

Vergaderjaar 2022–2023

32 855

Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden

Nr. 37

VERSLAG VAN EEN COMMISSIEDEBAT

Vastgesteld 16 februari 2023

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 26 januari 2023 overleg gevoerd met mevrouw Van Gennip, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, over:

- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 20 november 2015 inzake toezegging naar aanleiding van het algemeen overleg Arbeid en zorg van 30 september 2015 (Kamerstuk 25 883, nr. 264);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 24 november 2015 inzake bevallings- en vaderschapsverlof Caribisch Nederland (Kamerstuk 34 300 IV, nr. 29);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 22 februari 2016 inzake reactie op SCP-bericht «Combinatiedruk neemt toe in de participatiesamenleving» en aansprakelijkheid Staat naar aanleiding van uitspraak wettelijke vakantiedagen (Kamerstuk 26 447, nr. 57);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 10 oktober 2016 inzake reactie op verzoek van het lid Van Weyenberg, gedaan tijdens de regeling van werkzaamheden van 13 september 2016, over het kraamverlof (Kamerstukken 26 447 en 25 883, nr. 58);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 16 december 2016 inzake arbeid en zorg (Kamerstuk 32 855, nr. 33);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 13 maart 2018 inzake evaluatie flexibel bevallingsverlof (Kamerstuk 32 855, nr. 34);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 13 mei 2019 inzake reactie op het verzoek van het lid Gijs van Dijk, gedaan tijdens de regeling van werkzaamheden van 9 april 2019, over het bericht Kabinet voert betaald ouderschapsverlof in (Kamerstuk 34 719, nr. 15);**

- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 4 maart 2021 inzake verkenning mogelijkheden coronaverlof (Kamerstukken 32 855 en 35 420, nr. 36);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 13 september 2021 inzake reactie op verzoek commissie over het bericht Partnerverlof nadeliger voor laagste inkomen (Kamerstuk 34 967, nr. 19);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 30 maart 2022 inzake onderzoeksrapport Rouw en werk. Inzichten in behoeften, mogelijkheden en best practices bij het ondersteunen van rouwende medewerkers (Kamerstuk 25 883, nr. 426);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 11 mei 2022 inzake evaluatie Wet invoering extra geboorteverlof (Wieg) (Kamerstuk 34 967, nr. 20);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 31 mei 2022 inzake reactie op het onderzoek Rouw en werk (Kamerstuk 25 883, nr. 434);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 6 oktober 2022 inzake toegankelijkheidstoets verlofregelingen (Kamerstuk 26 447, nr. 59);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 14 november 2022 inzake gendergelijkheid op de arbeidsmarkt (Kamerstuk 29 544, nr. 1156);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 12 januari 2023 inzake gerichte mailing CIZ om niet-gebruik te bestrijden (Kamerstuk 26 448, nr. 694).

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de commissie,
Kuzu

De griffier van de commissie,
Post

Voorzitter: Ceder
Griffier: Van den Broek

Aanwezig zijn zeven leden der Kamer, te weten: Van Beukering-Huijbregts, Ceder, Kathmann, Palland, Pouw-Verweij, Stoffer en Strolenberg,

en mevrouw Van Gennip, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Aanvang 14.01 uur.

De voorzitter:

Goedemorgen. Ik wil eenieder verwelkomen, ook zij die thuis of op de tribune meekijken. We zijn aangekomen bij het debat Arbeid en zorg. We hebben een aantal sprekers. Ik wil de heer Stoffer van de SGP verwelkomen, alsook mevrouw Van Beukering-Huijbregts van D66 en de heer Strolenberg van de VVD. Ik wil de Minister bedanken omdat zij hier is. We hebben afgesproken dat wij vier minuten spreektijd per fractie hebben. Qua interrupties kijk ik rond. Dat wil ik voor nu nog even openlaten. Mocht het te gortig worden, dan zal ik ingrijpen. Maar gezien het aantal sprekers denk ik dat ik coulant zal zijn vandaag. Ik heb van de heer Stoffer begrepen dat hij de commissiezaal na zijn inbreng helaas zal moeten verlaten vanwege een andere verplichting. Is dat correct?

De heer **Stoffer** (SGP):
Dat klopt, voorzitter.

De voorzitter:

Dat klopt. Nou, dan wil ik u snel het woord geven en zou ik zeggen dat u kunt beginnen.

De heer **Stoffer** (SGP):

Dank u wel, voorzitter. «Een balanceeract» noem ik het maar, want daar gaat het vandaag over. Het is koorddanseren voor een jonge vader die zijn ernstig zieke vrouw verzorgt en ondertussen ook moet zorgen dat er geld in het laatje komt, of voor de vrouw die voor iedereen in de buurt klaarstaat maar zelf nauwelijks meer rondkomt omdat vrijwilligerswerk fiscaal niet echt wordt beloond. Je zou ook de vraag kunnen stellen of ons verlofstelsel niet uit balans is als je wekenlang verlof krijgt bij de geboorte van een kind, maar er geen verlof is op het moment dat er sprake is van rouw. Voor mij is de onderliggende vraag vandaag eigenlijk: wat voor samenleving willen we met elkaar zijn?

Voorzitter. Er komt een maatschappelijke dialoog over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Laat het duidelijk zijn: vrouwen verdienen een eerlijke kans op de arbeidsmarkt. Toch vinden wij de invulling van de dialoog een tikkeltje sturend en betuttelend. De centrale vraag voor de dialoog is: hoe kunnen gelijkwaardige kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt worden bevorderd? Mijn vraag is hoe open de dialoog is als we er op voorhand al van uitgaan dat er sprake is van een probleem. En waarom de eenzijdige focus op werk, terwijl er vrouwen zijn die een fantastische bijdrage leveren aan onze samenleving als vrijwilliger, mantelzorger of opvoeder? Ik zou zeggen dat ze een lintje verdienen en geen opgeheven vinger. De SGP vindt dat de keuzevrijheid van mensen om zelf invulling te geven aan arbeid en zorg daarom leidend zou moeten zijn. Voor de dialoogvraag draag ik dan ook graag het volgende alternatief aan. Als je kritiek hebt, dan moet je ook een alternatief bieden, denk ik. De vraag die ik zou willen aanleveren is: hoe willen we arbeid en zorg in onze samenleving invullen en wat is daarvoor nodig? Mijn vraag aan de Minister daarbij is of ze bereid is om te komen tot een echt compleet open dialoog.

Voorzitter. Nederland telt ruim 5 miljoen mantelzorgers. Nu we massaal ouder worden, komt de informele zorg op steeds minder schouders terecht. Mijn vragen zijn de volgende. Hoe gaat de Minister ervoor zorgen dat het dunne koord waarop werkende mantelzorgers balanceren niet knapt? Is de Minister ook bereid om te komen met een uitgewerkte visie op mantelzorg en informele zorg op de arbeidsmarkt van de toekomst? Ik zou daar heel graag een toezegging op willen hebben. Ondertussen is alles erop gericht om meer te gaan werken. Als iedereen meer gaat werken, is de vraag natuurlijk wie er dan gaat zorgen. Kortom, hoe zorgen we er met elkaar voor dat we voldoende vrijwilligers en mantelzorgers overhouden?

Voorzitter. Ook bij de verlofregelingen – daar gaf ik daarstraks al even iets over aan – is het evenwicht enigszins zoek. Geboorte- en ouderschapsverlof hebben we goed geregeld in dit land, maar rouw lijkt een ondergeschoven kindje. Daarom ben ik blij dat er op verzoek van GroenLinks en de SGP inmiddels een onderzoeksrapport ligt over rouw en werk. Veel werkgevers geven ruimte voor rouw, maar toch blijft er behoefte aan ondersteuning bij de omgang met rouwende medewerkers. Mijn vragen aan de Minister zijn hoe ze deskundigheidsbevordering bij werkgevers over rouw zou willen stimuleren, en of er ook een centraal digitaal punt komt waar informatie en handvatten te vinden zijn voor werkgevers, zoals het rapport ook suggereert. U zult begrijpen dat de SGP graag een dikke streep zet onder de onderzoeksconclusie: een wettelijke vorm van rouwverlof moeten we serieus overwegen. De SGP heeft die handschoen inmiddels opgepakt en bereidt samen met andere partijen, die hier allemaal aan tafel zitten, voorzitter, ...

De voorzitter:

Uw supporters.

De heer Stoffer (SGP):

Nee, niet eens supporters; we doen het met elkaar. We doen het echt met elkaar. Ik zou zeggen: laten we met elkaar een wettelijke basis leggen voor rouwverlof, zodat we van daaruit aandacht kunnen geven aan rouwverwerking en vooral ook aan de terugkeer naar werk.

Voorzitter. Ik eindig met de vraag waarmee ik begon: in wat voor samenleving willen we leven? Voor de SGP is het duidelijk: wij willen heel graag een samenleving waarin mensen zelf de vrijheid hebben om te kiezen hoe ze arbeid en zorg verdelen. We blijven graag een land waarin we omzien naar elkaar en werken niet het allerhoogste doel is. Werken om te leven, zo zou ik het eigenlijk willen samenvatten. Daar laat ik het bij. Dank u wel.

De voorzitter:

Dan bent u op drie seconden na keurig binnen de tijd gebleven. Dat is prachtig. Ik wil het woord geven aan mevrouw Van Beukering-Huijbregts.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Dank u wel, voorzitter. Ik herken de spagaat waarmee de SGP net begon heel erg, namelijk de verschillende taken die je moet doen als werkende ouder of als degene die thuiszit en die misschien meer zou willen werken. Ik denk dat de oproep aan het einde ook een oproep is waar ik mij in kan vinden als die wordt uitgelegd als: we moeten op zoek gaan naar een eerlijkere verdeling van verlof en naar een eerlijkere verdeling van de zorgtaken tussen de verschillende ouders.

Het is al een tijdje terug dat we een commissiedebat Arbeid en zorg gevoerd hebben. Er stonden nog wat onderwerpen open, maar ik ga me beperken tot drie onderwerpen. Het eerste onderwerp is de eerlijkere verdeling verlof ouder en kind. Hoewel zo'n 40% van de stellen met kinderen werk en zorg idealiter gelijk zou verdelen, zien we dat dat bij

minder dan 10% lukt. Vanuit gewoonte en patronen liggen de meeste zorgtaken vaker bij de moeder. Dat mag, maar een ongelijke verdeling vlak na de geboorte blijft vaak in stand naarmate het kind ouder wordt. Dat zorgt er vervolgens voor dat voornamelijk moeders vaker in deeltijd werken, minder carrière kunnen maken en vaker financieel afhankelijk zijn van de vader. In andere Europese landen zien we dat een gelijk stelsel van verlofregelingen rond de geboorte van een kind ervoor zorgt dat vaders een grotere rol in de opvoeding op zich nemen en vrouwen betere kansen op de arbeidsmarkt krijgen. Als de vader na de geboorte van een kind evenveel verlof opneemt, dus partnerverlof en ouderschapsverlof, en evenveel zorgtaken op zich neemt, dan blijft die gelijke verdeling veel meer in stand. Dat betekent dat de moeder betere kansen krijgt en financieel onafhankelijker wordt. Bovendien blijkt dat een meer gelijke rol beter is voor de ontwikkeling van het kind.

Omdat de moeder op dit moment nog vaak in een sector werkt waarin deeltijd de norm is en zij helaas ook nog vaak een kleiner salaris heeft, moet de keuze voor een gelijke verdeling aantrekkelijker worden gemaakt. De invoering van bijna gratis kinderopvang in 2025 is een belangrijke stap, maar we zijn er dan nog niet. Daarom stelt D66 voor een gelijke verdeling van verlof te stimuleren. We moeten toe naar een systeem waarbij er een gelijk speelveld ontstaat na de geboorte van een kind, met geboorteverlof dat voor beide partners gelijk is in lengte en salaris. Omdat de moeder met zwangerschapsverlof gaat, betekent dit dat vaderschapsverlof in lengte en gebruik gelijk zou mogen zijn. Ook het gebruik van ouderschapsverlof moet gelijk worden. Hoe kijkt de Minister naar het stimuleren van gelijke mogelijkheden, niet alleen van gelijke kansen, door middel van het belonen van een gelijke verdeling van zorgtaken en verlof?

Voorzitter. Mijn tweede thema is betere ondersteuning bij ziekte en mantelzorg. Bij zorgtaken denk ik niet alleen aan de zorg voor kinderen, maar zeker ook aan mantelzorg. Uit onderzoek van de FNV blijkt dat meer dan de helft van de werknemers die ook mantelzorger zijn, daarvoor onvoldoende steun ervaart vanuit de werkgever. Dat gaat dan bijvoorbeeld om passende afspraken over werktijden en roosters. Volgens WOMEN Inc. maken maar weinig mantelzorgers gebruik van bestaande regelingen, terwijl veel mantelzorgers overbelast zijn. We moeten werkgevers helpen met hun rol als inclusief werkgever die mantelzorg mogelijk maakt. Veel van de mensen die zelf ziek worden en een heftige diagnose krijgen, mentaal of fysiek, willen graag nog zo veel mogelijk aan het werk blijven, zodat het normale ook zo veel mogelijk doorgaat. Ook daarbij zijn passende afspraken van belang. Als iemand na een heftige periode van ziekte, zoals een kankerbehandeling, weer wil terugkeren, is het nodig om passende afspraken te maken. Mijn collega Van Weyenberg heeft daar eerder al aandacht voor gevraagd. Voor die passende afspraken vertrouw ik in de eerste plaats op de werkgevers. Die doen ongetwijfeld hun uiterste best om werknemers zo goed mogelijk te faciliteren, maar makkelijk is het niet. Wanneer is iets mantelzorg? Welk deel van het salaris blijft de werkgever betalen? En waarvoor kan hij aankloppen bij het UWV? Dit zijn vragen waarop het antwoord niet altijd direct duidelijk is. Is de Minister het met D66 eens dat werkgevers beter geïnformeerd en geholpen moeten worden om te kunnen komen tot passende afspraken met werknemers die mantelzorg verlenen of zelf te maken hebben met ziekte? Gaat zij dit oppakken met de sociale partners? Dit blokje is bijna klaar, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dank u wel. U bent ook al over uw spreektijd heen.

Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Dan rond ik dit af.

De voorzitter:

Ik ga u nog een afronding geven, maar ik wil eerst een interruptie geven aan mevrouw Pouw-Verweij.

Mevrouw **Pouw-Verweij** (JA21):

Die gaat eigenlijk nog over het vorige blokje, als mevrouw Van Beukering dat toestaat. Ik hoor haar zeggen dat ze niet alleen gelijke kansen, maar ook gelijke mogelijkheden wil nastreven in het leven van vader en moeder vanaf het meest prille moment van ouder worden. Ik vraag mij af of een werkelijke fiftyfifty daarin mogelijk is, want we zitten natuurlijk ook nog met een stukje pure mogelijkheden. Een vrouw blijft na de geboorte van een kind niet alleen thuis om voor dat kind te zorgen, maar ook domweg om te herstellen van de bevalling. Dan zijn er ook nog eens een hoop vrouwen die kiezen voor bijvoorbeeld het geven van borstvoeding. Zo zijn er een aantal simpele biologische verschillen tussen mannen en vrouwen die mannen, zeker in het prille leven van een kind, een andere rol geven dan vrouwen. Dus is fiftyfifty haalbaar of wenselijk, en zo niet, aan welke verdeling denkt D66 dan? Dat vroeg ik mij af. Dat is wat meer een theoretische vraag – dat realiseer ik me – maar vanuit oprechte interesse.

Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Zo ken ik mijn collega: als oprecht geïnteresseerd en ook wel een klein beetje ervaringsdeskundige op een aantal vlakken, denk ik zo. Ik vraag eigenlijk aan de Minister om met ons na te gaan denken over hoe wij ervoor kunnen gaan zorgen dat de tweede ouder ... Zwangerschapsverlof behoort vanzelfsprekend toe aan degene die zwanger is geweest en de bevalling en alles heeft doorgemaakt, maar wij denken dat er ook een rol voor de andere ouder is weggelegd. Ik noem in dit voorbeeld iets vaker de vrouw, of eigenlijk de man, die wat minder zorgtaken op zich neemt. Er zijn voorbeelden van Europese landen, Oostenrijk en Zweden, zeg ik uit mijn hoofd, waar de partner eigenlijk al vanaf het prille begin meer taken op zich neemt omdat het ook voor de ontwikkeling van het kind een voordeel is. Dat zou ik wel heel graag willen stimuleren. Daar wil ik heel graag het gesprek over aangaan. Ik heb dus geen pasklaar antwoord op de vraag of het fiftyfifty moet zijn; ik heb alleen gevraagd om dat wat meer te gaan stimuleren. Er zijn namelijk al mogelijkheden voor de vader om meer verlof op te nemen, maar daar wordt nog niet zo heel veel gebruik van gemaakt. Ik zou dat graag wat meer willen stimuleren. Dat was een beetje de oproep, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. U kunt doorgaan. U was al over uw tijd, maar u kunt uw laatste punt maken.

Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Ik zal het heel snel afronden dan. Ik heb vorig jaar tijdens het debat over arbeidsmarktbeleid aandacht gevraagd voor de positionpaper van de Samenwerkende organisaties Arbeid & Gezondheid. De Minister heeft toegezegd met een reactie te komen, inclusief het antwoord op de vraag wat het kabinet vindt van het nationaal actieprogramma. Er waren eerst andere prioriteiten, maar ik hoor graag een reactie van de Minister. Daar laat ik het bij, voorzitter. Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan gaan we over naar de VVD, de heer Strolenberg.

De heer **Strolenberg** (VVD):

Dank u wel. Allereerst is het me een genoegen dat ik hier, door een portefeuillewissel binnen de VVD, voor het eerst een commissiedebat met

deze commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heb, en ook met de Minister. Ik zie uit naar een fijne samenwerking met alle leden. Ik heb in ieder geval kunnen lezen dat het een verzameldebat is met heel veel stukken, zelfs nog met brieven uit 2015. De rode draad is verlofregelingen. Gelukkig is er sinds 2015 op het vlak van verlofregelingen veel gebeurd. Zo heb ik natuurlijk gelezen over de uitbreiding van het geboorteverlof en het ouderschapsverlof. Gelukkig hebben we het niet meer over «vaderschapsverlof», want het hoeft natuurlijk niet per se een vader te zijn; het kunnen ook twee moeders zijn. Het is goed dat er in Nederland tal van verlofregelingen zijn, want in je leven kun je alle zaken nog zo goed plannen, iedereen krijgt vroeg of laat een keer te maken met een gebeurtenis die niet te plannen valt. Soms zijn dat blijde en soms zijn dat minder blijde gebeurtenissen. Er is ook steeds vaker een dunne scheidslijn tussen privé en werksituaties. Zorg voor jezelf en voor anderen en gebeurtenissen in je privéleven kunnen een enorme impact hebben op je werk en dus ook op de productiviteit.

Er wordt op dit moment veel van het bedrijfsleven en van werknemers gevraagd. Enerzijds zijn er werknemers, zoals voorgangers ook al hebben gezegd, die behoefte hebben aan ruimte om zorgtaken uit te voeren of flexibel te werken. Anderzijds is het een tijd waarin werkgevers te maken hebben met arbeidskrapte en er soms ook kwetsbaarheden zijn als het gaat om de continuïteit van het bedrijf. Welke impact het opnemen van gepland en ongepland verlof kan hebben, is natuurlijk zeer afhankelijk van de functie en het type bedrijf. Gelukkig is het opnemen en organiseren van verlof wat de VVD betreft niet alleen een verantwoordelijkheid van de werkgever, maar juist ook van de werknemer. Er is gewoon sprake van een wisselwerking in de arbeidsrelatie. Vervolgens de meeste werkgevers en werknemers zien dit ook zo. Het is het beste om afspraken te maken in goed overleg. Ik heb deze ervaringen zelf ook, zowel als werkgever als als werknemer. Ik merk dat je, als je flexibiliteit geeft, ook flexibiliteit krijgt. Er is steeds meer behoefte aan maatwerk en het maken van individuele afspraken. Dat zien we ook in de stukken. Het is goed dat er een wettelijke basis is, maar er is een enorme diversiteit in alle regelingen en ze zijn lang niet allemaal bekend. In de aansluiting van het huidige stelsel van verlofregelingen op de praktijk zijn er dus echt wel een aantal zaken voor verbetering vatbaar. Dat lezen we ook in de stukken. Als VVD willen we graag zien dat de Minister werk maakt van het vereenvoudigen van het verlofstelsel. Wij streven dus niet naar een uitbreiding van de regelingen, maar naar een inzet om alle verlofregelingen onder te brengen in één regeling waarbij werknemers meer overzicht hebben en meer zeggenschap krijgen over hoe zij de bestaande verlofmogelijkheden zouden willen inzetten. Ik zou graag willen weten wat de stand van zaken is. De SER schreef in juni 2021 aan de Kamer op korte termijn advies uit te brengen over het stroomlijnen van de huidige verlofregelingen en met voorstellen te komen om dat op een evenwichtige manier te financieren. Kan de Minister aangeven wat haar inzet is voor dat nieuwe verlofstelsel en wanneer zij de Kamer daarover kan informeren? Of kan zij misschien toezeggen wanneer we daar eventueel een planning voor zouden kunnen krijgen?

Tot slot. Naar aanleiding van het onderzoek Rouw en werk willen we specifiek aandacht vragen voor het rouwverlof. Het overgrote deel van de werkgevers gaat daar naar mijn idee eigenlijk goed en respectvol mee om. Er is ook veel ruimte voor maatwerk. Dat past, denk ik, ook bij goed werkgeverschap. Bij elk overlijden heeft elke persoon eigen behoeften, natuurlijk ook afhankelijk van in welke graad het overlijden plaatsvindt. De een zal misschien wat meer behoefte hebben om even helemaal vrij te zijn van werk om voldoende tijd te hebben om te rouwen. Anderen zullen misschien de behoefte hebben om wel te werken om wat afleiding te zoeken. Zonder er nu voor te pleiten dat verlofregelingen weer complexer worden gemaakt, willen we graag van de Minister weten hoe ze het

onderwerp rouwverwerking en rouwverlof gaat betrekken in het vereenvoudigen van de verlofregelingen. Misschien kan ze daar iets over zeggen en de stand van zaken toelichten.

Dank u wel, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan wil ik het woord geven aan mevrouw Palland.

Mevrouw **Palland** (CDA):

Voorzitter. Dit is voor mij voor het eerst in drie jaar Kamerlidmaatschap een commissiedebat Arbeid en Zorg. Er zijn heel veel brieven van heel lang geleden. Ik heb mij vooral gericht op de meest recente brieven. Maar er viel mij toch nog één brief op uit 2016 van toenmalig Minister Asscher. Die vond ik interessant, want die gaf ook een inkijkje in wat er toen speelde, in de stappen voorwaarts die we toen ervoeren bij dagarrangementen, bso na schooltijd en dat soort aanbiedingen. In die brief werd ook gesproken over een gehouden arbeid- en zorgbijeenkomst, ik meen op initiatief of verzoek van mijn collega Pieter Heerma. Daar zat een ideeënwedstrijd bij. Daar wordt verslag van gedaan in die brief van december 2016. Het winnende idee was Towards life cycle neighbourhoods, het inrichten van de fysieke leefomgeving op zo'n wijze dat sociale betrokkenheid wordt vergroot tussen generaties, werkenden en niet-werkenden, zorgbehoevenden en professionele zorgverleners. Een ander voorstel uit die ideeënwedstrijd was het bespreekbaar maken van het thema ouderschap op het werk. Er wordt in de brief aangegeven: ambtelijk zal contact worden opgenomen over de vraag of en op welke wijze deze initiatieven verder kunnen worden ondersteund. Nou is het waarschijnlijk graven in de archieven, maar als het niet al te veel werk zou zijn, zou ik het toch interessant vinden om te kijken of daar een soort vervolg aan is gegeven. Asscher concludeerde dat de rode draad bij deze drie en ook bij andere ideeën de betrokkenheid van mensen bij elkaar is, als burger, dienstverlener of werkgever. Dat past bij het beeld van het kabinet dat samenwerking op praktisch niveau en in de eigen omgeving van wezenlijk belang is voor het tot stand brengen van een goede en gezonde combinatie van arbeid en zorg. Daar raken we, denk ik, de kern van waarom we hier bij elkaar zijn.

Voorzitter. Dan naar de actualiteit. We zijn blij dat er in de afgelopen jaren veel meer mogelijkheden zijn gecreëerd voor ouders om hun werk- en zorgtaken te combineren. Tegelijkertijd constateren we dat het verlofstelsel complexer is geworden. Ik hoorde collega's daar ook over. Om de toegankelijkheid en de financiële consequenties en de mogelijkheden van werknemers om een keuze te maken te waarborgen, is er op basis van de motie-Tielen een onderzoek uitgevoerd. Helaas heeft dat niet geleid tot een representatief onderzoek. Dat is natuurlijk jammer. De Minister heeft het niet herhaald, maar gaat toch deze aspecten meenemen in andere onderzoeken. Dan wil ik vragen: om welke onderzoeken gaat het dan precies en op welke termijn kan de Kamer daar de resultaten van ontvangen?

In het verlengde daarvan: een jaar geleden is een rapport met de eerste evaluatie van de wet Wieg opgeleverd door Regioplan. Positief is dat moeders hun werk-privébalans een hogere waardering geven. Ook ervaren de ouders die gebruik hebben gemaakt van de Wieg op deelaspecten een betere band met hun kind. Er wordt best wel veel gebruikgemaakt van de Wieg-regeling. Ook werkgevers ervaren de aanvraagprocedure als goed te doen, als eenvoudig. Een kanttekening is wel dat het zorgelijk is dat, hoewel de groep klein is, een deel van de werknemers die recht heeft op het verlof, dat niet gebruikt vanwege financiële consequenties. Dus we zien toch een verschil in gebruik door hoge en lage inkomens. De Minister geeft aan daar verder onderzoek naar te doen. Dat lijkt me heel goed. Qua achtergronden wordt er dan gezegd:

dan kijken we ook naar opleidingsniveau en verschillende inkomensgroepen. Ik dacht: misschien is het ook nog wel interessant om in kaart te brengen wat verschillende culturele achtergronden eventueel doen met het gebruik van deze regelingen. Wil de Minister daar eventueel ook naar kijken?

Voorzitter. Nederland kent ruim 2,6 miljoen gezinnen met thuiswonende kinderen. Uit een peiling van Stichting Voor Werkende Ouders blijkt dat driekwart van de ouders momenteel veel druk ervaart, zogenaamde combinatiedruk. Dat moet wat het CDA betreft aangepakt worden. Bij de begrotingsbehandeling van SZW had ik nog een klein interruptiedebatje met collega Stoffer van de SGP over de aangenomen CDA/CU-motie over het ontwikkelen van een gezinsvisie. Ik deel de visie van collega Stoffer: wanneer er alleen een maatschappelijke dialoog komt, zoals in de brief over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt is vermeld, is dat wat mij betreft te weinig. Als ik het goed heb begrepen, is het de bedoeling dat dit vervolgens ook input geeft voor nieuw beleid. Dat is natuurlijk een stap de goede kant op.

Aanvullend geeft de Minister aan dat zij laat inventariseren welk beleid in de ons omringende landen wordt gevoerd dat tot gezinsbeleid kan worden gerekend, inclusief beleidsinstrumenten die daar worden ingezet en de effectiviteit ervan. Dat klinkt mij heel interessant in de oren. Wanneer kunnen we de resultaten van die inventarisatie tegemoet zien?

De voorzitter:

Wilt u tot een afronding komen?

Mevrouw Palland (CDA):

Ja. Ik heb nog twee opmerkingen over het rouwverlof. Collega Stoffer heeft daarover al het een en ander gezegd. Onder zijn aanvoering en die van de VVD werken we inderdaad aan een initiatief daaromtrent.

Dan nog een laatste opmerking over de brief van 12 januari, waarin de Minister aangeeft dat de AVG ons in de weg zit om ouders te attenderen op de aanspraak voor dubbele kinderbijslag voor kinderen met een intensieve zorgvraag op basis van de Wlz. Ik vind het heel goed dat de Minister en het CLZ hun nek uitsteken. De AVG is goed, want privacy is een groot goed, maar soms is zij ook een vloek. Ik waardeer enorm de stap voorwaarts die de Minister hier zet.

Tot zover.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik het woord aan mevrouw Kathmann van de Partij van de Arbeid.

Mevrouw Kathmann (PvdA):

Voorzitter. Mijn buurvrouw, mevrouw Palland, had het over het bespreekbaar maken van ouderschap op de werkvloer. Laat ik daar maar meteen mee beginnen, want op dit moment heb ik een ziek kind thuis. Mijn andere kind was vorige week ziek. Dat gaat echt gepaard met hoge koorts. Hij is nu alleen thuis. Dan krijg je zo'n appje: mama, waar ligt de paracetamol? Dan krijg je serieus steken in je maag omdat je hier zit. Je denkt dan: «Wat ben ik aan het doen? Wat ben ik voor ontaarde moeder?» Dan heb ik gelukkig nog een man die vandaag in en uit kan lopen onder werktijd, die gewoon ook heel veel zorgtaken verricht en die de logistiek manager van ons gezin is. En dan heb ik ook nog een schoonmoeder die ik om elk wissewasje kan bellen, waarna ze komt aangerend en aangesprint, want ze is ongelooflijk vitaal. Maar wat als zij straks ineens niet meer zo vitaal is? Dan weet ik in ieder geval dat ik met mijn werkende leven nooit zo voor haar zou kunnen zorgen als zij op dit moment voor mij zorgt.

