

Vergaderjaar 1997–1998 Nr. 159b

**25 477**

## **Bepalingen inzake de financiering van de loopbaanonderbreking (Wet financiering loopbaanonderbreking)**

**25 618**

## **Wijziging van de Ziektewet, de WAO, de WW en enkele andere wetten in verband met het wegnemen van belemmeringen in sociale verzekeringswetten bij het opnemen van onbetaald verlof**

### **MEMORIE VAN ANTWOORD**

Ontvangen 18 februari 1998

Met genoegen constateert de regering dat uit de inbreng van de verschillende fracties op hoofdlijnen de instemming blijkt met het voorstel voor een wettelijke regeling financiering loopbaanonderbreking en het voorstel in verband met het wegnemen van belemmeringen in de sociale zekerheidswetten bij het opnemen van onbetaald verlof.

### **Algemeen**

De leden van de fractie van de PvdA hadden er nota van genomen dat de regering met het instrument van financiering van loopbaanonderbreking beoogt «bij te dragen aan een flexibel en hoogwaardig arbeidsbestel, waarbij tevens aan werknemers meer mogelijkheden worden geboden om in verschillende levensfasen volwaardig te participeren». Zij vroegen hoe dit doel wordt geoperationaliseerd in meetpunten ten behoeve van de over twee jaar voorziene tussenevaluatie.

De regering heeft toegezegd een motie te zullen uitvoeren, waarin werd gevraagd om binnen twee jaar na inwerkingtreding van de wet financiering loopbaanonderbreking een tussenrapportage aan de Tweede Kamer te doen toekomen<sup>1</sup>. Deze tussenrapportage zal in ieder geval de gegevens bevatten over sindsdien gemaakte verlofafspraken met daarin onderscheid tussen zorg- en educatief verlof, onbetaald en betaald verlof, evenals onderscheid naar sekse, inkomen en leefsituatie en waarin tevens wordt aangegeven welke drempels werkgever en werknemer tegenkomen die het maken van een verlofafpraak belemmeren.

Binnen vier jaar na inwerkingtreding van de wet zal er een uitgebreidere evaluatie plaatsvinden. Dan wordt nagegaan in hoeverre deze regeling bijdraagt aan een flexibel en hoogwaardig arbeidsbestel, waarbij tevens aan werknemers meer mogelijkheden worden geboden om in verschillende levensfasen volwaardig te participeren. Zo zal er bijvoorbeeld inzicht worden geboden in de mate waarin mannelijke en vrouwelijke werknemers in de drie levensfasen (werken zonder kinderen, werken met

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1997/98, 25 477, nr. 25.

kinderen, werken met oudere ouders) volwaardig participeren in zowel de zorg- als arbeidssfeer. Zo zal de ontwikkeling van de mate van arbeidsparticipatie van vrouwen worden nagegaan, de verdeling van voltijd-deeltijd tussen mannen en vrouwen, de ontwikkeling van zorgverantwoordelijkheid en van flexarbeid. Een uitgebreidere operationalisering van het doel wordt binnenkort ter hand genomen. Dit zal mede plaatsvinden in het bredere kader van de «monitor emancipatie»<sup>1</sup>. De opzet van deze monitor is tijdens het Algemeen Overleg d.d. 13 december 1997 aangekondigd en zal naar verwachting in november 1998 door de coördinerend minister van Emancipatiezaken worden vastgesteld.

### **Verlof en vervanging**

De leden van de CDA-fractie stelden de vraag hoe de minister zich de arbeidsinpassing van werkzoekenden bij deze wet voorstelt en wie hiervoor de verantwoordelijkheid draagt. Wordt van de arbeidsvoorzieningsorganisatie, die de werkgever behulpzaam kan zijn bij het zoeken van een uitkeringsgerechtigde werkloze, als geschikte vervanger, ook een actieve rol gevraagd of een louter passieve? Moet er binnen de onderscheiden groeperingen – langdurig werklozen, arbeidsongeschikten en herintreders – nog sprake zijn van een zekere prioriteitsstelling, zo vroegen deze leden zich af?

De door Arbeidsvoorziening te vervullen (actieve) rol bij de arbeidsbemiddeling past binnen de reguliere taken van Arbeidsvoorziening. Arbeidsvoorziening zal de werkgever behulpzaam kunnen zijn bij het zoeken van een uitkeringsgerechtigde werkloze die een geschikte vervanger kan zijn. In die zin biedt de wet financiering loopbaanonderbreking Arbeidsvoorziening extra kansen voor het plaatsen van meer werklozen bij werkgevers.

Werkgevers kunnen echter ook zonder hulp van Arbeidsvoorziening voor een vervanger zorgen middels advertenties, netwerk, arbeidspools etc. Zij zijn niet verplicht hun vacatures bij Arbeidsvoorziening te melden. Het wetsvoorstel kent niet de verplichting om binnen de in de vraag genoemde groeperingen (langdurig werklozen etc.) een prioriteitsstelling te hanteren. Voor zover Arbeidsvoorziening door werkgevers wordt ingeschakeld voor de vervulling van door loopbaanonderbreking te ontstane vacatures zullen, conform het algemene beleid van Arbeidsvoorziening dat voortvloeit uit de wettelijke taak van deze organisatie, werkzoekenden die een kansverbeteringstraject hebben doorlopen met voorrang bemiddeld worden. Dit betreft werkzoekenden die op het moment van inschrijving bij het Arbeidsbureau een zodanige afstand tot de arbeidsmarkt hadden, dat een kansverbeteringstraject noodzakelijk geacht werd. De afstand tot de arbeidsmarkt wordt bepaald aan de hand van een veelheid van factoren. Langdurige werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en het feit dat sprake is van herintreding kunnen hierbij een rol spelen, maar maken een kansverbeteringstraject niet per definitie noodzakelijk.

Met Arbeidsvoorziening vindt er afstemming plaats over de voorlichting over de wet financiering loopbaanonderbreking. Zo zullen er vanuit het ministerie voor werkgevers en werknemers brochures over de inhoud van de wet financiering loopbaanonderbreking worden opgesteld. Arbeidsvoorziening gaf aan ook via hun eigen kanalen de arbeidsbureaus en de werkzoekenden te zullen informeren over de inhoud van de wet.

Het kwam de leden van de fractie van de PvdA voor dat de werkgever wel een erg grote «say» heeft in het daadwerkelijk tot stand brengen van een verlofafspraak.

