

Baarda

thans hierover wel nader informeren?

Over de conceptnota Derde eeuw spoor kon de minister op 24 april jongstleden nog geen mededelingen doen omdat de behandeling daarvan in de ministerraad nog niet was afgerond. De commissie wil graag van de minister vernemen wat thans de stand van zaken is met betrekking tot deze nota. Uit persberichten vernemen wij dat experimenten met marktwerking in gang worden gezet. Dit geldt dan met name voor Oostnet in Gelderland en Noordnet in Friesland. In De Leeuwarder Courant van zaterdag 6 juni jongstleden las ik daarover het volgende. "Met het voorbereiden van de aanbestedingen loopt Friesland vooruit op de invoering van de nieuwe Wet personenvervoer die het openbaar vervoer aan de vrije markt toevertrouwt. Als die wet er volgend najaar nog niet is, gaat de aanbesteding niet door maar krijgt de provincie toch de aanmoedigingspremie van 1,8 mln." Wil de minister ons meedelen hoever thans de voorbereiding van wetgeving is gevorderd en wanneer wij voorstellen tegemoet kunnen zien? De zorg van onze commissie is dat de indruk wordt gewekt dat reeds een proces in gang is gezet zonder dat daarvoor een wettelijk kader aanwezig is. Met nadruk wil ik er namens onze commissie op wijzen, dat aanvaarding van het onderhavige wetsvoorstel niet kan betekenen dat daarmee ook maar enige instemming wordt gegeven aan marktwerking en concurrentie op of om het spoor. Dat oordeel wordt voorbehouden tot het moment dat wetsvoorstellen daaromtrent in deze Kamer aan de orde zullen worden gesteld.

□

Minister Jorritsma-Lebbink:

Mijnheer de voorzitter! Ik dank de woordvoerder die namens alle fracties sprak voor zijn inbreng.

De onderhavige wetswijziging loopt geenszins vooruit op welke verdere besluitvorming over mogelijke marktwerking op of om het spoor dan ook. Dit is een beleidsarme vertaling van twee richtlijnen die in de Europese Unie en naar ik aanneem ook in deze Kamer breed worden gedragen. Het gaat over de vergunningverlening aan nieuwe spoorwegondernemingen en bestaande ondernemin-

gen voorzover het gaat over internationaal vervoer en samenwerkingsverbanden voor internationaal gecombineerd vervoer. Bovendien gaat het over de gebruiksvergoeding. Wij hebben in Nederland afgesproken dat die tot 2000 nul bedraagt, uitgezonderd de freight freeway omdat daarvoor een internationale overeenkomst moest worden gemaakt. Vanaf 2000 moeten wij daaraan een nadere invulling geven.

De heer Baarda heeft gevraagd of niet een proces in gang wordt gezet. Hij baseert dat op de berichten die in de kranten hebben gestaan over Oostnet in Gelderland en Noordnet in Friesland. Dat is niet het geval. Over het streek- en stadsvervoer is een beleidsnota gepresenteerd die verleden jaar in de Tweede Kamer is behandeld en afgerond met beleidsconclusies, die thans in een wetsvoorstel worden vastgelegd. De Wet personenvervoer ligt bij de Raad van State. Ik ga ervan uit dat die de normale procedure zal vervolgen. De berichten in de krant gaan slechts gedeeltelijk over de spoorwegonderdelen van beide bedrijven, maar impliceren in deze gevallen nog niet de introductie van marktwerking in de vorm van aanbesteden in het spoorvervoer. Dat kan ook niet omdat nog geen voorstel door het kabinet is gedaan om over te gaan tot marktwerking c.q. algemene decentralisatie van het spoorvervoer.

Wat de nota betreft, zou ik graag hebben gezegd, dat de leden die al in huis hebben. Dat is niet het geval. Het is raar als ik thans zou zeggen dat het kabinet volgende week de nota naar de Kamer stuurt. Het is niet gebruikelijk dat een demissionair kabinet een nota, die toch niet geheel van politiek ontbloot is, presenteert. Men zal moeten wachten totdat een nieuw kabinet geformeerd is dat een feitelijk besluit over zo'n belangrijk onderwerp als dit kan nemen. Ik zeg erbij dat het dan wel heel snel moet om de dooideenvoudige reden dat er op dit moment onduidelijkheid is over hetgeen er gaat gebeuren na 2000. Die duidelijkheid is van groot belang, misschien niet eens zozeer voor wat er op het hoofdnet gebeurt, maar in elk geval wel voor de ontwikkeling van de regionale lijnen. De belangrijkste lijnen in dat verband zijn de lijnen in de Randstad die onderdeel gaan uitmaken van systemen als Randstadrail, Randstadspoor en dergelijke. Daarover moet echt snel

duidelijkheid komen. Mijn intentie was, die al te hebben kunnen geven, zoals bekend. Dat is niet gelukt. Ik kan niet anders zeggen dan dat mij dat spijt. Waarschijnlijk spijt het de leden van deze Kamer ook, want ik denk dat iedereen in deze Kamer zit te popelen om eindelijk eens een debat over de werkelijke toekomst van het spoor te kunnen voeren. Ik kan de Kamer wat dit betreft volstrekt geruststellen dat deze beleidswijzigingen geenszins vooruitlopen op de nieuwe voorstellen inzake het spoor.

Nogmaals, ik hoop dat het wetsvoorstel inzake personenvervoer snel van de Raad van State terugkomt en dat het vervolgens in de Tweede Kamer en in deze Kamer behandeld kan worden. Ons streven is erop gericht dat de definitieve spoorwegwet die nodig is om ook alle andere veranderingen bij wet geregeld te krijgen, de beleidsrijke wijzigingen, voor 1 januari 2000 in het Staatsblad wordt geplaatst.

De beraadslaging wordt gesloten.

Het wetsvoorstel wordt zonder stemming aangenomen.

De vergadering wordt enige ogenblikken geschorst.

Aan de orde is de behandeling van de wetsvoorstellen:

- **Bepalingen inzake de financiering van de loopbaanonderbreking (Wet financiering loopbaanonderbreking) (25477);**
- **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 (25618).**

De **voorzitter**: Ik deel aan de Kamer mede, dat na de eerste termijn van de zijde van de Kamer een schorsing van ongeveer drie kwartier zal worden gehouden, niet om de minister in staat te stellen zich te beraden op het antwoord, want dat weet hij, maar wel om de Tweede Kamer van antwoord te dienen op aldaar te stellen vragen.

De beraadslaging wordt geopend.



Mevrouw **Van Leeuwen** (CDA): Mijnheer de voorzitter! In het rapport van de OESO "Shaping structural change, the role of women", verschenen in 1991, is een herkenbare aanzet gegeven tot een betere verdeling van betaalde en onbetaalde activiteiten. Anders gezegd: van arbeid en zorg, van arbeid en educatie. Uit dit rapport bleek duidelijk, dat een betere verdeling van betaalde en onbetaalde activiteiten niet alleen meer werkgelegenheid zal opleveren, maar evenzeer de seksegelijkheid in de vorm van gelijke kansen – want er is enig misverstand over dat begrip – zal vergroten en de kwaliteit van het leven zal verbeteren.

Deze boodschap kwam over en sedertdien is in een veelheid van rapporten verder geborduurd op dit thema, zijn ook toekomstscenario's ontworpen, hebben adviesorganen hun zegje gedaan en hebben – last but not least – sociale partners er blijk van gegeven open te staan voor wijzigingen in de organisatie van de arbeid. Deze positieve houding zal ongetwijfeld mede zijn ingegeven door de noodzaak snel te kunnen inspelen op zowel de veranderingen in de markt als op de technologische ontwikkelingen.

Wie van de werknemers echter een grote mate van flexibiliteit vergt, zal tevens moeten onderkennen dat de werknemers van vandaag ook verwachten dat er met hun persoonlijke omstandigheden rekening zal worden gehouden. Er is dus sprake van een alleszins verklaarbare ontwikkeling, waarbij het er zeker om gaat het ijzer te smeden als het heet is. Tenslotte heeft ook dit kabinet, en zeker deze minister, zich niet onbetuigd gelaten. De thans voorliggende wetsontwerpen zijn daarvan opnieuw duidelijke voorbeelden, hoewel een aantal kritische kanttekeningen noodzakelijk is.

In de verwachting dat de minister enkele weeffouten zal willen herstellen, kan de CDA-fractie met de voorliggende wetsvoorstellen instemmen. Het is overigens jammer, dat de noodzakelijke veranderingen de nodige tijd vergen en dat met name vrouwen – ongeveer 40% van hen participeert reeds in betaalde arbeid volgens de rapportage van het Sociaal en cultureel planbureau van 1996 – in toenemende mate

onder druk zijn komen te staan, de druk van de combinatie van arbeid en zorg. Hiernaast dreigt ook een zorgkloof te ontstaan, omdat in een vergrijzende samenleving de vraag naar zorg, van professionele zorgverleners en van vrijwilligers, steeds maar toeneemt. Hierbij is nog steeds de verdeling van de zorg over mannen en vrouwen uitermate scheef.

In de nota Kansen op combineren wordt de stand van zaken helder beschreven. Ik citeer: "Het grootste deel van de (onbetaalde) zorgarbeid wordt nog steeds door vrouwen verricht: circa 70%. Bij mensen die kinderen hebben, is het aandeel van vrouwen nog hoger. Ergo, de verbetering van de verdeling van het betaalde werk is niet gepaard gegaan met een verbeterde verdeling van het onbetaalde werk. Moederschap is vaak een ommekeer bij de verdeling van zorgtaken en bij de arbeidsparticipatie. De partners van uittrekders verminderen hun arbeidstijd doorgaans niet bij de komst van kinderen."

Het is op basis van deze korte analyse dan ook geen wonder dat ongeveer 2 miljoen Nederlanders problemen met het combineren van hun taken hebben; hiervan heeft ongeveer de helft thuiswonende kinderen. Het ongeduld onder de betrokkenen, maar ook in de gehele samenleving, valt dan ook zeer te begrijpen, ook al is een deel van de betrokkenen voor deze problematiek zelf op zijn minst medeverantwoordelijk. Niettemin vergt het maken van de cultuuromslag tijd en ook geld. Het gaat er bovendien om oplossingen te bedenken, die houdbaar zijn ook in tijden van economische recessie.

De CDA-fractie heeft in de uitwerking van een "waarden"volle samenleving, dat is een samenleving, waarin mensen zorg en verantwoordelijkheid voor elkaar en van generatie op generatie aanvaarden, in het rapport "Nieuwe wegen, vaste waarden" uitbreiding van het zorgverlof ten behoeve van kinderen, partners of ouders bepleit. In "Samenleven doe je niet alleen", het nieuwe verkiezingsprogramma, is hieraan uitwerking gegeven in samenhang met een ander belangrijk uitgangspunt, namelijk het primaat van de sociale partners op het terrein van de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Het is dan ook naar het oordeel van de CDA-fractie

in eerste instantie aan de sociale partners om de mogelijkheden hiervoor te scheppen op een zodanige wijze, dat de belangen van werknemers en werkgevers op evenwichtige en rechtvaardige wijze worden gediend.

Dat naast het zorgverlof, het educatieverlof in beeld is gekomen, achten wij een vanzelfsprekende zaak in een tijdsgewricht waarin scholing, scholing en nog eens scholing in feite tot een nieuw noodzakelijk thema, ook voor het kabinet, is geworden. Het zal in de komende decennia vooral moeten gaan om een nieuw arbeidsbestel, dat niet alleen hoogwaardig en flexibel is, maar tevens de werknemers voldoende kansen biedt om in alle levensfasen volwaardig te participeren.

Ook de minister sluit zich bij het primaat voor sociale partners aan en de CDA-fractie kan dit alleen maar toejuichen. Weliswaar bestempelt de minister dit als een voorzichtige start, een start die aansluit bij datgene wat de sociale partners ook denken te kunnen waarmaken, maar proeven wij hieruit toch niet een beetje het verlangen van de minister om als overheid verder te kunnen gaan? Hoe beoordeelt de minister dan de mogelijkheden voor het midden- en met name het kleinbedrijf om zorg- en educatieverlof te kunnen waarmaken?

In de voorliggende wetsontwerpen spreekt ons als CDA-fractie voorts aan, dat niet alleen de combinatie van arbeid en zorg, alsmede educatie in de weg van zorg- en educatieverlof middels financiering van de loopbaanonderbreking en een hierop afgestemde socialezekerheids-wetgeving in beginsel mogelijk wordt gemaakt, maar dat tevens kansen zullen worden geboden aan werklozen, herintreders en gehandicaptten.

De overheid levert met de voorgestelde financiële impulsen een duidelijke bijdrage om de sociale partners vanuit hun primaire verantwoordelijkheid een goede start te laten maken. Toch bestaat bij ons enige aarzeling. Ik noem dat de eerste weeffout. Zal de koppeling van verlof en vervanging namelijk wel het gewenste resultaat kunnen opleveren?

Zoals bekend, ligt er thans ook een initiatiefwetsvoorstel van mevrouw Bijleveld-Schouten in de Tweede Kamer. In dit initiatiefwetsvoorstel is

Van Leeuwen

de koppeling van voorwaarden, dat wil zeggen verlof in combinatie met vervanging, niet opgenomen. Dit op grond van de beduchtheid dat de hoogste prioriteit voor het CDA (het zorgverlof, maar ik voeg daar direct het educatieverlof aan toe) als gevolg van een té krappe arbeidsmarkt in de nabije toekomst en onvoldoende aansluiting van het aanbod op de vraag, ook binnen de gestelde termijn, in gevaar zou kunnen komen. Het zal er immers metterdaad om moeten gaan, dat sociale partners tezamen inzien dat een ander arbeidsbestel niet alleen méér flexibiliteit zal vergen, maar tevens meer mogelijkheden moet bieden aan hen die vooralsnog aan de kant staan en nog niet in het arbeidsproces zijn opgenomen. Ik herhaal dat wij het alleszins begrijpelijk vinden dat de minister met deze suggestie is gekomen.

Maar mochten door de steeds krappere arbeidsmarkt alsmede de onvoldoende en niet tijdige aansluiting hierbij toch knelpunten gaan ontstaan, dan gaan wij er zonder meer van uit, dat de minister ook tot bijstellingen bereid zal zijn. Bovendien zal een rol gaan spelen, dat de harde kern van het werklozenbestand meer en meer wordt bereikt, om nog maar niet te spreken over de moeilijk vervulbare vacatures. Kan de minister toezeggen, dat hierbij niet op de evaluatie zal worden gewacht? Trouwens, het lijkt ons geen overbodige zaak wanneer de minister nog eens aangeeft hoe hij op dit moment de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt inschat.

Is de minister van mening dat in iedere bedrijfstak altijd de juiste vervanging zal kunnen worden geboden, ook bij moeilijk vervulbare functies? Wat staat er te gebeuren als werkgever en werknemer het eens zijn over de noodzaak van verlof en er geen vervanging is? Betekent dit niet dat de werknemer dan gemakkelijk de dupe kan worden en indirect uiteraard ook de werkgever? De werkgever zal het er immers niet op laten aankomen, dat het LISV de financiering loopbaanonderbreking dan op hem verhaalt. Is dit overigens wel een billijke maatregel en pleit dit niet des te meer voor een op maat toegesneden vervangingsmaatregel? Het falen in dit opzicht zou een boemerangeffect kunnen hebben en dat beogen wij geen van allen. Nogmaals, de minister beoogt dit niet en zeker niet

de CDA-fractie. Wij doen dan ook een dringend beroep op de minister om bij de eerste signalen hieraan op een passende wijze aandacht te geven in de weg van het betrachten van de noodzakelijke soepelheid.

Ik doe daartoe zo dadelijk een suggestie voor een oplossing. De minister mag na onze toelichting zeker niet de indruk overhouden, dat wij op dit moment onder de koppeling willen uitkomen, maar sedert onze inbreng in het voorlopig verslag zijn wij vele malen geconfronteerd met het tekort aan verplegend personeel. Ik neem even één voorbeeld. Zal het in de zorgsector mogelijk zijn de medewerkers zorgverlof te geven en hun vervanging op afdoende wijze te regelen? In andere bedrijfstakken kan dat geheel anders liggen. Dat zou in een gedifferentieerde uitwerking, maar ook bij een ontsnappingsclausule, kunnen worden meegenomen. Naar wij hebben begrepen, stuit de vervanging momenteel ook in België op moeilijkheden.

Hierbij wil de CDA-fractie ten slotte nog aantekenen, dat de uitweg die de minister biedt, namelijk geen verplichte vervanging op hetzelfde niveau, maar ergens anders binnen dezelfde arbeidsorganisatie, in een klein bedrijf nauwelijks soelaas kan bieden, alsook in grote bedrijven vaak niet mogelijk is. Ik houd even vast aan mijn voorbeeld: een verpleegkundige vervangen door een keukenassistente is uitgesloten. Kortom, wil de minister, die de door ons gesignaleerde problemen alleszins voorstelbaar vindt – ik citeer pagina 1 van de nadere memorie van antwoord – zijn grote creativiteit hierop nog eens loslaten?

