

Vergaderjaar 2013–2014

32 855

Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden

Nr. 18

NADER VERSLAG

Vastgesteld 5 juni 2014

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van bovenstaand wetsvoorstel, heeft naar aanleiding van de nota van wijziging van 28 april 2014 en de brief waarmee deze is aangeboden, besloten tot het uitbrengen van een nader verslag over het wetsvoorstel.

Onder het voorbehoud dat de regering de vragen en opmerkingen in dit verslag afdoende zal beantwoorden, acht de commissie hiermee de openbare behandeling van het voorstel van wet voldoende voorbereid.

Inhoudsopgave

Algemeen	1
<i>Partnerverlof/ouderschapsverlof</i>	2
<i>Personenkring van het kortdurend en langdurend zorgverlof</i>	6
<i>Werkings sfeer van het langduren zorgverlof</i>	8
<i>Regeldruk</i>	9
Artikelsgewijs	9

Algemeen

De leden van de VVD-fractie constateren dat met de tweede nota van wijziging het wetsvoorstel modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden op drie punten wordt aangepast. Deze leden zijn van mening dat verlof kan bijdragen aan het combineren van arbeid en zorgtaken. Zij hebben nog de volgende vragen.

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van de tweede nota van wijziging bij de wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden. Deze leden zijn positief over de drie aanpassingen die met de tweede nota van wijziging worden doorgevoerd, namelijk de introductie van een recht op partnerverlof, de uitbreiding van de personenkring voor het kort- en langdurend zorgverlof en de verbreding van de werkkings sfeer van het langdurend zorgverlof. Deze

leden zijn van mening dat deze belangrijke aanpassingen mensen beter in staat stellen om zorgtaken op zich te nemen en om deze te combineren met hun werk. De leden van de PvdA-fractie hebben nog wel een aantal vragen en opmerkingen die zij graag aan de regering willen voorleggen.

De leden van de SP-fractie hebben het wetsvoorstel bestudeerd en hebben hierover de volgende vragen.

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de tweede nota van wijziging betreffende het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden. Deze leden hechten veel waarde aan de flexibilisering van verlofregelingen. Dit biedt werknemers en werkgevers meer vrijheid om samen tot de gewenste regeling te komen. Mensen maken bij het combineren van werk en zorg hun eigen keuzes, daar moeten dan ook de mogelijkheden voor komen. Deze leden hebben nog enkele vragen die zij aan de regering willen voorleggen. De leden van de D66-fractie hebben verheugd vernomen dat er een additionele nota van wijziging zal volgen, waarin de regering in zal gaan op een wettelijke regeling voor overdracht van bevallingsverlof in het geval van overlijden van de moeder bij de geboorte van een kind. De leden kijken met interesse uit naar deze nota van wijziging en zijn van mening dat het kind in deze situatie moet kunnen rekenen op zorg van een ouder.

De leden stellen vast dat de Tweede Kamer een eerste voorstel voor deze wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden ontving op 8 augustus 2011, nu ruim 2 jaar en 9 maanden geleden. Het is bovendien niet duidelijk wat de beoogde inwerkingstredingsdatum is van het wetsvoorstel. De leden vernemen graag van de regering welke hoofdpunten vertraging veroorzaken en vinden het belangrijk dat de regering nu echt prioriteit geeft aan dit wetsvoorstel, gezien het belang voor werknemers dat de voorzieningen flexibeler kunnen worden ingezet.

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben kennis genomen van de tweede nota van wijziging bij het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden. Genoemde leden willen graag de onderstaande vragen ter beantwoording aan de regering voorleggen.

De leden van de GroenLinks-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van de tweede nota van wijziging bij het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden. Zij zien hierin een verbetering voor de mogelijkheden voor verlof en het combineren van zorg en werk ten opzichte van de oorspronkelijke voorstellen. Toegankelijke verlofregelingen zijn voor de GroenLinksfractie een voorwaarde voor het ontspannen kunnen combineren van werk en zorgtaken.

De leden van de SGP-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel. Deze leden onderkennen het belang van voldoende flexibiliteit, maar willen er wel voor waken dat deze behoefte tot een disproportionele belasting van werkgevers leidt. Zij vragen of het criterium van het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang kan worden volstaan om recht te doen aan de positie van die van de werkgever.