Op de vraag van deze leden welke middelen de werknemer ten dienste

---

<sup>1</sup> Voortgangsbrief Emancipatiebeleid 1997/1998, pg 25.; en Beleidsbrief Emancipatie 1997, pg. 13.

staan om tot een redelijk te achten regeling te komen, zij in de eerste plaats verwezen naar hetgeen is gemeld in de nota naar aanleiding van het verslag, in antwoord op vragen van de leden van de fracties van de PvdA, CDA, D66 en GPV in de Tweede Kamer<sup>1</sup>. Daarin is ingegaan op de betekenis van cao-afspraken en de functie van het beginsel van het «goed werkgeverschap» als instrumenten die de werknemer in handen heeft om verlofafspraken met de werkgever te maken. Daarnaast is de verplichting die de werkgever op grond van de Arbeidstijdenwet heeft, een ankerpunt dat, indien ten volle ingevuld, er voor moet zorgen dat de afweging in beginsel niet ten nadele van reële wensen van werknemers kan en mag uitvallen. Ten volle ingevuld betekent dat de werkgever niet alleen vanuit het ondernemingsbelang het zo efficiënt mogelijk inrichten van het productieproces ter hand kan nemen. Hij wordt er in de Arbeidstijdenwet uitdrukkelijk op aangesproken om bij het vaststellen van arbeids- en rusttijden rekening te houden – voorzover dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden – met de verantwoordelijkheden van de werknemers buiten de arbeid. Om met deze verantwoordelijkheden van werknemers rekening te kunnen houden zal hij in ieder geval (procedure) afspraken moeten maken waarop werknemers die aangepaste werk- en rusttijden wensen zich kunnen beroepen. De uitkomst kan vervolgens een aanpassing van de arbeidstijdstippen inhouden (flexibele werktijden) maar kan ook een tijdelijk niet-inroosteren van de werknemer (verlof) betekenen. Ook de mogelijkheid om in deeltijd te gaan werken is een denkbare uitkomst.

De leden van de fractie van de PvdA vroegen of de regering zich explicieter kon uit laten over wat onder verlof om reden van zorg of educatie wordt verstaan. Zo hadden zij er kennis van genomen dat educatief verlof beoogt te stimuleren «dat werknemers in grotere mate dan nu het geval is ervan gebruikmaken om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren». Deze leden konden zich voorstellen dat iemand zich met het oog op een eventuele nieuwe functie bij een andere werkgever wil bijscholen. Zij vroegen of de minister de kans groot acht dat de huidige werkgever instemt met educatief verlof voor dit doel en ook nog bereid is tot vervanging in verband met de rechten op financiering voor loopbaanonderbreking van betrokkene, indien hij kan voorzien de werknemer kwijt te raken en geen functie op diens ambitieniveau heeft of denkt te krijgen? Wat kan de werknemer in geval van weigering doen?

Deze vraag hoe groot de kans is dat een werkgever zal instemmen met educatief verlof, indien hij verwacht dat de desbetreffende werknemer na afloop van dat verlof zal trachten om bij een andere werkgever een functie te verwerven, is niet in algemene zin te beantwoorden. In ieder geval kan niet zonder meer gesteld worden dat het hoogst onwaarschijnlijk zal zijn dat de werkgever in een dergelijk geval met het educatieve verlof zal instemmen. Bijvoorbeeld de wens van werkgevers ten opzichte van mobiliteit of gewenste outplacement zijn in dit verband denkbare opties. De eis van vervanging op grond van de onderhavige wet biedt de werkgever voorts, indien mobiliteit voorzienbaar is, al de mogelijkheid om zich voor te bereiden op een definitief vertrek van de vervanger en – zeker als het om deeltijdverlof gaat – een opvolger in te werken.

De leden van de fractie van de PvdA constateerden terecht dat met het wetsvoorstel de wettelijke rechten op verlof niet worden uitgebreid. Dat het er op zou lijken dat verlof om reden van zorg, in het kader van het wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking alleen beperkt zou zijn tot de periode van het krijgen van kinderen of de terminale fase is echter een misvatting. Adoptieverlof, het verlof dat gemoeid is met het ophalen van een kind in het buitenland en zorgverlof, verlof om de verzorging of verpleging van een persoon (een huisgenoot, familielid of andere naaste)

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1997/1998, 25 477, nr 6, pg. 2 en 3.

op zich te kunnen nemen, zijn in de memorie van toelichting eveneens als voorbeelden van «verlof om reden van zorg» genoemd. «Ouderschapsverlof» is voorts niet beperkt tot de wettelijke minimum-regeling maar daarbij is nadrukkelijk ook gewezen op de wenselijkheid van aanvullende afspraken en ruimere mogelijkheden om de opvoeding van kinderen ter hand te kunnen nemen. Aan de behoeften daartoe kunnen verschillende aanleidingen ten grondslag liggen.

Bijvoorbeeld een crisis als gevolg van een echtscheiding maar ook de simpele wens om gedurende een bepaalde periode wat intensiever bij de opvoeding van kinderen betrokken te zijn. Al deze vormen van verlof om reden van zorg komen derhalve voor financiering in aanmerking. Verlof om reden van zorg is dan ook een verlof dat gedurende alle levensfasen een invulling kan krijgen. De beperking die in het kader van de onderhavige wet wel wordt aangebracht is de lengte van het verlof. Omdat alleen het langerdurende verlof voor financiering in aanmerking komt valt dus het – in het buitenland vaak wettelijk geregelde en betaalde – kortdurende zorgverlof, voor bijvoorbeeld de verzorging van zieke kinderen buiten deze regeling. Het voornemen, zoals verwoord in de nota «Kansen op combineren», om SCP en CPB te vragen de diverse varianten van verlof nader te bekijken, wordt thans nader ingevuld en dit kortdurende zorgverlof zal een van de opties zijn.

De leden van de fractie van de PvdA vroegen overigens nog wat er gebeurt met de palliatieve verlofganger als een terminale patiënt niet «op tijd» overlijdt.

Hoofddregel is dat de lengte van de financiering maximaal zes maanden bedraagt en dat er alvorens een verlofganger voor een nieuwe verlof-financiering in aanmerking komt een periode van een jaar na het beëindigen van de vorige financiering moet zijn verstreken.

Die eis dat er ten minste een jaar moet zijn verstreken kan echter in de cao buiten toepassing worden verklaard, zodanig dat maximaal drie verlofperiodes van elk zes maanden aansluitend voor financiering in aanmerking komen en er dus feitelijk een verlof van maximaal 18 maanden voor financiering in aanmerking komt. Als er geen cao is of de cao geen regeling bevat kan met de ondernemingsraad of bij gebreke daarvan de personeelsvertegenwoordiging of bij gebreke daarvan met de individuele werknemer afspraken over het buiten toepassing verklaren van het wachtjaar worden gemaakt.