Mijnheer de voorzitter! Wij komen bij de tweede weeffout, die wij nog belangrijker vinden. Wij blijven als CDA-fractie met de minister fundamenteel van mening verschillen over het niet maken van een uitzondering voor eenoudergezinnen in het kader van de loopbaanonderbreking, zoals deze ook geldt bij het ouderschapsverlof, dat wil zeggen met de koppeling aan de mogelijkheid van aanvullende bijstand. Uiteraard moet ook hier de betrokken werknemer vrijwillig kiezen voor het verlof, waarbij één van de afwegingspunten zijn of haar inkomenspositie zal zijn. Alleen, er valt bitter weinig te kiezen. Met andere woorden, die keuze zal negatief moeten uitvallen wanneer

door het opnemen van zorg- of educatieverlof het inkomen belangrijk of zelfs maar in geringe mate onder het sociaal minimum zal dalen. Eén groep werknemers die het over het algemeen toch al zeer moeilijk heeft en in hoge mate kwetsbaar is, heeft dus geen keuze en wordt hierdoor in feite uitgesloten van de mogelijkheid, zorgverlof op te nemen. Dat is niet alleen hard, zeker als het zorgverlof noodzakelijk is geworden door ernstige ziekte van een kind, maar dan is er onzes inziens ook duidelijk sprake van rechtsongelijkheid. Bovendien, wat verandert er aan de feitelijke situatie? Zal een alleenstaande moeder, bijvoorbeeld met een kind met leukemie, niet gedwongen worden haar baan op te geven en valt zij dan toch ook niet terug op de bijstand? De CDA-fractie kan zich niet voorstellen dat er dan zal worden gezegd dat zij onder die omstandigheden maar moet gaan werken. Deze werkneemster is dan echter wel haar baan, meestal baantje, kwijt met alle gevolgen van dien voor de toekomst. In relatie tot het ouderschapsverlof is het enige onderscheid dat loopbaanonderbreking minder dwingend is, zo stelt de minister. So what, zou ik zeggen. Verder merkt de minister op dat er daarmee sprake zou zijn van het afwentelen van de financiële gevolgen van een vrije keuze op de bijstand. Toen ik dat las was zelfs ik metterdaad even sprakeloos! Maar dat is toch ook bij ouderschapsverlof het geval? Ook hier is er sprake van een vrije keuze. Betrokkenen behoeven van hun recht geen gebruik te maken en bij ernstige ziekte is er eerder sprake van een "gedwongen" keuze. De CDA-fractie is derhalve bepaald niet overtuigd geworden door de door de minister aangevoerde argumenten en zij doet een uitermate dringend beroep op de minister, deze weeffout te herstellen.

Binnen het kader van de Wet op de loopbaanonderbreking, ook wanneer de overheid uitsluitend faciliteert, moet er sprake kunnen zijn van gelijke kansen. Deze zijn er niet. Naast de alleenstaande ouder is er een tweede categorie, namelijk de alleenstaanden met een minimaal inkomen die ook willen zorgen voor familie of naasten. Ik denk aan de alleenstaande dochter die haar moeder wil verzorgen. Is de minister nu echt niet bereid, voor deze categorieën eveneens de mogelijkheden van de Wet op het ouderschaps-

Van Leeuwen

verlof te doen gelden? Dit mede in de wetenschap dat deze zware, dubbele belasting anders ook vaak tot uitval zal leiden. Het heeft onzes inziens ook niet van doen met de vraag of er sprake is van een wettelijk recht op zorg- en educatieverlof. Ook wie er bewust voor kiest, het recht op verlof bij de individuele werkgever en werknemer te laten, zoals de wetgever in onze ogen thans terecht doet, behoeft zich er niet van te laten weerhouden de eenoudergezinnen en alleenstaanden extra te faciliteren bij getoond besef van verantwoordelijkheid. Dat is het immers terdege, als men ook een zorgplicht op zich wil nemen. Dat getoonde besef van verantwoordelijkheid behoort de harde randvoorwaarde te zijn. Welnu, daar is duidelijk sprake van. Wij dagen de minister, die zich wel eens met de titel "gezinsminister" heeft getooid, dan ook uit. Ik gun de minister gaarne zijn titel, want die kan de minister vandaag waar maken. Wanneer een moeder of vader die er alleen voor staat, zijn ernstig zieke kind een half jaar wil verzorgen, of wanneer de alleenstaande palliatief verlof wil nemen om zijn of haar moeder te verzorgen, daag ik de minister uit, voor deze twee categorieën eveneens de mogelijkheid van aanvullende bijstand te openen, gelet op dit getoonde besef van verantwoordelijkheid.

Werkgevers zullen echt ter wille van deze twee categorieën werknemers niet nalaten om voor alle medewerkers aanvullende voorzieningen te treffen, en anders zullen zij op grond van de aanbevelingen en het advies van de Stichting van de arbeid hiertoe door de werknemers wel worden aangezet; tenminste, daar gaat de CDA-fractie van uit. En het is uiteraard vanzelfsprekend dat deze aanvullende bijstand slechts behoort te worden gegeven, totdat het sociaal minimumniveau anderszins is bereikt. Of moeten wij hier wachten, mijnheer de voorzitter, op de behandeling van het wetsvoorstel-Bijleveld-Schouten, dat hiervoor wél de gevraagde oplossing heeft aangedragen?

Ten slotte dient nog te worden opgemerkt, dat de opmerking over het sparen van verlof voor deze categorieën in wezen navrant is, vanuit de praktijk geredeneerd. Die verlofdagen zijn al lang en breed opgemaakt, al was het alleen maar als vandaag – het valt niet onder de

bijzondere calamiteit – vele moeders en zeker de alleenstaande moeders gedwongen zullen zijn vrij te nemen om hun kind vanwege de staking op te vangen.

Uiteraard moet de CDA-fractie, mijnheer de voorzitter, ook nog even terugkomen op de financiering van het palliatieve verlof, waarbij we de minister overigens zeer erkentelijk zijn voor de wijze waarop hij aan deze zaak aandacht heeft willen geven. Maar onze suggestie was ingegeven juist door de op zich toe te juichen gewijzigde situatie, verzeleken bij een aantal jaren terug. Immers, terecht stelt de minister dat de commissie sociale verzekering van de Stichting van de arbeid de onderbrenging in de AWBZ toen heeft afgewezen op grond van het dan optredende onderscheid binnen een volksverzekering tussen enerzijds werknemers die voor een dergelijk verlof een financiële vergoeding ontvangen en anderzijds degenen die voor dit verlof geen financiële tegemoetkoming ontvangen, omdat zij geen betaalde arbeid opgeven. Deze groep is echter sterk slinkende. De combinatie van de financiering van de loopbaanonderbreking én de AWBZ zou overigens met enige inventiviteit deze bezwaren kunnen ondervangen. De andere bezwaren van de commissie spraken reeds toen en ook nu de CDA-fractie niet zo aan. In feite wordt nu met deze regeling in het kader van loopbaanonderbreking voor het palliatieve verlof de professionele thuisverpleging ontlast. De CDA-fractie begrijpt zeer wel dat het huidige voorstel thans het maximaal haalbare is, waarvoor wij het kabinet, als een eerste begin, zeker erkentelijk zijn, maar wij zullen bij gebleken ontoereikendheid in het kader van die koppeling er zeker op terugkomen.

De CDA-fractie heeft ook met belangstelling kennisgenomen van de diverse opmerkingen over de arbeidspools, maar is hiermede niet onverdeeld gelukkig. Immers, de vraagstelling naar een overzicht van alle bestaande en in oprichting zijnde arbeidspools was vooral ingegeven door de op dit terrein hier en daar aanwezige noodzaak tot enige controle. Het gaat de CDA-fractie derhalve nadrukkelijk niet om de arbeidspools die door de sociale partners zijn opgericht voor scholing en arbeidsbemiddeling voor een specifieke bedrijfstak. Het zal de

minister toch niet onbekend zijn dat niet uitsluitend vanuit deze achtergrond arbeidspools zijn opgericht, ook al pretenderen zij uitkeringsgerechtigden aan werk te helpen.

Uiteraard willen wij ons graag aansluiten bij de opmerking dat hier ook een taak ligt voor de branches en de ondernemersverenigingen om hun oordeel over bonafide arbeidspools aan hun leden bekend te maken. Niettemin zullen wij het op prijs stellen, wanneer ook de minister hier de toegezegde bijdrage wil leveren, juist ook om een blijven hangen in de arbeidspools te voorkomen en ervoor te zorgen dat doelgroepen aan de bak komen en verder worden geholpen. Met de PvdA-fractie delen wij de zorg hierover. Het gaat er metterdaad om dat het perspectief op een zogeheten "echte" baan wordt geopend.

Is er overigens al iets meer te melden over het overleg met organisaties uit het midden- en kleinbedrijf? Op welke wijze zal voorts worden vastgesteld dat werkgevers uitsluitend een eigenlijk gebruikmaken van de mogelijkheden tot vervanging, zeker nu er geen verplichting is om zich te wenden tot Arbeidsvoorziening?

Een volgende opmerking betreft het al dan niet ontbreken van voldoende controle op de besteding van het verlof, respectievelijk op de verlofdoelen. Immers, de "ruimte voor andere activiteiten" en "behoefte aan recuperatie" laten zich niet zo gemakkelijk duiden. De minister zal het toch met ons eens zijn dat er gemakkelijk sprake kan zijn van oneigenlijk gebruik, om het woord misbruik nog maar even achterwege te laten. Kortom, er is naar beide kanten, werkgevers en werknemers, sprake van een behoorlijke mate van fraudegevoeligheid. Ook hier is er sprake van een weeffout. Trouwens, de minister komt ook in strijd met de indertijd in zijn adviesaanvraag aan de Stichting van de arbeid en de Raad voor het overheidspersoneelsbeleid gestelde randvoorwaarde: het serieus in acht nemen van de risico's van misbruik en oneigenlijk gebruik, zowel ten aanzien van het verlof als met betrekking tot de verlofganger. Daarom is het ook van wezenlijk belang, de uitvoeringsprocedure van het LISV te kennen, dat wil zeggen het model dat, de randvoorwaarden van rechtmatigheid in aanmerking nemend, een minimum aan

Van Leeuwen

uitvoeringstaken met zich brengt, zoals de minister in de schriftelijke beantwoording stelt. Wij zijn benieuwd. Gelet op de strengheid met betrekking tot fraudes in andere wetgeving heeft ons deze opstelling verwonderd. Wij sluiten ons dan ook van harte aan bij de kritische opmerkingen van de PvdA-fractie in de gewisselde stukken, die ongetwijfeld zullen worden herhaald.

De CDA-fractie heeft de minister doen weten het voorts van uitermate groot belang te achten, dat de inkomensafhankelijke regelingen na toekenning van het verlof en de loopbaanonderbrekingsfinanciering zo spoedig mogelijk worden aangepast of eventueel tot gelding kunnen worden gemaakt. Op de vraag op welke wijze hierin zou kunnen worden voorzien is een antwoord gekomen dat ons nog niet heeft gerustgesteld. Met name de opmerking dat het van regeling tot regeling verschilt of direct dan wel eerst na enige tijd kan worden gereageerd, laat toch wel bijzonder veel ruimte voor interpretatie. Juist voor eenpersoonsgezinnen maar ook voor alleenstaanden zou door het rekbare begrip "eerst na enige tijd" een nieuwe barricade kunnen worden opgeworpen. Het gaat dan niet uitsluitend om de voorlichting, hoe belangrijk ook, maar ook om de concrete invulling. Wij stellen het op prijs wanneer de minister op deze problematiek toch nog eens wat dieper ingaat.

De CDA-fractie heeft ook de noodzaak van een gelijke vervangingsperiode met de oorspronkelijk overeengekomen verlofperiode aan de orde gesteld. In de naar het oordeel van de minister sporadisch voorkomende en ook uitzonderlijke gevallen van een kortere verlofperiode dan overeengekomen, biedt het in het Burgerlijk Wetboek neergelegde goed werkgeverschap voldoende soelaas. Wij hadden deze mogelijkheid over het hoofd gezien en geven deze gaarne het voordeel van de twijfel, maar blijven toch meer zien in een uitgewerkte procedure zoals bij het wettelijk geregelde ouderschapsverlof.

Samenvattend vindt de CDA-fractie dit wetsvoorstel een bescheiden begin. Met name voor vrouwen met gezinsverplichtingen, die veelal geneigd waren af te haken, kan het perspectief van een betrokken blijven in het arbeidsproces dichterbij

komen, evenals een betere verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen. Wij hopen dat van harte. Meer mogelijkheden tot educatief verlof zijn eveneens van wezenlijk belang, maar dan juist ook voor mensen met lage inkomens.

Het bescheiden begin kan nog doeltreffender worden door het wegnemen van de door ons gesignaleerde weeffouten. Kort samengevat: niet onverkort moet worden vastgehouden aan de koppeling van verlof aan vervanging en er moet ruimte worden geboden voor aanvullende bijstand aan eenoudergezinnen en alleenstaanden die onder het sociaal minimum terechtkomen. Ook moet er een betere invulling komen om misbruik en oneigenlijk gebruik te voorkomen.

□

Mevrouw **Gelderblom-Lankhout** (D66): Voorzitter! Vandaag behandelen wij twee wetsvoorstellen, een over de financiering van loopbaanonderbreking en een over het opnemen van onbetaald verlof. En dan staat er ook nog bij: het wegnemen van belemmeringen. Het kan geen toeval zijn dat wij deze wet bespreken op een dag dat er gestaakt wordt in de kinderopvang, maar het is wel zo. In het voorlopig verslag heb ik er melding van gemaakt, dat wij natuurlijk positief staan tegenover de financiering van de loopbaanonderbreking en de mogelijkheid van het opnemen van onbetaald verlof. De wet is echter dermate rigide, dat de twee uitgangspunten – de mogelijkheid van het opnemen van onbetaald verlof en de financiering van de loopbaanonderbreking – in strijd komen met het derde uitgangspunt: de vervanger moet zonder enige uitzondering komen uit het bestand van degenen die geen werk hebben. Dan ben je bezig met het zodanig in elkaar schuiven van op zichzelf voortreffelijke doelstellingen dat de laatste doelstelling de eerste twee gaat belemmeren. In de tijd dat er zeer veel werklozen waren, was dit niet zo'n probleem. Het ligt echter anders – daar hebben wij in het voorlopig verslag al uiting aan gegeven – naarmate er krapte op de arbeidsmarkt ontstaat. Op zichzelf is dat een goed teken, want dit betekent dat vier jaar lang werk, werk, werk heeft gewerkt. Maar nu zou wel eens kunnen blijken dat deze

wet te rigide is geformuleerd, want er is geen uitsluitingsbepaling mogelijk. Ik heb de minister daar uitdrukkelijk naar gevraagd. Ik heb zelfs het voorbeeld aangehaald van iemand die een parttimebaan heeft genomen in de hoop daar een fulltimebaan van te kunnen maken als iemand uitvalt, maar dat mag ook niet. Degene die net aan die parttimebaan is begonnen, heeft niet meer een zodanige afstand tot de arbeidsmarkt. Deze nogal rigide manier van kijken naar dit probleem zal de doelstellingen van de wet, naarmate die langer functioneert en de arbeidskrachte toeneemt, ernstig belemmeren.

Ik sluit mij aan bij de vragen van het CDA over de eengezinsituatie. Ik ben het volstrekt eens met wat mevrouw Van Leeuwen daarover heeft gezegd. Haar verhaal op dat punt heeft zij wat mij betreft ook namens ons gehouden.

Ik sluit mij ook aan bij het gestelde over de vervanging. Ik heb daar in het voorlopig verslag en bij de behandeling van andere wetten meermalen over gesproken. Ook dit is weer een voorbeeld van een wet, waarbij ik het gevoel heb dat degenen die deze hebben bedacht, alleen de grote bedrijven in hun hoofd hebben gehad en niet de kleinere, ook niet de eenpersoons-situaties. Vandaar het volgende voorbeeld.