Partnerverlof/ouderschapsverlof

De leden van de VVD-fractie merken op dat met deze tweede nota van wijziging het vaderschapsverlof wordt uitgebreid met het recht op drie dagen partnerverlof.

Het kabinet geeft aan dat uit het SCP-onderzoek «Werkt verlof?» blijkt dat het merendeel van de partners in staat is in de kraamperiode enige tijd bij de moeder en kind te zijn. Het onderzoek stamt uit 2004. Hoe is de situatie

anno 2014 als het gaat om vaderschapsverlof? Is er reden voor de regering om aan te nemen dat werkgevers er onderling met hun werknemers niet uitkomen als het gaat om extra dagen bovenop het huidige vaderschapsverlof, zo vragen de VVD-leden. Is er met werkgeversorganisaties over dit voorstel gesproken? Zo nee, waarom niet? En zo ja, wat was hun reactie op dit wetsvoorstel?

Bovenop de twee betaalde dagen kraamverlof, wordt een onvoorwaardelijk recht geïntroduceerd op drie onbetaalde verlofdagen uit het ouderschapsverlof. Dit partnerverlof hoeft niet aaneensluitend op de twee dagen kraamverlof te worden opgenomen, maar mag ook later worden opgenomen binnen een periode van vier weken vanaf de eerste dag dat het kind op hetzelfde adres als de moeder woont. Indien de werknemer de drie dagen partnerverlof op een later moment wil opnemen en niet direct na de bevalling, moet de partner dit dan ook van tevoren, doch uiterlijk twee maanden van tevoren bij de werkgever aangeven? Moeten de drie dagen partnerverlof aaneensluitend aan elkaar worden opgenomen, zo vragen de leden van de VVD-fractie. En waarom kiest de regering er niet voor om deze 3 dagen aansluitend aan de twee dagen kraamverlof te laten opnemen?

«Een wettelijk geregeld partnerverlof bij de geboorte van een kind kan eraan bijdragen dat het binnen de arbeidsomgeving meer geaccepteerd raakt dat werknemers ook daadwerkelijk gebruik maken van die mogelijkheden», zo staat te lezen in de toelichting op de tweede nota van wijziging. Op welke wijze draagt de voorgestelde wettelijke regeling bij aan het meer geaccepteerd raken van het gebruik maken van verlofmogelijkheden, zo vragen de VVD-leden.

De regering geeft aan dat van de werknemer verwacht mag worden dat hij zijn werk zodanig inricht dat de organisatorische gevolgen zo beperkt mogelijk zijn. Is dit ook een plicht, zo vragen de VVD-leden. En wanneer werknemers dit niet doen, wat betekent dit dan?

De leden van de PvdA-fractie constateren dat met de tweede nota van wijziging een onvoorwaardelijk recht op opname van drie dagen ouderschapsverlof wordt geïntroduceerd in aanvulling op het kraamverlof. Dient het partnerverlof aangesloten te worden opgenomen of kan het bijvoorbeeld ook gespreid worden over de vier weken vanaf de eerste dag dat het kind thuis bij de moeder woont? Het voornemen tot opname van het verlof dient tenminste twee maanden van te voren te worden gemeld. Dient de werknemer dan ook al aan te geven op welk moment hij of zij dit verlof wenst op te nemen, bijvoorbeeld direct aansluitend aan het kraamverlof dan wel later?

Op dit moment wordt er een termijn van vier maanden gehanteerd waarvoor een verzoek moet zijn ingediend bij de werkgever over het aanpassen van de arbeidsduur. Deze termijn dient om de werkgever de tijd te geven om te onderzoeken of er aan het verzoek van de werknemer voldaan kan worden. De regering schrijft in antwoord op eerdere vragen van de aan het woord zijnde leden geen voorstander te zijn van het verkorten van deze periode. Wel creëert het wetsvoorstel de mogelijkheid om in het geval van onvoorziene omstandigheden de termijn van vier maanden niet te hanteren. Wat moet worden verstaan onder deze onvoorziene omstandigheden? Aan welke situaties denkt de regering hier en op welke wijze is dit ingekaderd? Wat zijn de consequenties als er hierover een meningsverschil bestaat tussen de werkgever en de werknemer? Heeft de werkgever in deze altijd het laatste woord? Op welke wijze kan de werknemer bezwaar maken als hij het niet eens is met de beslissing van de werkgever?