De leden van de fractie van de PvdA legden tevens de vraag voor of het niet wenselijk en realiseerbaar is ook voor niet-werknemers een regeling te treffen met betrekking tot loopbaanonderbreking.

Met de aan het woord zijnde leden is de regering van oordeel dat ook voor zelfstandigen geldt dat er behoefte zal zijn aan een afstemming van werk met andere verantwoordelijkheden zoals zorg of educatie. Doelen die met het wetsvoorstel worden gediend als een betere verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid en het verruimen van de arbeidsdeelname raken bovendien niet alleen werknemers maar ook zelfstandigen. Als de overheid met een financiële tegemoetkoming de realisatie van die doelen stimuleert moeten in beginsel beide groepen kunnen profiteren. Zo kennen inmiddels ook zelfstandigen, meewerkende echtgenoten en van vrije beroepsbeoefenaren een regeling van betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof. De aangekondigde regeling met betrekking tot betaling van het hechtingsverlof in geval van adoptie zal eveneens zowel voor werknemers als voor genoemde categorieën zelfstandigen worden vorm gegeven.

In de nota «Kansen op Combineren» heeft het kabinet bovendien al aangegeven ook de mogelijkheden van betaald ouderschapsverlof voor zelfstandigen nader te willen onderzoeken. Een op de zelfstandigen toegesneden variant van loopbaanonderbrekingsfinanciering in combi-

natie met vervanging zal daartoe als een van de opties aan het SCP en CPB worden voorgelegd.

De leden van de D66-fractie legden de volgende vraag voor. Indien een van beide werknemers van een tweelingbaan verlof opneemt, kan de ander die baan dan volledig vervullen en krijgt de verlofganger dan de financiële vergoeding conform deze wet?

Voorts vroegen deze leden of iemand met een kleine deeltijdbaan die als vervanger wil optreden onder deze wet valt; zijn er uitzonderingen mogelijk op artikel 1, eerste lid, onder d, zo vroegen zij zich af.

Voor de vervangers in de vraag van de D66-fractie met een baan geldt dat hun afstand tot de arbeidsmarkt over het algemeen zodanig goed is dat zij veelal zelf op eigen kracht een (nieuwe) baan met meer uren zouden kunnen vinden. Voor deze groep werknemers is de regeling niet bestemd. Het doel van de regeling is immers mede het bevorderen van de arbeidsinpasbaarheid van degenen die thans ongewild buiten het arbeidsproces staan. Pas als deze vervangers naast hun deeltijdbaan een (Abw-, WW- etc) uitkering genieten of als zij arbeidsgehandicapt zijn, komen zij wel voor de financiering in het kader van de loopbaanonderbreking in aanmerking.

Vanwege de budgettaire neutraliteit is er slechts binnen bepaalde grenzen ruimte om ook personen die geen uitkering achter laten tot de kring van vervangers toe te laten. Alleen die personen die gedurende 2 jaar voorafgaand aan de vervanging niet hebben gewerkt of in die periode slechts gedurende korte tijd hebben gewerkt (max. 50 dagen of 400 uur naar analogie van de WIW-systematiek) kunnen als vervanger in aanmerking komen. Op artikel 1, eerste lid, onder d zijn verder geen uitzonderingen mogelijk.

### **Loopbaanonderbrekingsfinanciering**

De leden van de fractie van het CDA vonden het meer voor de hand liggen de uitzondering voor eenoudergezinnen in het kader van het ouderschapsverlof (het verlenen van aanvullende bijstand bij daling van het inkomen onder het sociaal minimum) ook binnen loopbaanonderbreking van toepassing te verklaren voor alleenstaande ouders en alleenstaanden met geringe inkomens.

Bij het ouderschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 644 van Boek 7 van het Burgerlijk wetboek, is sprake van een wettelijk recht op verlof. Het ligt daarom in de rede dat de overheid er daarbij voor zorgt dat er geen belemmeringen bestaan die de mogelijkheden, om van dat recht gebruik te maken, beperken. In dat licht moet het gegeven dat, wanneer het inkomen van een alleenstaande ouder door het opnemen van ouderschapsverlof onder het sociaal minimum daalt, er aanspraak op aanvullende bijstand bestaat, worden gezien.

Daarbij wijst de regering erop dat ook bij ouderschapsverlof er, vanuit de redenering dat betrokkenen een eigen verantwoordelijkheid hebben ten aanzien van het in het eigen onderhoud kunnen voorzien, voor tweeoudergezinnen geen mogelijkheid tot aanvullende bijstand bestaat. In een dergelijke situatie kunnen zij de werk- en zorgverdeling immers zodanig vormgeven dat het gezin niet onder het sociaal minimum komt.

Met het wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking ontstaat geen wettelijk recht op loopbaanonderbreking. Bij dit wetsvoorstel wordt uitgegaan van het uitgangspunt dat de betrokken werknemer vrijwillig voor het verlof kiest, waarbij één van zijn afwegingspunten zijn inkomenspositie zal zijn. De overheid faciliteert hierbij maar ook niet meer dan dat. Zij zorgt derhalve niet voor het vervangende inkomen. In die zin is loopbaanonderbreking minder «dwingend» dan ouderschapsverlof.

Werkgevers en werknemers moeten zelf afspraken over de loopbaanonderbreking maken. Hierbij kunnen aspecten zoals het voor verlof sparen door de werknemer zelf en het doorbetalen van (een gedeelte van) het loon tijdens het verlof in het kader van het arbeidsvoorwaardenoverleg worden betrokken. Wel maakt de overheid het overleg tussen werkgever en werknemer gemakkelijker door de werknemer een financieel steuntje in de rug te geven tot maximaal f 960,- bruto per maand. Dit uitgangspunt wordt doorkruist wanneer aanvullende bijstand mogelijk zou zijn. Bovendien zou daarmee sprake zijn van het afwentelen van de financiële gevolgen van een vrije keuze op de bijstand. De regering overweegt derhalve niet om in dit kader van de financiering loopbaanonderbreking extra mogelijkheden tot aanvullende bijstand te creëren.