Een dokter heeft een doktersassistente. De assistente wordt zwanger. Zij wil er graag een paar maanden uit, dus zij wil worden vervangen. Dat is een normale, reële situatie. In de bak is helaas geen doktersassistente te vinden. Gelukkig heeft de vrouw van de dokter vroeger ook haar diploma gehaald. Zij neemt het werk van de doktersassistente tijdelijk over. Er kan ook nog een werkloze werkster worden gevonden. Wat doet de dokter dus? Hij neemt de werkster in dienst, terwijl zijn vrouw het werk van de doktersassistente tijdelijk overneemt. Er was een collega te vinden die tijdelijk fulltime zou willen werken, maar deze wet sluit dat uit. Zo zijn er nog wel meer casussen te bedenken. Ik heb de indruk dat dit niet de bedoeling van de wet is, maar ik vrees dat deze wel op die manier zal uitwerken. Dan komen wij terecht bij wat mevrouw Jaarsma al heeft genoemd "een yuppenregeling". Dat is echter niet de bedoeling. Ik hoop dus van harte dat de financiering niet op de plank

Gelderblom-Lankhout

blijft liggen door de te rigide formulering van artikel 1. Ik vraag de minister om dit heel goed in de gaten te houden. Als blijkt dat het geld niet wordt uitgegeven, dan is dat het bewijs dat het desbetreffende artikel te rigide is geformuleerd. De minister moet dan niet wachten op een evaluatie over twee of drie jaar. Hij moet dan snel reageren en passende maatregelen nemen. Dat wat wij als te rigide hebben geformuleerd, moet dan snel worden aangepast, want wij willen allemaal dat deze wet aan haar primaire doelstelling voldoet.

□

Mevrouw **Zwerver** (GroenLinks): Voorzitter! De barrières voor loopbaanonderbreking worden zo langzamerhand weggenomen. Voor ons ligt een sympathieke wet. Werknemers die hun loopbaan willen onderbreken voor zorg of studie kunnen voor een periode van minimaal twee en maximaal zes maanden een financieel steuntje in de rug krijgen van maximaal f 960 bruto per maand. Voorwaarde is dat de verlofganger, de loopbaanonderbreker, wordt vervangen door iemand die een uitkering heeft of door een herintreder. De vervanger kan op deze manier werkervaring opdoen. Met deze regeling wil de minister werknemers stimuleren verlof op te nemen, werklozen en herintreders werkervaring op laten doen en de reïntegratie van arbeidsongeschikten bevorderen. Wat wil een mens nog meer?

GroenLinks is blij met de voorliggende wetsvoorstellen. Er zitten duidelijk een aantal sympathieke kanten aan. Een eerlijke verdeling tussen betaalde en onbetaalde arbeid. De koppeling loopbaanonderbreking versus het opdoen van werkervaring voor werkzoekenden. De nieuwe kansen voor herintreders en ook het tegengaan van het fenomeen "herintreedsters" door met name vrouwen meer te binden aan hun arbeidsplek. Al deze zaken hebben dit soort wetgeving nodig. Het brengt meer trek in de schoorsteen en het werkt verstarring op de arbeidsmarkt tegen. Kortom, een stap in de goede richting.

Maar er is meer flankerend beleid nodig, zoals een wet bevorderend deeltijdarbeid en differentiatie in arbeidsduurpatronen: het

initiatiefwetsvoorstel van GroenLinks, D66 en de PvdA. Gedacht kan worden aan meer kinderopvang en een wettelijk calamiteitenverlof. De mogelijkheden van opfrisverlof, sabbatsverlof, komen in het voorliggende wetsvoorstel niet aan bod en dat is een gemiste kans. In Finland heeft men de ervaring opgedaan dat opfrisverlof essentieel is voor het op peil houden van de arbeidsproductiviteit van oudere werknemers. In Nederland zou dat toch ook mogelijk moeten zijn.

Er zitten een aantal pijnpunten in de voorliggende wetsvoorstellen. Als je je bedenkt hoe dit allemaal uit kan pakken, dan zijn er nog heel veel horden te nemen voordat je als verlofganger, als loopbaanonderbreker gebruik van de regeling kunt maken. Een algemeen toegankelijke, rechtvaardige en doelmatige vorm van betaalde loopbaanonderbreking is nodig: betaalde loopbaanonderbreking die voor alle werknemers, mannen of vrouwen, alleenstaand of samenwonend, in alle inkomensgroepen toegankelijk moet zijn. Het voorliggende wetsvoorstel voldoet hier niet aan.

Een paar weken geleden woonde ik een symposium bij georganiseerd door het Benelux-parlement over de problematiek van de grensarbeiders. Aan de orde kwamen onder andere de grensoverschrijdende aspecten van zowel de Belgische als de Nederlandse wet op de loopbaanonderbreking. Geconstateerd werd dat de uitkeringen in het kader van deze wetten niet exporteerbaar zijn. Dit in tegenstelling tot het Duitse Erziehungsgeld – 600 DM netto per maand en minimaal een half jaar inkomensonafhankelijk – dat wel exporteerbaar is. De Belgische en Nederlandse grensarbeiders kunnen geen gebruikmaken van de regeling op loopbaanonderbreking. Dat kan toch niet de bedoeling zijn. Harmonisatie van wetgeving was in dit geval mogelijk en ook helemaal niet moeilijk, zeker omdat het wetsvoorstel grote overeenkomsten heeft met de Belgische wet op loopbaanonderbreking. Het voorliggende wetsvoorstel lijkt dan ook in strijd met artikel 5 van het Verdrag van Rome. Mijn vraag aan de minister is of dit klopt en wat eraan gedaan kan worden om dit probleem op te lossen. Een Eurotoets bij wetgeving met grensoverschrijdende gevolgen is dan zeker op z'n plaats. Waarom is deze Eurotoets niet uitgevoerd?

De toegankelijkheid tot de regeling is niet gewaarborgd, want er is geen wettelijk recht op loopbaanonderbreking. Wat je nodig lijkt te hebben, is een rijke partner, een welwillende werkgever en zelf voldoende inventiviteit en overtuigingskracht om van de regeling gebruik te kunnen maken. Het komt er dan op neer dat loopbaanonderbreking in feite alleen mogelijk is voor mensen die een partner hebben met een hoog inkomen of die zelf genoeg hebben kunnen sparen om een aantal maanden uit het arbeidsproces te gaan. Dit bevordert niet direct de door de regering zo belangrijk gevonden economische zelfstandigheid van de verlofganger. Deze gaat zelfs verloren. Graag een reactie van de minister.

De uitkering is zo laag dat niet iedereen er gebruik van kan maken. Voor alleenstaande werknemers is de regeling niet erg toegankelijk. Zij kunnen het eigenlijk wel vergeten om hun loopbaan te onderbreken, zeker omdat geen beroep op aanvullende bijstand kan worden gedaan. Het wordt eigenlijk pas leuk als iedereen een voetinkomen heeft. Een uitkeringsrecht bij loopbaanonderbreking dat voldoet aan de bijstandsnorm zou mooi zijn. Dit kost echter veel geld en is moeilijk te realiseren voor alle verlofgangers. Echt nodig is een uitkeringsrecht voor alleenstaande werknemers met een minimumuitkering. Voor hen is de voorgestelde regeling ontoegankelijk. Dat kan toch niet de bedoeling zijn van de regeling.

De financiering van de loopbaanonderbreking is, gezien de doelstelling, voor alle deelnemers belangrijk. De kosten zijn echter voor het grootste deel voor rekening van de verlofganger. Voor de overheid is er een batig saldo, voor de bedrijven een neutraal saldo en voor de vervanger meestal een batig saldo. Als wij het allen een goede zaak vinden dat er een regeling voor loopbaanonderbreking komt, waarom dan die zuinigheid? Dat kan toch wel anders? Waarom wordt niet verder gekeken dan het polderlandschap vlak en wordt niet meer overgenomen van het golvende landschap van Denemarken en het merenlandschap van Finland? Het staat allemaal zo mooi in de memorie van toelichting. Waarom vinden wij hiervan niet wat meer terug in dit wetsvoorstel?

Zwerver

De financiering van opgenomen verlof is afhankelijk gesteld van vervanging. Als de verlofganger niet wordt vervangen, is er geen uitkering. Welke inspanningsverplichting heeft een werkgever trouwens voor het regelen van vervanging? Is niet een aantal stimuleringsmaatregelen te verzinnen dat het ook voor werkgevers aantrekkelijk maakt, hier echt werk van te maken? Het is in ieder geval belangrijk, werkgevers hulp te bieden bij het ontwikkelen van beleid op dit punt, bijvoorbeeld in het kader van Opportunity in bedrijf, opdat zij samen met arbeidsbureaus en uitzendbureaus anticiperen op vervanging op alle niveaus. Een soort emancipatiepoldermodel. Op symboolwetgeving zit niemand te wachten. Wij moeten er alert op zijn, dat het idee van loopbaanonderbreking geen sprookje blijft. Zoiets als het volgende.

Er was eens dame in Klazienaveen
Zo'n loopbaan als zij, nou die had er geen één

Begonnen als meisje op postkamer
10

Hield zij het als moeder al snel voor gezien

Zij stopte met werken en zorgde zich suf

Maar liet zich na jaren herscholen tot juf

En wat niemand ooit in het veen had verwacht:

Zij werd directrice, vol status en macht

Maar toen werd haar schoonmoeder ziek en dement

"Doe jij ook eens wat", riep zij tegen haar vent

Die werkte als manager hoog bij de NAM

En hij vroeg verlof, nou ze schrokken zich lam

"Wie moet u vervangen, een werkloze Drent?"

Aan mannen die zorgen zijn wij niet gewend!"

Dit was een dilemma, men zat in de knoop

Maar kijk, hoog in de verte kwam redding & hoop

"Het is SuperMelkert!", schrok de NAM-directeur

"Behoudende weerstand, oei, dat vindt ie gezeur"

"Hé, emancipatie is ook uw belang! Doe niet zo bekrompen, afwachtend en bang!"

Dat riep de Minister door zijn megafoon

En hij vloog weer verder naar 'n bedrijfje in Rhoon

De directeur ging naar het arbeidsbureau
Een werkloze herintreder, ach, vond ie zo.

Hier eindigt dit sprookje vol levensmoraal:
Een wereld met kansen voor ons allemaal.



De heer **De Haze Winkelman** (VVD): Voorzitter! Terecht wordt door wetgever, werkgevers en werknemers veel aandacht gegeven aan maatwerk op de arbeidsmarkt en aan de combinatie zorg, educatie en arbeid. Over de uitwerking en het antwoord op de vraag wie precies welke verantwoordelijkheden heeft, wil nog wel eens verschil van mening bestaan. Ik verwijs naar de aan de overzijde ahangige voorstellen van het CDA, GroenLinks en de PvdA over deeltijd en zorg.

Ook aan de top van het bedrijfsleven zien wij verschillen. De een krijgt opties en de ander – sommige organisaties kunnen geen opties uitdelen – krijgt vrije tijd. Wellicht is het voor de Rabobank nuttig als een van de leden van de raad van bestuur, bijvoorbeeld de heer Wijffels, van zijn loopbaanonderbreking gebruikmaakt – daar hebben ze dat ingevoerd – om te bezien of ook hij een aanvullende uitkering van f 960 kan aanvragen, mits natuurlijk een vervanger door de Rabobank wordt aangenomen. Aangezien de vervanger niet op hetzelfde niveau hoeft te worden ingezet als de verlofganger, moet hiervoor een oplossing te verzinnen zijn. Het doel, te weten zorg of educatief verlof, wordt toch niet gecontroleerd en het feit dat het hier volledig doorbetaald verlof betreft, is niet in strijd met deze wet. De regering gaat er immers net als de Raad van State van uit, dat het doorgaans onbetaald verlof zal betreffen. Maar als de keuze voor een langere periode van verlof steeds vaker onderdeel wordt van de bestaande secundaire arbeidsvoorwaarden, kan dat nog wel eens anders komen te liggen.

Mijn conclusie is dat, mits aan de formele bepalingen wordt voldaan, de heer Wijffels bij zijn verlof een tegemoetkoming kan aanvragen. Dat hoeft niet nadelig te zijn. Er wordt immers een vervanger aangesteld en

dat was tenslotte de bedoeling van deze wet.

Voorzitter! Met andere fracties in dit huis hebben wij sympathie voor de doelstellingen, maar aarzelingen bij de uitwerking en de uitvoering. Het doet allemaal wat geforceerd en omslachtig aan, en het zal geringe aantallen werknemers betreffen. Na vijf jaar wordt het aantal 56.000 geprognosticeerd. In België, waar de regeling ruim tien jaar bestaat, is er eigenlijk geen groei te bespeuren. In 1992 ging het daar om 62.000 personen en als laatste cijfer wordt 63.751 genoemd. Het gaat dus om een zeer geringe groei.

In België blijkt dat 90% van de verlofgangers vrouwen zijn van tussen 25 en 40 jaar, die ervoor kiezen om de kinderen beter te kunnen opvoeden. Tevens blijkt het in België mogelijk deeltijdloopbaanonderbreking op te nemen. De arbeidstijd kan dan met een vijfde, een vierde of een derde deel worden teruggebracht. Juist dat blijkt aan te slaan. Van het zojuist genoemde aantal 63.751 blijken maar liefst 42.564 voor die vorm van deeltijdloopbaanonderbreking te kiezen. De vervanging wordt er dan niet gemakkelijker op.

Indien door de huidige keuzes het aantal gebruikers bij de invoering van deze wet op enkele tienduizenden blijft steken, komt de vraag naar voren of de regeling wel moet worden doorgezet. Bij welke grens ligt voor de minister het break-evenpunt?

Het is duidelijk dat de onderhavige wet na evaluatie weer zal moeten worden aangepast. Misschien zal de behandeling van de door mij eerdergenoemde deeltijdwetten dit tijdstip zelfs wel naar voren halen. Onze fractie aarzelt over de gekozen systematiek bij de vervanging. Deze zal tot gevolg hebben dat de werkgever soms liever het loon partieel doorbetaalt en niet tot vervanging overgaat. Wij zien echter ook wel in dat zij voor kansarme groepen mogelijk nieuwe kansen schept. Eenmaal binnen in een arbeidsorganisatie heeft men een grotere kans er te kunnen blijven of elders aan de slag te komen. Het zijn echter wel druppels op een gloeiende plaat. De enige echte manier om kansarme groepen aan de slag te krijgen is een verdere vergroting van de werkgelegenheid en een goede educatie. De minister zal zeggen dat hij het een wil doen

De Haze Winkelman

en het ander niet wil laten, en daar heeft hij ook gelijk in.

Ondanks enige aarzelingen willen wij onze stem niet aan dit voorstel onthouden, gezien de doelstelling.

□

Mevrouw **Jaarsma** (PvdA): Mijnheer de voorzitter! Laat ik het maar meteen open op tafel leggen: het wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking roept bij mijn fractie zeer gemengde gevoelens op.

Wij waarderen het zeer dat er een stap wordt gezet op weg naar een arbeidsbestel dat beter tegemoetkomt aan de eisen des tijds. Arbeid adelt dan misschien wel, maar het menselijk bestaan is meer dan werk, werk, werk. Wij waarderen het dat dit inzicht onder Paars 1 is ontstegen aan de fase van de lippendienst en een serieus beleidsitem is geworden. Dat werd hoog tijd, meer dan dertig jaar na "Het onbehagen bij de vrouw" van Joke Smit. Nu de employability als kernthema op de agenda is gezet, is het bovendien noodzakelijk om de randvoorwaarden te scheppen voor een leven lang leren. Helaas is er van een wettelijk recht op verlof nog geen sprake, maar Paars 2 moet toch ook nog wat te doen hebben, als dat er komt.

Ik sprak over gemengde gevoelens. Het is enerzijds positief, maar anderzijds zijn er schaduwkanten aan het wetsvoorstel. Deze liggen mijn fractie nogal zwaar op de maag. Zij hebben vooral te maken met de wijze waarop de regeling in de wet is neergelegd, waarover anderen ook hebben gesproken.

Laat ik eerst even de criteria noemen waaraan wij het voorliggende wetsvoorstel toetsen. Het eerste is een gebruikelijk ijkpunt: is het doel van de wet helder en mag worden verwacht dat het doel met de wettelijke bepalingen ook wordt bereikt? Het tweede ijkpunt is gebaseerd op het principe van de rechtsgelijkheid. Als de combinatie van werk en zorg respectievelijk educatie in een modern arbeidsbestel mogelijk moet zijn, geldt dat voor iedereen, dus dan moet de wet ook aan iedereen mogelijkheden bieden. Het derde ijkpunt behoort ook al tot de standaardbeoordeling van deze Kamer, namelijk de mate waarin oneigenlijk gebruik mogelijk is. Het moge duidelijk zijn dat wij die ruimte zoveel mogelijk willen inperken.

Ik loop de drie ijkpunten langs. In de eerste plaats kom ik bij het doel van de wet. Het kabinet heeft het zich niet gemakkelijk gemaakt door een dubbele doelstelling te kiezen, in de veronderstelling dat hiermee een win-winsituatie wordt gecreëerd. Aan de ene kant moeten werknemers in staat worden gesteld om hun loopbaan voor kortere of langere tijd te onderbreken in verband met zorgtaken of om te werken aan hun employability. Aan de andere kant beoogt het wetsvoorstel, aldus de memorie van toelichting, kansen te bieden aan degenen die nu nog ongewenst buiten het arbeidsproces staan. Inderdaad zijn dat doelen die allebei buitengewoon nastrevenswaardig zijn. Door ze echter te koppelen bestaat het gevaar dat zij elkaar in de weg gaan zitten.