En wat doe je dan, als je niet dat netwerk hebt dat ik om me heen heb? Waar kies je dan voor? Kies je dan voor die optimale zorg voor je kinderen, zonder buikpijn, terwijl er geen man is die in en uit loopt? Kies je voor bijvoorbeeld het zorgen voor je moeder, omdat zij misschien wel haar hele leven keihard heeft gewerkt om jou een beter leven te gunnen? Ik heb zelf drie jongens. Ik heb vier echt hele leuke mannen thuis. Maar als ik goed voor hen zorg, geloof ik ergens ook dat zij in de basis mannen worden die ook weer gewoon voor anderen willen zorgen. Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt staat het oog hebben voor het zorgen voor elkaar onder druk. Daar maak ik me heel veel zorgen over, al ben ik van de partij die zegt dat werk misschien wel de beste manier van zorg is. Ik maak me er vooral zorgen over dat er nu vooral wordt gekeken naar vrouwen, die dan maar de krapte op de arbeidsmarkt moeten oplossen. Als we willen dat vrouwen meer werken, moeten we ook kijken naar de andere kant van de medaille. Op de eerste plaats: geen uitstel van de nagenoeg gratis kinderopvang in 2025. Ook moeten we kijken hoe we mannen beter in staat kunnen stellen om te zorgen. Ik wil me graag even richten op het laatste. Mijn collega's zeiden het ook al: in heterorelaties verdeelt slechts een op de tien stellen de zorgtaken gelijk. Dat moet gewoon anders. Gelijke verdeling begint al goed bij ouderschapsverlof. Mijn collega's hadden daar net al even een debatje over. Sinds afgelopen zomer hebben ouders recht op 26 weken verlof, waarvan 9 tegen 70% doorbetaling van het loon. Dat is een hele mooie mijlpaal. Maar wat zien we? In gezinnen met een lager inkomen neemt de partner minder vaak ouderschapsverlof op. De meest genoemde reden is dat ze het gewoon niet kunnen betalen. Dat is eindeloos zonde, maar wel logisch. Als je net rondkomt, kun je namelijk niet teren op 70% van je inkomen, ook niet voor een paar weken. Zzp'ers vallen al helemaal buiten de boot. Er is nog een reden waarom dit zo zonde is. Mijn collega van D66 zei het al: elke maand dat een partner thuis voor een baby zorgt, zorgt voor een verhoging van 7% van het inkomen van de vrouw. Daarom moeten alle gezinnen gebruik kunnen maken van ouderschapsverlof en niet alleen de hoge inkomens. Mijn vraag daarbij is hoe de Minister staat tegenover het idee om het ouderschap aan te vullen tot ten minste het sociaal minimumloon, indien mensen onder het sociaal minimum komen omdat 70% niet toereikend is. Bij kortdurend zorgverlof is dat al het geval. Bij ouderschapsverlof kunnen ouders die onder het ijs zakken, wel bijzondere bijstand aanvragen, maar omdat de regels hiervoor per gemeente verschillen en het voor ouders van tevoren niet zeker is of ze deze bijstand krijgen, maakt dit de drempel voor ouderschapsverlof onnodig hoog. Hoe gaat de Minister deze drempel verlagen voor deze gezinnen? Niet alleen de zorg voor kinderen, maar ook de zorg voor oude of zieke familieleden ligt in heterorelaties nog altijd veel meer bij de vrouw. Voor vrouwen is onbetaald werk zoals mantelzorg zeventien keer vaker een reden om geen betaald werk te doen. Mantelzorgers zijn dan wel tegemoetgekomen in de Participatiewet, maar de financiële positie van iemand die voor een naaste zorgt, is ongelooflijk wankel. De overheid biedt langdurend en kortdurend zorgverlof voor deze groep, maar deze regelingen worden weinig gebruikt omdat veel mantelzorgers ze niet kennen. Wat gaat de Minister doen om de bekendheid van deze regeling te vergroten?

De voorzitter:

Wilt u tot een afronding komen?

Mevrouw Kathmann (PvdA):

Ja, ik zal het even afronden. Ook is doorbetaling van loon bij kortdurend zorgverlof 70%, terwijl het bij langdurend zorgverlof vaak 0% is. Hoe gaat de Minister ervoor zorgen dat ook mensen met een lager inkomen de kans

hebben om gebruik te maken van zorgverlof zonder financieel in de problemen te komen?

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is het woord aan mevrouw Pouw-Verweij van JA21.

Mevrouw **Pouw-Verweij** (JA21):

Voorzitter, dank u wel. Ook dank aan de andere fracties, die al heel mooie bijdragen hebben geleverd. Mijn fractie benadrukt graag twee thema's die binnen het kader van arbeid en zorg noodzakelijk zijn om bij stil te staan. Het eerste thema is de combinatie van arbeid en zorg. Het is goed om voor ogen te houden, bij alle accenten om meer en meer te gaan werken, dat er ook mensen zijn die tegen hun grenzen aan lopen. Niet iedereen heeft een fijne, boeiende baan die hij of zij naar eigen inzicht flexibel kan inrichten. Bij de begroting heeft de Kamer mijn motie aangenomen, ingediend met mevrouw Van der Plas en de heer Stoffer, om er bij het arbeidsmarktbeleid rekening mee te houden dat werken in deeltijd een legitieme persoonlijke keuze is. Voltijdswerken is mooi voor wie het kan, maar in een aantal omstandigheden is het gewoonweg niet haalbaar. Het is ook niet altijd wenselijk; denk aan zware beroepen en kijk naar zorgtaken in gezinnen. Die mensen jagen we dan ook niet de arbeidsmarkt op. Arbeid en zorg serieus nemen betekent rekening houden met persoonlijke keuzes en omstandigheden. Hoe werkt de Minister de motie uit om ermee rekening te houden dat werken in deeltijd een legitieme persoonlijke keuze is?

Ik denk hierbij ook aan mantelzorg. Al meer dan een decennium geleden maakte het Sociaal en Cultureel Planbureau bekend dat het aandeel werkenden dat mantelzorg verleent, groeit. Het is allang bekend dat deze groep dit vaak moeilijk kan combineren met andere taken, zoals werk. Het aantal werkende mantelzorgers blijft nog altijd explosief groeien, volgens prognoses van 1,8 miljoen mensen in 2020 naar 2,1 miljoen in 2040. Ik vraag de Minister wat deze stijging betekent voor de arbeidsmarkt en de arbeidsparticipatie. Is de Minister het met mij eens dat arbeidsmarktbeleid nadrukkelijk moet inspelen op deze ontwikkeling?

Het kabinet wil werken aan een vergroting van de arbeidsparticipatie. Dat is mijn tweede thema. JA21 stelt vast dat vooral de fundamentele problemen door torenhoge marginale lastendruk en een woud aan regels de arbeidsmarkt verre van aantrekkelijk maken. We moeten eens gaan hakken in dat woud van toeslagen. Die maken het belastingstelsel ongelooflijk complex, versterken de armoedeval en vergroten de afhankelijkheid van de overheid. Die toeslagen zijn dus geen oplossing, maar een probleem. Het is jammer dat de Minister het liever in een andere richting zoekt dan in het lonend maken van werken. In haar brief van 14 november weidt ze uit over gendergelijkheid. Daar gaat het om het promoten van een omslag in de sociale norm om fulltime werken te stimuleren. De Minister wil «het gesprek aangaan met de samenleving over wat de arbeidsmarkt nodig heeft».

Bij al dat praten mis ik het cruciale inzicht bij deze Minister dat het aantrekkelijk maken van werk het beste kan worden bereikt door werken weer lonend te maken. Zet in op lastenverlaging en vereenvoudiging van het belastingstelsel. Dan kunnen we, in plaats van abstracte ambities en wollige gesprekken, concrete stappen zetten naar een aantrekkelijke, dynamische arbeidsmarkt. Mijn vraag: is het niet beter om feitelijke obstakels weg te nemen zodat werken aantrekkelijker wordt, in plaats van allerlei wijdlopende cultuurdebatten aan te gaan? Graag een reactie van de Minister.

Afsluitend merk ik nog het volgende op. In deze vergadering zijn veel opmerkingen gemaakt over de verlofregelingen. Ik benadruk dat naast de inhoudelijke afwegingen van deze voorstellen het van fundamenteel belang is om de kosten in oenschouw te nemen. Kan de Minister een

concreet overzicht verschaffen van het totaal aantal van de kosten van deze regelingen, voor zover die voor rekening komen van het UWV? Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dat was keurig binnen de tijd. Ik ga proberen u na te doen. Ik ga mijn bijdrage doen en vraag mevrouw Van Beukering-Huijbregts om daartoe tijdelijk het voorzitterschap over te nemen.

Voorzitter: Van Beukering-Huijbregts

De voorzitter:

Het woord is aan de heer Ceder.

De heer Ceder (ChristenUnie):

Dank u wel, voorzitter. Door de vergrijzing neemt de druk op jongere generaties toe, niet alleen om te werken maar ook om te zorgen. De zorg kan namelijk niet aan de toekomstige vraag voldoen. We worden dus teruggeworpen op de vraag wat voor samenleving we willen zijn. Willen we ruimte om er voor elkaar te kunnen zijn? Dit leidt ook tot grote vragen voor onze arbeidsmarkt. Dan is «we moeten allemaal een stap harder zetten» niet altijd de oplossing en een voltijdsbonus ook niet, zoals ik eerder heb aangegeven. Het gaat om een fundamentele herbezinning op wat werk is en of dit alleen slaat op betaald werk. Hoe richten we onze arbeidsmarkt zo in dat werknemers ook ruimte hebben om te zorgen voor hun omgeving? Dit heb ik net ook gehoord in heel mooie bijdrages. Nu al combineert een op de vier werknemers betaald werk met mantelzorg. Deze aantallen gaan de komende decennia alleen maar toenemen. Zorg wordt dus een onvermijdelijk deel van het leven van werknemers. Het is nu aan ons om ervoor te zorgen dat dit gaat werken in plaats van wringen. Een goede werkgever maakt deze zorg onderdeel van het werkproces en biedt de werknemers ruimte en gelegenheid om mantelzorg te kunnen verlenen. Vooral het langdurig combineren van werk en mantelzorg is vaak lastig. Is de Minister tevreden over de huidige mogelijkheden, ook in het licht van het gebruik ten opzichte van het aantal mantelzorgers? Uit onderzoek van MantelzorgNL blijkt dat 45% van de werkende mantelzorgers een hoge drempel ervaart om de combinatie van mantelzorg en werk bespreekbaar te maken op de werkvloer. Hoe gaan we dit doen? Welke rol ziet de Minister voor zichzelf? Ziet zij ook in dat haar oproep om allemaal een stapje harder te zetten op de arbeidsmarkt wringt met de verwachting van de overheid om mantelzorg te verlenen? Door het gebruik van financiers is er een gegrond vermoeden dat de huidige verlofregelingen rond geboorte en zorg met name de midden- en hoge inkomens bedienen. Uit de Wieg-evaluatie blijkt dat 40% van de ouders die geen gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof, dat wel had gewild maar het niet heeft gedaan in verband met financiële redenen. Lagere inkomens kunnen de inkomens terugval van verlof waarbij 70% wordt doorbetaald, vaak niet dragen. De wijze waarop we de verlofregelingen hebben ontworpen heeft er invloed op of we de kloof vergroten of juist verkleinen. Neemt de Minister in de verkenning rond de vereenvoudiging van het verlofstelsel ook mee hoe het huidige stelsel sociaaleconomische ongelijkheid in de hand werkt? Zo nee, is zij bereid om dit alsnog te doen of om hier apart onderzoek naar te laten doen? Voor veel ouders zijn de financiële gevolgen van verlof ook lastig te overzien. Inkomensachteruitgang als gevolg van het opnemen van extra geboorteverlof of ouderschapsverlof kan worden opgevangen door toeslagen of kindgebonden budget, maar de inkomensonzekerheid is daarbij groot. Staat de Minister er nog steeds zo in of ziet zij ook dat toeslagen en kindgebonden budget geen adequate oplossing vormen? Hoe wordt de informatie aan toekomstige ouders verbeterd, zowel door

de overheid als door werkgevers? Hoe denkt de Minister over het inzetten van een rekentool?

Voorzitter. Tot slot vraag ik aandacht voor het geboorteverlof voor mensen met langere tijdelijke contracten. In bijvoorbeeld de wetenschap, als iemand gaat promoveren, gaat een zwangerschapsverlof gewoon ten koste van de tijd die je hebt voor promotieonderzoek. Dat is toch uiterst onwenselijk? Hoe kunnen we hier een einde aan maken?

Voorzitter. Een goede basis voor de toekomst, voor ruimte om te zorgen voor elkaar, is een combinatie van goed werkgeverschap, stevige arbeidsmarkthervormingen waardoor mensen meer baan- en inkomenszekerheid hebben, en ruimere en duidelijkere verlofregelingen als sluitstuk. Werkgevers moeten zuinig zijn op hun personeel, meedenken met personeel over de verhouding werk en privé, en nut en noodzaak zien van mantelzorg. Ik ben benieuwd naar de reactie van de Minister. Tot zover, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Ceder. Ik zie dat er geen interrupties zijn. Of u binnen de tijd bent gebleven, kunt u beter zelf beoordelen!

Voorzitter: Ceder

De voorzitter:

Dank u wel. Ik kijk met trots naar het scherm, want dat is inderdaad het geval geweest. Ik vraag me af of de Minister gelijk kan antwoorden of dat zij nog wat tijd nodig heeft.

Minister Van Gennip:

Ik moet geloof ik naar de Vondelingzaal, dus dat is wel even wandelen.

De voorzitter:

Dan stel ik voor dat wij om 15.00 uur weer verdergaan. Is dat ruim genoeg?

Minister Van Gennip:

Ja, dat gaat net lukken, want dan ben ik daar tien minuten.

De voorzitter:

Dan stel ik voor dat wij schorsen tot 15.00 uur en dan verdergaan met dit prachtige debat.

De vergadering wordt van 14.35 uur tot 15.00 uur geschorst.

De voorzitter:

Het is inmiddels 15.00 uur. Dat betekent dat wij over kunnen gaan tot de beantwoording door de Minister, dus ik zou de Minister graag het woord willen geven.

Minister Van Gennip:

Dank u wel, voorzitter. Het is weliswaar een aantal jaar geleden dat er een commissiedebat was over arbeid en zorg, maar gelukkig is er wel veel over de onderwerpen gesproken in verschillende andere debatten. Het is natuurlijk een hele belangrijke discussie; u refereert daar allemaal aan. Als wij het namelijk niet voor elkaar krijgen om arbeid en zorg te combineren, loopt de maatschappij vast. Het kan gaan om jonge kinderen thuis – die van mij zijn inmiddels ietsje ouder, maar nog steeds thuis; het zijn middelbare scholieren – of ouder wordende ouders en mantelzorg op allerlei verschillende manieren. Het begint meestal licht en wordt langzaam maar zeker steeds meer. Dat zal dus ook de komende tien jaar een hele grote vraag blijven die steeds groter wordt. Als we het hebben

over mantelzorg en zorg in den brede, denk ik ook aan de beroemde uitspraak «it takes a village to raise a child». Dat zie je natuurlijk steeds meer. Ongetwijfeld gaan wij ergens die life cycle neighbourhood opduikelen, waar mevrouw Palland aan refereerde. Het is hetzelfde idee dat je een hele gemeenschap, een ecosysteem, nodig hebt om het met elkaar te rooien. Heel vaak is dat in familieverbanden of met extended family, maar niet altijd. De vraag hoe we dit voor elkaar krijgen, is er een die wij hier als beleidsmakers volgens mij met elkaar moeten bespreken, maar die je ook steeds vaker bij werkgevers en werknemers op tafel ziet liggen. Als je dit namelijk op je werk goed kunt regelen – dit debat gaat natuurlijk over arbeid en zorg – ben je al een heel eind verder, maar dan ben je er nog niet altijd.