De leden van de fractie van het CDA vroegen voorts op basis van welke criteria de evaluatie zal plaats vinden en welke conclusie er zou worden verbonden aan een door deze leden geschetste mogelijke uitkomst. Het komt de regering voor dat het niet zinvol is daarover thans al te speculeren. De opzet van de evaluatie van een wettelijke regeling die beoogt sociale partners te ondersteunen in het maken van afspraken zal, zo komt het de regering voor, in samenspraak met die partners tot stand moeten komen. Ook over de aan de evaluatie te verbinden conclusies door het kabinet zullen sociale partners in de gelegenheid worden gesteld hun opvatting kenbaar te maken. Deze werkwijze (die ook bij de eerste evaluatie van de wettelijke regeling ouderschapsverlof is gevolgd) geeft naar het oordeel van de regering voldoende waarborgen dat alle relevante factoren aan bod komen.

De leden van de fractie van de PvdA wilden allereerst graag weten hoe (dat wil zeggen op welke grondslag) de hoogte van de loopbaanonderbrekingsfinanciering tot stand is gekomen. Deze leden kan geantwoord worden dat geen enkele grondslag bepalend is geweest voor de hoogte van het bedrag. De financiering beoogt een stimulans te zijn en zorgt op zich zelf niet voor voldoende middelen van bestaan. Er ligt daarom ook geen relatie met andere sociale zekerheidsregelingen. In navolging van de Belgische wet op de loopbaanonderbreking is als startpunt gekozen voor een maximum vergoeding van 600,- netto per maand. Dit bedrag is gebruteerd tot f 960,- op basis van het tarief eerste schijf in de meest ongunstige situatie (1997 tariefgroep 1, zonder arbeidskostenforfait). Verlofgangers zullen doorgaans in een gunstiger fiscale tariefgroep zitten, waardoor de maximum netto vergoeding hoger uitkomt dan f 600,- per maand.

De leden van de fractie van de PvdA deelden de in de Tweede Kamer uitgesproken vrees dat de regeling vooral ten goede zal komen aan beteren meerverdieners. Het aldaar (nota naar aanleiding van het verslag blz 12) gegeven antwoord kwam hun onbevredigend voor. Zij vroegen zich af of hier bovendien niet een impliciet, maar wezenlijk onderscheid wordt gemaakt tussen alleenstaanden, alleenverdieners en tweeverdienende paren?

Bij de evaluatie naar het gebruik van de onbetaalde wettelijke regeling ouderschapsverlof is nagegaan of vanwege het onbetaalde karakter van de wettelijke regeling alleen hogere inkomens zich ouderschapsverlof kunnen permitteren. Gebleken is dat als wordt gekeken naar het persoonlijk inkomen ouderschapsverlofgangers vrijwel evenveel verdienen als niet-verlofgangers. Wel is het zo dat verlofgangers vaker een partner hebben die meer verdient dan de werknemers die geen verlof hebben opgenomen.

Met de onderhavige wet wordt een begin van betaling van verlof geïntroduceerd. Betaling van verlof neemt de belangrijkste belemmering

weg die thans nog aan het opnemen van verlof in de weg staat (het onbetaalde karakter) en zal dus verlof onder breder bereik brengen dan thans het onbetaalde verlof. Mogelijk dus ook onder het bereik van die groepen die geen verdienende partner hebben zoals de alleenstaanden. Of die groep bereikt zal worden zal mede afhangen van de aanvullende (financiële) verlof-afspraken die sociale partners maken. De financiering zelf is niet bedoeld om voldoende middelen van bestaan te verschaffen, maar als een ondersteuning richting sociale partners om aanvullende (financiële) verlof-afspraken te maken.

De leden van de fractie van de PvdA vroegen of WSW-werknemers en werknemers met een WIW-dienstbetrekking met minimaal een jaar dienstverband recht hebben op verlof ingevolge deze wet, bijvoorbeeld voor het volgen van een opleiding. Bij positieve beantwoording wilden zij graag antwoord op de volgende vragen: Hoe wordt dan voorzien in de noodzakelijke kosten van hun bestaan? Krijgen zij daarnaast een loopbaanonderbrekingsfinanciering? Indien er geen noemer is waarop zij zorg- of educatief verlof kunnen opnemen, omdat zij niet kunnen voorzien in hun levensonderhoud, is dat dan geen ondersteuning voor de indruk die de leden van de fractie van de PvdA hebben, dat het hier om een selectieve regeling gaat waarvan slechts bepaalde groepen kunnen profiteren?

Zowel WSW-werknemers als WIW-werknemers hebben een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Voor zover voldaan wordt aan de bepalingen van de Wet financiering loopbaanonderbreking kunnen ook zij een financiële tegemoetkoming aanvragen. Iedere werknemer staat daarbij voor de vraag hoe te voorzien in de noodzakelijke kosten van het bestaan als van deze regeling gebruik wordt gemaakt. In die zin verschillen WSW- en WIW-werknemers ook niet van andere werknemers. Daarnaast staan voor de WSW- en WIW- werknemers de voorzieningen ingevolge de WSW respectievelijk de WIW open. In de WIW is bijvoorbeeld geregeld dat in het kader van de dienstbetrekking de werknemer in plaats van arbeid te verrichten deel kan nemen aan scholing, voor zover in de dienstbetrekking ten minste 19 uur per week arbeid wordt verricht. In de WSW is onder andere bepaald dat de werknemer verplicht is mee te werken aan het behoud dan wel het bevorderen van zijn arbeidsbekwaamheid. Dit kan betekenen dat het volgen van een opleiding voor hem aangewezen wordt geacht en dat het loon wordt doorbetaald. Overigens is dit een kwestie tussen werkgever en werknemer. Voorts is in de onderhavige wet bepaald dat als de werkgever het loon aan de verlofganger geheel of gedeeltelijk doorbetaalt, het Lisv de financiële tegemoetkoming op schriftelijk verzoek van de werkgever ook aan de werkgever kan uitbetalen. Gesteld kan dan ook worden dat wat betreft het volgen van een opleiding WSW- en WIW-werknemers in een gunstiger positie verkeren dan werknemers die niet een dergelijke dienstbetrekking hebben.

De leden van de fracties van het CDA hadden nog geen duidelijk inzicht hoe bij tussentijdse onderbreking van het verlof de positie van de vervanger zal worden geregeld.