De werkgever heeft in feite de sleutel in handen of er iets van terecht zal komen. Immers, hij – soms ook zij – beslist over het al dan niet met verlof gaan van de werknemer. Hij beslist over vervanging en daarmee over de loopbaanonderbrekingsfinanciering die ik verder maar de LOF noem, want ik vind het zo'n lang woord. Ik vind dat wel een heel zware machtspositie, want voor de vervanging moet de werkgever putten uit een omschreven bestand van uitkeringsgerechtigden of uit een gelimiteerd bestand van herintreders. Nu de arbeidsmarkt aantrekt – ook anderen hebben daarop gewezen – wordt steeds duidelijker dat de harde kern in zicht komt in de bestanden van de Arbeidsvoorziening. Dat is het residu van de achter ons liggende jaren. Mensen die achter aan de rij staan, ook al zijn ze "geüpdatet". Mensen ook die voor werkgevers, hoe onterecht ook, bepaald geen "incentive" vormen voor het met enthousiasme aanpakken van de mogelijkheden die dit wetsvoorstel biedt. En: geen vervanger, geen LOF.

Wij vrezen daarom dat de ene doelstelling afbreuk zal doen aan de andere, zeker nu de uitvoering geschiedt onder het motto "vrijheid, blijheid" en het aan werkgevers en verlofgangers wordt overgelaten hoe zij de vervanging willen regelen. Hoe zit het eigenlijk met die vervangingspools? Staat er nu al wat op de rails? En, interessante vraag, is er al een "task force" om de vervanging van overheidspersoneel te regelen?

Voorzitter! Ik kom aan het tweede ijkpunt. Kan iedereen nu gebruik-

maken van de mogelijkheid om zorgverlof of educatief verlof op te nemen? Wij dachten van niet. "De LOF beoogt immers slechts een stimulans te zijn en zorgt op zichzelf niet voor voldoende middelen van bestaan", zo lezen wij in de memorie van antwoord. "Er ligt dan ook geen enkele relatie met andere sociale-zekerheidsregelingen." Voorzitter! Hoewel de LOF inderdaad onvoldoende is om van te leven, is het toch een tamelijk royale bijdrage als je haar vergelijkt met de normen die gelden in de sociale zekerheid op minimumniveau. Ik heb het even nagegaan. Voor een alleenstaande boven de 21, is mij voorgerekend, is buiten de Toeslagenwet het verschil tussen de LOF en die norm slechts f 5,95.

Voorzitter! Wij zijn trouwens nog steeds niet gekomen van onze verbazing over het feit dat er geen enkele grondslag ligt onder de hoogte van de LOF en dat het Belgische voorbeeld klakkeloos is overgenomen. Daarnaast vonden wij het curieus in de nadere memorie van antwoord te vernemen dat in België de werkloosheidsuitkering onbepaald is. Een interessante vraag is of Paars 2 voornemens is om ook dat voorbeeld van België over te nemen. Dat opent nog eens perspectieven.

Hoe het ook zij, de LOF is onvoldoende om van te leven. Wie zijn er dan in staat om er gebruik van te maken? Dat zijn de tweeverdieners en de hogere inkomens die ervoor kunnen sparen. Nee, zegt het kabinet, iedereen moet er gebruik van kunnen maken en dus moeten sociale partners afspraken maken. Daar ben ik ook voor, alleen zijn die afspraken er, op een enkele uitzondering na, nog niet. Bovendien valt een aanzienlijke groep werknemers niet onder een CAO. Daarnaast moet een potentiële verlofganger minimaal een jaar in dienst zijn van een werkgever. Flexwerkers vallen dus ook af. Zelfstandigen kunnen ook niet meedoen. Ik heb er met belangstelling en waardering kennis van genomen dat er voornemens zijn om ook voor deze laatste groep een verloffaciliteit te creëren. Ik wijs er dan vast op dat er dan ook fiscaal iets geregeld moet worden, wil een zelfstandige kunnen sparen voor zijn inkomen tijdens zijn verlof en voor de betaling van zijn vervanger. Mijn ervaring als zelfstandige is dat het buitengemeen ingewikkeld is om

Jaarsma

zoveel over te houden dat je dat inderdaad kunt doen.

De regeling zoals zij er nu ligt vindt mijn fractie een selectieve regeling die vooral ten goede zal komen aan groepen bij wie wij niet onze allereerste prioriteit leggen. Wij vinden uit een oogpunt van rechtsgelijkheid dat iedereen van deze faciliteit gebruik moet kunnen maken. Ik steun daarom met nadruk het voorstel van mevrouw Van Leeuwen om bij dit wetsvoorstel eenzelfde regeling van toepassing te verklaren als bij het ouderschapsverlof.

Ik kom aan mijn derde ijkpunt: de ruimte voor oneigenlijk gebruik. Als één van de vier randvoorwaarden voor een loopbaanonderbrekingsregeling werd in de adviesaanvraag aan de Stichting van de arbeid in 1996 door het kabinet geformuleerd: "een serieus in acht nemen van de risico's van misbruik en oneigenlijk gebruik zowel ten aanzien van het verlof als met betrekking tot de verlofganger. Zo moet het doel waarvoor verlof wordt opgenomen aantoonbaar en verifieerbaar zijn en moet daadwerkelijk verlof kunnen worden onderscheiden van oneigenlijk verlof (in deeltijd gaan werken bijvoorbeeld)." Daar zijn wij het helemaal mee eens.

Helaas doet de schriftelijke voorbereiding van het wetsvoorstel nogal het een en ander af aan deze instemming. In de memorie van toelichting wordt uitbundig geadstrueerd waarom het zo belangrijk is dat alleen verlof in verband met zorg of in verband met educatie wordt gefaciliteerd. Dat konden wij helemaal volgen. Vervolgens blijkt uit de nadere memorie van antwoord: "De beoordeling of verlof wordt opgenomen om reden van zorg of educatie ligt bij de individuele werkgever. De controle van het LISV in hoeverre is voldaan aan de voorwaarden van de regeling bevat nadrukkelijk niet de verlofdoelen. Het van overheidswege nauw reguleren wat de verlofinvulling feitelijk zou moeten behelzen en vervolgens tijdens het verlof controleren of de individuele verlofganger het verlof geniet conform de bedoeling van de wetgever, is onmogelijk en uit privacyoverwegingen ook niet wenselijk. Daarom zal de uitvoering niet controleren op de verlofdoelen. Het wetsvoorstel bevat ook geen sancties als het daadwerkelijke verlof

niet genoten wordt in overeenstemming met hetgeen werkgever en werknemer hieromtrent oorspronkelijk hebben afgesproken."

Hoe nu, voorzitter? Wij leggen in de wet vast dat het moet gaan om verlofdoelen binnen het terrein van zorg of educatie en controleren vervolgens niet of men zich aan de wet houdt. Wij sturen dus braaf elke maand de LOF aan de verlofganger die een wereldreisje maakt. Als wij ons het gehannes rond de Nabestaandenwet voor de geest halen – daar komt nog een stukje van – kunnen wij ons voorstellen dat de slachtoffers van die wet er weinig of niets van begrijpen, ook gezien de hoogte van de bedragen.

In de randvoorwaarde bij de adviesaanvraag werd in deeltijd gaan werken door het kabinet expliciet als "oneigenlijk verlof" bestempeld. Stel iemand wil in deeltijd gaan werken. Hij of zij bereikt daarover overeenstemming met zijn of haar werkgever. Nu wordt de overgang geëffectueerd door – mogelijk zogenaamd, want dat controleren wij toch niet, dus dat maakt niet uit – met onbetaald deeltijdverlof te gaan. De werkgever stelt een vervanger aan, bijvoorbeeld een herintreder. Daar had hij toch al rekening mee gehouden, want hij was het al met zijn werknemer eens dat er een overgang naar deeltijdwerk zou komen. Nu kan de betreffende werknemer maximaal anderhalf jaar – namelijk drie keer zes maanden – de LOF toucheren, terwijl alleen maar is voldaan aan zijn of haar wens om korter te gaan werken. Volgens mij moet een werkgever op basis van zijn verplichte "goed werkgeverschap" zijn werknemer zelfs op deze mogelijkheid wijzen. De werknemer is immers een dief van zijn eigen portemonnee als hij er geen gebruik van zou maken. Wij vinden dit ongepast gebruik van publieke middelen. Als er toch uitgedeeld moet worden, kunnen wij desgevraagd nog wel een paar goede doelen aanleveren.

Het wetsvoorstel biedt, om het in parlementaire termen te zeggen, een veel te grote gebruiksruimte. Wij vinden dat niet alleen op zichzelf slecht, wij vinden het ook schril afsteken tegen het regime dat in de uitvoering van de sociale zekerheid is geïmplementeerd. Hoezo privacyoverwegingen als het gaat om de uitvoering van de Bijstandswet of de sociale werknemersverzekeringen? Er

wordt duidelijk met twee maten gemeten en wij wijzen dat af.

Wijzen wij hiermee dan het gehele wetsvoorstel af? Nee, voorzitter, dat zullen wij niet doen. Er moet inderdaad een regeling met betrekking tot zorg- en educatief verlof komen en bij voorkeur een wettelijk recht. De wijze waarop een en ander in dit wetsvoorstel is uitgewerkt, vertoont nogal wat mankementen, zoals ik heb betoogd. Ik verwacht dat de minister daar serieus op in zal gaan, ook al weet hij dat wij voor het wetsvoorstel zullen stemmen.

Verder dan maar wachten op de evaluatie, een evaluatie overigens waarin – zoals het er nu uitziet – het oneigenlijk gebruik niet zal figureren, juist omdat er niet wordt gecontroleerd. Die gegevens kunnen dus niet boven water komen. De minister zou ons een groot plezier doen als hij dáár nog wat op weet te bedenken.

Ik heb evenals mevrouw Zwerver nog een vraag aangereikt gekregen die om een antwoord vraagt, namelijk inzake de grensarbeid met België. Als grensarbeiders inderdaad geen gebruik zouden kunnen maken van deze regeling, zou mij dat nogal bizar voorkomen. De wet is immers uit België overgenomen, als ik het goed heb begrepen.

Ten slotte nog een enkel woord over wetsvoorstel 25618, waarmee wordt beoogd de belemmeringen in de socialezekerheidswetten bij het opnemen van onbetaald verlof weg te nemen. Ik dank de minister voor de toezegging om een gesignaleerde technische omissie in verband met de ziekenfondsverzekering in de Veegwet te repareren.

Ik heb nog één vraag. Bij volledig onbetaald verlof is de eerste ziektedag de eerste werkdag na afloop van het verlof. Dat betekent dat iemand maximaal anderhalf jaar ziek kan zijn zonder ziek te zijn, als u begrijpt wat ik bedoel. Of gaat het om maximaal zes maanden? Dat is een lange periode. De vraag is of dat verstandig is als je kijkt naar het gewenste reïntegratiebeleid. Het reïntegratieplan na de 13de week schuift dan op. Ik meen dat hierover nog eens moet worden nagedacht. Het resultaat zien wij dan wel tegemoet in de Veegwet.

□

De heer **Veling** (GPV): Mijnheer de

Veling

voorzitter! Ik spreek mede namens de fracties van de RPF en de SGP.

Mensen kunnen allerlei goede en ook dringende redenen hebben om tijdelijk hun werk te onderbreken. Als de overheid belemmeringen voor zulke onderbrekingen kan weg nemen, is dat een goede zaak. Het wetsvoorstel dat in de sociale verzekeringen de weg paveit voor het opnemen van onbetaald verlof, steunen we daarom van harte. Zonder meer vernuftig is de gedachte om onbetaald verlof voor belangrijke doelen nog eens extra te faciliteren wanneer de open plek wordt ingenomen door iemand die wel steun kan gebruiken bij het vinden van werk, iemand die op een uitkering is aangewezen. Een win-winsituatie noemen ze dat. Ook wij vinden dat prachtig.

Bij nadere beschouwing blijkt de regeling ter financiering van loopbaanonderbreking wel wat haken en ogen te hebben. Naar ons idee zitten die haken en ogen bij de uitvoering in het geval niet alles gaat zoals betrokkenen hadden gedacht, bij de handhaafbaarheid en bij de samenloop met arbeidssubsidie-regelingen. Wij hebben een paar vragen over de effectiviteit.

Met dit laatste wil ik beginnen. Uiteraard zal de ervaring moeten uitwijzen op welke schaal gebruik zal worden gemaakt van de financieel ondersteunde loopbaanonderbreking. Maar welke verwachtingen mogen we koesteren? De Raad van State constateert in zijn advies dat de regeling weinig prikkels kent om werkgevers aan te sporen om mee te werken aan verlof en vervanging als bedoeld in het wetsvoorstel. Het is een heel gedoe, zo'n vervanging. En de ondersteuning gaat naar de verlofganger. Dat valt wel mee, antwoordt het kabinet. Desgevraagd zegt 39% van de werkgevers wel te voelen voor een regeling zoals voorgesteld, zo heeft onderzoek uitgewezen. Verderop in het advies, waar het gaat om het risico van oneigenlijk gebruik van de regeling, grijpt de Raad van State terug op de niet erg aantrekkelijke inrichting van de regeling en stelt dat daar ook een goede kant aan zit. De regeling bevat "natuurlijke remmen", die – zo is de verwachting – selectief werken en met name verlof met andere dan de toegestane doeleinden zullen ontmoedigen. Nu is de reactie van het kabinet niet dat die onaantrekkelijkheid wel meevalt. Inderdaad zijn

er remmen en dat is goed omdat het daardoor onnodig wordt om de motieven voor het verlof te controleren. Twee vragen dus. Is de regeling nu wel aantrekkelijk of zullen de natuurlijke remmen ontmoedigend werken? Waarom zouden die natuurlijke remmen selectief werken op andere doelstellingen van het verlof dan zorg of educatie? In de memorie van toelichting wordt op basis van een OSA-onderzoek een schatting gegeven van de deelname aan de regeling. Die schatting is weinig betrouwbaar. In hoeverre is daarbij rekening gehouden met de situatie op de arbeidsmarkt in de betreffende sectoren? Het zal, zo wordt gezegd, vooral gaan om de dienstverlenende sectoren van de arbeidsmarkt. Maar hoe realistisch is de verwachting dat hier vervangers zijn te vinden voor toepassing van de ruil?

De vraag naar de effectiviteit van de regeling wordt nog wat dringender als we kijken naar de mensen die waarschijnlijk het meeste gebruik zullen maken van de verlofregeling. Is het juist te veronderstellen dat het vooral zal gaan om mensen die zich een teruggang in hun inkomen wel kunnen permitteren, bijvoorbeeld omdat zij een goed verdienende partner hebben? Of misschien mensen die de kans grijpen om zich te scholen met het oog op een andere baan? Met andere woorden: heeft de regeling een beetje een elitair karakter?

Mijnheer de voorzitter! Het is begrijpelijk dat het kabinet ervoor terugschrikt het LISV op te dragen de motieven te toetsen die werknemers ertoe brengt verlof te nemen. De regeling mag niet te veel rompslomp meebrengen. Ik ben het met de minister eens dat dit nogal ver zou strekken. Dat is niet goed voor de bewegingsvrijheid van betrokken werkgevers en werknemers en uiteraard ook niet voor de uitvoerbaarheid van de regeling door het LISV. Maar daarmee wordt de kans toch levensgroot dat in de praktijk de grenzen van de wettelijke doelen zeer worden opgerekt? Je hoeft geen profeet te zijn om dat te kunnen voorspelen. Educatie kan worden opgevat als vergroting van de employability en het zal geen enkele werknemer moeilijk vallen verlof aan te merken als een middel om zich employabeler te maken.

Wat geregeld moet worden, is wat er gebeuren moet als het arrange-

ment van verlof en vervanging niet volgens plan kan worden uitgevoerd. Daarover heb ik twee vragen. Als een verlofganger binnen de termijn van het afgesproken verlof wil terugkeren – laten wij aannemen omdat de omstandigheden zijn gewijzigd; het wegvallen van inkomen van een partner bijvoorbeeld, of het mislukken van een aangevangen studie – welke mogelijkheden zijn er dan voor hem? Als de werkgever met zo'n eerdere terugkeer rekening moet houden, zal dat dan niet ten koste gaan van de zekerheid van de vervanger? Hij moet zich dan indekken en een contract sluiten, waarbij rekening wordt gehouden met die eventualiteit. Dat is voor iemand die vanuit een uitkerings-situatie op de arbeidsmarkt komt natuurlijk allesbehalve een vrolijke situatie.