Ik denk dat de bredere discussie over wat wij van mensen verwachten in onze samenleving daarbij ook een hele grote is. Als ik even naar mijn eigen geschiedenis kijk, dan zie ik dat twintig jaar geleden het zorgen voor kleine kinderen een heel groot debat was. Dat hebben we inmiddels redelijk goed geregeld. Daar kunnen we nog allerlei dingen aan verbeteren, maar het ouderschapsverlof is inmiddels naar zes weken gegaan. De vorige keer dat u dit debat had, was het nog twee dagen. Dat laat dus zien hoe het geëvolueerd is. Ik vermoed en zet me ervoor in dat we datzelfde debat over mantelzorg zullen krijgen, omdat we anders niet goed kunnen zorgen voor die grote populatie ouder wordende ouders, terwijl zij goed voor ons hebben gezorgd. De komende jaren, de komende kabinetsformaties, zal daar zeker over gesproken moeten worden. Ik denk en hoop dat het dezelfde kant op gaat als we met ouderschapsverlof hebben gezien. Het begint klein en het wordt steeds groter, omdat we de maatschappelijke behoefte eraan zien.

Als je het hebt over de combinatie van arbeid en zorg, is de ene kant van de discussie hoe we die zorgtaken onderling regelen en de andere kant hoe we zorgen dat we de arbeidsparticipatie, meestal juist voor vrouwen, goed voor elkaar krijgen. Ook die discussie heeft de afgelopen 20, 30 jaar een enorme vlucht genomen. Mijn moeder werkte parttime. Het was in die tijd een revolutie dat ze bleef werken toen ze drie kinderen kreeg. Ik was de oudste. Toen ik ging werken was het ook wel een beetje revolutie dat ik fulltime bleef werken en bovendien kinderen kreeg in een bepaalde positie, maar dat is een aparte discussie. Als ik naar mijn dochters kijk, die nu middelbare scholieren zijn, denk ik dat het bij hen veel meer de vraag zal zijn: zij gaan fulltime werken en carrière maken, maar hebben zij de gelijkwaardige kansen die we iedereen gunnen? Dat is dus alweer een fase verder. Maar het roept wel de vraag op: als wij voor iedereen die gelijkwaardige kansen willen en als wij van iedereen verlangen dat ze instappen in dat werk, wat blijft er dan over in het leven om ruimte te hebben voor het kunnen combineren van die zorgtaken? Dat is een hele relevante vraag.

Ik vind dat dat echt een keuze is van gezinnen zelf. Dat is een gesprek aan de keukentafel. Maar ik vind wel dat wij als overheid ook een verantwoordelijkheid hebben om dat gesprek te stimuleren, om te zorgen dat mensen zich bewust zijn van wat de gevolgen zijn als ze daarin bepaalde keuzes maken. Dat geldt voor jonge vaders. Als je instapt als die kinderen heel erg klein zijn, als ze nog baby's zijn, mis je uiteindelijk iets in je vaderschapsrol, in je ouderschapsrol. Het is ontzettend leuk om mee te maken. Als wij jonge vrouwen niet stimuleren en het mogelijk maken en faciliteren om meer te gaan werken, zullen ze uiteindelijk financieel minder zelfstandig zijn. Dat zijn allemaal keuzes die mensen zelf mogen maken, maar waarvan ik wel vind dat we met elkaar moeten zeggen: realiseer je dat dit de gevolgen ervan zijn. Helemaal aan het eind komen we nog op de maatschappelijke dialoog dat het niet deeltijd by default is, maar deeltijd als bewuste keuze. Dat is prima, als je je maar realiseert wat dat betekent voor je pensioenopbouw en voor je financiële zelfstandigheid en als je er maar voor zorgt dat je dat thuis netjes afgesproken hebt, zodat

als er dingen veranderen in je leven, het dan niet zo is dat de een, vaak de man, wel financieel zelfstandig blijkt te zijn en de vrouw niet. Het vinden van je draai in je leven alleen al en dan nog in al die verlofregelingen is natuurlijk al iets groots. Ik zei het net al: het gaat over jonge kinderen, over mantelzorgers. Het vraagt veel van de werkenden. Het vraagt veel van collega's. Het vraagt veel van werkgevers. Als mannelijke leidinggevendenden – vaak zijn het mannen – klagen en zeggen «die vrouwen willen óf niet bij mij komen werken óf ze gaan met verlof», dan zeg ik: stimuleer jij die jonge vaders maar eens om dat verlof op te nemen, want dan maak je het voor die echtgenote in een heterostel mogelijk dat ook zij haar rol in haar werk kan nemen. Uiteindelijk doe je dat voor de maatschappij in den brede.

Als je deze combinatie van zorg en arbeid ook nog tegen de arbeidsmarktkrapte aan legt, dan zie je dat het aan heel veel kanten gaat wringen. Op het moment dat er krapte is in de zorg verwachten we meer van mantelzorgers. Op het moment dat we mensen in de zorg vragen een stap vooruit te doen – dat doe ik vaak, maar dan zeg ik er wel altijd bij «voor degenen die dat willen en kunnen» – krijg je natuurlijk weer druk op de mantelzorg. Het is een driehoek. Die puzzel moeten we met elkaar leggen. Die is nodig, want als we de deeltijduren in met name de zorgsector en het onderwijs niet omhoog krijgen, dan zal de vraag naar mantelzorg ook steeds meer toenemen. Dan loopt op een gegeven moment de gezondheidszorg vast.

Heel veel afspraken worden gemaakt via cao's. Dat is ook goed. Heel veel individuele werkgevers doen daar iets bovenop en voeren dat gesprek. Maar er zijn er natuurlijk ook een aantal die dat niet doen. Ik hoorde de oproep bij verschillende regelingen van verschillenden van u. Vandaar dat ik denk dat wij nog een keer samen met de werkgevers moeten kijken naar de bekendheid van al die verlofregelingen. Ik zeg gelijk dat ik niet weet of een rekentool gaat helpen, omdat de specifieke situatie van mensen zo complex is. Ik heb hier zelf een tabelletje met alle verlofregelingen. Ik vond het al heel inzichtelijk en handig. Zo'n soort tabelletje publiceren en er wat meer bekendheid aan geven klinkt heel simpel, maar het kan mensen enorm helpen. Ik denk dus dat wij in den brede de bekendheid van de regelingen moeten bekijken samen met de werkgevers. Waarover moeten wij nou meer informatie verstrekken? Soms kan dat via brancheverenigingen, soms via campagnes. We gaan er dan ook bij uw Kamer op terugkomen hoe we zorgen dat het duidelijker is voor mensen waar ze recht op hebben en dat het duidelijker is voor werkgevers wat zij kunnen bieden aan hun werknemers.

Dan ten slotte nog even de coronacrisis.

De voorzitter:

Minister, ik wil u even onderbreken. Er is een interruptie van mevrouw Van Beukering-Huijbregts.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Sorry, voorzitter en Minister. U was met uw inleiding bezig en ik hoorde u wat zeggen over mantelzorg. U gaf zelf al aan dat als wij met krapte in de zorg steeds meer een verschuiving gaan zien richting mantelzorg, dat wellicht ook nog voor extra problemen gaat zorgen en dat we daar dus het gesprek over aan moeten gaan. U gaf in het begin van uw bijdrage aan: net zo goed als we eerder over ouderschapsverlof hebben gesproken, kan ik me ook voorstellen dat we het meer over mantelzorg en mantelzorgverlof gaan hebben. Ik vroeg me af, één plus één optellend: zouden we daar niet sneller mee moeten gaan beginnen? Zouden we als Kamer en als kabinet niet moeten gaan aangeven, als we dit zien aankomen: laten we dat gesprek eerder gaan starten? Ik ben daar even benieuwd naar, omdat de Minister in haar inleiding een paar punten aangaf. Ik

dacht: ik knoop ze even aan elkaar met de vraag of het niet zinvol is om daar al eerder mee te starten.

Minister Van Gennip:

Ik moest even navragen hoe het precies heet, maar wij zijn als kabinet onder leiding van Maarten van Ooijen bezig om een mantelzorgagenda op te stellen. Daarin zullen natuurlijk allerlei verschillende aspecten komen, waaronder ook de combinatie met arbeid. Die is in the making. In maart of april zou die er moeten zijn, even onder voorbehoud dat het klopt wat ik nu zeg. Er wordt dus hard aan gewerkt. Er is inderdaad ook vanuit het kabinet echt een behoefte om daarop te reflecteren, om daar een visie op te hebben en ook om de verschillende aspecten daarvan bij elkaar te brengen. Anders heb je een discussie over arbeid en zorg, zoals wij hier hebben, en een discussie over wat er gebeurt met de gezondheidszorg. Maar je hebt ook een demografische discussie over hoeveel ouderen er over tien jaar zijn, hoe hulpbehoevend zij gaan zijn en in hoeverre zij nog voor elkaar kunnen zorgen of de generatie eronder, de kinderen, nodig hebben. Dat zijn allemaal discussies die je moet voeren. De vraag is ook: wat kun je van mensen zelf verwachten en wat is de rol van de overheid? Daar gaat echt doorheen spelen dat wij aan de ene kant allemaal gelukkig steeds ouder worden, maar aan de andere kant steeds langer ziek en hulpbehoevend zijn aan het eind van ons leven. Vooral dementie speelt daar een hele grote rol in, omdat dat de zelfstandigheid van mensen ondermijnt. Dat weet u ook allemaal. Hoe meer mensen er komen die allerlei andere ziektes overleven maar wel dementie krijgen, hoe meer die mantelzorg afkomt op ons allemaal.

De voorzitter:

Dank u wel, Minister. U kunt verdergaan.

Minister Van Gennip:

In mijn inleiding wilde ik nog één ding zeggen over corona, want in tijden van corona zijn natuurlijk heel veel patronen verschoven. Een aantal daarvan verschuiven weer terug en een aantal niet. Dan zeggen we vaak het volgende. Het thuiswerken met een scherm heeft aan de ene kant heel veel gebracht, want daardoor is het makkelijker om werk en zorg te combineren. Aan de andere kant is daardoor het altijd aanstaan, always on, veel groter geworden en daardoor zijn de rustmomenten voor mensen dus minder geworden. Als je namelijk naar je werk en vervolgens terug naar huis gaat, heb je een soort natuurlijk moment dat het over is. Dat kun je thuis creëren door een ommetje om je eigen blok te maken en dan pas het avondeten klaar te gaan maken. Dat deed ik in coronatijd. Hoe zet ik een punt achter mijn werkdag? Maar we zien dat stress, het aantal burn-outs en de druk op mensen in laatste jaren echt groter zijn geworden. Ik denk dat dat is versneld door corona. Dat heeft te maken met eenzaamheid en werkdruk. Maar we moeten er ook echt voor oppassen dat werk en privé door elkaar heen blijven lopen – dat doen we vooral onszelf aan; ik kijk 's avonds ook nog op mijn telefoon – en zorgen dat we daar met elkaar wat gezonder mee omgaan. Dan gaan wij naar de individuele onderwerpen. Zal ik de onderwerpen even noemen? Dan weet u wat u kunt verwachten. Ouderschapsverlof en geboorteverlof, vereenvoudiging en toegankelijkheid, rouw en werk, mantelzorg, maatschappelijke dialoog, gezinsbeleid en diversen, waaronder de positionpaper.

De voorzitter:

Heeft u het allemaal begrepen? Het ging snel.

Minister Van Gennip:

U mag blij zijn dat u nog geen debat met mevrouw Maatoug heeft meegemaakt!

Goed. Ouderschapsverlof en geboorteverlof. Ik zei het net al: bij het vorige debat over arbeid en zorg hadden partners recht op twee dagen kraamverlof. Inmiddels is dat zes weken ouderschapsverlof. Dat is echt een enorme evolutie die we hebben doorgemaakt. Het betaald ouderschapsverlof is sinds augustus negen weken. Dat is dus echt de moeite waard, zou ik willen zeggen tegen alle jonge vaders. Maar het is ook echt een uitnodiging aan al die jonge vaders om het op te nemen.

Wij hebben een invoeringstoets op de planning staan. Van het geboorteverlof hebben we inmiddels de eerste evaluatie achter de rug. Uit die evaluatie blijkt dat er veel gebruik wordt gemaakt van het geboorteverlof. Onder anderen mevrouw Kathmann en de heer Ceder refereerden daaraan. 90% nam in de eerste week geboorteverlof op. 74% nam aanvullend geboorteverlof op. Echter, 26% van de rechthebbenden heeft het aanvullend geboorteverlof niet opgenomen. De helft daarvan zegt: ik heb het niet nodig. Maar er was ook een groep die het had willen opnemen, maar waarbij het niet mogelijk was. De meest genoemde reden was: het niet kunnen missen van het inkomen. Mevrouw Kathmann refereerde daaraan. Is het financieel aantrekkelijker als de moeder minder gaat werken of stopt met werken dan dat de vader verlof opneemt? Als dat in de financiële afweging zo is voor mensen met lage inkomens, kan ik mij heel goed voorstellen dat dat de keuze is die wordt gemaakt. Soms is het ook zo dat dat de reden erbij is en dat er een andere hoofdreden is, bijvoorbeeld omdat de werkgever van de partner zegt: u kunt deze week of maand geen verlof opnemen.

Ik heb u bij de aanbieding van de evaluatie ook toegezegd dat we een verdiepend onderzoek gaan uitvoeren naar de groep die alleen om financiële redenen geen verlof heeft opgenomen. Dat onderzoek is net gestart. De rapportage is waarschijnlijk in de zomer klaar. Dan krijgt u daar natuurlijk een nette kabinetsreactie op en kunt u, of ikzelf, daar vervolgens weer uw voordeel mee doen om te kijken wat nou de reden is dat mensen het niet doen, wat we daaraan zouden kunnen doen, hoeveel dat zou moeten kosten en of we daar geld voor hebben. Dat is natuurlijk de volgende vraag, maar eerst moeten we goed begrijpen hoe groot die groep is, hoe zwaarwegend de financiële redenen zijn en wat de mogelijkheden daarin zijn.

De voorzitter:

Ik wil een interruptie toestaan van de heer Strolenberg.