De leden van de fractie van de PvdA vroegen of het bestaan van de arbeids/detacheringsovereenkomst tot de «gewichtige redenen» behoort om de verlofganger het afbreken van het verlof te weigeren? Met de vervanger is een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst gesloten, ten minste voor de omvang en de duur van de met de verlofganger overeengekomen verlofperiode. Bij tussentijdse beëindiging van het verlof door de verlofganger eindigt de loopbaanonderbrekingsfinanciering en is op grond van de onderhavige wet vervanging ook niet meer aan de orde. Voor de vraag wat dit betekent voor de rechtspositie van de vervanger (al

dan niet gedetacheerd) geven de gewone regels van het arbeidsovereenkomstenrecht antwoord. Met de vervanger kan zijn overeengekomen dat de vervanging duurt zolang de verlofganger verlof opneemt. In dat geval eindigt het contract als de verlofperiode (tussentijds) eindigt. Als met de vervanger een contract voor bepaalde tijd is afgesproken eindigt de arbeidsovereenkomst wanneer de tijd waarvoor de overeenkomst is aangegaan is verstreken. Tussentijdse beëindiging kan dan alleen plaats vinden met instemming van de vervanger zelf (wederzijds goedvinden), door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter of – als dat is overeengekomen – door tussentijdse opzegging, waarvoor een ontslagvergunning is verkregen. In de wettelijke regeling ouderschapsverlof is expliciet neergelegd dat de werkgever verplicht is in te stemmen met een verzoek van de ouderschapsverlofganger om het verlof niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. «Gewichtige redenen» houdt een evenwichtige belangenafweging in tussen de belangen van de verlofganger bij het afbreken van het verlof enerzijds en die van de werkgever anderzijds. Het hebben voorzien in vervanging van de verlofganger zal zeker een belangrijk aspect zijn in die belangenafweging. Uit de evaluatie van de wettelijke regeling ouderschapsverlof is overigens niet gebleken dat van de mogelijkheid van tussentijds afbreken gebruik is gemaakt.

De leden van de PvdA-fractie hadden er nota van genomen dat vervanging niet hoeft plaats te vinden op dezelfde functie als die van de verlofganger en dat de werkgever voor de vervanging gebruik kan maken van bestaande regelingen voor gesubsidieerde arbeid. Bij amendement in de Tweede Kamer werd daaraan de doelgroep van de Wet op de (Re)integratie arbeidsgehandicapten toegevoegd. De leden hadden geen anticumulatiebepalingen kunnen vinden en daarom had de door deze leden beschreven casus en gemaakte rekensom naar hun mening realiteitswaarde. Zij vroegen zich af of het geen aanbeveling zou verdienen om enige criteria aan te leggen bij de aard van de vervanging of om een zekere mate van anticumulatie van bijdragen en/of subsidies uit verschillende publieke bronnen te bewerkstelligen.

In het wetsvoorstel worden aan de vervanging van de verlofganger zoals bekend reeds een aantal eisen gesteld. Deze eisen vloeien vooral voort uit het uitgangspunt van budgettaire neutraliteit. Daarnaast worden er zo weinig mogelijk beperkingen aan de vervanging gesteld. Vandaar dat de regering niet de eis wil stellen dat vervanging hoeft plaats te vinden op dezelfde functie als die van de verlofganger. Een zekere mate van anticumulatie van de bijdragen en/of subsidies uit verschillende publieke bronnen bestaat in tegenstelling tot wat de PvdA-fractie veronderstelt wel degelijk. Zo wordt in de Wet op de (Re)integratie arbeidsgehandicapten (artikel 17) het Lisv de mogelijkheid gegeven cumulatie met de WIW te voorkomen. De door de PvdA-fractie gemaakte rekensom is derhalve niet juist. Voorts wil de regering er op wijzen dat toekenning van een budget alleen geschiedt voor de periode dat iemand in dienst wordt genomen. Voor een halfjaarscontract is het plaatsingsbudget dus f 6000. Daar kunnen voor de werkgever ook kosten tegenover staan voortvloeiend uit het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte. Al met al is er dan ook geen sprake van een onevenredig ruimhartige toekenning van bijdragen of subsidies.

De leden van de fractie van de PvdA die hun verbazing uitspraken over het feit dat indien de vervanging voortijdig wordt beëindigd dit geen consequenties heeft voor de loopbaanonderbrekingsfinanciering van de verlofganger, zij gewezen op artikel 6, derde lid, van de onderhavige wet,



waarin is vastgelegd dat het Lisv de financiering in het geval van het ontbreken van een vervanger verhaalt op de werkgever.

Nu slechts onder bepaalde voorwaarden arbeidspools in aanmerking komen om vervangers beschikbaar te stellen, is het zaak over een overzicht van valide arbeidspools te kunnen beschikken. De leden van de CDA-fractie vroegen of een dergelijk overzicht beschikbaar is. Zoals reeds in de memorie van toelichting van het wetsvoorstel is verwoord laat de praktijk een heel scala aan vormen van arbeidspools zien en lijkt de ontwikkeling naar nieuwe vormen nog niet ten einde. Ook in de sector van het midden- en kleinbedrijf bestaat er een groeiende belangstelling voor. Van recente datum zijn bijvoorbeeld ontwikkelingen om arbeidspools op te richten op een bepaalde locatie, bijvoorbeeld een winkelcentrum, teneinde de doorgaans kleinere werkgevers aan snel inzetbare werknemers te helpen. Naast de uitzendbureaus zijn er door sociale partners arbeidspools opgericht voor scholing en arbeidsbemiddeling voor een specifieke bedrijfstak, dan wel opgericht ten behoeve van een beroepsgroep, om in een bepaalde regio de tijdelijke vervanging bij bijvoorbeeld ziekte of verlof te verzorgen. Van al deze arbeidspools moet worden nagegaan of hun doelstelling (mede) is gericht op de arbeidsbemiddeling van uitkeringsgerechtigden.

Gezien deze ontwikkelingen ontbreekt een overzicht van alle bestaande en in oprichting zijnde arbeidspools die ten doel hebben uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen en deze ter beschikking te stellen aan andere werkgevers. Het komt de regering voor dat het in het belang van de arbeidspools zelf is om zich als valide pool in het kader van de wet financiering loopbaanonderbreking kenbaar te maken. Mogelijk ligt hier ook een taak voor de branches en ondernemersverenigingen. De regering is bereid om na te gaan op welke wijze aan die bekendheid van de kant van de overheid kan worden bijgedragen.

De minister zal het percentage herintreders eens per jaar vaststellen. De leden van de CDA-fractie wilden weten of dit nu betekent dat de ministeriële regeling voor het vaststellen van dit quotum eerst een jaar na inwerkingtreding van de wet zal gaan gelden.