Onder de voorgestelde nieuwe systematiek voor het opnemen van ouderschapsverlof komt het wettelijk recht van werknemers op een aaneensluitende periode van 50-procent deeltijdverlof over een aaneengesloten periode te vervallen. Ziet de regering mogelijkheden om dit

wettelijke recht te behouden en de in het wetsvoorstel voorgestelde uitbreiding van de flexibele mogelijkheden tot opname aan de regeling toe te voegen? Is de regering hier voorstander van?

De regering geeft in de nota naar aanleiding van het verslag aan geen aanleiding te zien om ouders met kinderen ouder dan 8 jaar ook ouderschapsverlof te kunnen laten aanvragen. Kan nader toegelicht worden waarom de regering hiervoor geen aanleiding ziet? Deelt de regering de mening van de leden van de PvdA-fractie niet dat het bijvoorbeeld nodig kan zijn om een kind dat veel problemen heeft in de puberteit bij te staan? De leden van de PvdA-fractie hebben eerder een keuzemogelijkheid in het ouderschapsverlof voorgesteld. Dit houdt een keuzeverlof in van 26 weken tegen betaling van 50 procent van het wettelijk minimumloon of 13 weken tegen betaling van 100 procent. De leden van de PvdA-fractie hebben begrepen dat de regering hier geen voorstander van is vanwege de grote uitvoeringslasten bij de Belastingdienst en een grote toename van gebruik van verlof die extra belastinguitgaven met zich meebrengt. Op welke informatie is de veronderstelling gebaseerd dat er een grote toename van gebruik van verlof plaats zou vinden? Kan de vrees voor een toenemende uitvoeringslast bij de Belastingdienst nader toegelicht worden? Is het niet zo dat de verwachting van toenemend gebruik laat zien dat er grote behoefte is aan keuzeverlof? In hoeverre staat de behoefte van ouders aan keuzeverlof volgens de regering in proportie ten opzichte van de uitvoeringslast die er tegenover staat? Is de regering bereid om deze optie alsnog serieus in overweging te nemen? Zo niet, waarom niet?

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel en de nota van wijziging. Zoals al eerder aangegeven in de inbreng voor het verslag vinden deze leden het van groot belang dat er een goed werkend verlofstelsel is voor gezinnen met kinderen en mantelzorgers. Verlof kan nodig zijn op het moment dat de balans tussen werk en zorgtaken om welke reden dan ook uit het lood dreigt te raken en zorg en/of werk hierdoor onder druk komen te staan. Voorkomen moet worden dat (mantel)zorgers overbelast raken en niet meer goed kunnen functioneren of ziek worden.

Het uitgangspunt van de leden van de CDA-fractie is dat het verlof primair geregeld moet worden tussen werkgevers en werknemers in het arbeidsvoorwaardelijke overleg en/of CAO.

In de praktijk blijken werknemers slechts in beperkte mate afspraken met hun werkgevers te maken om werk en zorg beter te kunnen combineren, terwijl de behoefte er wel is. De leden van de CDA-fractie steunen dan ook de voorstellen tot uitbreiding van het zorgverlof en stellen daarbij met genoeg vast dat een aantal voorstellen van deze leden, zoals uitbreiding van het bevallingsverlof bij vroeggeboorte en uitbreiding van het vaderverlof van 2 naar 5 dagen, door de regering in dit wetsvoorstel zijn overgenomen.

Verwijzend naar de kritiek van de Raad van State over het in stand houden van aparte verlofregelingen vragen deze leden de regering om aan te geven waarom er voor de onderhavige beperkte bundeling van verlofregelingen is gekozen en niet voor een meer overkoepelende bundeling van verlofregelingen.

De leden van de CDA-fractie kunnen instemmen met het recht op ouderschapsverlof voor elk kind afzonderlijk, maar vinden het jammer dat er geen voorstel wordt gedaan voor een langer zwangerschaps- en bevallingsverlof voor moeders met meerlingen, zoals reeds diverse malen door deze leden is bepleit. Waarom is hier niet voor gekozen? Moeders met meerlingen melden zich nu vaak noodgedwongen ziek, omdat hun zwangerschapsverlof niet toereikend is.

Verder hebben zij nog een vraag over de leeftijd van het kind en het kunnen opnemen van ouderschapsverlof. Ouderschapsverlof kan nu

alleen worden opgenomen, zolang het kind de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt. Kan de regering aangeven waarom er niet voor is gekozen om deze leeftijd te verhogen tot 18 jaar? Ook tieners kunnen immers extra begeleiding nodig hebben?

De leden van de D66-fractie onderkennen de behoefte van de partner aan een uitgebreider verlof bij de geboorte van een kind dan de huidige twee dagen kraamverlof die wettelijk zijn geregeld. De regering verwijst daarbij naar het SCP-rapport «Werkt verlof?», waarin wordt aangegeven dat het merendeel van de partners al in staat is in die periode enige tijd bij de moeder en het kind te zijn. Beschikt de regering over een kwantitatieve inschatting van het aantal partners waarbij de verlofaanvraag voor de dagen na de geboorte van kind wordt afgewezen door de werkgever, teneinde de omvang van de groep belanghebbende van deze wijziging inzichtelijk te maken? Als de regering verwacht dat het partnerverlof er aan zal bijdragen dat binnen de arbeidsomgeving meer geaccepteerd raakt dat werknemers ook daadwerkelijk gebruik maken van de mogelijkheden, kan de regering dan een inschatting geven van het aantal extra aanvragen? Daarnaast vragen de leden of het partnerverlof aaneengesloten dient te worden opgenomen of gespreid mag worden over de vier weken vanaf de eerste dag dat het kind thuis bij de moeder is? Indien spreiding toegestaan is, dient de werkgever dan ook tenminste twee maanden van te voren aan te geven op welk moment hij of zij dit verlof wenst op te nemen?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen waarom de regering er niet voor gekozen heeft om het wettelijk recht voor de werknemer op een periode van 50-procent deeltijdverlof over een aaneengesloten periode te behouden en de uitbreiding van de flexibele mogelijkheden tot opname aan deze regeling toe te voegen. Wordt de positie van de werknemer zo niet verzwakt ten opzichte van de huidige wetgeving, zo vragen deze leden.

De leden van de ChristenUnie-fractie willen weten waarop de verwachting van de regering gebaseerd is dat het partnerverlof zal bijdragen aan een grotere acceptatie binnen de arbeidsomgeving dat werknemers ook daadwerkelijk gebruik maken van de verlofmogelijkheden. Kan de regering dit nader toelichten, zo vragen deze leden. Genoemde leden vragen om verduidelijking of het partnerverlof aaneengesloten dient te worden opgenomen of dat het ook verspreid kan worden opgenomen binnen de vier weken vanaf de eerste dag dat het kind thuis bij de moeder woont.

De leden van de GroenLinks-fractie zijn van mening dat uitbreiding van het kraamverlof noodzakelijk is en hebben dan ook met interesse kennis genomen van het voorstel van het kabinet voor een partnerverlof. De voorgestelde regeling betekent vooral een verschuiving van het ouderschapsverlof en is daarmee niet direct een uitbreiding van de verlofmogelijkheden, zo constateren de leden van de GroenLinks-fractie. Waarom is voor deze constructie gekozen? De voorgestelde wijziging betekent dat drie dagen van het ouderschapsverlof naar voren gehaald kunnen worden. De leden van de GroenLinks-fractie krijgen graag meer uitleg over de afwijzingsgronden voor werkgevers. Heeft de voorgestelde regeling nog consequenties voor latere aanvraag van het ouderschapsverlof? Of dient bij aanvraag van een langer kraamverlof al aangegeven te worden of en wanneer de vader gebruik wil maken van het resterende ouderschapsverlof? Wat zijn de consequenties wanneer de vader na het kraamverlof dat er behoefte is aan meer vrije dagen rondom de bevalling, staat los van of en wanneer de betreffende vader ouderschapsverlof op wil nemen. Wat betekent dit voor de aanvraag voor het ouderschapsverlof?