De heer Strolenberg (VVD):

De Minister heeft aangegeven dat ze een en ander specifiek gaat onderzoeken en ook gaat kijken wat dat eventueel gaat kosten. Ik wil nog een oproep doen. We hebben vorige week een document gekregen: de Staat van de Uitvoering. We maken de regelingen steeds complexer, zeker als het om dit soort zaken gaat. De Minister had het over een voorstel met een tabelletje, met alle regelingen erin. Ik heb gekeken wat er rondgaat in het bedrijfsleven. Dat zijn vijf à zes pagina's met uitleg over hoe de regelingen in elkaar zitten, dus zo simpel is het niet. Als de Minister dit gaat onderzoeken, wil ik haar oproepen om ook te kijken naar hoe we dingen kunnen versimpelen en makkelijker kunnen maken voor de uitvoering, voor werkgevers en voor het UWV. We hebben gisteren een rondetafelgesprek gehad over rondkomen. Iemand vanuit het Nibud zei: er zijn een zestigtal verschillende regelingen voor inkomensondersteuning. Dat is natuurlijk waanzin. Als er weer een regeling bij komt, zou het heel goed zijn als de Minister ook onderzoekt hoe die op een eenvoudigere manier kan worden ingericht.

Minister Van Gennip:

Ik heb een heel setje vragen over vereenvoudiging. We hebben al een vereenvoudiging van het verlofstelsel aangekondigd. Ik wil u dadelijk graag vertellen aan welke richting we denken, zodat u daarop kunt reageren, als u daar behoefte aan hebt. We zijn dus aan het kijken naar een vereenvoudiging van het verlofstelsel. Dat hadden we u ook beloofd. In brede zin – dit zeg ik ook richting mevrouw Pouw – is het aantal regelingen en het aantal toeslagen in Nederland enorm. Dat heet in deze commissie «de kerstboom van mevrouw Palland». Als we iets aan de marginale druk willen doen, dan moeten we kijken naar alle toeslagen en dan moeten we op een gegeven moment ook de moed hebben om minder toeslagen te hebben of om er helemaal mee te stoppen. Maar je moet dan ook kijken naar het minimumloon, want dat gaat hand in hand. Op dit moment kan het zijn dat je naast je minimumloon evenveel aan toeslagen nodig hebt om rond te kunnen komen. Dat soort discussies moeten we met elkaar willen voeren. Het wordt dan eenvoudiger om te gaan werken en daardoor wordt de marginale druk ook duidelijker. De vraag of dat de gemiddelde druk verlaagt, zoals mevrouw Pouw suggereerde, is een volgende discussie, want uiteindelijk zul je nog steeds ergens belasting moeten ophalen om het onderwijs en de zorg te kunnen betalen, zeker met de toekomstige zorgvraag. Maar de complexiteit van de regelingen is voor individuen en werkgevers, maar ook beleidsmatig, een heel groot vraagstuk. Dat heb ik hier ook al eerder gezegd. Afgelopen zomer, bij het samenstellen van het koopkrachtpakket, dat uitzonderlijk en historisch groot was, waren er zo veel knoppen om aan te draaien dat we ons op een gegeven moment ook de beleidsmatige vraag moeten stellen: moeten we dit nog willen op deze manier? Als je ergens aan draait, dan heeft dat effect op die doelgroep, maar dan gebeurt er tegelijkertijd ook weer wat anders. Als je mensen steun geeft door de toeslagen te verhogen, wordt de groep die toeslagen krijgt groter en daardoor wordt ook het probleem van de marginale druk groter, omdat er meer mensen gebruik van kunnen maken. Ik kan hier een heel debat mee vullen. Het is duidelijk dat dit ingewikkeld en complex is in den brede. We hebben in het coalitieakkoord afgesproken dat we dit willen versimpelen en hiernaar willen kijken.

Ik wil eindigen met het verlofstelsel, want daar komen we dadelijk nog op. Daarin zijn echt een aantal vereenvoudigingsslagen te maken. Dat gaat wetswijzigingen en inzet vereisen, maar dat zijn we wel aan het voorbereiden.

Als het mag, wil ik even terugkomen op het ouderschapsverlof en het geboorteverlof. Uit de evaluatie deze zomer bleek dat de beoogde effecten, zoals een hogere arbeidsparticipatie van moeders, tot nu toe nog niet of nog niet volledig zijn opgetreden. Waarschijnlijk zie je pas op een wat langere termijn of de moeders vaker en langer blijven werken als de vaders verlof opnemen. Dat gaan we in latere evaluaties zeker meenemen. Mevrouw Van Beukering vroeg naar het stimuleren van gelijke mogelijkheden door middel van het belonen van een gelijke verdeling van zorgtaken en verlof. Dat doen we door verlof mogelijk te maken voor beide ouders, dus niet alleen voor de moeders. Ik noem de recente uitbreiding van het geboorteverlof. Dat is nu al meer gelijkgetrokken. Beide ouders hebben recht op betaald ouderschapsverlof sinds de recente invoering. Met de invoeringstoets van dit jaar en de evaluatie in 2025 hopen we meer zicht te krijgen op de effecten op de verdeling van zorgtaken en verlof.

Mevrouw Palland vroeg of we in het vervolgonderzoek ook willen kijken naar de verschillende culturele achtergronden bij niet-gebruik van het aanvullend geboorteverlof. Het beoogde onderzoek naar niet-gebruik is inmiddels begonnen. We kunnen het onderzoeksbureau nog vragen of het mogelijk is om daar ook verschillende culturele achtergronden in mee te nemen, maar ik weet niet of dat nog kan. Ze zijn namelijk al begonnen. Maar we gaan het ze zeker vragen.

De heer Ceder ...

De voorzitter:

Voordat u doorgaat, is er een interruptie van mevrouw Palland.

Mevrouw Palland (CDA):

Ik ben blij met de reactie van de Minister. Ik begrijp dat het een lopend onderzoek is en dat het dus ingewikkeld is om de opdracht halverwege aan te passen. Maar de reden waarom ik getriggerd werd, is dat er een toenemende groei is van kinderen met een migratieachtergrond in Nederland. In de coronatijd hebben we ook gezien dat dat soms om iets anders vraagt. Er kunnen culturele overwegingen zijn waardoor informatie mensen niet bereikt of waardoor er andere keuzes worden gemaakt. Dat is heel legitiem, maar de informatie moet hen natuurlijk wel hebben bereikt. Daar begint het mee. Ik ben benieuwd hoe dat zit bij het wel of niet gebruik hiervan. Ik vind het fijn dat de Minister wil kijken naar de mogelijkheden om dat nog te bezien.

Minister Van Gennip:

We gaan dat proberen. U hoort nog of het wel of niet meegenomen is. De heer Ceder vroeg naar inkomensachteruitgang als gevolg van het opnemen van extra geboorteverlof. Daar vroeg mevrouw Kathmann ook naar. De heer Ceder vroeg specifiek: zijn de toeslagen of is het kindgebonden budget daar geen oplossing voor? Mijn ambtsvoorganger, Wouter Koolmees, heeft eerder in antwoord op Kamervragen van mevrouw Van Beukering en de heer Hammelburg aangegeven dat het inkomensverlies gedurende het opnemen van verlof deels, maar niet geheel, wordt verzacht door toeslagen. Dat lijkt me ook logisch. Met een uitkeringspercentage van 70% van het dagloon tijdens het aanvullend geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof heeft het kabinet een balans beoogd te creëren tussen aan de ene kant het faciliteren van de werk-privébalans en aan de andere kant de verantwoordelijkheid van het individu. We hebben het er net al over gehad. Uit de evaluatie van de Wieg is reeds gebleken dat het voor een deel van de mensen niet mogelijk bleek om aanvullend geboorteverlof op te nemen vanwege financiële redenen. Daar loopt het toegezegde onderzoek naar.

Mevrouw Palland zei dat de Wieg-evaluatie niet representatief is. Dat klopt. Er was een ondervertegenwoordiging van ouders met een lager inkomen, zoals ik ook heb geschreven. Maar ik ga toch datgene wat eruit gekomen is meenemen, want het waren wel interessante inzichten. U hebt al meegekregen dat we een aanvullend onderzoek doen naar het niet-gebruik. Daar hoort u in de zomer meer over.

Mevrouw Pouw-Verweij vroeg nog naar de kosten van de verlofregelingen. Ik heb hier de gegevens uit de begroting voor 2023. Voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof is het afgerond 1,5 miljard: 1,478 miljard om precies te zijn. Voor zelfstandigen bedraagt het 100 miljoen, voor het aanvullend geboorteverlof ruim 200 miljoen en voor het ouderschapsverlof ruim 600 miljoen. Er zijn nog een aantal andere regelingen, onbetaald of met behoud van loon, bijvoorbeeld via een cao. Daarvan hebben wij de kosten niet in beeld.

Als ik dan toch bij de kinderen ben, om het maar zo te zeggen, wil ik nog even de opmerking van mevrouw Palland incasseren. Ik zag haar collega's knikken. U ondersteunt dat wij samen met het CIZ doorzetten ten aanzien van ouders met een gehandicapt kind en de dubbele kinderbijslag. Ik zag de collega's knikken. We zijn daar al mee bezig en we gaan daar voortvarend mee verder.

Ik kom op de vragen over vereenvoudiging. Het verlofstelsel is in de afgelopen jaren uitgebreid en daarmee steeds complexer geworden. Dat is steeds met alle goede bedoelingen gedaan: weer een extra regeling, een extra doelgroep en extra zaken. Naar aanleiding van de motie-Tielen

hebben we een toegankelijkheidsrapport uitgebracht over de verlofregelingen. Dat eindrapport hebt u ontvangen. Zoals ik bij de aanbieding heb vermeld ... We hebben het net al gehad over de representativiteit. We gaan de vereenvoudigingsmogelijkheden van het verlofstelsel verkennen. We zijn reeds met die verkenning gestart.

Ik ben het met de heer Strolenberg en een aantal anderen van u eens dat het verlofstelsel ingewikkeld is. Eén verlofregeling lijkt mij een brug te ver. Je kan zwangerschapsverlof nu eenmaal niet vergelijken met rouwverlof of met verlof voor zorg voor een hulpbehoevende ouder en je kan ook niet van mensen verlangen dat ze daartussen moeten kiezen: maak ik mijn verlof op aan mijn zwangerschap of aan mijn hulpbehoevende moeder? Dat lijkt mij wat moeilijk. Maar wij denken wel aan een soort clustering, zodat er meer gelijkheid in de verlofregeling komt. Ik noem bijvoorbeeld een cluster van verlof rond de geboorte van en zorg voor jonge kinderen, een cluster van verlof voor het verlenen van zorg aan zieken of hulpbehoevende naasten, dus voor mantelzorg, en een derde cluster: verlof voor jezelf. Dat kan rouwverlof zijn, dat zou transitieverlof kunnen zijn: dat soort verloven. Binnen die clusters moeten de voorwaarden dan wel zo veel mogelijk gelijk zijn. Daarbij zouden we dan ook de vraag kunnen betrekken wat een goede balans is tussen de zeggenschap van de werknemer die baat heeft bij veel flexibiliteit en die van de werkgever, die natuurlijk een bedrijf moet runnen en de verantwoordelijkheid daarvoor heeft.

Ik streef ernaar om u voor de zomer een overzicht te geven van mogelijke vereenvoudigingen en dan met name van een administratieve aard die op korte termijn door te voeren zijn. Over mogelijkheden voor vereenvoudiging die raken aan het stelsel als zodanig of die financiële consequenties hebben, zal ik u na de zomer berichten. Dus: wat kunnen we al doen aan een administratieve vereenvoudiging, en wat is echt een stelselwijziging en heeft grote financiële gevolgen, na de zomer. Daarbij hoop ik dan ook gebruik te maken van het advies dat wij van de SER verwachten over maatschappelijk verlof. Daar is ook een aantal keren naar gevraagd. Wij verwachten dat in het voorjaar. De desbetreffende tijdlijn was vrij ambitieus: de SER zou dit voor de kerst opleveren. Maar dat wordt gewoon het voorjaar. Dat is ook prima. Ze zijn er hard mee bezig; dat weten we.

We moeten ons wel realiseren dat, als we verlofregelingen willen veranderen, we het hebben over wetswijzigingen. Ook moeten we ons realiseren dat je dan vaak de lagere verlofregelingen aanpast aan de hogere en dat dat meer geld kost, omdat je natuurlijk niet de hogere verlofregeling zou willen terugdraaien. «Of niet», hoor ik. Dat kan. Ja, dat is een politieke keuze, zeg ik tegen de VVD. Maar over het algemeen, in de meeste gevallen, gaat die omhoog en kost het geld. «Niet per se», hoor ik hier zeggen. Dat is inderdaad een politieke keuze.

Tegenover de heer Ceder zeg ik informatieverbetering toe. Volgens mij heb ik het in mijn inleiding ook al gezegd. Bij de aanbieding van de toegankelijkheidstoets heb ik al verschillende acties genoemd die wij ondernemen om de informatievoorziening te verbeteren. Het UWV heeft webinars, uitlegvideo's en een chatfunctie, en op rijksoverheid.nl is een overzicht te vinden van de verlofregelingen rondom de geboorte van en zorg voor kinderen. Een vereenvoudiging van het stelsel zal daaraan bijdragen, maar ik denk dat we echt even breder moeten kijken welke regelingen wel of niet goed bekend zijn. Dat geldt vooral voor werkgevers: begrijpt u de regelingen, kent u ze, past u ze toe?

Over de rekentool hebben we het volgens mij al gehad.

De heer Ceder vroeg naar mensen met een tijdelijk contract in de wetenschap. Hoe kunnen we dat oplossen? Ik denk dat het noch van de universiteit, noch van degene die een promotieonderzoek financiert of van de promovenda zelf de bedoeling is dat een promovenda die zwangerschapsverlof geniet, haar opdracht niet kan afmaken of geen geboorteverlof durft op te nemen omdat daardoor de afronding van haar promotie-

onderzoek in gevaar zou komen. Er kunnen ook andere redenen zijn waardoor vertraging wordt opgelopen; die kan bijvoorbeeld worden veroorzaakt door ziekte. Ik denk echt dat dit iets is waar werkgever en werknemer onderling uit moeten komen. Ik weet ook dat een aantal universiteiten daar regelingen voor hebben. Dat is misschien niet in alle gevallen zo en dat is misschien niet bij alle universiteiten zo, maar ik ga ervan uit dat werkgevers met redelijkheid en begrip naar zo'n situatie kijken. Als een promotieonderzoek wordt gedaan, dan wil een universiteit natuurlijk ook dat dit wordt afgemaakt en dan kijkt zij, zo zou ik verwachten, dus ook naar mogelijkheden om dat voor elkaar te krijgen.

De voorzitter:

Een interruptie van mevrouw Pouw-Verweij. Volgens mij is zij op dit punt een ervaringsdeskundige.

Mevrouw Pouw-Verweij (JA21):

Dat klopt helemaal. Als iemand die drie keer zwanger is geweest tijdens een promotietraject, overigens tot wisselende onvrede van mijn promotoren, kan ik hier wel een beetje over meebabbelen. Ik denk dat iedereen inderdaad graag wil dat het afkomt, maar de promovendus of de promovenda wil dat het meest van allen. Dat leidt er vaak toe dat je geen verlenging krijgt en dat aan het eind wordt gezegd: wat jammer dat je het nu toch niet helemaal afkrijgt; nog een klein beetje doorschrijven in eigen tijd. Ik denk dat dat een beetje het probleem is. Er is niemand die dat niet doet. Want je boekje is al voor de helft af, of voor driekwart of voor iets meer of iets minder, maar niemand gaat dan zeggen: nou, dan maar niet; jullie hebben mij mijn verlof niet gegeven, dus ik gooi het bij het oud papier en ik ga er niet meer aan doorschrijven. In die zin zit de promovendus of promovenda dus wel in een soort afhankelijke positie waarin hij of zij toch een beetje tuk zit. Ik denk dat dat een hele belangrijke rol speelt en meegenomen moet worden.