Het eerste jaar zal worden uitgegaan van een schatting, nl. 10% van het geschatte aantal verlofgangers. Zal bij een té krappe schatting een inhaalslag mogen worden gemaakt?

Waarom, zo vroegen deze leden, wordt in dit opzicht de eis van budgettaire neutraliteit zo stringent gehanteerd?

Bij de ramingen van deze wet is op basis van een behoefte-onderzoek ervan uitgegaan dat vijf jaar na de invoering van de wet jaarlijks structureel 56 000 personen gebruik van deze regeling zullen maken. Uitgaande van een quotumpercentage van tien procent zou dit vijf jaar na invoering van deze wet structureel 5600 vervangers zonder uitkering per jaar betekenen. De regering zal rekening houden met een marge, waarbij de structurele situatie van 56 000 verlofgangers per jaar ook eerder, namelijk in ongeveer twee jaar, kan worden bereikt. Dit betekent voor het eerste jaar (geheel 1998) een quotum van 3000 vervangers zonder uitkering. De regering gaat ervan uit dat deze raming ruim voldoende zal zijn en dat een inhaalslag niet nodig zal zijn, maar zal er zonodig wel voor opteren.

Tenslotte vroegen de leden van de PvdA-fractie met betrekking tot de vervangers of hun perspectief op een «echte» baan wordt vergroot nu ze ook via de specifieke arbeidspools her en der kunnen gaan vervangen? Moet er geen maximum verblijfsduur aan deelname aan een dergelijke arbeidspool verbonden worden?

De regering deelt de zorg die uit deze vraag spreekt niet. Het opdoen van werkervaring, ook als dat bij verschillende werkgevers gebeurt, vergroot de kansen op het verkrijgen van een «echte» baan. Betrokkene kan

immers bij sollicitaties verwijzen naar de ervaring die hij/zij op het desbetreffende werkterrein heeft opgedaan. Gelet hierop is het naar het oordeel van de regering ook niet wenselijk om aan de verblijfsduur in een arbeidspool een maximum te verbinden. Indien betrokkene vòòr het bereiken van de gestelde maximumduur geen vaste werkkring heeft gevonden, zou dit namelijk tot gevolg hebben dat betrokkene weer geheel buiten het arbeidsproces komt te staan, hetgeen zijn/haar concurrentiepositie bij het verkrijgen van een vaste werkkring zou verslechteren.

### **Organisatie van de uitvoering**

De leden van de VVD-fractie vroegen zich af waarom er voor gekozen is de uitkeringen ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf) te laten komen, terwijl dit fonds niets of nauwelijks iets met de loopbaanonderbreking van doen heeft. Deze leden vroegen of geldstromen niet door elkaar gaan lopen en of er andere mogelijkheden van financiering waren en waarom is daarvoor niet gekozen?

De keuze om de loopbaanonderbrekingsfinanciering ten laste van Awf te brengen is voortgekomen uit de overweging dat het wenselijk is om bij de vormgeving van de financieringsstructuur zoveel mogelijk aan te sluiten bij de bestaande structuren zodat geen apart fonds behoeft te worden opgericht en kan worden aangesloten bij de reeds bestaande toezicht- en verantwoordingsstructuur.

Gelet op de betrokkenheid van het Lisv bij de uitvoering en de beoogde bekostiging vanuit met name de bespaarde WW- uitkeringen ligt het daarom in de rede de financiële tegemoetkoming en de uitvoeringskosten ten laste van Awf te laten komen. Een gedeelte van de benodigde financiële middelen, corresponderend met de bespaarde WW-uitkeringen is immers al aanwezig in het Awf. Het grootste deel van de overige benodigde middelen zullen als een bijdrage van het Rijk in het Awf gestort worden, uit de besparingen op Abw-uitkeringen en de wachtgeld-uitkeringen van ambtenaren en onderwijspersoneel.

### **Relatie met andere wettelijke regelingen**

Bij de leden van de CDA-fractie rees de vraag of bij palliatief verlof ook onderzocht is of financiering via de AWBZ tot de mogelijkheden behoort. De vraag of het mogelijk is palliatief verlof met behulp van de AWBZ te financieren speelde al eerder. Zo heeft in 1990 de Commissie Sociale Verzekering van de Stichting van de Arbeid zich gebogen over de vraag of een financiële tegemoetkoming vanuit de AWBZ, in de kosten voor verlof om een naaste thuis te verplegen, wenselijk zou zijn.

Deze commissie concludeerde dat de mogelijk in een arbeidsvoorwaarde opgenomen mogelijkheid om in een voorkomend geval langerdurend verlof op te nemen voor de thuisverpleging van een zieke huisgenoot, niet strookte met het karakter van de AWBZ (een volksverzekering, waaraan iedereen meebetaalt). Daarmee zou immers onderscheid worden gemaakt tussen werknemers die voor een dergelijk verlof een financiële vergoeding ontvangen en degenen die voor dit verlof geen financiële tegemoetkoming ontvangen omdat ze geen betaalde arbeid opgeven. Bovendien werd men dan voor de keuze gesteld of de vergoeding een vast bedrag zou moeten zijn of zou moeten afhangen van de hoogte van het loon van de werknemer. De Commissie had dan ook ernstige twijfel of mede-financiering van verlof voor thuisverpleging vanuit de AWBZ wenselijk zou zijn. De regering heeft dit standpunt overgenomen en hiervan mededeling gedaan aan<sup>1</sup> de Tweede Kamer.

De leden van de PvdA-fractie vroegen om een nadere toelichting over het deeltijd onbetaald verlof in relatie tot de sociale verzekeringswetten. Deze leden vroegen zich af of voor het verlof-deel dan het regiem zoals

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 1990/91, 21 814, nr. 6  
pg. 36.

neergelegd in wetsvoorstel 25 618 geldt en voor het werk-deel het regiem van de normale dienstbetrekking.

Deze leden vroegen zich af hoe in deze situatie wordt omgegaan met de vaststelling van de eerste ziektedag, de voorschriften omtrent reïntegratie, met de dagloonbepalingen en de wachttijd voor de WAO? Hoe wordt – indien betrokkene voor de aanvang van de verlofperiode al Ziekenfonds-verzekerde was – de premie Zfw samengesteld? Wat is de positie als de deeltijdverlofganger werkloos wordt, bijvoorbeeld omdat het bedrijf failliet gaat?