Het is ook mogelijk dat – dat is in zekere zin omgekeerd – de vervanging wegvalt. De verlofganger mag daarvan natuurlijk niet de dupe worden, zoals in artikel 6 wordt bepaald. Zijn uitkering moet doorlopen. Maar is het in alle gevallen billijk de consequenties te verhalen op de werkgever? Het is toch denkbaar dat er geen geschikte, nieuwe vervanger te vinden is? Opnieuw blijkt hier naar mijn idee dat er veel te gemakkelijk gedacht wordt over de mogelijkheid van koppeling van verlof en vervanging. Dit is ook al door anderen gezegd.

Mijnheer de voorzitter! Ten slotte wil ik nog iets zeggen over de mogelijkheden voor werknemers om, als zij het handig aanpakken, dubbel en dwars te gaan verdienen aan een vervanging door iemand die niet alleen sowieso goedkoper is, maar ook een rugzakje met subsidies meebrengt. Ik denk dat de PvdA-fractie terecht aandacht vraagt voor dit punt. Over de berekeningen kan natuurlijk getwist worden, maar in theorie is een buitensporige samenloop denkbaar.

Eerder in mijn betoog stelde ik de vraag of de regeling in haar uitwerking niet iets elitairs kan krijgen. Daarbij dacht ik aan de verlofgangers. Even onwenselijk is het dat de regeling onevenredig gunstig uitwerkt voor een bepaalde categorie (grotere) werkgevers die niet alleen de knowhow hebben om de regelingen toe te passen, maar die ook meer dan anderen de mogelijkheid hebben om door interne verschuiving een tijdelijke

Veling

vacature te creëren waarvan de vervulling zoveel mogelijk subsidie meebrengt.

Mijnheer de voorzitter! Met belangstelling wachten wij de reacties van de kant van de regering af.

De **voorzitter**: Ik schors de vergadering voor de duur van drie kwartier of zoveel korter of langer als de verplichting in de Tweede Kamer de minister uit ons midden weghoudt.

De vergadering wordt van 14.55 uur tot 15.36 uur geschorst.

□

Minister **Melkert**: Voorzitter! Ik dank de leden van uw Kamer voor de wijze waarop zij zich over dit wetsvoorstel hebben gebogen. Velen hebben dit voorstel geplaatst in het kader van een trendmatige ontwikkeling in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Getracht wordt, de enorme kloof tussen de positie van mannen en vrouwen in de samenleving en op de arbeidsmarkt te overbruggen. Dit is een gevoelige aangelegenheid, omdat de vraag zich opdringt wat de rol van de overheid is. Tot waar strekt zich deze rol uit? Er bestaat uiteraard een grote verantwoordelijkheid van het individu. Wel wordt een grote bijdrage geleverd door de sociale partners en maatschappelijke organisaties die op dat punt ook hun verantwoordelijkheid nemen. Ieder draagt op zijn wijze bij aan een patroon dat zich geleidelijk aan ontwikkelt. Ik ben van mening dat de overheid op dat punt een bepaalde taak heeft om het een zekere kant op te sjoeren. De overheid komt in beeld als in dat proces aansluitings- en vormgevingsvereisten nodig zijn zodat door de inbreng van de overheid een zekere versoepeling kan optreden bij wat maatschappelijk als belangrijk wordt ervaren.

Het voorgestelde in het wetsvoorstel sluit aan op wat in menige CAO al is afgesproken. Tevens is het gestelde tot stand gekomen op basis van een aantal adviezen van de Stichting van de arbeid. Het heeft plaats gekregen in het beleid van de regering – en ik ben blij dat mevrouw Van Leeuwen hierop wijst – dat beoogt serieus recht te doen aan de oproep die al in het begin van de jaren negentig door de OESO

is gedaan: Shaping structural change, the role of women. Dit is een zeer belangrijk rapport dat voor Nederland wat vroeg is gekomen. Wij hebben natuurlijk onze eigen traditie, maar we zijn bezig om up to date te raken met wat nodig is en daar past dit wetsvoorstel in.

In verband met kritische opmerkingen over het doel van het wetsvoorstel merk ik het volgende op. Je moet aan dit wetsvoorstel niet meer toeschrijven, in termen van ambitie, dan wat het beoogt te zijn. Het beoogt een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling. Het beoogt tevens een faciliteit te bieden, maar geen recht. Het is de bedoeling dat de kansen dat mensen die in de praktijk gebruikmaken van verlof worden vergroot. Het treedt niet in de plaats van bestaande regelingen en ook niet in de plaats van mogelijkheden die mensen zelf hebben, individueel of in het kader van een CAO. Het is echter ook niet het antwoord op alle vragen. Dit klinkt misschien niet zo ambitieus, maar met dit wetsvoorstel hebben we bewust niet verder willen gaan. Het betreft namelijk een ontwikkeling waarbij het bij uitstek gaat om de balans tussen wat sociale partners en individuen doen en laten en het moment en de wijze waarop de overheid in beeld komt. Zij moet oog hebben voor die ontwikkeling en op niet al te lange termijn met een evaluatie komen van dit instrument. Ik ben ervan overtuigd dat dit instrument in de praktijk vooral gaat fungeren in aanvulling op afspraken die in het kader van de CAO gemaakt worden. Er is terecht geconstateerd dat dit nu nog beperkt is. Onder verwijzing naar het advies van de Stichting van de arbeid verwacht ik dat, zodra dit wetsvoorstel wet is geworden, de signaal- en stimuleringsfunctie ook in de afspraken naar aanleiding van het CAO-overleg zeer snel zichtbaarder worden.

Dan is een deel van het hier gesignaleerde probleem tegemoet te treden; ik zeg niet: tegemoetgetreden. Dit laatste hangt dus af van de te maken afspraken. Dat is mogelijk door ervoor te zorgen dat er rekening kan worden gehouden met werknemers met wat lagere inkomens op grond van de vraag of iedereen daarvan gebruik kan maken.

Ik onderken overigens dat in de wijze waarop het kabinet met dit voorstel is gekomen een zekere belemmering kan zijn gelegen,

afhankelijk van de inkomens- of huishoudenssituatie van betrokkenen. Ook hierbij geldt echter dat wij niet beoogd hebben om op alle begrijpelijke vragen een antwoord te geven. Wel hebben wij beoogd om de komende mogelijkheden groter te doen zijn dan de huidige. Laten wij niet vergeten dat er in de praktijk op dit moment natuurlijk al onbetaald verlof kan worden opgenomen, als werkgever en werknemer het daarover met elkaar eens worden. Maar dat moet de betrokkene helemaal zelf betalen. Op dit moment is het veel meer dan met dit wetsvoorstel een zaak voor mensen die het vanuit hun huishoudens- of inkomenssituatie inderdaad kunnen betalen, trekken. Er is bovendien geen voorziening om de sociale-zekerheidsrechten gedurende de verlofperiode intact te houden. Met andere woorden: er is een risico om na ommekomst van een verlofperiode geconfronteerd te worden met verminderde socialezekerheidsrechten als gevolg van het opgenomen verlof. Dat heeft de regering dan ook langs de voorgestelde weg ongedaan willen maken.

Langs twee wegen wordt de huidige situatie beter. Dit gebeurt ook op grond van de overweging of iedereen er wel gebruik van kan maken. Wij zijn echter zeker niet zo ver dat wij kunnen zeggen dat het voor iedereen op gelijke wijze en onder gelijke omstandigheden toegankelijk is. Dat is ook niet beoogd, want ga je daar naartoe, dan hebben wij het echt over andere ordes van grootte. Ik denk aan de hoogte van de uitkering, als de loopbaan wordt onderbroken. En daar zijn wij nog niet aan toe.

Wij zijn evenmin toe aan de stap om deze faciliteit mogelijk te maken voor bijvoorbeeld zelfstandigen. Het is begrijpelijk dat er hier en daar voor gepleit is om dergelijke faciliteiten ook voor zelfstandigen te laten gelden, maar ik heb terzake een zekere aarzeling. Immers, de positie van zelfstandigen is per definitie in menig opzicht anders dan die van werknemers. Wel kan er een vorm bedacht worden waarin dat gegoten kan worden, maar een collectieve financieringsregeling brengt nogal wat met zich en is een stap verder.

Mevrouw **Jaarsma** (PvdA): Ik wijs erop dat de minister in de memorie van antwoord niet meer en niet minder dan een positievere

Melkert

toezegging doet over de regeling voor zelfstandigen dan nu. Ik meende uit de memorie van antwoord begrepen te hebben dat het kabinet inderdaad voornemens is, bij de eerstvolgende gelegenheid een regeling voor zelfstandigen te maken. Ik zie ook niet in waarom een zelfstandige die nu al een beroep doet op deze wet, bijvoorbeeld door een vervanger aan te stellen, geen aanspraak zou kunnen maken op de loopbaanonderbrekingsfinanciering.

Minister **Melkert**: Mevrouw Jaarsma heeft gelijk met de verwijzing naar de toezegging van het kabinet om dit te willen overwegen. Dat betreft niet de overweging dat het er komt, maar wel de vraag of het er komt en, zo ja, onder welke condities. Uit mijn hoofd zeg ik dat dit ook nadrukkelijk is opgenomen in de nota Kans op combineren. Wij komen hier dus nog op terug. Het zou mij ook niet verbazen, indien een nieuw regeerakkoord daartoe verdere inspiratie biedt. Wij weten in ieder geval dat de discussie verder zal gaan, getuige ook het initiatiefwetsvoorstel waar mevrouw Van Leeuwen op wees. Dat zal heus niet alleen vanuit de Kamer komen. Het lijkt mij aanknopingspunten te bieden om er verder naar te kijken. Ik wijs er nu op dat het echt nog wel een stap verder is om ook zelfstandigen zo'n mogelijkheid te bieden, zowel ten principale als naar de aard van de financieringsregeling. Je kunt je natuurlijk ook afvragen hoe zich dat verhoudt tot het zelfstandig ondernemerschap en de mogelijkheden en onmogelijkheden die daaraan ook heden ten dage verbonden zijn. Ik wil echter niet vooruitlopen op het beantwoorden van deze vraag. Ik geef slechts aan dat de regering het van belang achtte om nu een stap te zetten en om niet alle complicaties van een verdere uitbreiding – in financiële termen, in termen van reikwijdte – op zich te laden. De regering wil dit soort initiatieven een kans geven. In de bijdrage van mevrouw Van Leeuwen beluisterde ik dat dit een ontwikkeling is. Ik was het daar van harte mee eens. Ik denk dat je door dit voorstel die ontwikkeling wat kunt stimuleren, wat kunt versnellen. Daaruit kun je weer het nodige leren, waar het gaat om vraag en aanbod en om de behoefte, in menig opzicht. Dat betreft dus niet alleen de behoefte van de werknemer. Het kan ook in het belang zijn

van de werkgever, die straks immers maar moet zien waar hij al die arbeidskrachten vandaan haalt. Dan zal er breder gekeken moeten worden naar de combinatie van zorg en arbeid en opleiding. Naar aanleiding van de ervaringen met dit wetsvoorstel kan dan bekeken worden hoe verbreding, uitbreiding en wellicht ook alternatieve invulling hun beslag krijgen.

Mevrouw Van Leeuwen stelde voor de zekerheid nog even de vraag of ik toch nog een beetje was bevangen door het verlangen om als overheid verder te kunnen gaan dan de sociale partners. Nee, ik worstel niet met het verlangen om de overheid voorop te zetten. Sterker nog, ik zou het zeer wenselijk vinden dat toch vooral vanuit de afspraken tussen werkgevers en werknemers een verdere invulling kan worden gegeven aan alles wat te maken heeft met verlof om de genoemde redenen. Ik constateer wel dat de overheid hier en daar echt een schakelfunctie heeft. Dat is op dit punt het geval, maar ook op andere punten. Ik geef een voorbeeld. Kortgeleden heeft het kabinet zich gebogen over de vakantiewetgeving en de belemmeringen die er op dit moment zijn om vakantieaanspraken over te hevelen van het ene jaar naar het andere. Hetzelfde kun je stellen voor bijvoorbeeld ADV-dagen. Als je dat beter mogelijk maakt, ga je veel meer werken in de richting van de loopbaanonderbrekingsfinanciering, zoals hier bedoeld, een mogelijke CAO-afpraak, de mogelijke combinatie met opgespaarde dagen en – het vierde element waar op dit moment hard aan gewerkt wordt – de eventuele fiscale ondersteuning van het reserveren van je eigen geld voor het opnemen ten behoeve van spaardoelinden. In die combinatie moeten wij een heel eind kunnen komen. In die combinatie moet de toegankelijkheid van verlofregelingen voor iedereen, van hoog tot laag in de organisatie, redelijk gewaarborgd kunnen worden. Het is wel een proces van iets langere adem. Om dat wat te versnellen, speelt dit voorstel wel degelijk een belangrijke rol. Het gaat echter samen.

Voorzitter! Niettegenstaande haar op hoofdlijnen positieve beoordeling, heeft mevrouw Van Leeuwen wel enkele, zoals zij dit noemde, weeffouten onder de aandacht gebracht, die mij inderdaad serieus lijken. Ik zeg dit niet, omdat ik ze in

alle opzichten als een weeffout wil erkennen, maar wel zeg ik dit, omdat zij de vinger legt bij een paar plekken die op z'n minst nog verder ontwikkeld zullen moeten worden om een steviger verloffaciliteit voor zoveel mogelijk mensen te verkrijgen.

Het eerste punt dat zij aan de orde stelt – ook andere sprekers na haar hebben dit gedaan – betreft de vraag hoe eigenlijk dit voorstel zich verhoudt tot de krappe arbeidsmarkt. Ook mevrouw Gelderblom maakte daar een zwaar punt van. Ik zie natuurlijk wel – wat dat betreft zijn de veranderingen ronduit spectaculair – dat de situatie nu, aan het eind van het wetgevend traject, een andere is dan aan het prille begin, toen wij een advies vroegen aan de Stichting van de arbeid: zo snel gaat dat. Tegelijkertijd voeg ik eraan toe dat de objectieve gegevens van de arbeidsmarkt nog steeds een vrij lage participatie laten zien. Weliswaar zijn we druk doende om een inhaalslag in Nederland tot stand te brengen, maar zowel van werkzoekenden met een uitkering, alsook van werkzoekenden zonder uitkering hebben we er nog heel veel. Ik behoor niet tot degenen die gemakkelijk iets roepen in de zin van: we hebben er nog anderhalf miljoen, want dat is volgens mij een overschatting van de onmiddellijke beschikbaarheid van mensen voor de arbeidsmarkt. Immers, bij nadere beschouwing blijkt dat altijd veel genuanceerder te liggen. Maar er zijn nog altijd grote aantallen mensen die nu of in ieder geval op korte termijn beschikbaar zouden moeten zijn voor de arbeidsmarkt. Daar moet het mogelijk zijn om door middel van de vervangingsvoorwaarde die voor deze faciliteit geldt, toch veel meer mensen beschikbaar te krijgen. Dan is er natuurlijk ook de tweede kant van dit wetsvoorstel; dat betreft de financieringskant, alsook de harmonisatie van de vraag- en aanbodbelangen op de arbeidsmarkt.

Mevrouw **Gelderblom-Lankhout** (D66): Voorzitter! Beschikbaar is één ding, maar geschikt om te vervangen is het andere ding. Hoewel ik het met de minister eens ben dat er gezocht moet worden of er beschikbare mensen zijn, is het toch voor een werkgever bepalend of iemand ook geschikt is. Als deze degene die beschikbaar is, niet geschikt vindt, gaat het hele verhaal niet door en is

Melkert

degene die verlof opneemt, de klos, want dan krijgt hij geen financiering. Ik heb dat niet zonder opzet zwaar aangezet.

Minister **Melkert**: Maar, voorzitter, dat is wel een bewuste keuze die het kabinet heeft gedaan om de financiering rond te krijgen. Laat ik daar volledig open kaart over spelen: de keuze van het kabinet om nu met het initiatief te komen, is wel degelijk erop gericht om dat aspect van de arbeidsmarkt ondersteuning en stimulering te geven, maar niet ten laste van een verhoogd collectief uitgavenniveau. Op het moment dat je dit vaststelt als uitgangspunt, moet je jezelf wel beperkingen opleggen in de wijze waarop je daar uitvoering aan geeft. Het betekent overigens dat we onszelf een belangrijke taak opleggen – ik denk bijvoorbeeld aan de rol van Arbeidsvoorziening – om dan ook de opleidings- en begeleidingsmogelijkheden van mensen zodanig in te richten, dat het beschikbare arbeidsaanbod zich ook als geschikt arbeidsaanbod kan aandienen.