De leden van de GroenLinks-fractie constateren dat de uitbreiding van het vadersverlof een onbetaalde uitbreiding is, aangezien het ouderschapsverlof voor veel werknemers onbetaald is. Dit betekent dat alleen die werknemers die dit financieel kunnen verantwoorden, ervoor kunnen kiezen langer verlof op te nemen. De leden van de GroenLinks-fractie hadden daarom liever gezien dat de huidige regeling werd uitgebreid, met drie extra betaalde verlofdagen. Wat is de verwachting van de regering over hoeveel partners van de voorgestelde uitbreiding gebruik zullen maken? Hebben zij dezelfde zorgen als de leden van de GroenLinks-fractie dat met het huidige voorstel de mogelijkheid tot langer verlof wel gecreëerd wordt, maar door de wijze waarop dit is ingevuld, gebruik ervan niet wordt aangemoedigd? Dit ook aangezien de regering ervoor gekozen heeft de ouderschapsverlofkorting te schrappen.

Personenkring van het kortdurend en langdurend zorgverlof

De leden van de VVD-fractie constateren dat de kring van personen waarvoor een werknemer zorgverlof kan aanvragen, wordt uitgebreid naar o.a. personen met wie de werknemer een sociale relatie heeft. Deze leden hebben daar over enkele vragen. Hoe toont de werknemer een sociale relatie, een persoonlijke band aan? Als voorwaarde geldt ook dat de werknemer moet aantonen dat de zorg redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend. Hoe toont de werknemer dit aan? Wat wordt bij het kortdurend zorgverlof verstaan onder noodzakelijke zorg, zo vragen de leden van de VVD-fractie. Wat als er over de voorwaarden voor het op kunnen nemen van kortdurend zorgverlof onduidelijkheid of onenigheid ontstaat met de werkgever? In dit kader vragen deze leden waarom de regering er – nu de kring wordt uitgebreid – niet voor kiest ook voor kortdurend zorgverlof vooraf toestemming aan de werkgever te vragen.

De leden van de VVD-fractie vragen - omdat in het wetsvoorstel steeds gesproken wordt over een «sociale relatie» en «personen uit het sociale netwerk» – of dit ook van toepassing is op huisgenoten die een commerciële relatie met elkaar hebben (bijv. iemand die een kamer huurt)? Kan de regering aangeven in hoeveel gevallen in Cao's is afgesproken dat de loondoorbetaling (bovenop de wettelijke grens van 70%) wordt aangevuld?

De leden van de PvdA-fractie merken op dat het calamiteiten- en kort verzuimverlof kan worden opgenomen voor zowel de werknemer zelf als voor de begeleiding van naasten (huisgenoten en andere familieleden in de eerste graad). Ligt het gezien de uitbreiding van de kring rechthebbenden op kort- en langdurend verlof in de tweede nota van wijziging niet voor de hand om het recht op calamiteiten- en kort verzuimverlof op eenzelfde manier uit te breiden? Een voorbeeld is een mantelzorger die onvoorzien moet inspringen. Welke mogelijkheden ziet de regering hiertoe?

De leden van de SP-fractie zijn positief dat voor zowel langdurend als kortdurend zorgverlof de personenkring verder wordt uitgebreid naar personen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft. In dat geval verleent dit voorstel het recht op kort- of langdurend zorgverlof indien tevens sprake is van noodzakelijke verzorging door de werknemer. Kan de regering toelichten op welke wijze de werknemer geacht wordt de sociale relatie tussen de werknemer en de hulpbehoevende en de noodzakelijkheid van de verzorging door de werknemer aan te tonen? Dient de werknemer daartoe documenten of bewijzen te overleggen? Zo ja, welke?

Het voorstel sluit het verlofrecht uit voor de zorg die in het kader van vrijwilligerswerk wordt verricht. In de praktijk is dat onderscheid niet altijd

even scherp. Kan de regering toelichten of recht op zorgverlof ook ontstaat op het moment dat zorgtaken die men reeds in het kader van vrijwilligerswerk doet, ten dienste worden gesteld van een hulpbehoevende waarmee reeds een sociale relatie bestaat?

Bij de beoordeling of de zorg door de werknemer moet worden verleend wordt het begrip «redelijkerwijs» gebruikt. Dit begrip staat echter open voor eigen interpretaties. Kan de regering nader omschrijven onder welke omstandigheden gesteld mag worden dat de zorg door de werknemer verricht moet worden?

De leden van de CDA-fractie kunnen eveneens instemmen met de uitbreiding van de personenkring van het kortdurend en langdurend verlof. Zij hebben nog wel een vraag over de term «sociale relatie». Kan de regering nader toelichten in welke gevallen er sprake kan zijn van een sociale relatie? Hoe wordt beoordeeld of er door de werknemer redelijkerwijs een beroep daarop wordt gedaan? Hoe dient te worden gehandeld bij een verschil in opvatting tussen werkgever en werknemer?