Minister Van Gennip:

Ja, dat denk ik ook, maar ik denk wel dat dit echt iets is voor de werknemer en werkgever om op te lossen. Ik weet het niet uit eigen ervaring, maar ik heb een man die gepromoveerd is. Ik heb dit zien gebeuren en mensen op het laatst zien racen, maar ik heb ook gezien dat mensen een halfjaar extra kregen om het af te maken. Het verschilt enorm per dissertatie.

De heer Ceder vroeg of wij bij de vereenvoudiging van het stelsel ook bekijken hoe sociaaleconomische ongelijkheid in de hand wordt gewerkt. Ja, dat neem ik graag mee bij de verkenning. Ik denk dus niet dat wij daar apart onderzoek naar hoeven te doen. Dit is een mooie focus om aan te brengen bij de vereenvoudiging die we aan het doen zijn.

Dat was het blokje vereenvoudiging en toegankelijkheid. Dan rouw en werk en mantelzorg.

Eerst rouw en werk. Het is een thema dat u allen nauw aan het hart ligt. Mij ook. Het is ook goed dat dit thema de aandacht krijgt die het verdient. Uw Kamer heeft hierover een rondetafel georganiseerd. Ik heb begrepen dat er ideeën zijn voor initiatiefwetgeving voor rouwverlof. Hulde! Dat getuigt van de aandacht die uw Kamer hiervoor heeft. Ook hulde voor het vasthoudingsvermogen van de heer Stoffer. Ik heb ook begrepen dat er inmiddels ambtelijke ondersteuning voor is. Het wordt breed in de Kamer gedragen, dus ik kijk met interesse uit naar uw voorstellen. Het is belangrijk dat wij ons realiseren dat een ruime meerderheid van de werknemers tevreden is over de ondersteuning die door de werkgever wordt gegeven: begrip, steun, de ruimte. Dat klopt. Dat bleek uit het onderzoek van dit voorjaar. Er is mentale steun, praktische steun en ruimte om in eigen tempo aan terugkeer te werken. Het is heel positief dat veel werkgevers en werknemers tot maatwerkafspraken kunnen komen,

maar er zijn natuurlijk genoeg situaties waarin dat niet vanzelfsprekend is en waarin onvoldoende rekening wordt gehouden met het rouwproces. We nemen het sowieso mee bij de vereenvoudiging en de stroomlijning van het verlofstelsel. Ik kan me ook voorstellen dat rouwverlof echt wel heel verschillende categorieën kent. Het verlies van een kind is enorm ingrijpend, net zoals het verlies van een partner. Het verlies van een ouder is ook altijd ingrijpend, maar het verliezen van een veel oudere ouder is wel iets anders dan een ouder op jonge leeftijd verliezen. Dus ook in rouwverlof zijn gradaties, maar daar zult u ongetwijfeld allemaal naar kijken als u aan het werk bent met de initiatiefwetsvoorstellen. Mogelijk kunnen wij, of kunt u, hierbij ook gebruikmaken van de bevindingen van de SER over het brede maatschappelijke verlof, waarover de SER in het Middellangetermijnadvies 2021–2025 spreekt.

De heer Stoffer vroeg naar het stimuleren van deskundigheid over rouw en werk. Mijn voorganger, Koolmees, heeft in samenwerking met de Stichting van de Arbeid de digitale Handreiking rouw en werk laten ontwikkelen. Die is beschikbaar via het Arboportaal. In overleg met de sociale partners zal ik bekijken hoe we die handreiking opnieuw onder de aandacht kunnen brengen. Op de vraag of we niet een centraal kennispunt moeten hebben, heb ik in het voorjaar aangegeven dat ik niet helemaal overtuigd ben van de toegevoegde waarde daarvan. Die ligt, denk ik, meer in het verspreiden van kennis, zoals met zo'n digitale handreiking ook wordt gedaan.

Ik ga over naar mantelzorg. In mijn inleiding heb ik al een paar zaken over mantelzorg gezegd, over het belang daarvan en over de agenda die we aan het opstellen zijn. De heer Ceder vroeg specifiek: «Hoe gaan we dit doen? Bent u tevreden met de huidige mogelijkheden voor mantelzorg, mede gezien het gebruik?» Ik ben het met u eens dat het belangrijk is om de mogelijkheden om werk en zorg te combineren beter te bezien. Dat heb ik in mijn inleiding ook gezegd. Ik ben het met u eens dat het een urgent thema is, dat het een breed thema is en dat het niet weggaat. Het zal de komende tien jaar alleen maar groter worden. Ik weet ook dat het voor mensen kan gaan knellen als de mantelzorg intensief is en langdurig wordt gegeven. Dat zien we ook in alle onderzoeken terug. Een paar jaar geleden had ik nog niet gehoord van het woord «mantelzorgburn-out», maar nu weet ik heel goed wat het is. Dat geldt niet voor mij persoonlijk, maar wel in mijn omgeving, want omdat ik deze baan heb, moeten andere mensen meer mantelzorg leveren. Zo gaat het natuurlijk in families. Dat kan gaan knellen. Een goed functionerende mantelzorg vraagt iets van de gezondheidszorg, van de gezinnen, van de overheid, van de werkgevers en van alle mensen eromheen.

De mantelzorgagenda, opgesteld onder leiding van de heer Van Ooijen, heb ik net genoemd. Het is nog steeds zo dat vrouwen het grootste gedeelte van de mantelzorgtaken op zich nemen. Er ligt dus echt een verantwoordelijkheid voor mannen om die mantelzorgtaken ook op zich te nemen. Volgens mij gebeurt dat overigens steeds meer en meer. We hebben ook daar een aantal zorgverloven voor, zowel kortdurende als langdurende.

Maatwerkafspraken tussen werkgevers en werknemers zijn van belang. We hebben een Handreiking mantelzorg en werk laten ontwikkelen door TNO, ook weer in samenwerking met de Stichting van de Arbeid.

Daarnaast ondersteunen mijn collega van VWS en ik samen de stichting Werk&Mantelzorg, die het gesprek tussen werkgever en werknemer faciliteert. In de handreiking die ik net noemde, wordt ook toegelicht welke verlofmogelijkheden er allemaal zijn.

Zoals ik in het begin al zei, ben ik het met u eens dat het gebruik van bestaande verlofregelingen echt wel verbeterd kan worden. We gaan dus kijken hoe we niet alleen deze handreiking, maar al die verlofregelingen beter onder de aandacht kunnen brengen van vooral de werkgevers, zodat zij weten wat zij hun werknemers kunnen bieden, maar natuurlijk ook van

de werknemers, zodat zij weten waar zij gebruik van kunnen maken. Ten slotte gaat dit ook terugkomen in de maatschappelijke dialoog die we gaan starten.

Ook mevrouw Kathmann vroeg naar de bekendheid van de regelingen: hoe gaan we die vergroten? Mevrouw Van Beukering sprak over het beter informeren van werkgevers. Ja, dat gaan we dus oppakken met alle sociale partners. De heer Stoffer vroeg naar een visie op de toekomst van mantelzorg. Dat is de mantelzorgagenda die we aan het ontwikkelen zijn. Dan ga ik over naar het blokje diversen. Ik begin met de maatschappelijke dialoog en ga vervolgens in op het gezinsbeleid, want die hangen met elkaar samen.

De heer Stoffer vroeg hoe open de dialoog is als we er al op voorhand van uitgaan dat de wens is dat vrouwen meer gaan werken, terwijl vrouwen – en mannen ook, in mijn ogen, maar dat zei de heer Stoffer niet – een fantastische bijdrage leveren als opvoeder en als mantelzorger. De heer Stoffer droeg een alternatieve vraagstelling aan: hoe willen we onze samenleving, arbeid en zorg invullen, wat is daarvoor nodig en is de Minister bereid om te zorgen voor een echt open dialoog? Volgens mij is het een echt open dialoog. Maar wat je in de vraagstelling en in de discussie hierover al proeft, is dat de mensen in deze discussie van heel verschillende kanten komen en heel verschillende achtergrondvisies en levensovertuigingen hebben. Daarom zijn we ook op zoek naar een bureau dat die onafhankelijke dialoog kan leiden. Dit wordt nu aanbe-
steed. Dat is nou juist wat je in die maatschappelijke dialoog voor elkaar wilt krijgen: je wilt juist dat die verschillende visies bij elkaar komen, dat mensen met elkaar over die visies in gesprek gaan en dat je vervolgens met elkaar discussieert over de vraag wat dat dan betekent, voor de mantelzorg, voor de financiële onafhankelijkheid van vrouwen, voor ons gezinsbeleid. Op het moment dat je dat gesprek kunt voeren en je de percepties die je van elkaar hebt, kunt doorbreken, kun je ook een eerlijk gesprek hebben: wat voor soort samenleving willen we dan zijn en welke rol willen we dat jongere ouders, oudere ouders, mannen, vrouwen en stellen van welke samenstelling dan ook daarin kunnen spelen?

En wat is de definitie van een «gezin»? Dat is echt niet meer: een man en een vrouw en 2.3 kind. Er zijn samengestelde gezinnen, eenouderge-
zinnen. Ik zei net: it takes a village to raise a child. Er zijn mensen die dat op een andere manier regelen. Ook daarmee moeten we rekening houden. Ook dat hoort bij die maatschappelijke dialoog. Dus volgens mij is het juist echt een open dialoog. Die gaan we in drie fases doen. We gaan daar dit jaar mee beginnen en die gaat echt nog wel een aantal jaren doorlopen. We kunnen een aantal dialogen organiseren. Ik zie ook voor me dat dit langzaam maar zeker in de bredere maatschappij tot discussies gaat leiden. Mensen zeggen dan «ik kom hier vandaan» of «ik kom daar vandaan». Het kan allebei, hè? Je kunt het belangrijk vinden dat een van de ouders, in veel gevallen de moeder, thuis is bij jonge kinderen, je kunt het belangrijk vinden dat allebei de ouders vijf dagen werken en alles ertussenin. Die keuzevrijheid moeten mensen hebben, maar het is wel belangrijk om de dialoog te voeren. Dat is dus de maatschappelijke dialoog zoals we die nu voor ons zien.

De voorzitter:

Er is eerst een interruptie van mevrouw Van Beukering-Huijbregts van D66 en daarna van de heer Strolenberg van de VVD.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

De Minister weet dat ik ontzettend blij word als we het hebben over de maatschappelijke dialoog, want indertijd heb ik ook gevraagd naar de deeltijdcultuur en de deeltijdstructuur in Nederland. Ik ben heel blij dat de Minister toen al meteen heeft toegezegd dat een maatschappelijke dialoog wordt opgestart. Ik herken ook wel dat het een open dialoog moet

worden. Het valt misschien een beetje buiten dit debat, maar het ging er even over: een extern bureau wordt hiervoor gevraagd; er loopt tenminste een aanbesteding. Ik zou graag mee willen geven dat de overheid een heel grote werkgever is en ook zelf een inclusieve werkgever moet zijn. Dus los van het gegeven dat het ergens wordt neergelegd en dat de overheid het voeren van dit gesprek gaat faciliteren, zou ik bij dezen echt graag de oproep willen doen om daarin ook als betrokkene, als stakeholder en als werkgever een grote rol te gaan spelen.

Minister Van Gennip:

Ja, die brede dialoog gaat dadelijk draaien. Het klopt: de rijksoverheid is ook werkgever. Lage overheden zijn dat ook. Je ziet overigens dat de rijksoverheid het als werkgever best goed doet op het vlak van vrouwenparticipatie. Deze brief heb ik gestuurd op Equal Pay Day. Vanaf die dag gaat de gemiddelde vrouw in Nederland gratis werken. Dit jaar was dat 14 november. Bij de overheid valt dat veel meer mee dan bij het bedrijfsleven. In het bedrijfsleven zijn die afstanden, die loonkloven, echt nog groot. Bij de overheid zijn die veel kleiner. Het aantal vrouwen met een topfunctie is bij de overheid ook echt hard aan het stijgen. Dat gaat dus goed. Je ziet nog wel dat dit bij een aantal onderdelen van de rijksoverheid, bijvoorbeeld bij Defensie, veel minder het geval is en dat er dus ook echt werk aan de winkel is. Ik weet dat al mijn collega's in dit kabinet er hard achterstaan om invulling te geven aan de diversiteit bij de overheid. Daarbij gaat het niet alleen over gender, maar natuurlijk ook over biculturele achtergronden of misschien over het mensen van buiten halen die geen ervaring in Den Haag hebben, maar hier juist wel toegevoegde waarde kunnen hebben. Die diversiteit voor elkaar krijgen: daar zijn echt alle collega's in het kabinet hard mee bezig.

De voorzitter:

Volgens mij wil de heer Strolenberg u nog interrumperen.

De heer Strolenberg (VVD):

Ja, dat klopt, voorzitter. De Minister had het over de brede dialoog. Ik ben zelf even benieuwd in hoeverre gedragswetenschappers of mensen met expertise op het vlak van gedrag daarbij worden betrokken en dan denk ik met name aan het beleid dat daar eventueel uitkomt. Ik kan mij ook heel erg goed voorstellen dat een ouder echtpaar onderling kan overleggen over hoe de verdeling eruit komt te zien. Er werd zonet al over gesproken. Volgens mij doen ze dat in Noorwegen al. De Minister gaf al aan dat dat overleg dan plaatsvindt aan de keukentafel, maar ik kan me ook voorstellen dat er gewoon heel veel patronen zijn en dat je die op een gegeven moment wil doorbreken. Ik ben dus benieuwd of de Minister kan toezeggen dat de gedragsbeïnvloeding of het gedrag in het beleid wordt meegenomen.

Dan het tweede. Ik kan zeker onderschrijven dat de rijksoverheid ook gewoon een voorbeeldfunctie heeft. Mevrouw Huijbregts gaf het ook aan. Ik denk dat er ook heel veel bedrijven zijn die daarin op dit moment verantwoordelijkheid nemen. Die zou ik dan ook zeker betrekken bij die dialoog.

Minister Van Gennip:

Voor zover ik weet, is de opzet dat wij natuurlijk experts en deskundigen bij de dialoog gaan betrekken. Ik denk wel dat wij het nog even gaan hebben over die dialoog voordat we al komen met de vertaling naar nieuw beleid. Ik denk dat we in die drie rondes echt eerst de vensters open moeten zetten – wat vinden we nou, wat zijn de beelden, wat gebeurt er? – voordat we het weer vertalen naar oplossingen, want je wilt het breed aanvliegen. Overigens hebben wij voor de zomer een bijeenkomst met werkgevers om te kijken wat zij hiervan vinden.

