het gaat daarbij om ongeveer 15 procent van de werknemers. Voor zo'n 85 procent van de werknemers is het ouderschapsverlof dus onbetaald.

*Met betrekking tot de implementatie van clause 6 (Terugkeer naar werk) van de richtlijn hebben de leden van de PVV-fractie de volgende vragen. Wat verstaat de regering precies onder aangepaste werkpatronen? Hoe worden werknemers op de mogelijkheid tot aanpassing van hun werkpatroon gewezen? Hoe dient het verzoek om aanpassing van het werkpatroon te worden vormgegeven? Hoe worden de sociale partners op de nieuwe verantwoordelijkheid ten aanzien van de mogelijkheid om te verzoeken om aangepaste werkpatronen gewezen?*

Bij aanpassing van het werktijdpatroon gaat het om een gewijzigde spreiding van de – ongewijzigde – contractuele arbeidsuren over de week. Daarbij kan worden gedacht aan een verzoek van de werknemer om een tijdelijk andere inroostering, bijvoorbeeld niet in de avond of in het weekend, of om de werkdag eerder of later te beginnen. Het verzoek en de beslissing van de werkgever daarop zijn vormvrij. In de regel zal de afhandeling van een verzoek mondeling kunnen plaatsvinden. In het geval dat de werknemer voornemens is een afwijzende beslissing van de werkgever te bestrijden, ligt het voor de hand dat deze de werkgever zal verzoeken om de beslissing schriftelijk vast te leggen. De regering zal bezien op welke wijze werkgevers en werknemers worden voorgelicht over de gevolgen van de implementatie van de richtlijn.

*De leden van de PVV-fractie constateren dat het onderhavige wetsvoorstel een afwijkingsbevoegdheid bevat, namelijk dat bij collectieve regeling kan worden afgeweken van de verplichting om drie maanden van tevoren te verzoeken om aanpassing van het arbeidspatroon en de verplichting voor de werkgever om uiterlijk vier weken voor de afloop van het ouderschapsverlof te beslissen. Deze leden vragen of dat betekent dat ook kan worden afgeweken van de voorgestelde aanvraag- en beslistermijnen door de termijnen te bekorten?*

Op grond van het vierde lid van het voorgestelde nieuwe artikel 4:1b Arbeidstijdenwet kunnen bij collectieve regeling afwijkende afspraken worden gemaakt over de termijnen die dienen te worden gehanteerd bij de aanvraag om aanpassing van het arbeidstijdpatroon door de werknemer en de beslissing daarop door de werkgever. Zij hebben daarbij de mogelijkheid deze termijnen zowel langer als korter te stellen.

*De leden van de CDA-fractie hebben nog enkele vragen over het wetsvoorstel en de implementatie van de richtlijn. Dit betreft ten eerste een aanpassing van het opzegverbod om de werknemer te beschermen tegen benadeling vanwege het geldend maken van het verlofrecht. Ten tweede wordt een verplichting opgenomen om het werknemers na het ouderschapsverlof mogelijk te maken om te verzoeken om aangepast arbeidstijden. Kan de regering dit bevestigen? Op bladzijde 2 van de memorie van toelichting zet de regering de inhoud van de richtlijn uiteen. Kan de regering op een rij zetten welke aspecten van de richtlijn nieuw zijn voor de Nederlandse wetgeving?*

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2009/10, 26 447, nr. 54.

Zoals blijkt uit de transponeringstabel op bladzijde 7 van de memorie van toelichting, voldoet de Nederlandse wetgeving goeddeels reeds aan de richtlijn. Deze is immers niet geheel nieuw, maar houdt een wijziging in van de bestaande richtlijn inzake ouderschapsverlof. Bij de inwerking-treding van de bestaande richtlijn is – voor zover nodig – de Nederlandse wetgeving daarmee reeds in overeenstemming gebracht. Hierdoor blijft de noodzaak van aanpassing van de Nederlandse wetgeving inderdaad beperkt tot de genoemde elementen van de bescherming tegen benadeling als gevolg van het geldend maken van het recht op ouderschapsverlof, en het recht van de werknemer om, na opname van ouderschapsverlof, te verzoeken om tijdelijke aanpassing van het arbeidstijdschema.