Met betrekking tot deeltijd onbetaald verlof is in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel aangegeven dat de problematiek van de eerste ziektedag in die situatie niet speelt. Immers op grond van de resterende dienstbetrekking zal sprake zijn van een recht op loondoorbetaling bij ziekte en een verplichte verzekering voor de werknemersverzekeringen. In die situatie geldt evenals bij voltijd onbetaald verlof dat als eerste ziektedag moet worden aangemerkt de eerste werkdag waarop gezien de verlofafspraken gewerkt zou worden maar wegens ziekte niet is gewerkt. Bij deeltijd onbetaald verlof is dat de eerste deeltijdwerkdag waarop wegens ziekte niet is gewerkt.

De wachttijd voor de WAO begint ook op dit moment te lopen. Bij volledig onbetaald verlof is dat de eerste werkdag na afloop van het verlof. Er is dus geen sprake van eerste ziektedag voor het werkdeel en een eerste ziektedag voor het verlofdeel.

De reïntegratie-activiteiten kunnen al tijdens het deeltijd onbetaald verlof ter hand worden genomen op basis van de overeengekomen nog te werken uren.

Omdat de verplichte verzekering voor de Ziektewet gedurende deeltijd onbetaald verlof op grond van de resterende dienstbetrekking gecontinueerd wordt zal ook de daaraan gekoppelde verplichte verzekering voor de Ziekenfondswet gecontinueerd worden. De premieheffing voor de Zw zal afgestemd zijn op het resterende loon gedurende het verlof. Met betrekking tot de vaststelling van het inkomen voor de ziekenfondsgrens wordt in het onderhavige wetsvoorstel gesteld dat inkomenswijzigingen ten gevolge van het verlof niet mogen leiden tot wijzigingen in de verzekeringssituatie voor de Zfw.

Daarom wordt in wetsvoorstel 25 618 voorgesteld artikel 3, vierde lid onderdeel d van de Ziekenfondswet zo te wijzigen dat geen rekening wordt gehouden met wijzigingen van het loon, die tijdens de duur van dienstbetrekking plaatsvinden of hebben plaatsgevonden als gevolg van het genieten van onbetaald verlof. In de formulering van dit artikel wordt daarbij verwezen naar de definitie van onbetaald verlof in de ZW. Deze definitie in de ZW heeft echter betrekking op voltijd verlof omdat alleen in de situatie van volledig verlof, waarbij geen loon of minder dan de helft van het normale loon wordt genoten, nadelige effecten in de ZW gerepareerd moesten worden. Als gevolg van deze koppeling aan de definitie in de ZW moet bij deeltijd onbetaald verlof echter wel rekening gehouden worden met de inkomenswijziging ten gevolge van verlof. Dit was niet beoogd omdat particulier verzekerden dan tengevolge van deeltijdverlof Zfw-verzekerd kunnen raken en zich na afloop van het verlof weer opnieuw particulier moeten verzekeren (met eventuele acceptatieproblemen). Ik ben voornemens om deze technische omissie te herstellen en zal dit in de Veegwet, die op mijn departement wordt voorbereid, laten opnemen.

Met betrekking tot de vraag over de positie van deeltijdverlofganger bij intredende werkloosheid gedurende de verlofperiode kan worden opgemerkt dat het (deeltijd)verlof eindigt op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt.

Gezien de voorgestelde definitie van onbetaald verlof in de WW, het voor een gedeelte of geheel van de arbeidstijd overeengekomen verlof, zal ook ingeval van deeltijdverlof bij de vaststelling van arbeidsurenverlies en het

dagloon en bij de vaststelling of is voldaan aan de wekeneis de periode van verlof buiten beschouwing worden gelaten, tenzij dit zou leiden tot lagere aanspraken.

De leden van de PvdA-fractie stelden een vraag over een casus van samenloop van een Anw-uitkering en zorgverlof op basis van de loopbaanonderbrekingsfinanciering.

Er is sprake van een Anw-gerechtigde die gaat samenwonen met een hulpbehoevende. Op grond van de aangekondigde versoepeling van de Anw voor deze situatie behoudt de Anw-gerechtigde een Anw-uitkering van 50% (uiteraard slechts voor zover en zolang aan de overige van toepassing zijnde Anw-voorwaarden wordt voldaan). Deze Anw-gerechtigde werkt vervolgens in deeltijd. Dit deeltijd-inkomen leidt, met in acht neming van de vrijlatingsregels, eventueel tot vermindering van de Anw-uitkering.

Vervolgens neemt de Anw-gerechtigde op basis van de wet financiering loopbaanonderbreking zorgverlof op en ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding zal op basis van de vigerende systematiek in het Inkomensbesluit Anw moeten worden aangemerkt als inkomen in verband met arbeid; er is namelijk geen sprake van een inkomen met een arbeidsvoorwaardelijk karakter maar van een wettelijke uitkering. Hierop is geen vrijlating van toepassing.

Het opnemen van zorgverlof in deze situatie zal er dus naar verwachting toe leiden dat het totale inkomen van de Anw-gerechtigde daalt. Hierin onderscheidt deze situatie zich overigens niet van andere; er zal immers altijd sprake zijn van een inkomensachteruitgang bij het opnemen van verlof.

### **Budgettaire gevolgen**

De leden van de VVD-fractie vroegen om een nadere onderbouwing van de budgettaire neutraliteit. Ze benadrukten hierbij dat budgettaire neutraliteit afhankelijk is van de bespaarde uitkeringen en dus ook van de mate waarin herintreders zonder uitkeringen via deze regeling aan het werk kunnen komen.

In de regeling is afgesproken dat 10% van de vervangers mag bestaan uit personen zonder vrijvallende uitkering. Het geraamde batige saldo van kosten en besparingen voor de collectieve sector, 50 mln gulden per jaar, biedt hiervoor voldoende ruimte. In de memorie van toelichting was dit batige saldo geraamd op 60 mln gulden per jaar, ten gevolge van de wijziging van de staffeling van de verlofvergoeding in een glijdende schaal is het iets afgenomen.

De leden van de CDA-fractie waren van mening, dat het van uitermate groot belang is, dat de inkomensafhankelijke regelingen na toekenning van het verlof en de loopbaanonderbrekingsfinanciering zo spoedig mogelijk worden aangepast of eventueel tot gelding kunnen worden gemaakt. Zij vroegen hoe hierin zal worden voorzien.

Zoals toegezegd zal voorlichting worden verstrekt over de gevolgen van een terugval in inkomen in geval van verlof, voor het in aanmerking komen voor inkomensafhankelijke regelingen.