De uitbreiding van het kortdurend zorgverlof met de zorg voor tweedegraads familieleden en voor anderen met wie de werknemer een sociale relatie heeft, brengt extra werkgeverslasten met zich mee, omdat er bij kortdurend zorgverlof wordt doorbetaald. Kosten van de loondoorbetaling voor de werkgever worden geraamd op maximaal 5 miljoen voor de zorg ten behoeve van tweedegraads familieleden en maximaal 25 miljoen ten behoeve van anderen. Kan nader worden aangegeven waarop de aanname van deze kosten is gebaseerd?

De leden van de D66-fractie juichen het toe dat met deze aanpassing de wetgeving neutraler staat tegenover verschillende samenlevingsvormen en daarmee aansluit bij de ontwikkeling van de maatschappij. Deze leden lezen dat naast de uitbreiding tot de zorg aan huisgenoten, de kring van rechthebbende nog verder wordt verbreed, waarbij als voorwaarde wordt gesteld dat de zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie die de werknemer met de zorgbehoevende heeft. De regering spreekt de verwachting uit dat de werknemer daarvan alleen gebruik zal maken als de zorgverlening niet op andere wijze gerealiseerd kan worden. De genoemde leden constateren dat de regering eerder aangaf dat in het geval van niet-huisgenoten een objectief criterium ontbreekt voor de werkgever om de aannemelijkheid van de noodzaak van het verlof te kunnen vaststellen¹. Daarom vragen deze leden zich af hoe de regering dit probleem nu heeft ondervangen. De regering licht nader toe dat het gaat om personen uit het sociale netwerk van de werknemer. Kan de regering toelichten aan welke criteria voldaan moet zijn om als sociale relatie te kwalificeren?

De leden van de D66-fractie constateren dat ten aanzien van de verbreding van de kring van rechthebbende de regering er rekening mee houdt dat werknemers voor de groep personen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft in dezelfde mate kortdurend zorgverlof zullen opnemen als voor gezinsleden, andere familieleden in de eerste graad en huisgenoten, tot wie het recht op zorgverlof momenteel beperkt is. De regering schat dat dit zal leiden tot 20 à 25 miljoen euro extra kosten voor werkgevers voor het kortdurend zorgverlof. Daarbij constateert de regering dat dit naar verwachting in veel gevallen niet noodzakelijk zal zijn, omdat het werk bijvoorbeeld door collega's kan worden overgenomen. Overwegende dat dit voor kleine bedrijven lastiger op te vangen is aangezien er niet altijd collega's beschikbaar zijn die het werk kunnen overnemen, vragen deze leden zich af of de regering heeft gekeken naar de extra lasten voor kleine bedrijven.

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 32 855, nr. 6

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om een nadere toelichting op basis van welke criteria vastgesteld dient te worden of er een sociale relatie is tussen de werknemer en zorgbehoevende.

Kan de regering verder concretiseren aan de hand van welke criteria werkgevers dienen te beoordelen wanneer er al dan niet sprake is van zodanige omstandigheden dat het redelijk is dat de werknemer de zorg op zich neemt, zo willen deze leden weten.

De leden van de GroenLinks-fractie hebben met grote interesse kennis genomen van de plannen voor verdere uitbreiding van de kring van rechthebbenden voor het zorgverlof. Het is goed dat de regering de kring van mensen voor wie zorgverlof kan worden aangevraagd, uitbreidt. Ook wordt de aard van de zorg waarvoor het zorgverlof kan worden aangevraagd uitgebreid. Beide zijn wat de GroenLinks-fractie betreft een stap in de goede richting en noodzakelijk om mensen de mogelijkheid te geven voor hun naasten te zorgen. Zij krijgen graag meer duidelijkheid over hoe wordt vastgesteld dat er een sociale relatie is. Wie heeft daarin het laatste woord?

De leden van de SGP-fractie vragen waarom alle waarborgen voor de werkgever behalve het zwaarwegend belang vervallen. Wordt de werkgever niet te veel verantwoordelijkheid toegemeten wanneer op generlei wijze beperkingen worden aangebracht aan tijd en duur in situaties waarin niet direct sprake is van zwaarwegende belangen. De leden van de SGP-fractie vragen hoe de regering het risico beoordeelt dat de uitbreiding tot andere willekeurige personen in het huishouden voor werkgevers oncontroleerbaar wordt en dus tot misbruik kan leiden.