*De leden van de CDA-fractie constateren dat een nieuw element is dat tenminste een maand van het ouderschapsverlof niet overdraagbaar is. Toch wordt er niet gekozen voor implementatie van dit nieuwe element. Waarom is dit niet noodzakelijk? Graag ontvangen zij een toelichting op dit punt.*

Deze bepaling van de richtlijn ziet op systemen van ouderschapsverlof waarin dat verlof een gezamenlijk recht van de ouders vormt en de partners zelf kunnen bepalen wie van hen in welke mate van dat recht gebruik maakt. Met de genoemde aanpassing van de richtlijn wordt een ondergrens gesteld aan de mogelijkheid dat het verlof geheel door een van de partners – doorgaans de vrouw – wordt opgenomen. In de Nederlandse systematiek is het ouderschapsverlof een individueel recht dat niet tussen de partners kan worden overgedragen. Daarmee is dit nieuwe element van de richtlijn niet relevant voor Nederland. De huidige Nederlandse wetgeving voldoet immers reeds aan dit vereiste van de richtlijn.

*De leden van de CDA-fractie vragen wat zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van de werkgever kunnen zijn. Hoe vaak komt het voor dat vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen de spreiding van ouderschapsverlof wordt aangepast?*

Een beoordeling door de werkgever van een verzoek van de werknemer voor opname van diens ouderschapsverlof, heeft uitsluitend betrekking op de door de werknemer gewenste spreiding van het verlof. Daarbij kan het gaan over de periode waarin de werknemer zijn verlofrecht wenst te gebruiken of de dagen in de week waarop hij verlof wil nemen. De bedrijfsbelangen die hierbij in het geding kunnen zijn, hebben daardoor vooral betrekking op de noodzakelijke bezetting op de vrijvallende uren, en de mogelijkheden van vervanging van de werknemer op die tijdstippen. Bij bepaalde, meer persoonsgebonden functies kan daarbij ook sprake zijn van bijvoorbeeld de noodzaak dat de werknemer een minimaal aantal dagen of op specifieke dagen beschikbaar is.

Er zijn geen kwantitatieve gegevens beschikbaar over het aantal gevallen waarin de gewenste spreiding wordt aangepast op grond van dergelijke overwegingen. Uit het in opdracht van het ministerie van SZW verrichte onderzoek «Gebruik en betekenis van verlofregelingen»<sup>1</sup> blijkt dat bijna negen op de tien werknemers tevreden zijn met de manier waarop hun werkgever omgaat met verzoeken voor ouderschapsverlof.

*Deze leden vragen voorts op welke manier in de praktijk rekening wordt gehouden met het ouderschapsverlof van ouders van gehandicapte of chronisch zieke kinderen. Op welke wijze wordt in de praktijk beoordeeld hoe rekening wordt gehouden met de behoeftes van ouders met gehandicapte of chronisch zieke kinderen? Kan de regering toelichten of*

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2008/09, 26 447, nr. 42.

*en in hoeverre hier knelpunten optreden ten opzichte van het nieuwe voorschrift uit de richtlijn ten aanzien van ouders met gehandicapte of chronisch zieke kinderen? De leden van de SP-fractie constateren dat de regering toelicht dat de werknemer met een gehandicapt kind al in de gelegenheid wordt gesteld om het ouderschapsverlof af te stemmen op de specifieke verzorgingsbehoeften. Kan de regering (concreet) toelichten op welke wijze hiermee in de praktijk rekening wordt gehouden? Hoeveel ouders met een gehandicapt kind hebben in 2011 ouderschapsverlof opgenomen?*

De Nederlandse wetgeving kent reeds grote flexibiliteit in de mogelijkheden van opname van het ouderschapsverlof. Met het momenteel bij uw Kamer in behandeling zijnde wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden<sup>1</sup> worden die mogelijkheden nog verder verruimd door bestaande beperkende bepalingen over de wijze van de opname van het verlof te laten vervallen, zoals een maximale opdeling van het verlof in zes perioden.

Als er sprake is van bijzondere zorgsituaties als gevolg van een handicap of chronische ziekte van een kind, biedt de wetgeving op deze wijze ruime mogelijkheden om het gebruik van het ouderschapsverlof daarop af te stemmen.

Het is de regering niet bekend hoeveel van de gebruikers van ouderschapsverlof ouders zijn van een gehandicapt of chronisch ziek kind.