Mevrouw **Van Leeuwen** (CDA): Mijnheer de voorzitter! Mag ik hieruit de conclusie trekken dat het in feite meer een financieel probleem is en dat de minister ons eigenlijk principieel – het is van diverse zijden aan de orde gesteld – gelijk moet geven, dat dit bij de huidige krappe arbeidsmarkt en de wijze waarop voor de vervanging moet worden ingevuld, haast op een fiasco moet uitlopen? Dan is immers het goede dat beoogd wordt, weg.

Ziet de minister – als ik hem nu daarin tegemoet wil komen – niet iets in het voorstel dat ik gedaan heb om differentiatie per bedrijfstak aan te brengen? Ik heb wat dit betreft een paar voorbeelden gegeven; we zouden dan tenminste een eind in de goede richting komen. Ik bedoel hierbij aan te geven dat de minister dan meebeoordeelt in welke bedrijfstakken het wel zou kunnen en waar niet. Ik ken een aantal bedrijfstakken met laaggeschoolde arbeid, waarvoor de minister gelijk heeft. Daar kun je vervanging gemakkelijker regelen, ook nu wij aan de harde kern van de werkloosheid zijn gekomen. Maar ik noemde het voorbeeld van de verpleegkundigen en er zijn meer bedrijfstakken met moeilijk te vervullen vacatures te noemen. Daar is het idee van de

minister uitgesloten. Het benauwt ons dat iets wat op zichzelf een hartstikke goeie zaak is, volstrekt vastloopt. Daar is niemand bij gebaat.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Ik stel mij er vanzelfsprekend voor open dat mevrouw Van Leeuwen, naar de toekomst kijkend, de vinger bij deze mogelijkheid legt. Als de arbeidsmarkt stevig doorgaat – dat hopen wij natuurlijk en daar zullen wij ook veel aan moeten doen – kan dat effect optreden. Mevrouw Van Leeuwen heeft gelijk als zij zegt dat het per sector verschillend kan liggen. Ik zit daar echter één stadium voor. Daarbij gaat het om de graad van arbeidsparticipatie. Wij constateren met elkaar dat de arbeidsparticipatie van mannen en vooral vrouwen in Nederland nog altijd opmerkelijk achterloopt bij die in andere landen. Tegelijkertijd is bekend dat veel mensen toch wel eigenlijk graag aan de slag zouden willen, maar dat net die schakel ontbreekt om een kans te krijgen, al is het maar tijdelijk, of om toegang tot een opleiding te krijgen opdat men beter beslagen ten ijs komt. Ik vind dat wij eerst daarop alles moeten inzetten.

Sterker nog, ik vind dit voorstel een bijzondere bijdrage leveren aan de mogelijkheid om mensen in ieder geval tijdelijk die kans te bieden om aan de arbeidsmarkt te ruiken, om ervaring op te doen, waarmee de eigen kwalificatie kan worden verbeterd. Nog sterker, het zou mij niet verbazen indien juist in sectoren waar het aanbod van arbeid niet meer vanzelfsprekend is, werkgevers ook langs deze weg zullen proberen om meer mensen uiteindelijk geschikt te krijgen voor het werk in hun arbeidsorganisatie. Het is natuurlijk niet niks als je een half jaar, een jaar of anderhalf jaar kunt werken op een arbeidsplek. Het zou mij niet verbazen als de mensen, na ommekomst van die periode, prima geschikt zijn om in een vacature in de arbeidsmarktorganisatie te treden.

Mevrouw **Jaarsma** (PvdA): Waarom is er dan voor gekozen om geen enkele structuur aan te brengen in de arbeidsvoorziening van vervangers? Het zou een stuk helpen als je pakweg op ieder arbeidsbureau een functionaris aanstelt die zich bezighoudt met het organiseren van een voorziening in de vervangings-

vraag. Daarover kun je afspraken maken in je tripartiete sectoroverleg, net als je afspraken maakt over WIW-werkervaringsplaatsen. Je kunt afspreken hoeveel volume en wat voor volume er beschikbaar is in verband met vervanging. De Arbeidsvoorziening zou dan op tijd vervangers beschikbaar kunnen hebben. De minister heeft nu gekozen voor vrijheid, blijheid. Als je niks regelt, komt er ook niks van terecht.

Minister **Melkert**: Ik zou niet in algemene zin willen onderschrijven dat er, als je niks regelt, ook niets van terecht komt. Sommige belangen zijn ermee gediend om juist gebruik te maken van het type faciliteit dat hier wordt geboden. Ik kom nog op de vraag van mevrouw Jaarsma. Ik was namelijk eerst nog een antwoord schuldig op de vraag van mevrouw Van Leeuwen.

Ik zat een fase voor mevrouw Van Leeuwen. Als wij door die fase heen zijn, kan zich het geschetste probleem voordoen. Ik vind de suggestie interessant om in de nabije toekomst voor de toepassing van dit instrument te differentiëren naar sector. Je moet er niet alleen een macroanalyse op nahouden. Ik pak de suggestie op in het licht van het permanente volgen. Het is denkbaar dat reeds in de loop van de komende kabinetsperiode tot zekere aanpassingen wordt gekomen aan de hand van opgedane ervaringen. Ik zou het niet raar vinden als dat zou gebeuren.

Mevrouw Jaarsma heeft gesproken over de organisatie van de vervanging, van de arbeidspools. Er zouden mensen beschikbaar moeten zijn. Arbeidsvoorziening kan mensen leveren. Ik kan het mij voorstellen dat een werkgever een verzoek doet. Dan moet Arbeidsvoorziening direct in de eigen bestanden kijken of daar iemand voor in aanmerking komt. Ook tijdelijk werk is namelijk werk. Voorts zijn wij in het gesprek met de Raad voor het midden- en kleinbedrijf, op zijn verzoek, om te kijken of er voor het midden- en kleinbedrijf arbeidspools van de grond kunnen komen die maximaal beantwoorden aan de vraag die in dat deel van het bedrijfsleven zou kunnen ontstaan. Dat gesprek is nog gaande. Ik stel mij voor dat er wat dat betreft goede aanknopingspunten komen voor een lijst van adressen, zodat er kan worden doorverwezen. Ook wij zullen die vragen krijgen. Volgens mij

Melkert

kan het langs die lijnen goed lopen. Ik denk wat dat betreft ook aan de inspanningen van uitzendorganisaties. Het is mij bekend dat zij zich daar ook op richten. Dat is ook een deel van hun werk.

Ik vind het in dat kader niet vreemd om een zekere terughoudendheid te betrachten bij het nu voorschrijven door de overheid hoe het verder zou moeten. Als wij goed zitten met de gedachte – die is hier onderschreven – dat loopbaanonderbreking en de vervanging van mensen een doel kunnen dienen die het belang van werkgever en werknemer uiteindelijk dient en als dat goed inpasbaar is in de arbeidsmarkt, dan kan er rondom die arbeidsmarkt de infrastructuur ontstaan om vraag en aanbod op dit punt goed met elkaar te matchen. Mochten zich knelpunten voordoen, dan kijk ik niet de andere kant op onder het motto: "wij zijn niet thuis". Wij blijven thuis om de doelstelling van de wet recht te doen. Het blijft te allen tijde mijn verantwoordelijkheid om de stappen te nemen die daartoe dienen. Ik vind echter ook dat je ervan uit kunt gaan dat bepaalde zaken hun eigen loop kunnen krijgen.

Dat geldt ook voor de vraag naar de verloffdoeleinden, de controle daarop en of dat niet uit de hand kan lopen. In dit verband werd zelfs gesproken over oneigenlijk gebruik of fraude. Wij hebben ons over dat punt gebogen. Wij hebben de Raad van State er specifiek advies over gevraagd, omdat wij in dubio stonden over hoe je dat moet doen. Het ene alternatief was een strikte omschrijving in de wet, met alle moeilijkheden van dien als het gaat om het haarscherp definiëren van bijvoorbeeld het begrip "employability" – dat is de consequentie – een vrij strikte controle daarop met alle regelgeving en bureaucratisering die daarmee gepaard gaan. Het andere alternatief was om aan de andere kant te gaan zitten. Dat hebben wij uiteindelijk gedaan. Omdat het hier gaat om het belang van werkgever en werknemer zelf – dat is geen recht, maar een faciliteit, hetgeen veronderstelt dat werkgever en werknemer het met elkaar eens moeten worden om er gebruik van te kunnen maken – zullen de doeleinden, waarvoor dat gebruik wordt gevraagd, in het verlengde van het belang van de onderneming liggen. Die kunnen breed gelegen zijn. Die kunnen erin gelegen zijn dat een

werknemer of werknemster de gelegenheid wordt geboden om een tijdje zorgtaken te kunnen verrichten, omdat er een situatie is ontstaan, waarbij die werknemer of werknemster het niet meer kan trekken in de combinatie met het werk. Een werkgever die mensen echt in dienst wil houden, is er dan bij gebaat dat zo'n faciliteit wordt geboden. Ik hoef de kwestie van de opleiding nauwelijks toe te lichten. Dit kan zeer wel het belang van de werkgever dienen. Het lijkt ons – ik was verheugd dat ook de Raad van State er aanknopingspunten in zag – dat er in de wet zelf een zeker effect qua checks and balances is gelegen. Wij zullen overigens evalueren hoe hier in de praktijk mee om wordt gegaan, niet per individu, maar in algemene zin. Dan zullen wij ook een conclusie moeten trekken over de vraag of het op deze manier wel kan. Mij dunkt dat dit mogelijkheden biedt, zeker als daarbij de hoogte van de uitkering in ogenschouw wordt genomen. Die is, met alle respect, niet uitnodigend om het salaris dat men normaal ontvangt in te leveren voor een uitkering. Er moet dan toch zeker een reden zijn om dat te doen. Dat is één van de remmen waarop werd gedoeld. Evenals voor een rem in een auto geldt: het is goed dat hij er is, maar je hoeft hem natuurlijk niet altijd te gebruiken.

De heer **Veling** (GPV): Ik heb gevraagd waar de veronderstelling op is gebaseerd dat die remmen selectief gaan werken. De regering wil liever afzien van secure checks op de doelstellingen op basis waarvan men verlof opneemt. Tegen die achtergrond zie ik geen verband met dat selectief werken.

Minister **Melkert**: Onzerzijds wordt inderdaad een zekere veronderstelling gehanteerd. Het belang van de werking van die remmen is erin gelegen, dat werkgever en werknemer uiteindelijk overeenstemming zullen moeten bereiken over het gegeven dat het opnemen van verlof in dit kader beider belang dient. Als men het daar niet over eens is, gaat het niet door. Dat betekent dat de werkgever mee moet wegen wat er tegenover staat als iemand verlof opneemt. Vervanging is geen sinecure uit het oogpunt van de werkgever.

De heer **Veling** (GPV): Dat is niet

zoeer het punt waar het mij om gaat. Ik begrijp dat ook de minister niet ziet hoe dat selectief kan gaan werken.

Minister **Melkert**: Ik denk dat er door de bank genomen een behoorlijke afweging van belangen zal plaatsvinden. Dat heeft uiteindelijk te maken met de overeenstemming die werkgever en werknemer met elkaar moeten bereiken.

Mevrouw **Jaarsma** (PvdA): Als ik het goed begrepen heb, wordt niet gecontroleerd met welk doel men het verlof wil opnemen. Dat geeft te veel bureaucratie. Ik vraag mij dan wel af hoe duidelijk wordt waar dat verlof voor is opgenomen. Dat komt dan ook in een evaluatie niet boven tafel. Ik zou willen weten om welke percentages educatief verlof of zorgverlof het uiteindelijk gaat. Tenslotte kost het per persoon f 960 per maand. Ziet de minister een mogelijkheid om dat punt alsnog bij de evaluatie te betrekken? In aansluiting hierop wijs ik nog op het voorbeeld dat ik gaf van iemand die in deeltijd wil gaan werken, daarover normale afspraken maakt met de werkgever, maar net op tijd ontdekt dat dit ook geregeld kan worden door drie maal zes maanden met deeltijdverlof te gaan, bijvoorbeeld om voor de kinderen te zorgen. Vindt de minister het terecht dat die werknemer gedurende achttien maanden een evenredig deel van die f 960 toucheert? Daar is toch geen enkel belang mee gediend? Er werd toch alom geroepen dat het recht op deeltijd geëffectueerd moest worden? In mijn voorbeeld is er dus overeenstemming tussen werkgever en werknemer. Natuurlijk gaat de werkgever een vervanger aannemen. Dat zal dan waarschijnlijk een herintreedster zijn, bijvoorbeeld als het om een secretaresse gaat. Waarom moeten daar toch publieke middelen voor gebruikt worden? Dat noem ik oneigenlijk gebruik. Het is namelijk gebruik van geld dat voor een ander doel bestemd was.

Minister **Melkert**: In het voorbeeld van mevrouw Jaarsma staan twee veronderstellingen die eerst nog waargemaakt moeten worden. De eerste is dat de betreffende werknemster er belang in ziet om een deel van haar salaris in te leveren tegen een veel lagere tegemoetkoming. Ik moet eerlijk

Melkert

zeggen dat ik het niet zo'n waarschijnlijk voorbeeld vind. Ik zou niet weten waarom men er anders wel brood in heeft gezien om in deeltijd te gaan werken.

Mevrouw **Jaarsma** (PvdA): Waarom werd er dan zo'n ophef gemaakt toen de wet over het recht op deeltijdarbeid werd verworpen? Volgens mij is er een enorme maatschappelijke behoefte aan – en dat geldt vooral voor vrouwen in de fase kort nadat zij kinderen hebben gekregen – om tijdelijk in deeltijd te werken, even afgezien van het ouderschapsverlof. Voor brede groepen wilden wij daar een wettelijk recht op. Dat is hier verworpen, maar er komt nog wel eens een variant. Ik spreek nu niet over een situatie waarin je op je recht gaat staan, maar over een situatie waarin men tot overeenstemming komt. Als je in deeltijd gaat werken, krijg je natuurlijk ook minder salaris. Daar heb je dan al rekening mee gehouden. De werkgever heeft er al rekening mee gehouden dat hij een vervanger moet aantrekken voor de vrijgevallen uren.

Om welke reden moeten wij dat soort dingen nog faciliteren met geld dat daarvoor kennelijk niet bestemd is?

Minister **Melkert**: Voorzover het in dit voorbeeld gaat om het aanvragen van de mogelijkheid om een deeltijdbaan te onderbreken om voor de kinderen te zorgen, kan dat passen in de zorgdoelstelling die in deze wet is opgenomen. Wij doen dit toch om de combinatie zorg en arbeid beter te kunnen realiseren. Hetzelfde kan gelden bij allerlei andere redenen in termen van zorg voor naasten. Ik had echter nog niet gesproken over de tweede veronderstelling.

De tweede veronderstelling is dat ook de werkgever hier een belang in ziet. Het staat niet automatisch vast dat een werkgever die iemand in deeltijd in dienst heeft, er belang in ziet om voor een deel van de deeltijd een vervanger aan te trekken. In de vervangingsvereisten is trouwens een minimumaantal uren vastgelegd voor het regelen van die vervanging. Ik beantwoord dat zo omdat ik mij een heleboel situaties kan voorstellen waarin zo'n afweging tot stand komt. Er is volgens mij geen standaardbeeld te geven van wanneer het wel en wanneer het niet toepasbaar is of in het belang van

beiden wordt geacht. De stap die daarvoor zit, namelijk dat het in het belang van beiden moet worden geacht, geeft wel een behoorlijke garantie dat het uiteindelijk in het belang van de onderneming tot stand komt. De inzet van collectieve middelen in het belang van de onderneming is verantwoord als wij met z'n allen vaststellen dat het kunnen variëren in de loopbaanperiode – variëren met de tijd opdat je voor opleiding of voor zorg beschikbaar kunt zijn, waar een zekere tegemoetkoming tegenoverstaat – een breder belang dient dan uitsluitend het belang van het individu dat dit toevallig mooi kan uitkomen. Daar begint het verhaal mee. Hoe verder je wilt gaan in de specificatie van de omstandigheden waaronder het wel of niet zou kunnen, hoe eerder er een monstroom van een bureaucratische regeling uitrolt. Dat kun je ervoor over hebben, maar je kunt ook vinden dat wij per saldo dan maar niks moeten doen. In beide gevallen wil het kabinet dat er wel iets tot stand komt en dat de bureaucratische vereisten tot het minimum worden beperkt. De praktijk zal leren of wij dat juist zien.

Inzake de evaluatie wil ik mevrouw Jaarsma tegemoetkomen. Om welke redenen verlof wordt opgenomen, is in een evaluatie wel na te trekken. Dat kun je steekproefsgewijs doen of je kunt een aantal casusvoorbeelden nemen. Dat is nog heel wat anders dan dit tot een soort individuele vereiste maken. Dat willen wij niet. Dat achten wij ook niet uitvoerbaar. In de evaluatie moet dat echter wel degelijk aan de orde komen. Ik meen immers dat het draagvlak voor deze regeling en toekomstige regelingen is gediend met een serieuze discussie over de wijze waarop dit in de praktijk vorm krijgt. Aan die wens zal ik dus zo goed mogelijk tegemoetkomen.