Of de inkomensafhankelijke regelingen direct rekening (kunnen) houden met een vermindering van inkomen dan wel eerst na enige tijd daarop reageren verschilt van regeling tot regeling. De voorlichting, die uitgaat van de regelingen zoals zij thans gelden, zal daarop ook ingaan.

De leden van de CDA-fractie vroegen zich af of de bedrijfseffecten niet te beperkt worden afgeschilderd, namelijk beperkt tot een aantal sectoren, terwijl de positieve benadering van de Stichting van de Arbeid op een breed draagvlak zou kunnen duiden.

Het gebruik van de loopbaanonderbrekingsregeling kan zich in principe in alle sectoren voordoen. Op basis van de resultaten van het OSA-onderzoek (onder zowel werkgevers als werknemers) naar praktische haalbaarheid van een loopbaanonderbrekingsregeling is bekeken in welke sectoren de regeling met name gevolgen zal hebben. De schatting van de bedrijfseffecten betreft echter de effecten voor het bedrijfsleven als geheel. Hierbij zijn geen specifieke sectoren buiten beschouwing gelaten.

### **Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid**

De leden van de CDA-fractie konden de redenering volgen dat het wetsvoorstel «natuurlijke remmen» bevat die oneigenlijk gebruik kunnen tegengaan, maar vonden het vreemd dat een verlofganger wél met sancties geconfronteerd kan worden. Een en ander valt echter goed met elkaar te rijmen. De «natuurlijke remmen» tegen oneigenlijk gebruik zijn bijvoorbeeld gelegen in het feit dat de werkgever met het verlof moet instemmen, in het feit dat het verlof doorgaans onbetaald is en in het feit dat de werkgever een te betalen vervanger in dienst moet nemen. De boetebepaling heeft echter betrekking op het niet-nakomen van verplichtingen tot het verstrekken van inlichtingen door de verlofganger of de werkgever. Het gaat bij deze boetebepaling om een bepaling die – in navolging van sociale verzekeringswetten – in het wetsvoorstel is opgenomen.

In antwoord op de vraag van de leden van de fractie van de PvdA, of de onderhavige regeling niet een verkapte subsidiëring kan zijn bij de overgang van voltijd- naar deeltijdwerk, merkt de regering op het beslist niet uit te sluiten dat werknemers na afloop van verlof besluiten om definitief hun arbeidsomvang terug te brengen en in deeltijd te gaan werken. Ouderschapsverlof bijvoorbeeld vervult duidelijk ook een functie om het werken in deeltijd uit te proberen en bijvoorbeeld ook de werkgever te laten zien dat deeltijdwerk een haalbare optie is. Voor de uitvoering van de regeling door het Lisv is van belang dat er een verlofafspraak is tussen werkgever en werknemer en dat de verlofganger tijdens het verlof wordt vervangen. Wat er na het verlof gebeurt is voor de uitvoering van de wet niet van belang. In welke mate de onderhavige wet leidt tot een betere verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid, bijvoorbeeld ook omdat na afloop van het verlof mannen meer structureel hun arbeidstijd aanpassen door in deeltijd te gaan werken, zal wel een van de onderdelen van de al eerder genoemde evaluatie zijn.

Ook ingeval van mogelijke wijzigingen in de verlofbesteding tijdens het verlof is voor de uitvoering van de onderhavige wet niet van belang. Er wordt tijdens het verlof niet gecontroleerd of het verlof conform de afspraak wordt genoten. Ook hiervoor geldt dat bij de evaluatie zal worden nagegaan of met het door middel van de onderhavige wet gefinancierde verlof en vervanging een bijdrage is geleverd aan een hoogwaardig arbeidsbestel.

De leden van de PvdA-fractie gaven aan dat de gevolgen van het opnemen van onbetaald verlof voor de opbouw van aanvullende pensioenen groter zijn geworden nu door amendering in de Tweede Kamer de maximale verlofperiode van zes naar achttien maanden is veranderd en vragen om daar op in te gaan.

Bij het opnemen van verlof moet een onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds de gevolgen voor het nabestaanden- en invaliditeitspensioen en anderzijds de gevolgen voor het ouderdomspensioen. Door de systematiek van pensioenregelingen zijn met name voor de dekking van het nabestaanden- en/of invaliditeitspensioen de consequenties onevenredig groot als overlijden of invaliditeit plaatsvindt tijdens de

verlofperiode. Het kabinet heeft in het kabinetsstandpunt Arbeid en Zorg<sup>1</sup> en de nota Werken aan Zekerheid met name op deze consequenties gewezen. In vervolg op de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid in 1995 heeft het kabinet besloten om in 1998 een evaluatie plaats te doen vinden ten aanzien van de gevolgen van verlof voor aanvullende pensioenregelingen. Als uit deze evaluatie blijkt dat sociale partners er niet in geslaagd zijn om de belemmeringen voor het opnemen van verlof in pensioenregelingen weg te nemen, dan wil het kabinet tot regelgeving overgaan.

Met betrekking tot de gevolgen voor de opbouw van het ouderdomspensioen vindt het kabinet, uitgaande van het principe dat pensioen uitgesteld loon is, volledige pensioenopbouw van het ouderdomspensioen over de periode waarin geen of minder loon wordt betaald, niet vanzelfsprekend. Voorts zijn de gevolgen voor de opbouw van het ouderdomspensioen beperkt als de verlofperiode in verhouding tot de totale opbouwperiode van 40 jaar kort is. Het kabinet heeft zich tot nog toe op het standpunt gesteld dat de consequenties voor het ouderdomspensioen geen belemmering vormen voor het opnemen van verlof. Bovendien bevat het fiscale regime in Nederland toereikende mogelijkheden om vermeende gaten in deze sfeer te dichten.

Door amendering in de Tweede Kamer is de maximale verlofperiode van zes maanden veranderd in achttien maanden. Bij een maximale verlofperiode kan het tekort aan pensioenopbouw oplopen tot maximaal 2,6% van het eind- of gemiddeld loon, terwijl dit voor de amendementswijziging maximaal 0,88% van het eind- of gemiddeld loon bedroeg. Dit op een totaal van 70% van het eind- of gemiddeld loon, dat in veertig jaar kan worden opgebouwd. Bij de evaluatie van de gevolgen van verlof voor aanvullende pensioenregelingen zal tevens bezien worden of de gevolgen voor de pensioenopbouw daadwerkelijk een belemmering vormt voor het opnemen van verlof.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. P. W. Melkert

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
F. H. G. de Grave

---

<sup>1</sup> Brief van 29 april 1997, kamerstukken II, 1996–1997, 24 322, nr 11.