*De leden van de CDA-fractie vragen op welke wijze de regering en sociale partners de inkomensaspecten van het gebruik van ouderschapsverlof zullen beoordelen? De leden van de SP-fractie vragen of de regering bereid is betaald ouderschapsverlof in te voeren.*

In de memorie van toelichting op het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden is ingegaan op de financiële aspecten van onder andere ouderschapsverlof. De regering is van oordeel dat eventuele betaling van het ouderschapsverlof een arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheid dient te blijven die ter beoordeling aan de sociale partners is. Overweging hierbij is dat er geen reden is om de opname van ouderschapsverlof te stimuleren. In de Nederlandse omstandigheden staan ouders ook andere instrumenten ter beschikking om tijd vrij te maken voor de verzorging van kinderen, waaronder vooral het werken in deeltijd. Opname van ouderschapsverlof leidt bovendien niet tot een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen. Bij de besluitvorming van de sociale partners over eventuele betaling van ouderschapsverlof zullen de partijen in zijn algemeenheid het belang dat zij daaraan hechten afwegen tegen de gevolgen daarvan voor andere arbeidsvoorwaarden of loonkosten. Geconstateerd moet worden dat tot op heden deze afweging goeddeels uitsluitend in de sectoren van de overheid en het onderwijs heeft geleid tot een regeling van loondoorbetaling.

*Deze leden stellen, evenals die van de D66-fractie, vast dat de richtlijn opdraagt om aan de specifieke behoefte van adoptieouders tegemoet te komen. Waarom is hier in de visie van de regering geen aanpassing noodzakelijk? De leden van de D66-fractie vragen voorts of de sociale partners zijn geconsulteerd over het adoptieverlof. Zo ja, wat is het standpunt van de sociale partners hierover? Zo nee, is het waar dat de Europese Richtlijn hiertoe wel opdraagt?*

De richtlijn verplicht uitsluitend tot een beoordeling of de regeling van het ouderschapsverlof aanvulling heeft in geval van adoptie, maar bevat niet de verplichting om een dergelijke aanvullende regeling te treffen.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken 32 855.

Gezien de aanwezigheid van het adoptieverlof – vier weken met volledige loondoorbetaling – ziet de regering geen aanleiding tot aanvullende voorzieningen in het kader van het ouderschapsverlof. Zoals vermeld in het algemene deel van de memorie van toelichting heeft de toenmalige regering de voorgenomen implementatie van de richtlijn voorgelegd aan de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid. Beide overlegorganen zijn ermee akkoord gegaan dat de implementatiewetgeving geen bijzondere maatregelen bevat voor situaties van adoptie.

*De leden van de CDA-fractie constateren dat de Europese raamovereenkomst, die door middel van de richtlijn wordt geïmplementeerd, een regeling bevat, die toeziet op bescherming tegen minder gunstige behandeling vanwege het geldend maken van een recht op ouderschapsverlof. Wat is hiervoor op dit moment geregeld in Nederland? Waarom is extra wetgeving noodzakelijk?*

In artikel 6:670, zevende lid, BW is een opzegverbod voor werknemers geregeld die gebruik maken van hun recht op ouderschapsverlof. Omtrent de bescherming tegen benadeling vanwege het geldend maken van het recht op ouderschapsverlof is niets wettelijk geregeld. Uiteraard gelden de algemene regels rond goed werkgever- en werknemerschap, maar de richtlijn vergt dat de wetgeving voorziet in een expliciete regeling van bescherming tegen benadeling.

*Deze leden hebben kennis genomen van het voorstel om een aantal maatregelen te treffen om te garanderen dat werknemers, die uit ouderschapsverlof terugkeren, kunnen verzoeken om aanpassing van de overeengekomen arbeidsduur. Hiertoe wordt een nieuw artikel 4:1b in de Arbeidstijdenwet voorgesteld, op grond waarvan een werkgever de plicht krijgt om het verzoek van een werknemer te beoordelen. Welke criteria dient de werkgever hierbij te hanteren?*

Het nieuwe artikel 4:1b van de Arbeidstijdenwet dient in samenhang met het bestaande artikel 4:1a te worden gezien. Artikel 4:1a geeft de werkgever de opdracht om bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd. De betekenis van artikel 4:1b is erin gelegen dat de werknemer een beroep kan doen op deze werkgeversverplichting.