Werkings sfeer van het langdurend zorgverlof

De leden van de VVD-fractie constateren dat de werkingssfeer van het langdurend zorgverlof wordt verbreed van zorg in verband met een levensbedreigende ziekte naar zorg voor langdurig zieken en hulpbehoevenden.

Kan de regering de categorie langdurig ziek nader afbakenen en toelichten: wat wordt hieronder verstaan, zo vragen de leden van de VVD-fractie. Op welke wijze sluit dit al dan niet aan bij de werkingssfeer van het kortdurend zorgverlof waarin sprake moet zijn van noodzakelijke zorg?

De leden van de SP-fractie merken op dat de werkgever ingevolge dit voorstel gemachtigd is om langdurig zorgverlof te weigeren op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Kan de regering beamen dat uitsluitend het argument zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang niet toereikend is om op grond daarvan langdurig zorgverlof te weigeren? De leden van de SP fractie lezen in het voorstel dat ook of allereerst gezocht kan of moet worden naar mogelijkheden het zorgverlof te combineren met werk, onder andere door tijdelijke aanpassing van arbeidstijden of -patronen.

Meent de regering met dit voorstel dat een eventueel beroep van de werkgever op het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang voorafgegaan moet worden door een voorstel tot wijziging van arbeidstijden of -patroon waarmee zowel het bedrijfsbelang als de noodzakelijke zorg aan een hulpbehoevende wordt gediend? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waaruit blijkt deze voorwaarde?

De leden van de CDA-fractie merken op dat werknemers nu alleen langdurend zorgverlof kunnen opnemen bij zorg voor iemand met een levensbedreigende ziekte. Volgens dit wetsvoorstel kan dit straks bij alle noodzakelijke zorg. Wat moet onder noodzakelijke zorg worden verstaan

en hoe wordt voorkomen dat hier straks onduidelijkheid en/of discussie tussen werknemer en werkgever over ontstaat? Kan de regering hier nader op in gaan?

De leden van de SGP-fractie vragen waarom de regering zowel de termijn voor het indienen van een nieuwe aanvraag verkort als de mogelijkheid creëert om bij onvoorziene omstandigheden een verzoek tot wijziging te doen. Waarom kan niet worden volstaan met de mogelijkheid om bij onvoorziene omstandigheden om wijziging te verzoeken, zo vragen zij.

Regeldruk

De leden van de VVD-fractie merken op dat ten aanzien van de aard van de uitbreidingen van het langdurend zorgverlof een toename van gebruik van 20% wordt verwacht. Waarop wordt deze verwachting gebaseerd? En welke procentuele toename wordt verwacht bij het gebruik van het kortdurend zorgverlof als gevolg van de uitbreiding van de personenkring?

Kan de regering aangeven wat zij vindt van de lastenverzwaring van 25–30 miljoen euro voor het bedrijfsleven? Is hierover met werkgeversorganisaties gesproken? Zo ja, wat was de reactie op deze verwachte lastenverzwaring? Zo nee, waarom niet?

Op welke wijze zullen werkgevers over de voorgenomen wijzigingen worden geïnformeerd?

Artikelsgewijs

Onderdeel 1

De leden van de VVD-fractie constateren dat aan de definitie van hulpbehoevendheid, zoals beschreven in de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) 2015, wordt toegevoegd dat er sprake moet zijn van meer hulp dan gebruikelijke hulp. Hoe moet een werkgever beoordelen of er sprake is van meer dan gebruikelijke hulp en er dus aan de voorwaarde voor het opnemen van langdurend zorgverlof is voldaan, zo vragen de leden van de VVD-fractie.

Waarom is deze toevoeging opgenomen bovenop de toevoeging van de categorieën langdurig ziek en hulpbehoevend? Maken deze drie verschillende categorieën bovenop het verschil tussen zorg voor huisgenoten en niet-huisgenoten de definitie niet nodeloos complex en daarmee lastig werkbaar voor werkgevers?