Voorzitter! Mevrouw Van Leeuwen, mevrouw Jaarsma en andere sprekers hebben aandacht gevraagd voor de uitzondering voor eenoudergezinnen in het kader van de loopbaanonderbreking in analogie met het ouderschapsverlof. Het gaat daarbij om de vraag of je het inkomen kunt koppelen aan het verkrijgen van aanvullende bijstand om het sociaal minimumniveau te halen. Hierbij moet ik een formele opmerking maken. Het recht op bijzondere bijstand wordt in elk individueel geval beoordeeld door de

gemeente. Dat hoeft ik mevrouw Van Leeuwen natuurlijk niet uit te leggen, maar het heeft toch een functie om dat hier te zeggen. Een gemeente kan per individueel geval nagaan wat de inkomensituatie is en of er reële alternatieven zijn. Zo niet, is er dan sprake van een zodanig inkomen dat bijzondere bijstand in aanmerking moet worden genomen? Hoe dat moet, is vaak in verordeningen op gemeentelijk niveau vastgelegd. Daar bestaan geen rijksregels voor.

Er is toch een onderscheid tussen ouderschapsverlof en de LOF. Ik vond het een prachtige afkorting en ik zal kijken of ik deze kan verinnerlijken. Het ouderschapsverlof is een recht waar men aanspraak op kan maken. Als de wetgever een recht toekent, moet hij ook zo consequent zijn om iedereen in de gelegenheid te stellen om van dat recht gebruik te maken. Dan komt ook die koppeling met aanvullende bijstand in beeld. De loopbaanonderbrekingsfinanciering is een faciliteit. Dat is geen woordenspel, maar dat is echt iets anders. Je kunt ervoor kiezen of niet. Ik heb echt wel gevoel voor het punt dat onder mijn aandacht is gebracht. Uit het oogpunt van toegankelijkheid van regelingen moet je proberen om dat voor iedereen zo goed mogelijk te organiseren.

Bij de voorbereiding van deze wet ben ik, eerlijk gezegd, niet uit een dilemma gekomen dat meer te maken heeft met de bijstand dan met de loopbaanonderbreking. In de bijstand zitten wij middenin een discussie over de voorwaarden waaronder je aanspraak kunt doen gelden op het verkrijgen van bijstand. Dat heeft ook te maken met de ruimte om scholing te volgen en met de sollicitatieplicht; ik verwijs naar de experimenten die op grond van artikel 144 gaande zijn. Het gaat hierbij ook om de mogelijkheid voor alleenstaande ouders om in deeltijd te werken. Die afwegingen zijn nog onvoldoende uitgekristalliseerd om er een heldere lijn in te kunnen trekken. Ik acht het wel noodzakelijk om dat vrij snel in een volgende kabinetsperiode aan de orde te hebben, zoals ik al eens in de Tweede Kamer heb gezegd.

In dat kader past de uiteindelijke afweging hoe het recht op bijstand zich verhoudt tot het gebruikmaken van de regeling loopbaanonderbreking. Dat moeten wij niet geïsoleerd bezien. Als wij toestaan dat je door zelf een keuze te doen

Melkert

vervolgens bij de sociale dienst terecht komt, zitten daar nogal wat implicaties aan. Dat kun je niet alleen op deze merites beoordelen.

Ik vraag begrip en ruimte van de woordvoerders die hierover hebben gesproken om in die bredere afweging het moment te kiezen om dit aspect te beoordelen. Dan zullen wij de Tweede en Eerste Kamer uiteraard laten weten wat de visie van het kabinet daarop is. Op dit moment vind ik het een stap te ver om daarover toezeggingen te doen, maar ik vind wel dat mevrouw Van Leeuwen hiermee een serieus punt onder de aandacht heeft gebracht.

Ik ben mevrouw Van Leeuwen ook erkentelijk voor haar opmerking dat de uitzonderingsgrond die wij voor het palliatief verlof hebben geïntroduceerd, waarbij niet het vervangingsvereiste geldt, ook een indicatie is van afwegingen die in de toekomst aan de orde kunnen zijn. Op welke gronden kun je vervangingsvereisten laten vervallen of mogelijkheden voor inkomensvoorziening elders erbij creëren? Ik acht het belangrijk dat de discussie niet eindigt met dit voorstel, maar dat dit wordt gezien als een begin daarvan. Wij pretenderen niet een antwoord op alle relevante vragen in dit verband te hebben.

Voorzitter: Postma

Minister **Melkert**: Voorzitter! Het sluit in feite ook aan bij de woorden die de CDA-fractie gebruikte: dit wetsvoorstel is een bescheiden begin. En dat is het ook. Ik pretendeer absoluut niet er meer mee te doen dan dit, maar het is wel bijzonder belangrijk dat wij nu dit bescheiden begin kunnen maken.

Dan is er onder anderen door mevrouw Van Leeuwen aandacht gevraagd voor het recht op andere inkomensafhankelijke regelingen. Dan gaat het om de toetsing. Wij hebben de meeste regelingen al getoetst op de mogelijkheid om het te combineren en in de meeste gevallen gaat het om regelingen die niet kijken naar de bron van waaruit ander inkomen komt. Dan is er ook geen probleem, want dan is je inkomenssituatie van dat moment maatgevend voor de beoordeling of je in aanmerking komt voor een aanspraak op een andere inkomensafhankelijke regeling. Wij hebben dat in het begin wel als een zwaar aandachtspunt gesignaleerd, want er

kunnen zich natuurlijk allerlei fricties voordoen. Maar ik geloof dat het in de praktijk goed werkbaar zal blijken, al blijven wij alert, zeker waar het gaat om regelingen die niet direct onder de verantwoordelijkheid van het Rijk vallen. Ook daar mogen natuurlijk geen onnodige problemen ontstaan.

Voorzitter! Ik vond dat mevrouw Gelderblom vrij ver ging in het voorbeeld van de dokter en zijn assistente. Niet alleen zijn assistente, ook zijn wettige echtgenote kwam nog in het stuk voor. Vervolgens kwam er in het tweede bedrijf ook nog een werkster op. Zij raakte met dat voorbeeld precies aan de financieringskant van het voorstel. Ik begrijp dat de gedachte hoe het allemaal moet opkomt. Immers, de echtgenote zou in die situatie treden, maar kan geen recht doen gelden op de tegemoetkoming, tenzij zij natuurlijk ingeschreven staat als werkzoekende. In ieder geval vind ik het van belang dat wij een opening hebben kunnen maken om een aantal herintreedsters in de gelegenheid te stellen, van deze regeling gebruik te maken. Dat is in de afweging van de financiering wel een punt geweest.

Daarmee hebben wij vanuit het kabinet al de ruimte gegeven om niet één op één het meebrengen van financiering als sine qua non te stellen. Ook daar geldt dat wij in de praktijk moeten kijken hoe het loopt. Als zou blijken dat deze regeling een heel belangrijke toegangspoort zou kunnen zijn voor herintreedsters om wat ervaring op te doen en om door middel van die ervaring de eigen kwalificatie op de arbeidsmarkt te verbeteren, dan zijn wij al een eind verder. Misschien zouden wij dan ook moeten overwegen om de regeling op dat punt nader te bezien. Maar vooralsnog kiezen wij voor onze beperking – die moeten wij erkennen – en dat betekent dat het doek in dit toneelstuk nu even moet vallen.

Mevrouw Zwerver ging eigenlijk al weer een behoorlijke fase verder. Betaalde loopbaanonderbreking moet voor alle werknemers, mannen en vrouwen, alleenstaand of samenwonend, in alle inkomensgroepen toegankelijk zijn. Dit wetsvoorstel voldoet hier niet aan, aldus de fractie van GroenLinks. Tegen die constatering valt weinig in te brengen, maar het was ook uitdrukkelijk niet de ambitie van het

kabinet om het zo te doen. In alle ernst zeg ik tegen mevrouw Zwerver dat wij het niet moeten onderschatten. Hoe belangrijk het kabinet het ook vindt dat wij de mogelijkheid om de loopbaan te onderbreken – om afwisselend te werken en te zorgen of te werken en een opleiding te volgen en dan wat mij betreft ook in de brede betekenis van het woord "employability" – wij kunnen het ons niet veroorloven om dat te doen door een wijze van financiering die de collectieve uitgaven structureel verhoogt. Als je erin slaagt om de mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen en geen fricties te laten ontstaan in het aanbod op de arbeidsmarkt – dat is natuurlijk een geweldige belangrijke vraag, nu het in bepaalde sectoren gaat knellen – dan ben je op een verantwoorde manier bezig met het investeren van die collectieve middelen. Echter, doe je het op zo'n wijze dat een opwaartse druk op de collectieve uitgaven ontstaat, waarna die op een structureel hoger niveau blijven, dan span je het paard achter de wagen. Dat moeten wij zien te voorkomen, maar dat zit toch enigszins in de ambitie van betaalde loopbaanonderbrekingsfinanciering voor iedereen.

Ik vestig in dit verband wel de aandacht op de mogelijkheden om via CAO's afspraken daarover te maken. Voorzover ik daar een rol in heb te spelen – die is, zoals bekend, zeer beperkt – zou ik het zeer belangrijk vinden wanneer in de vrij grote loonruimte die ontstaat als gevolg van de economische groei, juist voor dit soort doeleinden wordt gereserveerd. Dan slaan wij immers twee vliegen in één klap: wij houden de primaire loonkosten gematigd – en ik hoef niet toe te lichten hoe belangrijk dat is – en wij reserveren ook voor de afwisseling van loopbaan, opleiding en zorg die wij allemaal nodig vinden. Wat dat betreft, zou de nadruk beter in de CAO-sfeer kunnen komen te liggen, in plaats van dat het allemaal door de wetgever zou worden georganiseerd.

Mevrouw Zwerver heeft terecht aandacht gevraagd voor de grensarbeid. Een werknemer die werkt in Nederland en loopbaanonderbrekingsfinanciering aanvraagt, ook al komt hij uit België, krijgt deze financiering toegekend als verder aan alle voorwaarden is voldaan. De faciliteit van loopbaanonderbrekingsfinanciering is gekoppeld aan het

Melkert

verlof in het kader van een arbeids-overeenkomst naar Nederlands recht. Wie in Nederland in het kader van een arbeidsovereenkomst werkt, ongeacht waar hij vandaan komt, kan daar dus aanspraak op maken. Hoe het zit met de in Nederland wonende, maar in België werkzame werknemer, kan ik op dit moment niet zeggen, want voor die werknemer geldt de Belgische regeling. Het lijkt mij goed om daar nog naar te kijken, omdat ik uiteraard moet participeren op vragen die ons uit het zuiden en wellicht ook uit het oosten van ons land zullen bereiken.

Mevrouw **Zwerver** (GroenLinks): Voorzitter! Zegt de minister nu dat een Belgische grensarbeider gebruik kan maken van de regeling van loopbaanonderbrekingsfinanciering en dus die f 960 bruto per maand krijgt?

Minister **Melkert**: Ja, inderdaad. Het wordt keurig overgemaakt op zijn rekening en in Europa moet het mogelijk zijn om die rekening in een ander land aan te houden.

Ik hoop dat mevrouw Zwerver de punten die ik heb genoemd, nog wat wil verinnerlijken. Met erkenning dat de toegankelijkheid altijd verschillend kan liggen voor mensen, afhankelijk van hun inkomenssituatie, komen er met deze regeling ook voor mensen met lage inkomens of met niet veel verdienende partners méér kansen dan tot nu toe. Daarmee is dus nog geen ideale situatie geschapen – dat hoort u mij niet zeggen – maar het is beter dan nu het geval is. Zij herkent in deze benadering het reformistisch karakter van mijn bijdrage aan menig wetsvoorstel dat wij hier hebben besproken. Dat zal ons misschien hier en daar nog gescheiden houden.

Zij verwees ook nog naar voorbeelden in andere landen. Ook wij hebben daarnaar gekeken, met name naar België en Denemarken. Naar Finland hebben wij niet zozeer gekeken; dat staat mij althans niet zo helder voor de geest. Over het golvende landschap van Denemarken wil ik nog wel opmerken, dat dit land zich ongeveer anderhalf jaar geleden genoopt heeft gezien om de mogelijkheden op dit vlak behoorlijk terug te schroeven. De faciliteit was zo ruim en er werd zo enthousiast gebruik van gemaakt dat het echt een probleem werd in de sfeer van de collectieve financiering. Als die opwaartse druk te groot wordt,

ontstaat er een probleem. De golven gingen in Denemarken dus iets te hoog, zo zou gezegd kunnen worden.

De vraag welke inspanningsverplichting de werkgever heeft voor het regelen van vervanging, vind ik reëel. Dit is niet op voorhand en zeker niet voor individuele werkgevers te zeggen. Ik ben uitermate content met het feit dat de Stichting van de arbeid positief heeft geadviseerd terzake van dit voorstel. Ik had dat niet in alle opzichten verwacht toen wij begonnen met de uitwerking van dit idee. Ik vind dat de Stichting van de arbeid hier heeft getoond aan te voelen wat de vereisten van een moderne arbeidsmarkt en samenleving zijn. Wij weten dat niet iedere werkgever zich direct gecommiteerd voelt. Er zit een zekere maatschappelijke druk op. Die druk zal vanuit de werknemers toenemen. Als er in arbeidspools daadwerkelijk arbeidskrachten beschikbaar zijn en er sprake is van een laagdrempelige uitvoering, zal het in meer ondernemingen toepassing gaan vinden.

Er zit niemand op symboolwetgeving te wachten. Het is uitdrukkelijk onze bedoeling om door goed te volgen en eventuele tussentijds bij te stellen te voorkomen dat dit symboolwetgeving is. De dame in Klazienaveen zal daarbij uiteindelijk geholpen zijn. Ik dank mevrouw Zwerver overigens dat zij weer een hoofdstuk heeft toegevoegd aan het sprookjesboek dat hier wordt voorgedragen.

Voorzitter! De heer De Haze Winkelman ben ik erkentelijk voor het feit, dat zijn fractie ondanks de aarzelingen toch het groene licht wil geven. Hij sprak over druppels op een gloeiende plaat. Wij kunnen niet precies inschatten hoeveel mensen van deze regeling gebruik gaan maken. Als het in de orde van grootte van een aantal tienduizenden zou gaan, zou ik dat heel belangrijk vinden, zelfs als zich dat na verloop van tijd gaat stabiliseren. Waarom? Ik ben ervan overtuigd dat het goed laten functioneren van de arbeidsmarkt en al helemaal het goed tot stand brengen van de aansluiting tussen vraag en aanbod gediend zijn bij vele mogelijkheden die worden gecreëerd. Ik heb het palet aan beleidsmaatregelen die het kabinet in deze jaren heeft genomen daarmee wel eens toegelicht. Je kunt nooit langs één weg antwoord geven op al die vragen die op de arbeidsmarkt

bestaan. Met de vele mogelijkheden kun je al die niches vullen als het gaat om de koppeling van vraag en aanbod. Ook in het onderhavige geval doet dat opgeld.

Hij verwees naar de mogelijkheid om in België deeltijdloopbaanonderbreking op te nemen. Dat kan ook in ons voorstel, zij het met beperkingen voor het aantal uren, zowel van de kant van de degene die de loopbaan onderbreekt als van de kant van de vervanger. Wij hebben dat om puur praktische redenen gedaan. Wij hebben erkend dat het niet altijd om voltijdloopbaanonderbreking zal gaan.

Voorzitter! De heer De Haze Winkelman heeft zich gebogen over de mogelijkheden voor loopbaanonderbreking van leden van de Raad van bestuur van de Rabobank. Als die aan de vereisten voldoen dan is dat denkbaar. Als de Rabo-organisatie het van belang acht om de heer Wijffels met tal van nieuwe ideeën terug te zien nadat hij een periode andere taken in de maatschappij heeft verricht of nadat hij een goede cursus heeft gevolgd – hoe introduceer ik de euro op 1 januari 2001? – dan zou dat ingepast kunnen worden in de onderhavige regeling. Ik wil daarmee overigens niet suggereren, dat de heer Wijffels de indruk maakt bijscholing nodig te hebben.

Voorzitter! Mevrouw Jaarsma heeft aarzeling tot uitdrukking gebracht over de twee doelstellingen die in het wetsvoorstel besloten liggen. Ik beluisterde bij haar een beetje: wil je niet te veel tegelijkertijd? Ik hoop dat ik duidelijk heb gemaakt dat in ieder geval een aantal praktische overwegingen ons ertoe heeft gebracht om het op deze manier te doen en niet vanuit de veronderstelling dat wij én de werkgelegenheid én de verlof-faciliteiten maximaal dienen langs deze weg. Het zal alleen maar kunnen gaan over die situaties die zich al dan niet toevallig lenen voor het maken van die koppeling. Als die koppeling dan wordt gemaakt, komt een heel interessante deal tot stand.