Mevrouw Pouw vroeg naar de marginale druk en mevrouw Palland sprak over de kerstboom naar aanleiding van de vraag van mevrouw Pouw over de marginale druk. Eigenlijk hebben we het daar net over gehad. U stelde daar allerlei terechte vragen over. Hoe zorgen we ervoor dat we die verlagen? Ja, werken in deeltijd is een legitieme persoonlijke keuze. Dat is natuurlijk altijd zo. Werken in voltijd is dat overigens ook. Dat is nou juist het mooie van Nederland, dat dat allemaal kan, en van de maatschappelijke dialoog die we daarover gaan hebben. Ik vind wel dat we barrières voor vrouwen of mannen om meer uren te gaan werken – dat gaat niet alleen over de marginale druk, maar bijvoorbeeld ook over sociale patronen; die kunnen ook met roosters te maken hebben of met schooltijden – zo veel mogelijk weg moeten nemen, zodat mensen echt vrij kunnen kiezen hoe hun leven in te vullen. Ik vind ook echt dat het een bewuste keuze moet zijn en dat mensen zich bewust moeten zijn van de consequenties van deeltijdwerk voor carrièrekansen, financiële onafhankelijkheid en zo. Maar die keuze is aan het gezin en aan de persoon zelf. Dan de nota gezinsbeleid. Naar aanleiding van verschillende moties van uw Kamer zullen wij de komende periode bekijken hoe wij invulling kunnen geven aan het gezinsbeleid. Dit halfjaar gaan wij aan de slag met de voorbeelden uit het buitenland en met de eerste ervaringen, met wat uit de maatschappelijke dialoog komt. Maar in lijn met de motie van de heer Stoffer gaan we juist ook bekijken hoe we dat gezinsbeleid breder kunnen bezien en wat de relatie is met de arbeidsmarkt. Dat betekent dat we de input uit verschillende lopende trajecten gaan meenemen. In de tweede helft van dit jaar zullen we u dan informeren over hoe wij dat gezinsbeleid uit de nota gezinsbeleid gaan opzetten. Ik denk namelijk dat er echt heel veel verschillende beelden leven, maar ook dat er al heel veel informatie is die we bij elkaar moeten brengen. De laatste jaren is er niet echt één persoon of één bewindspersoon geweest die dat gezinsbeleid vorm heeft gegeven, vandaar dat we dat nu wel bij elkaar gaan brengen. Ik noem dan het onderzoek naar beleid in de ons omringende landen en het ophalen van input uit de maatschappelijke dialoog: voor welke uitdagingen staan gezinnen? Er komt een breder onderzoek naar de staat van het gezin, met daarin aandacht voor alle aspecten die gezinnen aangaan. Ik begrijp dat mevrouw Palland met een initiatiefnota komt. Wat ik hierbij heel belangrijk vind, is dat we al die verschillende beelden naar modern gezinsbeleid vertalen en naar de toekomst kijken: wat voor soort samenlevingsvormen zien we nu en wat betekent dat voor de toekomst? Een gezin is niet alleen gecentreerd rondom het jonge kind. Een gezin gaat ook over partners en een gezin gaat ook over ouder wordende ouders. Dat soort noties moeten we allemaal meenemen. Dan wat betreft de ons omringende landen. Ik hoop u in de zomer de resultaten van het onderzoek te kunnen toesturen. Dat gaat over wat er in de ons omringende landen gebeurt qua inventarisatie. Dan de positionpaper van de Samenwerkende organisaties Arbeid & Gezondheid en het nationaal actieprogramma. Mevrouw Van Beukering vroeg daarnaar. Ik verwacht uw Kamer voor de zomer van dit jaar nader te kunnen berichten over deze positionpaper en het nationaal actieprogramma. Behoud van werk voor mensen die ziek worden en een goede begeleiding van mensen met een chronische aandoening – die groep wordt steeds groter – zijn erg belangrijk. Dat betekent samenwerking tussen professionals uit de arbo en de reguliere zorg. Die moeten we beter voor elkaar krijgen, want het gaat nu echt niet vanzelf. Dat heeft te maken met verschillen in financiering, met publiek-privaat, met onbekendheid met elkaars expertise en met verschillende momenten van processystemen en gesprekken. Ik ben met VWS dus ook in gesprek over arbocuratieve samenwerking. Daarbij betrekken we de suggesties uit het interdepartementaal programma op het gebied van arbeid en gezondheid, dat wij samen doen.

Voor de wedstrijd waar mevrouw Palland aan refereerde, duiken wij de archieven in. Ik zei het al eerder: u hebt mij wel getriggerd met de neighbourhood life cycle. Ik ben dus heel benieuwd. Ik kan me er wat bij voorstellen, maar wat het idee precies was en wat we daarmee hebben gedaan? Ik zal dit nagaan. Als dat succes oplevert, dan hoort u daarover. Dan ben ik, denk ik, door mijn antwoorden heen, voorzitter.

De voorzitter:

Dat mag, zeg ik tegen de Minister. Ik stel voor om gelijk door te gaan met onze tweede termijn. Ik zou graag aan mevrouw Van Beukering-Huijbregts het woord willen geven.

Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Voorzitter. Dank aan de Minister en de ambtelijke ondersteuning voor alle antwoorden die we hebben gekregen. Er waren ook weer een aantal toezeggingen. Daar bent u op zich best goed in en ik ga u daar ook zeker weer aan houden. Dat heb ik dus niet gedaan met de positionpaper, dus vandaar dat ik er na een jaar nog een keer op terugkom. Maar dit keer heb ik een heel duidelijke toezegging gehoord: we gaan daar voor de zomer iets over te horen krijgen.

De Minister gaf zelf al in de inleiding aan dat wij een heel fijne tabel hebben gekregen met alle verlofregelingen. Dat vind ik heel prettig. Dat zorgde voor wat duidelijkheid. Ik denk dat dit heel prettig is. Volgens mij is hier vanmiddag door iedereen ook al aangegeven dat die regelingen er zijn, maar dat die soms wat moeilijk vindbaar, uitvoerbaar en uitlegbaar zijn en dat het dus goed is dat we daar met z'n allen goede stappen in gaan zetten. Dat de Minister dat meeneemt in haar gesprekken met vooral de werkgevers vind ik een winstpunt van dit overleg.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank. De heer Strolenberg voor de VVD.

De heer **Strolenberg** (VVD):

Dank u wel. Ik wil ook de Minister bedanken voor haar antwoorden, de toelichting en de voortvarendheid waarmee ze voor de zomer al wil bekijken welke slag er kan worden gemaakt om het ook administratief gemakkelijker te maken. Het is ook goed om te horen dat met de dialoog de informatie van buiten naar binnen wordt gehaald, dat als het gaat om gedrag, expertise wordt gebruikt en dat we nog steeds in een land leven waarin gewoon een heel goed en groot beroep wordt gedaan op eigen verantwoordelijkheid. Flexibiliteit in keuzes – ook maatwerk heb ik een paar keer gehoord – past in de tijd waarin we leven, denk ik. Dat zien mensen ook graag, volgens mij.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is het woord aan mevrouw Palland.

Mevrouw **Palland** (CDA):

Ook van mijn kant dank. Het is ook goed dat we even het aantal brieven hebben opgeschoond – zo zal ik het maar zeggen – en formeel hebben behandeld, ook al waren die van zes of zeven jaar geleden. Het is ook goed om de ontwikkeling te zien. Er is een aantal stappen gezet en er worden nu eigenlijk ook wat grotere bewegingen ingezet. Dat gaat natuurlijk nog wel wat tijd vergen. Ik ben ook zeer benieuwd – dat is eigenlijk een andere commissie, maar het raakt ons ook – naar die mantelzorguitvoeringsagenda.

Voorzitter. Ik heb nog één punt en dat is toch die brief over de AVG. Ik heb de Minister namelijk complimenten gegeven en daar blijf ik uiteraard bij,

maar het verbaast me dan toch ook wel weer dat dit op deze manier nodig is. Nou heeft de voorzitter van de commissie SZW het initiatief genomen om een rondetafelgesprek over gegevensuitwisseling te organiseren. Daar kijken we natuurlijk ook met elkaar naar uit. We lopen hier natuurlijk vaker tegenaan en er staat mij bij – dat heb ik volgens mij een keer in de krant gelezen – dat een gespecialiseerd jurist of advocaat zei: wat doet de overheid toch ingewikkeld, want als er goede redenen voor zijn, is het best mogelijk om via een regeling of wat dan ook wel gegevensuitwisseling mogelijk te maken. Die vond dat wij er misschien ook een beetje roomser dan de paus mee omgaan. Ik kan dat niet goed waarderen. Ik vind dit heel goed, maar ik vind het toch wel ingewikkeld dat we ons zo moeten indekken en dat de verantwoordelijkheid en de risico's daarvan dan ook weer gedeeld moeten worden, et cetera. Dat moeten we toch oplossen met elkaar?

De voorzitter:

Dank. Dan is het woord aan mevrouw Kathmann.

Mevrouw **Kathmann** (PvdA):

Ik kijk ook uit naar die life cycle neighbourhoods. Daar hebben we buurthuizen voor nodig, volgens mij. Waar ze nog zijn, zijn het echt plekken waar mensen voor elkaar zorgen. Het zijn pareltjes. Daar wacht ik dus met smart op.

Verder wil ik ook graag complimenten geven, want ik begon eigenlijk met zorg aan dit debat, zeker over minima. We willen namelijk gewoon niet dat dit ouderschapsverlof een rijkemensenregeling wordt. Ik ben heel blij dat dit onderzoek er is. Dan zit je toch altijd te twifelen over dat tweeminuten-debat, weet je wel. Is dat nou nodig of is dat nou niet nodig? Dan neig ik naar «niet», maar waar ik moeite mee heb, is dat we ook gewoon heel veel weten over hoe we het nu al beter kunnen maken. Nu concluderen we in deze commissie toch weer heel erg dat we het moeten onderzoeken. Ik wil wel zeggen dat er goede dingen in de pijplijn zitten. Als we willen dat vrouwen meer gaan werken, is het volgende een belangrijk punt. Ik denk dat iedereen bijvoorbeeld in de brief van WOMEN Inc. heeft kunnen lezen dat we over die man-vrouwverdeling al weten dat heel veel heterostellen zeggen: we willen ook gewoon 4-4-3, ik wil vier dagen werken, mijn partner wil er vier werken en dan doen we drie dagen kinderopvang. Daarvoor is het dus nodig dat de kinderopvang heel snel gratis gemaakt wordt. Dat zit gelukkig al in de plannen van het kabinet, maar we kunnen ook nu al dingen doen, zeker wat betreft het ervoor zorgen dat mensen in de kinderopvang langer gaan werken. Als er één persoon in de kinderopvang aan de slag gaat, betekent dat zeven extra mensen op de werkvloer. Vanuit de sector zijn daar gewoon plannen voor gemaakt, waarin wordt gezegd: joh, kabinet doe dit, dan doen wij als werkgevers en werknemers mee en dan gaan we gewoon ook voor loonsverhogingen, zodat het aantrekkelijker wordt. Daar wordt dan eigenlijk niet op geanticipeerd. Dat is dus de enige twijfel die ik heb over het aanvragen van dat tweeminutendebat, want ik wil daar iets aan doen. Ik wil de Minister eigenlijk ook nog wel de kans geven om iets te zeggen over hoe, als die 4-4-3-regeling voor heel veel gezinnen optimaal lijkt, we die op korte termijn ook vanuit Den Haag kunnen gaan faciliteren.

De voorzitter:

Dank. Een tweeminutendebat hangt in de lucht, afhankelijk van het antwoord van de Minister. Ik stel voor om de Minister dan zo nog even aan het woord laten, maar ik zag een interruptie van mevrouw Van Beukering-Huijbregts.

Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Ik weet dat ik nog niet zo lang geleden bij een ander commissiedebat ook met een dilemma zat, maar toen werd ik meteen ingehaald en werd er gezegd: doe nou maar gewoon een tweeminutendebat. Dat ging over arbeidsongeschiktheid. Ik wil u daar niet toe oproepen, want ik merk zelf namelijk dat als wij toezeggingen willen, wij eigenlijk geen tweeminuten-debat nodig hebben om dan vervolgens een motie in te kunnen dienen. Uiteindelijk zei u nog: stel dat de Minister met een goede reactie komt. Ik denk dat het heel prettig is als wij die gesprekken en debatten zo met elkaar kunnen voeren dat we hier eigenlijk al de stappen kunnen gaan zetten. Ik ben het namelijk helemaal met u eens, maar ik zit bijvoorbeeld ook nog te wachten op een tweeminutendebat over zzp, dat al maanden op de planning staat. Dan zijn de toezeggingen en de brieven er waarschijnlijk eerder. Laten we daar dus ook even eerlijk over zijn met elkaar. Dit was even een kleine hartenkreet van mij.

De voorzitter:

Dank voor de hartenkreet. De heer Strolenberg heeft ook een hartenkreet.

De heer Strolenberg (VVD):

Ik heb ook even een suggestie, want ik denk dat we er via de procedure-vergadering ook voor kunnen zorgen dat het niet zeven jaar duurt voordat het volgende debat Arbeid en zorg er is. We moeten natuurlijk ook een beetje kijken wat de werkwijze is en hoe de hazen lopen in deze commissie, maar ik denk dat het gewoon goed is om zeker die momenten even af te wachten. Ik zou zelf ook wel de behoefte hebben om misschien voor of na het zomerreces gewoon met elkaar te spreken over de brief, de informatie en de stand van zaken van dat moment.

De voorzitter:

Er wordt flink ingeprikt op mevrouw Kathmann, maar ik stel voor om de Minister zo nog even de ruimte te geven om te antwoorden en dan mag mevrouw Kathmann zelf beoordelen hoe zij dit weegt. Is dat goed?

Mevrouw Kathmann (PvdA):

Mag ik daar nog even op reageren? Het was niet bedoeld als een dreigement aan de Minister, zo van: als het antwoord niet goed is, vraag ik een tweeminutendebat aan. Ik bedoel, hoe minder tweeminutendebatten, hoe meer tijd wij hebben voor onze zorgtaken, hè?

De voorzitter:

Dat is ook een mooie conclusie. Dan wil ik overgaan naar mevrouw Pouw-Verweij.

Mevrouw Pouw-Verweij (JA21):

Die afsluiting van mevrouw Kathmann is, denk ik, een hele mooie, ook met het oog op de motieregen waar we met z'n allen wat tegen moeten doen. Er was ook een andere term voor de hoeveelheid aan moties, maar die laat ik maar even buiten de microfoon.

Ik zou de Minister ook willen bedanken voor de antwoorden. Ik kijk uit naar de maatschappelijke dialoog over de werkvormen, fulltime en parttime, en hoe zorgtaken daarin meegenomen worden. Daarbij zou ik de Minister nog op het hart willen drukken zich bewust te zijn van het volgende. Er worden namelijk ook heel veel moties ingediend en dingen geroepen over bonussen voor voltijdwerken of meer werken. Ik vraag haar daarin nadrukkelijk mee te nemen dat deeltijdwerken een bewuste keuze kan zijn, die we in waarde moeten laten. Als we er namelijk voor kiezen om voltijdwerken financieel te stimuleren, heeft dat automatisch consequenties voor de kosten die je kwijt bent aan leven. We zien nu al dat een hypotheek krijgen op één salaris eigenlijk in 90% van de gevallen niet meer gaat. Dat werkt altijd door. We moeten er dus ook in de

tussentijd voor zorgen dat we deeltijdwerken niet op zo'n manier via de portemonnee verder ontmoedigen. Die boodschap geef ik de Minister graag nog mee en daar hoeft ik dus ook geen tweeminutendebat over.