Artikel I, onderdeel P

De leden van de SGP-fractie vragen wat de meerwaarde is van het voorgestelde onderdeel a naast het huidige onderdeel a. Deze leden constateren dat onvoorziene omstandigheden die onmiddellijke onderbreking van de arbeid vereisen ook zijn aan te merken als zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.

Onderdeel T

De leden van de SGP-fractie vragen waarom het criterium van het zwaarwegend belang in het voorgestelde artikel niet meer voorkomt. Zij vragen of het de bedoeling is dat werkgevers geen mogelijkheid meer krijgen verzoeken af te wijzen die voor de werkgever onwerkbaar zijn of tot grote moeilijkheden leiden.

Overig

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering de tweede nota van wijziging heeft voorgelegd aan de sociale partners of hebben de sociale partners zelf gereageerd. Zo ja, wat was hun reactie?

Daarnaast vragen deze leden wat de voortgang is van de herziening van richtlijn 2003/88/EG.

Kan de regering aangeven hoe het staat met de gesprekken met de sociale partners en een mogelijke 3^{de} nota van wijziging? Wanneer kan de Kamer de separate nota van wijziging inzake de overdracht van het bevallingsverlof aan de vader bij overlijden van de moeder verwachten zoals reeds aangekondigd door de regering?

Tot slot hechten de leden van de PvdA-fractie aan een spoedige verdere behandeling van dit wetsvoorstel, daar het hele traject om de verlofregelingen te moderniseren al gaande is sinds 2008. Deze leden hopen dan ook dat de derde nota van wijziging op korte termijn naar de Kamer komt. Wanneer denkt de regering de derde nota van wijziging naar de Kamer te kunnen sturen? Kan de regering nader toelichten wat de beoogde inwerkingtredingsdatum van het wetsvoorstel is?

De leden van de CDA-fractie constateren dat om allerlei redenen de laatste jaren steeds meer flexcontracten worden gesloten in plaats van vaste contracten. Hoe schat de regering het risico in dat door onderhavige wetgeving nog meer werkgevers, met name in het MKB, hun toevlucht zullen nemen tot flexcontracten?

De leden van de CDA-fractie stellen nog een vraag over de overdraagbaarheid van het bevallingsverlof van de moeder naar de vader, als zij overlijdt bij de geboorte van hun kind. Wanneer komt een voorstel hierover naar de Kamer?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de regering een overzicht kan geven van de maatregelen uit het gewijzigde wetsvoorstel die doorwerken in cao-bepalingen. Wat is de stand van zaken van het overleg hierover met de sociale partners, zo willen deze leden weten. Deze leden vragen of er ondertussen al inzicht is of een verdere aanpassing van het wetsvoorstel noodzakelijk is, en zo ja op welke punten dit dan dient te gebeuren. Zo niet, wanneer verwacht de regering dan hierover meer duidelijkheid te kunnen geven?

Kan de regering concreter aangeven wanneer de separate nota van wijziging over de overdracht van het bevallingsverlof aan de vader ingeval van sterfte van de moeder komt, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de regering kan toelichten wat de beoogde inwerkingtredingsdatum van het wetsvoorstel is.

De leden van de GroenLinks-fractie lezen in voorliggende nota van wijziging niets over de overdraagbaarheid van het bevallingsverlof bij overlijden van de moeder. Dit is wel één van de zaken die naar aanleiding van de Arbeid en Zorg-top aangepast zou worden en wat de leden van de GroenLinks-fractie betreft moet dit ook zo snel mogelijk worden doorgevoerd. Wat is de reden dat hierover niets in voorliggende nota van wijziging of de toelichting daarop is opgenomen? Wanneer wordt het mogelijk het bevallingsverlof over te dragen aan de partner en welke wijzigingen in wet- en regelgeving zijn daarvoor nodig? Zijn aan het overnemen van het bevallingsverlof nog bepaalde voorwaarden verbonden? In de berichtgeving wordt gesproken over overdragen aan de vader, de leden van de GroenLinks-fractie krijgen graag meer duidelijkheid over de situatie waarin de partner van de overleden moeder een vrouw is. Kan ook aan een vrouwelijke partner het bevallingsverlof worden

overgedragen? Ook daarbij geldt immers dat het gaat om de zorg van een ouder in de eerste levensperiode. De leden van de GroenLinks-fractie krijgen hier graag meer duidelijkheid over.

De voorzitter van de commissie,
Van der Burg

De griffier van de commissie,
Post