

Vergaderjaar 2017–2018

32 855

Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden

Nr. 34

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 maart 2018

Tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden op 9 oktober 2014 is een amendement ingediend door de leden Van Weyenberg en Pia Dijkstra, dat voorzag in de mogelijkheid om het bevallingsverlof na 6 weken op te delen (Handelingen II 2014/15, nr. 12, item 9). De werkneemster kan het resterende deel vervolgens opnemen in een periode van 30 weken vanaf het moment waarop het verlof wordt opgedeeld.¹ Dit amendement, dat op 14 oktober 2014 is aanvaard (Handelingen II 2014/15, nr. 13, item 21), voorzag tevens in de wettelijke verplichting van een evaluatie binnen 3 jaar na inwerkingtreding. Hierbij bied ik u het evaluatierapport aan².

Aan de evaluatie hebben 2.000 vrouwen die bevallen waren tussen 1 juli 2015 en 1 juli 2016 deelgenomen en 409 werkgevers. Uit de evaluatie komt naar voren dat de groep vrouwen die gebruik maakt van de mogelijkheid om het bevallingsverlof flexibel op te nemen nog beperkt is (ca. 2%). Dit hangt samen met het feit dat de mogelijkheid van flexibele opname nog onvoldoende bekend was. De bekendheid is overigens wel stijgende, namelijk van 25% onder de vrouwen met een bevallingsdatum in 2015 tot 36% op het moment van enquêteren in het najaar van 2017. De bekendheid is ook groter onder vrouwen die van hun eerste kind bevallen. Vrouwen die al een keer eerder zijn bevallen oriënteren zich niet of in mindere mate op de verlofmogelijkheden en hebben daardoor informatie over het opdelen van het verlof mogelijk gemist. Logischerwijs wordt de groep die zich voor het eerst oriënteert steeds groter en neemt alleen al daardoor de bekendheid met de mogelijkheid om het verlof op te delen toe. Uitgaande hiervan en van de gesignaleerde toenemende bekendheid met de mogelijkheid om de laatste weken van het bevallingsverlof flexibel op te nemen is het potentiële gebruik geraamd op 6 à 7%.

¹ Kamerstuk 32 855, nr. 27.

² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

De groep gebruikers is beperkt, maar dat betekent zeker niet dat de mogelijkheid van flexibele opname van het bevallingsverlof «overbodig» is. Het percentage vrouwen dat het helemaal of enigszins eens is met stellingen dat het flexibel opnemen van de laatste weken van het bevallingsverlof bijdraagt aan een betere werkherleving, een betere combinatie van werk en zorg en een betere gewinning van het kind aan kinderopvang beweegt zich rond 50%. Met deze stellingen is 20 à 30% het (enigszins) oneens en de overigen zijn neutraal. Positief is voorts het gegeven dat veel vrouwen van mening zijn dat flexibel zwangerschapsverlof kan voorkomen dat men (tijdelijk) minder gaat werken.

Dat ondanks het overwegend positieve oordeel het gebruik van het flexibel opnemen van het bevallingsverlof beperkt is, heeft, afgezien van de onbekendheid ermee, te maken met veelal persoonlijke factoren. Tweederde deel van de werkneemsters vindt het kind nog te klein om het naar de kinderopvang te brengen en 49% noemt dit zelfs de belangrijkste reden om het bevallingsverlof niet op te delen na de zesde week. Voorts noemt 51% van de vrouwen als reden dat zij nog niet fit genoeg is na de bevalling. In de eerste overweging, nl. dat het kind nog te klein is om het naar de kinderopvang te brengen, voorziet de toekomstige uitbreiding van het geboorteverlof. De partners kunnen hun extra verlof inzetten op de dagen dat de moeder haar werk weer oppakt, zodat het kind thuis door de partner verzorgd kan worden. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan een in het onderzoek genoemde reden voor het aaneengesloten opnemen van het verlof, namelijk: de beperkte mogelijkheden van mannen om voor het net geboren kind te zorgen.

Ongeveer de helft van de werkgevers vindt het zeer belangrijk of redelijk belangrijk dat er een regeling is om het bevallingsverlof op te delen. Het percentage is zelfs iets hoger dan dat onder werkneemsters (42%). Dit is opvallend, omdat werkgevers zelf weinig positieve effecten verwachten van het opdelen van het bevallingsverlof. Eerder verwachten zij problemen te ondervinden bij het vinden van vervanging bij het gespreid opnemen van het verlof of het opdelen van het verlof in een beperkt aantal uren per week. Hierbij moet worden aangetekend dat werkgevers die reeds ervaring hebben met werkneemsters die het verlof flexibel opnemen, er veel minder moeite mee hebben. Mogelijk hangt dit samen met het onderzoeksgegeven dat 70% van de betrokken vrouwen de wens om het verlof flexibel op te nemen al ruim van de voren kenbaar heeft gemaakt: voor ingang van het zwangerschapsverlof (56%) dan wel tijdens het zwangerschapsverlof maar voor de bevalling (14%).

Uit de evaluatie concludeer ik dat het goed is dat de mogelijkheid om het bevallingsverlof vanaf de 6^e week op te delen bestaat. Een aanzienlijk deel van de vrouwen denkt dat dit bijdraagt aan een betere herleving van het werk en een betere combinatie van arbeid en zorg. Het feit dat het gebruik van de mogelijkheid om het bevallingsverlof op te delen beperkt is doet niet af aan de wenselijkheid ervan. Werkneemsters en werkgevers zien dit als een extra mogelijkheid voor een goede overgang van de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof naar het hervatten van het werk. Dit sluit aan bij de achtergrond van het amendement: meer eigen regie voor vrouwen over hun indeling van werk en gezin na de bevalling.

De bekendheid met deze mogelijkheid kan verder worden verbeterd. Nu werkneemsters zelf aangeven dat het uitbreiden van het verlof voor de partner een stimulans kan zijn voor het flexibel opnemen van bevallingsverlof, omdat de zorg voor het jonge kind dan gemakkelijker kan worden verdeeld tussen de ouders, zal aan het flexibel voornemen van het bevallingsverlof opnieuw aandacht

besteed worden aan het einde van het jaar in combinatie met de voorlichting over de uitbreiding van het geboorteverlof met in eerste instantie een week en later 5 weken.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees