
Vergaderjaar 2009–2010

26 447

Arbeid en zorg

Nr. 46

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 november 2009

Hierbij zend ik u conform mijn toezegging de antwoorden op de feitelijke vragen gesteld op het algemeen overleg Uitwerking beleidsverkenning modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden van 26 november jl., voor zover ik daarop niet reeds op dit overleg ben ingegaan.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner

Beantwoording resterende feitelijke vragen gesteld op het Algemeen overleg Uitwerking beleidsverkenning modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden (26 november 2009)

Werkagenda sluitende dagarrangementen en schooltijden

Meerdere commissieleden hebben geïnformeerd naar de stand van zaken van initiatieven van het kabinet rond sluitende dagarrangementen.

Op 18 mei 2009 is onder gezamenlijke verantwoordelijkheid van de ministeries van OCW en SZW een symposium georganiseerd over nieuwe tijden in onderwijs en opvang. De uitkomsten van het symposium zijn samengevat in een werkagenda, een advies van het veld aan de regering.

Thema's die hierin genoemd worden zijn: de stimulering van wetenschappelijk onderzoek naar de effecten van nieuwe schooltijden, de mogelijkheid van experimenten met nieuwe modellen voor tijdsindeling van de schooldag, en stimulering van de totstandkoming van multifunctionele huisvesting.

Staatssecretaris Dijkema van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zal de Kamer naar verwachting begin 2010 informeren over de initiatieven die vanuit het kabinet zullen worden genomen rondom sluitende dagarrangementen. Daarin zal nader op bovengenoemde thema's wordt ingegaan.

Taskforce DeeltijdPlus

Er is eveneens van diverse zijden gevraagd naar de stand van zaken rondom de Taskforce DeeltijdPlus.

De Taskforce DeeltijdPlus heeft tot op heden diverse activiteiten verricht. In 27 bedrijven worden momenteel op initiatief van de Taskforce pilots uitgevoerd om de dialoog over «meer uren werken» op gang te brengen. De resultaten van de pilots worden op 12 januari besproken in een expertmeeting die in samenwerking met de Stichting van de Arbeid wordt georganiseerd.

Daarnaast heeft de Taskforce recentelijk onderzoeken gepresenteerd naar de ambities van werkende vrouwen en naar de behoeften en mogelijkheden die zij ervaren ten aanzien van uitbreiding van hun werkweek.

Op 5 en 6 november jl. heeft voorts een internationale wetenschappelijke conferentie plaatsgevonden.

Ook voert de Taskforce debat in het land in zogenoemde DeeltijdCafes en een rondtrekkend theater, en positioneert zij het onderwerp op de Huis-houdbeurs.

De Taskforce werkt naar een eindrapport met daarin conclusies en aanbevelingen over hoe in de nabije toekomst in Nederland een verhoogde arbeidsparticipatie van met name vrouwen in kleinere deeltijdbanen (minder dan 24 uur) tot stand gebracht kan worden. Dat rapport zal 30 maart 2010 worden gepresenteerd. Het eindrapport omvat naast de conclusies en aanbevelingen een uitgebreid overzicht van de resultaten van de activiteiten die in het op 1 juli 2008 gepresenteerde werkplan zijn vervat.

Onderzoek over zorgtaken door vaders

Door diverse commissieleden zijn vragen gesteld over de verrichting van zorgtaken door mannen en de planning van het door de minister voor Jeugd en Gezin aangekondigde onderzoek hiernaar.

Vragen die in dit onderzoek aan de orde komen zijn:

- Om welke reden onderneemt een groot deel van de mannen die verklaren zorg voor hun kinderen op zich te willen nemen, geen actie om dit daadwerkelijk mogelijk te maken door gebruik van bijvoorbeeld verlof, flexibele arbeidstijden of deeltijdarbeid?
- Tegen welke belemmeringen lopen degenen die deze acties onder-

- nemen, eventueel op om de gewenste aanpassingen in hun arbeidspatroon te realiseren?
- Onder welke voorwaarden zijn andere mannen die daaraan behoefte hebben, wél in staat om de gewenste aanpassingen in het arbeid- en zorgpatroon te realiseren, en wat zijn hierbij de kritische succesfactoren?

De geplande datum van afronding van dit onderzoek is maart 2010.

Verzilvering ouderschapsverlofkorting en motie-Omtzigt

Mevrouw Smilde vroeg naar de stand van zaken met betrekking tot de motie-Omtzigt, terwijl de heer Meeuwis eveneens een vraag stelde omtrent de verzilvering van de ouderschapsverlofkorting.

Op het algemeen overleg ben ik reeds mondeling ingegaan op deze vragen. Daarop aanvullend kan ik u melden dat de door mij gememooreerde brief van de staatssecretaris van Financiën dateert van 22 april 2009 (Kamerstukken II, 2009–2010, 31 704, nr. 83) en dat de conclusie in deze brief is dat het aandeel van degenen die ouderschapsverlof opnemen, maar deze vanwege een te laag belastbaar inkomen niet of niet geheel kunnen verzilveren, 2 procent bedraagt.

Procedure bij een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur

De heer Van der Vlies stelde de vraag wie bepaalt op welke wijze een aanvraag om aanpassing van de arbeidsduur precies wordt ingevuld. De Wet aanpassing arbeidsduur beschrijft de procedure en de criteria die worden gehanteerd bij een verzoek om vermindering of vermeerdering van de contractueel overeengekomen uren.

De werknemer dient uiterlijk vier maanden voor de beoogde wijziging van de omvang van de arbeidsovereenkomst een daartoe strekkend verzoek bij de werkgever in te dienen. Het verzoek heeft niet alleen betrekking op de gewenste vermeerdering of vermindering van het aantal arbeidsuren als zodanig, maar ook op de tijdstippen waarop die vermeerdering of vermindering bij voorkeur betrekking heeft.

De werkgever neemt een beslissing op het verzoek van de werknemer. Uitgangspunt daarbij is dat de werkgever het verzoek inwilligt, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Bij een vermindering van het aantal arbeidsduren gaat het daarbij om problemen die ontstaan bij herbezetting van de vrijgekomen uren, om mogelijke consequenties voor de veiligheid en om roostertechnische problemen. Bij een vermeerdering van het verzoek zijn de relevante overwegingen gelegen in financiële of organisatorische consequenties, het niet voorhanden zijn van voldoende werk of het ontbreken van formatieruimte of personeelsbegroting om aan het verzoek te voldoen.

De wetgeving zelf (artikel 2, vierde lid, van de Wet aanpassing arbeidsduur) schrijft voor dat over de gewenste aanpassing in de praktijk overleg plaatsvindt tussen werkgever en werknemer. Uit het in mijn opdracht verrichtte onderzoek «Effectiviteit van de Wet aanpassing arbeidsduur», dat ik u 19 november 2008 toezond, blijkt dat dergelijke verzoeken in de praktijk doorgaans in goed overleg tussen werkgever en werknemer worden behandeld.