De voorzitter:

Dank u wel. Tot slot wil ik nog wat zeggen. Ik vraag mevrouw Van Beukering-Huijbregts om het voorzitterschap over te nemen.

Voorzitter: Van Beukering-Huijbregts

De voorzitter:

Dank u wel. Ik geef de heer Ceder het woord.

De heer **Ceder** (ChristenUnie):

Dank u wel, voorzitter. Ik vond het een heel fijn debat, waarin we het er volgens mij allemaal over eens waren dat we het vaker moeten hebben over dit belangrijke onderwerp en dat er ons iets te wachten staat, waardoor de Kamer echt moet gaan sturen. Ik heb vandaag niet alleen een aantal belangrijke onderwerpen genoemd, maar ook gehoord van andere collega's. Daar ben ik blij mee. Ik denk dat we dit met elkaar als commissie moeten vastgrijpen, maar daar gaan we zelf over. Ik heb ook geen moties. Ik heb wat goede dingen gehoord, volgens mij.

Ik vroeg me het volgende nog even af. De Minister gaf aan dat zij onderzoekt of ons huidige verlofstelsel niet ook sociaaleconomische ongelijkheid in de hand werkt, met name voor geboorteverlof. Wil zij dat meenemen? Ze gaf aan van wel, maar ik vraag me af of dat een concrete toezegging is, want dan krijg je daar ook een uitwerking op. Dat wilde ik nog even verifiëren. Daar wil ik het bij laten.

Voorzitter, dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel voor uw tweede termijn, meneer Ceder. Dan geef ik u het woord weer terug.

Voorzitter: Ceder

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Van Beukering-Huijbregts. Het voelt als het spel President dat ik vaak speel. Ik weet niet of jullie dat kennen? Het gaat voorlopig nog goed. Dan wil ik het woord geven aan de Minister voor de beantwoording.

Minister **Van Gennip**:

Dank u wel, voorzitter. Mevrouw Van Beukering had het even over die tabel van mij, die hier ligt. Ja, we gaan er dus echt voor zorgen dat het overzicht van verlofregelingen niet alleen duidelijker wordt voor werkgevers – zij kunnen het dan delen met werknemers – maar ook voor werknemers, zodat mensen van allebei de kanten daarin gewoon hun weg kunnen vinden. Ik denk dat dit is wat wij op dit moment kunnen doen. We gaan natuurlijk die vereenvoudigingsslag maken. Voor de zomer of in de zomer krijgt u te horen welke administratieve vereenvoudigingen we kunnen doen en na de zomer welke vereenvoudigingen veel meer gaan vragen qua wetswijzigingen. Ja, zeg ik gelijk tegen de heer Ceder, sociaaleconomische ongelijkheid gaat mee in de vereenvoudiging die we aan het voorbereiden zijn. Onze overweging daarbij krijgt u dan ook. Dan had ik nog een punt van de heer Strolenberg. Het is niet echt een vraag. Maar ja, de dialoog, inclusief gedrag, gaan we voor de zomer doen. Iedereen komt uit een andere politieke richting. U legt meer de nadruk op eigen verantwoordelijkheid, anderen zullen meer de nadruk leggen op overheidsingrijpen en de derde groep op de maatschappelijke inzet. Dat

moet juist allemaal samenkomen in zo'n dialoog: wat voor visies zijn er en hoe komen we met elkaar verder?

Richting mevrouw Palland zeg ik: ja, we zijn grote bewegingen aan het maken over de jaren heen. Dat zullen we inderdaad met de mantelzorg moeten gaan doen. De mantelzorgagenda is daar belangrijk in. Wat betreft de AVG ben ik heel benieuwd wat u als rondetafel gaat concluderen over gegevensuitwisseling. Het is echt een worsteling wat er wel en niet kan. Deze regeling kon uiteindelijk wel, omdat die begunstigend is, omdat het evident is dat je dit zou willen en omdat het om een kleine groep gaat die je heel duidelijk kunt aanwijzen. Maar het klopt dat het CIZ aan Sociale Zaken heeft gevraagd om het risico te dragen. Dat doen wij dus van ganser harte, want voor deze groep is het heel erg belangrijk dat ze die dubbele kinderbijslag kunnen krijgen. Het blijft wel een worsteling als je dingen wilt doen die goed zijn voor mensen. Collega Schouten heeft natuurlijk hetzelfde met de schuldenproblematiek. Zo zijn er nog andere collega's die er ook mee worstelen. Waar je denkt «nou, evident belang», is het soms toch ingewikkelder dan dat. De life cycle neighbourhood, de buurthuizen; het wordt steeds groter. We weten al hoe we het beter kunnen maken. Dat is gedeeltelijk ook zo en gedeeltelijk denk ik dat er ook weer nieuwe vormen aan het ontstaan zijn, omdat je natuurlijk digitaal een aantal dingen hebt. Je hebt misschien wel een digitale neighbourhood.

De 4-4-3-opstelling was de voetbalopstelling van mevrouw Van Beukering een paar debatten geleden. We hebben heel wat debatten gehad over de vraag of het dan 5-3-3 of 4-4-3 moest zijn. De vraag of een elftal uit elf mensen bestaat, hadden we ook nog. Dat kinderopvang in 2025 bijna gratis gaat worden, gaat daar zeker in helpen. Dat is «nog maar» twee jaar.

De vraag is eigenlijk wat je daar nu al aan kunt doen. In de kinderopvang is natuurlijk ook arbeidsmarktkrapte. Hoe kunnen we mensen daar meer laten werken? U hebt in augustus een hele brief gehad over zijinstromers en groepshulpen, maar ook over de pilot met Het Potentieel Pakken, die in de kinderopvang aan het kijken is wat nou de drempels zijn waarom mensen niet meer uren gaan werken. Daar hoort mijns inziens ook echt de bereidheid bij om als ouder op vrijdag of woensdag te werken. Als je nu naar een kinderopvang gaat op vrijdag, is het gewoon best leeg. We zijn een onderzoek naar wachtlijsten aan het doen. Ik weet eigenlijk niet wanneer dat klaar is. Daar blijkt nu inderdaad uit dat de wachtlijsten voor maandag, dinsdag en donderdag zijn. We moeten met elkaar misschien veel meer naar een echte vijfdaagse werkweek, waarin je misschien drie of vier dagen werkt, maar waarbij er ook op die vrijdag meer gewerkt wordt. Dat betekent ook iets voor de scholen. Hetzelfde geldt voor de woensdagen. We zullen met elkaar iets moeten doen, zodat we dat meer spreiden.

Feit is dat – ik doe het even uit mijn hoofd – een op de zeven werknemers in de kinderopvang meer uren wil werken. Die rekensom hebben we een paar maanden geleden gemaakt. Als ze dan allemaal drie uur meer gaan werken, meen ik, is het probleem opgelost. Dat klinkt eenvoudig, maar dat is het in de praktijk natuurlijk niet. Daar zijn combinatiebanen voor nodig. Daar is die spreiding door de week voor nodig. Dat zijn allemaal zaken die we samen met de sector heel hard aan het oppakken zijn. Ik zag net een aantal mensen van de sector hier in de zaal zitten. Er zijn er nog een paar, maar er zijn er ook een paar weg. De sector heeft in de zomer een lange brandbrief geschreven met wat we kunnen doen. Naar aanleiding daarvan hebben we samen gekeken welke dingen we samen kunnen oppakken. Daar komt die Kamerbrief ook uit voort. Daar hebben wij nu allemaal acties op zitten. Ik weet niet uit mijn hoofd wanneer u de update van die brief krijgt, want dat is eigenlijk waar u naar vraagt. Hoe gaat het nu met de arbeidsmarktkrapte in de kinderopvang? Komen er meer groeps-

hulpen, zijinstromers en combinatiebanen? Ik moet u het antwoord even schuldig blijven. Misschien kan er even geappt worden.

De voorzitter:

Er wordt geappt. Zullen we in de tussentijd even naar de interruptie gaan?

Minister Van Gennip:

April, hoor ik. In april krijgt u de voortgangsbrief over hoe wij die hele lijst van maatregelen die we in september hebben aangekondigd, aan het aanpakken zijn samen met de sector, want dat doen we echt samen met de sector. Daar zit ongetwijfeld ook Het Potentieel Pakken in.

De voorzitter:

Ik zie een interruptie van de heer Strolenberg.

Minister Van Gennip:

Dit hebben we toegezegd voorafgaand aan het commissiedebat van 10 mei over de kinderopvang.

De voorzitter:

Kijk. Ik hoop dat dat wat duidelijkheid oplevert. Ging uw vraag daarover, meneer Strolenberg?

De heer Strolenberg (VVD):

Nee, die ging over het pleidooi voor de vijfdaagse werkweek.

De voorzitter:

O, u heeft een andere vraag. Dan mag u die stellen.

De heer Strolenberg (VVD):

De Minister gaf aan in gesprek te gaan met de sector. Met de vroegere pet van Binnenlandse Zaken op doe ik de oproep aan de Minister om ook met BZK overleg te hebben over hoe we ervoor zorgen dat het ook binnen de overheid gaat gelden, want ik kom toch nog heel veel gemeentehuizen tegen die vrijdagmiddag dicht zijn. Als we kijken hoeveel rijksambtenaren er zijn, dan kunnen we binnen het Rijk en de medeoverheden ook het goede voorbeeld geven en kijken hoe dat daar de standaard kan gaan worden, juist ook om meer spreiding te krijgen op de kinderopvang.

Minister Van Gennip:

De heer Strolenberg zegt eigenlijk: put your money where your mouth is. Daar heeft hij gelijk in. Het was overigens geen oproep voor een vijfdaagse werkweek, maar voor spreiding over vijf dagen, zeg ik voor de duidelijkheid. Ik neem 'm dus mee naar mijn collega.

Mevrouw Pouw had het over de voltijdbonus en dat deeltijd een bewuste keuze is. Daar heeft zij ook een motie over ingediend, die aangenomen is. Ik zie haar passie op dat punt en ik ben het ermee eens dat het een bewuste keuze moet zijn. Tegelijkertijd heeft de Kamer ook een motie aangenomen om een voltijdbonus uit te werken, dus dat wordt ook gedaan. Daarbij kijken we eerst naar het onderwijs – dat is collega Dennis Wiersma aan het doen – en de zorg, omdat dat juist de deeltijdsectoren zijn. Ik vermoed overigens dat wij meer kans maken om mensen meer uren te laten werken dan dat ze van twee of tweeënhalve dag onmiddellijk naar vijf dagen gaan. Kijk naar de 24 uurscontracten in de zorg. Als mensen daar al naar 28 uur kunnen, als ze dat willen en kunnen, gaat dat natuurlijk al enorm helpen. Daarnaast zijn er nog veel meer uitdagingen in de zorg met zzp'ers, waar we het ongetwijfeld in het nog te plannen zzp-commissiedebat over gaan hebben.

Ja, zeg ik tegen de heer Ceder, er staat ons nog iets te wachten qua mantelzorg. Daar staan wij met elkaar voor aan de lat.

De **voorzitter**:

Met deze optimistische conclusie wil ik de Minister danken. Ik heb een aantal toezeggingen. Die wil ik kort met u doornemen om te verifiëren of ze kloppen.

- De Minister zegt toe het onderzoek naar het niet-gebruik van het geboorteverlof in de zomer naar de Kamer toe sturen. Dat is één.
- De Minister zegt toe de Kamer voor de zomer te informeren over een mogelijke vereenvoudiging van de verlofregelingen. De Minister neemt daar de sociaaleconomische verschillen in mee.

Minister **Van Gennip**:

Dat gaat om de administratieve kant daarvan. O, die toezegging komt hierna. Die komt voor de zomer of in de zomer. De grotere wijzigingen komen na de zomer.

De **voorzitter**:

Ja, dat klopt. Dat is het volgende punt.

- De Minister zegt toe de Kamer na de zomer te informeren over de eventuele stelselwijzigingen en de financiële consequenties voor het vereenvoudigen van de verlofregelingen.
Dat loopt dus gelijk op.
- De Minister stuurt het onderzoek over gezinsbeleid in de ons omringende landen in de zomer naar de Kamer toe.
- De Minister stuurt een positionpaper en een nationaal actieprogramma voor de zomer naar de Kamer toe.

Dan hebben we alle toezeggingen met elkaar besproken. Voordat we naar mevrouw Kathmann en de cliffhanger gaan, heeft de heer Strolenberg nog een punt.

De heer **Strolenberg** (VVD):

Volgens mij heeft de Minister ook toegezegd dat ze de collega van Binnenlandse Zaken in ieder geval gaat attenderen op het feit dat het goed zou zijn als er een spreiding, dus niet de vijfdaagse werkweek, en een mogelijkheid is bij de overheid en medeoverheden om bijvoorbeeld een vrijdagmiddag te werken.

De **voorzitter**:

Als het echt een toezegging wordt, moet er volgens mij ook een brief over de uitwerking komen. Ik neem aan dat u geen toezegging vraagt, maar dit als warme aanmoediging meegeeft en dat u ervan uitgaat dat de Minister dat ook gaat doen.

De heer **Strolenberg** (VVD):

Ik zie de Minister heel erg knikken, dus dat vind ik voldoende.

De **voorzitter**:

Ik maak er geen toezegging van. Dan hoeft er ook geen brief over het onderonsje naar de Kamer toe te komen.

Mevrouw Kathmann, alle ogen zijn op u gericht. Gaat u een tweeminuten-debat aanvragen of niet?

Mevrouw **Kathmann** (PvdA):

Ik heb het toch te veel als een cliffhanger geserveerd, hè? Nee hoor, ik ben het met mijn collega's eens dat het niet nodig is. Anders zijn er ook nog andere wegen. Ik ben in ieder geval blij met alles wat op dit punt in de pijplijn zit.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Het is 16.13 uur. Daarmee zitten we ruim binnen de tijd. Ik wil de bodes, de Minister, de ambtenaren, de technische ondersteuning en de

Kamerleden bedanken. Aangezien ik geen vragen, klachten of complimenten meer zie – nou, complimenten misschien wel; die heb ik net gegeven – wil ik hierbij de vergadering sluiten. Dank voor het prettige commissiedebat. O, ter afronding, mevrouw Pouw-Verweij.

Mevrouw **Pouw-Verweij** (JA21):

Als de voorzitter daartoe feitelijk uitnodigt, zou ik hem graag een compliment willen geven voor zijn geweldige voorzitterschap, dat zeer last minute geregeld moest worden. Hartelijk dank daarvoor. Bij dezen een compliment.

De **voorzitter**:

Ik heb nog nooit zo'n fijn commissiedebat meegemaakt; dat u het weet. Dank u wel. Dan sluit ik bij dezen de vergadering.

Sluiting 16.13 uur.