*De leden van de CDA-fractie constateren vervolgens dat in de richtlijn de mogelijkheid bestaat voor lidstaten om gunstigere bepalingen vast te stellen. In hoeverre heeft de regering dit overwogen? Zij vragen voorts in hoeverre er sprake is van wetgeving met nationale kop.*

Het onderhavige voorstel van wet beperkt zich tot datgene dat noodzakelijk is om de Nederlandse wetgeving te laten voldoen aan de vereisten van de nieuwe richtlijn.

De bestaande Nederlandse wetgeving gaat op een aantal onderdelen aanzienlijk verder dan waartoe de richtlijn verplicht. Zo kent de Wet arbeid en zorg een recht op ouderschapsverlof van 26 weken, terwijl de nieuwe richtlijn daartoe vier maanden als ondergrens stelt, en biedt de Wet aanpassing arbeidsduur een algemeen recht voor wijziging van de contractueel overeengekomen arbeidsduur, waar de richtlijn dat slechts verplicht voor de periode na gebruik van het ouderschapsverlof.

*De leden van de CDA-fractie vragen wat de status is van de implementatie van de richtlijn en het onderhavige wetsvoorstel. Zij verzoeken de regering om een overzicht per land.*



De regering beschikt niet over een inventarisatie van de consequenties van de richtlijn voor andere lidstaten en de wijze waarop zij de implementatie laten plaatsvinden.

*De leden van SP-fractie stellen vast dat de regering toelicht dat betaling van het ouderschapsverlof niet nodig is, omdat in veel gezinnen een van de partners al in deeltijd werkt en deze ouders het inkomensverlies al voor eigen rekening nemen. Op welke wijze komt de regering gezinnen met een of meer kinderen tegemoet, die niet in deeltijd kunnen gaan werken omdat deze gezinnen een te laag inkomen hebben en het inkomensverlies vanwege opname van het ouderschapsverlof financieel niet kunnen dragen? Deze leden verzoeken de regering vervolgens toe te lichten hoeveel gezinnen met een laag inkomen (onder de 130 procent van het wettelijk minimumloon) in 2011 gebruik hebben gemaakt van het onbetaald ouderschapsverlof, en een overzicht te geven van de inkomensklassen van de ouders, die gebruik hebben gemaakt van het ouderschapsverlof in 2011?*

*Deze leden vragen vervolgens hoe de regering het feit beoordeelt dat voor 35 procent van de niet-gebruikers met behoefte aan ouderschapsverlof het financiële aspect de grootste drempel is om ouderschapsverlof op te nemen?*

De meest recente publicatie waarin het gebruik van ouderschapsverlof is gerelateerd aan inkomensniveau, waarvoor het opleidingsniveau een indicatie is, en betaling van het verlof, is de Emancipatiemonitor 2006. Daaraan zijn onderstaande gegevens ontleend:

**Gebruik van ouderschapsverlof naar opleidingsniveau en betaling van het verlof (2000–2004; in % van betreffende groepen werknemers)**

|                     | betaald verlof | onbetaald verlof |
|---------------------|----------------|------------------|
| <i>vrouwen</i>      |                |                  |
| laagopgeleid        | 34             | 13               |
| middelbaar opgeleid | 45             | 25               |
| hoogopgeleid        | 56             | 44               |
| <i>mannen</i>       |                |                  |
| laagopgeleid        | 31             | 5                |
| middelbaar opgeleid | 41             | 8                |
| hoogopgeleid        | 38             | 13               |

Het gebruik van ouderschapsverlof wordt vooral bepaald door de mate van betaling en het opleidingsniveau. Betaald verlof wordt uiteraard aanzienlijk vaker opgenomen dan wanneer het onbetaald is, met name bij mannen. Dit laatste is niet anders dan bij de beslissing binnen huishoudens om zich vanwege de zorg voor kinderen van de arbeidsmarkt terug te trekken of in deeltijd te gaan werken. Die keuzen komen doorgaans eveneens bij vrouwen terecht, hoewel – zoals blijkt uit de Monitor Arbeidsmarkt 2011<sup>1</sup> – juist in de leeftijdsgroep met jonge kinderen de loonverschillen tussen mannen en vrouwen gemiddeld genomen beperkt zijn.

Het mindere gebruik van ouderschapsverlof bij een lager opleidingsniveau hangt vooral samen met de arbeidsparticipatie. Van vrouwen met de zorg voor jongere kinderen werkt bijvoorbeeld slechts 47 procent als zij een opleiding op vmbo-niveau hebben, terwijl de arbeidsdeelname in die situatie 85 procent is als de opleiding op het niveau van hbo of wo ligt<sup>2</sup>. Ook de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur neemt toe bij een hoger opleidingsniveau. Als een van de partners in het geheel niet of slechts een beperkt aantal uren werkt, is de behoefte aan aanvullend verlof vanzelfsprekend minder groot.

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2010/11, 26 448, nr. 462.

<sup>2</sup> Zie Emancipatiemonitor 2010.

Deze gegevens laten bovendien zien dat ook huishoudens met een lager inkomen een inkomensverlies kunnen en willen nemen als dat voor de verzorging van de kinderen noodzakelijk is.

*De leden van de SP-fractie vragen daarnaast of de regering mogelijkheden ziet om het adoptieverlof uit te breiden, zodat dit verlof meer in overeenstemming komt met de duur van het bevallingsverlof.*

Het bevallingsverlof kan niet maatgevend zijn voor de duur van het adoptieverlof. Het bevallingsverlof is immers primair bedoeld als herstelperiode voor de moeder alvorens zij het werk gaat hervatten. Bij adoptieverlof is dit aspect van gezondheidsbescherming niet aan de orde. Dit verlof strekt er uitsluitend toe om de ouders de gelegenheid te geven aan de nieuwe gezinssituatie te gewennen.

*De leden van de D66-fractie constateren met betrekking tot de implementatie van clause 3 van de richtlijn (uitvoeringsbepaling) dat recht op ouderschapsverlof bestaat op grond van artikel 6:3 van de Wet arbeid en zorg bij een arbeidsverhouding van één jaar. Deze leden zijn benieuwd op basis van welke afweging de termijn voor de arbeidsverhouding is vastgesteld op één jaar.*

De achtergrond van deze voorwaarde is dat er sprake dient te zijn van een zekere bestendigheid van het dienstverband alvorens de werknemer aanspraak kan doen gelden op ouderschapsverlof. In het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden is het voornemen opgenomen om deze voorwaarde te laten vervallen om daarmee een werknemer in staat te stellen een periode van ouderschapsverlof zonder onderbreking bij een volgende werkgever voort te zetten.

#### *Administratieve lasten*

*Kan de regering toelichten aan de leden van de VVD-fractie hoeveel personen gebruik maken van ouderschapsverlof? In de memorie van toelichting bij het onderhavige wetsvoorstel staat namelijk dat 79 000 werknemers daarvan gebruik maken, terwijl in de nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden (Kamerstukken II 2011/12, 32 855, nr. 6) er 124 000 gebruikers worden genoemd.*

Het gaat hierbij om twee verschillende gegevens. Het aantal van 79 000 heeft betrekking op het aantal werknemers dat in enig jaar een periode van ouderschapsverlof begint; het aantal van 124 000 betreft het aantal werknemers dat in een kalenderjaar voor kortere of langere periode ouderschapsverlof heeft opgenomen. In dat laatste aantal zijn ook de werknemers begrepen die het ouderschapsverlof in een eerder kalenderjaar zijn gestart en daarvan – door spreiding van het verlof over meerdere jaren – nog steeds gebruik maken.

*De leden van de PVV- en CDA-fracties vragen of het waar is dat het merendeel van de 79 000 werknemers, die ouderschapsverlof opnemen, ook een verzoek doet tot aanpassing van het arbeidspatroon. Zo nee, kan de regering een schatting geven van het percentage werknemers waarvoor dat het geval is?*

Er zijn de regering geen gegevens bekend over het aantal werknemers dat momenteel na afloop van het ouderschapsverlof verzoekt om aanpassing van hun arbeidstijdpatroon. Bij de berekening van de financiële effecten



van dit wetsvoorstel – administratieve lasten en materiële nalevingskosten  
– is uitgegaan van de aanname dat 10 procent van de werknemers een  
dergelijk verzoek zal indienen.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. G. J. Kamp