Wat de vervangingspool betreft, heb ik gezegd dat wij daarover met het midden- en kleinbedrijf in gesprek zijn. Ik beoog in de voorlichting – en wij zullen in de komende maanden natuurlijk het nodige aan voorlichting doen – te stimuleren dat tegen de tijd dat deze wet ingevoerd wordt bekend is waar

Melkert

je je kunt melden als je belangstelling hebt om iemand te doen vervangen. Ik zal niet schuwen mij daarover met uitzendbureaus te verstaan. Dat lijkt mij bijzonder interessant. Het is mij bekend dat enkele uitzendorganisatie zich daarop al hebben beraden, maar natuurlijk moeten wachten, totdat de wet wordt ingevoerd. Misschien is het goed dat ik mijn voornemen kenbaar maak om als invoeringsdatum 1 oktober aanstaande te kiezen, zodat wij nog enkele maanden hebben om een en ander goed voor te bereiden, de voorlichting te verzorgen en het vanaf 1 oktober mogelijk te maken dat mensen hiervan gebruikmaken. Overigens zal het mij niet verbazen als wij dit geleidelijk aan zien ontwikkelen, want het zal voor iedereen nog even wennen zijn om met een faciliteit als deze om te gaan.

Voorzitter! Een punt dat door mevrouw Jaarsma naar voren is gebracht en door de heer Veling nadrukkelijk is genoemd, is de omschrijving van de doeleinden. Ik heb al gezegd dat wij het overlegvereiste tussen werkgever en werknemer als de sleutel zien om het belang van de onderneming en de arbeidsmarkt te dienen. Dit geldt uiteindelijk ook voor de omschrijving van wat de doeleinden zijn. In de wijze waarop in het bijzonder van de kant van de vakbeweging het begrip "employability" ons leven is binnengesleept, zien wij een vrij brede interpretatie tot en met het opfrisverlof en het sabbatverlof zoals hier en daar praktijk is. Wij zagen ons met het probleem geconfronteerd dat, als je een poging doet om daar een goede omschrijving van te geven, je vermoedelijk voorbijgaat aan wat in de praktijk van arbeidsorganisaties nuttig en nodig wordt geacht. Misschien kan in dit opzicht de overheid iets leren van de praktijk van de toepassing. Vandaar, dat dit in de evaluatie een belangrijke plaats inneemt. Wij moeten ons openstellen voor wat onder oprispen wordt verstaan. Ik geloof dat veel werkgevers er het belang van zullen inzien en constateren dat het niet alleen gaat om oprispen in die zin dat je je een halfjaar van elkaar afwendt – dat kan overigens heel verfrissend werken – maar dat er in die tijd een opleiding wordt gevolgd, zodat de betrokken werknemer beter gekwalificeerd, misschien ook gekwalificeerd voor een promotie-

plaats die in het verschiet ligt, terugkomt. Op die manier kunnen beide doelen heel goed gediend worden.

Voorzitter! Mevrouw Jaarsma vroeg aandacht voor een aangelegen punt waarover in het kabinet lang van gedachten is gewisseld. Dat gaat over wetsvoorstel 25618 en heeft betrekking op de situatie dat bij volledig onbetaald verlof de eerste ziektedag de eerste werkdag na afloop van een verlof zou kunnen zijn. Dit kan in bepaalde situaties vrij lang aanlopen. Dit punt heeft onze aandacht. Ik denk niet dat het zo makkelijk is, dit in de wet vast te leggen. Het moet worden verbonden met reïntegratie-inspanningen en daarbij komt de vraag aan de orde hoe zich dit verhoudt tot het formele vereiste dat in deze wet is vastgelegd. Wij merkten dat het in deze wet niet anders kon. Mevrouw Jaarsma begrijpt dit maar heeft zorgen over de wijze waarop de reïntegratie-inspanning vroegtijdig aan de orde kan komen. Ik heb dit genoteerd, maar ik durf niet toe te zeggen dat wij hierop in de veegwet terugkomen. Wel zeg ik toe dat wij bij het volgen van de toepassing van deze wet dit punt nadrukkelijk in het oog zullen houden.

De heer Veling vroeg wat er gebeurt met de vervanging als zich complicaties voordoen. Er kan sprake zijn van eerdere terugkeer van degene die is vervangen. De zekerheid van de vervanger staat echter voorop. Vanuit de verantwoordelijkheid van de wetgever moet hiermee rekening worden gehouden. Vervolgens ligt het in het verlengde van afspraken die werkgever en werknemer met elkaar hebben gemaakt om samen te bekijken wat vervroegde terugkeer betekent. Dit is een onderdeel van de afspraken tussen werkgever en werknemer. De wetgever matigt zich hierover geen oordeel aan. Ook speelt zij hierin geen rol.

Als de vervanger wegvalt, mag de verlofganger daar niet de dupe van worden. Dit wordt in artikel 6 bepaald. Is het dan in alle gevallen billijk om de consequenties op de werkgever te verhalen? Men kan zich situaties voorstellen waarin dat niet billijk is. Dit moet in de regeling die het LISV op dit punt treft als een mogelijke grond worden geïntroduceerd. Het gaat hierbij dus om een uitzonderingsgrond.

De heer Veling stelde nog een vraag over een mogelijke samenloop met subsidies. Het is terecht dat daaraan aandacht wordt geschonken. Er kleeft een schaduwzijde aan sommige initiatieven. Je moet je niet verkijken op de mogelijkheden die veel regelingen aan sommige heel creatieve mensen bieden, maar ik acht het niet waarschijnlijk dat hier veel gebruik van wordt gemaakt. Wij weten dat werkgevers bepaalde subsidies om mensen in dienst te nemen bekijken in termen van kosten en baten. In die kosten-batenanalyse speelt de vraag een rol wat het de werkgever kost om iemand die langs deze weg in dienst wordt genomen aan tijd, energie, fricties ook in de zin van ergernis en service aan de klanten.

Als wij de indruk zouden hebben dat subsidies altijd worden gezien als een vermindering van kosten, dan zouden wij veel succesvoller zijn om op deze wijze mensen aan het werk te helpen. Ik constateer echter dat onze subsidieregelingen redelijk lopen, maar dat er geen maximaal gebruik van wordt gemaakt. Werkgevers houden zich namelijk ook bezig met de vraag of het in de arbeidsorganisatie zelf wel past. Er zal zich a fortiori een probleem voordoen als er ook nog sprake is van zittende werknemers. Want dan moeten er voor de werkgever twee punten inpasbaar zijn in de arbeidsorganisatie. Daarom ben ik van mening dat het in dit stadium niet nodig is om clausules op te nemen die een op zichzelf mogelijk onbetwistbare samenloop van regelingen op voorhand in de weg zouden moeten staan. Als er aanwijzingen in die richting zijn, moeten wij er wel paal en perk aan stellen. Nogmaals, ik heb niet de indruk dat dit een reëel risico is.

□

Mevrouw **Van Leeuwen** (CDA): Mijnheer de voorzitter! Allereerst een woord van dank aan de minister. De discussie met deze minister is altijd de moeite waard, omdat het over de inhoud gaat. Ook al ben ik niet op alle punten tevreden gesteld, er zijn openingen gekomen. Zo heeft de minister de CDA-fractie nagezegd dat het hierbij om een bescheiden begin gaat. Ik heb uitgesproken dat het geheel doeltreffender kan worden, als de minister aandacht geeft aan en een oplossing bedenkt voor een

Van Leeuwen

drietal weeffouten, die ik in eerste termijn heb omschreven.

De CDA-fractie is de minister er erkentelijk voor dat er in ieder geval een opening wordt geboden in de discussie over de koppeling van verlof en vervanging. Ik heb de minister namelijk gevraagd om daar niet onverkort aan vast te houden. Ik heb het ook zo geformuleerd, omdat de CDA-fractie de minister volgt in het aangrijpen van elke kans om mensen die buiten het arbeidsproces staan, aan werk te helpen, hoezeer zij ook meent dat het op een fiasco kan uitlopen. Dat is onze oprechte bezorgdheid.

Naar aanleiding van de gemaakte opmerkingen aan het adres van mevrouw Jaarsma over de evaluatie wil ik graag dat de minister toezegt dat daarbij ook betrokken wordt waar het misgaat.

Ik koppel dit aan het creëren van mogelijkheden voor de eenoudergezinnen en de alleenstaanden met heel lage inkomens. In de bedrijfstakken waar deze groepen veelvuldig aan het werk zijn, waar over het algemeen witte vlekken zijn vanwege het ontbreken van CAO's of waar sprake is van lage beloningen, is namelijk de meeste kans om ook de harde kern van de werklozen, de huidige uitkeringsgerechtigden, te plaatsen. Dat wordt door dit wetsvoorstel in feite onmogelijk gemaakt omdat juist die categorieën geen gebruik kunnen maken van de loopbaanonderbreking. Immers, je kunt als alleenstaande ouder niet van f 960 in de maand leven. Ik vraag de minister om in dat opzicht wat "in de versnelling" te komen, daar de minister ons terzake gelukkig niet alle uitzicht heeft ontnomen. De minister heeft een boeiend betoog gehouden, dat ik kon volgen, over de verschillende uitwerkingen binnen de Bijstandswet in combinatie met dit punt. De minister heeft daarbij begrip getoond voor de problematiek. Mag ik dit zo verstaan dat de minister toezegt om dit in combinatie met het eerste punt dat wij aan de orde hebben gesteld, bij voorrang nader te bekijken?

Op één punt was ik het volstrekt niet met de minister eens: het onderscheid tussen het recht en de faciliteit. Op het moment dat deze wet wordt aanvaard, is deze faciliteit namelijk een recht voor iedereen en dan moet iedereen daarin gelijke kansen hebben. En dat is niet het

geval vanwege de persoonlijke situaties die ik heb geschetst.

Wij hebben al voldoende gediscussieerd en geïnterrumped over de verwijzing van de minister naar het advies van de Raad van State over het misbruik en het oneigenlijk gebruik. De minister mag weten dat ik bij het lezen van die passage uit het stuk van de Raad van State diep gezoekt heb. Ik dacht terug aan de parlementaire enquête en aan de manier waarop het oplopend aantal WAO'ers is ontstaan. Dat was vanwege afspraken tussen werkgevers en werknemers. De minister moet dat gegeven ook nog maar eens meenemen om recht te doen aan datgene wat zowel mevrouw Jaarsma als de CDA-fractie opgemerkt heeft over misbruik en oneigenlijk gebruik. Evenals mevrouw Jaarsma steekt mij dit misbruik en oneigenlijk gebruik heel sterk. De minister zal zich herinneren welke moeite wij hebben gehad om de desbetreffende wetsontwerpen in het kader van de sociale zekerheid voor onze rekening te nemen.

□

Mevrouw **Zwerver** (GroenLinks): Voorzitter! Ook van mijn kant een korte bijdrage. Ik dank de minister voor de antwoorden die hij gegeven heeft.

De minister geeft terecht toe dat het voorliggende wetsvoorstel een bescheiden begin is. Mevrouw Van Leeuwen sprak er ook over. De minister noemde het zelf een faciliteit, een signaalfunctie en een stimuleringsfunctie. De toegankelijkheid van het wetsvoorstel is momenteel echter niet gewaarborgd. Die discussie hebben wij feitelijk ook al gehad. De minister zei daarbij: het is een proces van lange adem. Ik hoop dat die lange adem niet al te lang is, want het is wel een ontzettend belangrijk uitgangspunt, met name om ervoor te zorgen dat eenoudergezinnen gebruik kunnen maken van de regeling voor loopbaanonderbreking. Kan de minister aangeven op welke termijn hij meer duidelijkheid kan verschaffen over dit terecht serieuze punt?

Het is goed dat de Belgische grensarbeiders in Nederland gebruik kunnen maken van de LOF. De minister zegt dat hij niet goed weet hoe het met de Nederlandse grensarbeiders in België gaat. Het is

dan ook jammer dat op deze wetgeving geen eurotoets van toepassing is geweest. De minister heeft dat woord zelfs niet eens gebruikt. Kan hij er in tweede termijn nog wat van zeggen? Welke stappen zal hij in de nabije toekomst zetten om te komen tot harmonisatie van deze wetgeving? Dat lijkt mij met name met de Belgische wetgeving niet zo'n groot probleem. Als wij komen tot harmonisering, zijn wij ervan verzekerd dat de uitkeringen in het kader van de wetten op de loopbaanonderbreking in Nederland en België exporteerbaar zijn. Dat lijkt mij een goede en wenselijke zaak.

Het is duidelijk dat de fractie van GroenLinks vóór de voorliggende wetsvoorstellen zal stemmen. Wij vinden het een begin. Ik kom weer terug op hetzelfde woord: het is een bescheiden begin, op weg naar een algemeen toegankelijke, rechtvaardige en doelmatige vorm van loopbaanonderbreking. Ik hoop dat wij daar de komende jaren nog een verdere uitwerking aan kunnen geven.

□

De heer **Veling** (GPV): Mijnheer de voorzitter! Ik ben de minister erkentelijk voor zijn reacties op mijn inbreng. Ik kom nog even terug op twee punten.

Het eerste betreft de concrete vraag over de situatie dat in de loop van het traject van loopbaanonderbreking, van verlof, de dingen niet gaan zoals gedacht was. Ik denk dat de minister twee dingen niet combineren kan. Hij kan niet enerzijds zeggen dat de wetgever zich niet mengt in de terugkeer en datgene wat er dan precies gebeuren moet en anderzijds zeggen dat er toch prioriteit ligt bij het belang van de vervanger. Dat is dan open. Het is dan een kwestie van het spel. Als de werkgevers risico's lopen, kan ik mij voorstellen dat zij een afspraak maken met de vervanger, waardoor deze niet veel rechten heeft. Daar kan de minister dan niks aan doen, lijkt mij. Het klinkt mooi als je er prioriteit aan geeft, maar het heeft dan niet veel inhoud.

Dan het tweede punt. De minister zegt dat het LISV natuurlijk een uitzondering moet maken, als het onbillijk is om iets te verhalen op de werkgever. Ik vraag mij echter af of artikel 6 daar ruimte voor biedt. In artikel 6 is het nogal stellig geformu-

Veling

leerd: als er een einde komt aan de vervanging, neemt de werkgever voor het resterende deel binnen drie weken een nieuwe vervanger aan. Dat staat in lid 2. In lid 3 staat: als dat niet lukt, wordt de uitkering voor de verlofganger op hem verhaald. Ik ben het met de minister eens dat het zou moeten, maar ik vraag mij af of de wet daar mogelijkheden toe biedt.

Ik wilde afsluiten met een algemeen punt. Wij zullen de wetsvoorstellen zeker steunen, maar ik wilde nog even terugkomen op het punt van het mogelijk toch wat elitaire van de wetgeving. Ik vind dat overigens niet eens zo'n geweldige zwaar verwijt, omdat je bij elke subsidieregeling die je maakt, of dat nu een subsidie in de culturele sfeer is of in het openbaar vervoer of waar ook, voortdurend weer ziet dat de toch al wat sterkere mensen er meer van weten te profiteren dan anderen. Het is heel lastig om daar waar dit het meest nodig is, de steun te bieden die je graag wilt bieden. Ik zou in het algemeen wel eens van de minister willen weten of hij, wat dit wetsvoorstel betreft, toch ook niet dat punt signaleert, zonder daarmee nu meteen te zeggen dat die wetsvoorstellen niet door moeten gaan. Maar ook hier zit het gevaar – dat is zowel door mevrouw Jaarsma, alsook door anderen en door mij aangewezen – dat het toch iets meer ten goede komt aan mensen van wie je zegt: die zouden zichzelf wel kunnen redden.

□

Minister **Melkert**: Voorzitter! Misschien mag ik allereerst ingaan op het laatste punt van de heer Veling, want ik voel me erdoor aangesproken, in die zin dat daar uiteindelijk een goed antwoord op te formuleren valt. Ik ben het overigens met hem eens dat je bij subsidie- of stimuleringsregelingen niet altijd het aspect van volledige toegankelijkheid of rechtvaardigheid – als je het in die termen zou willen zeggen – helemaal recht kunt doen. Immers, je kunt ook een ander oogmerk in eerste instantie willen dienen en dan zijn andere overwegingen daarvan een afgeleide. Toch zou het uiteindelijk in dit verband teleurstellend zijn, als we er niet in zouden slagen in ons land de regelingen voor verlof en loopbaanonderbreking, voorzover de wetgever daarin een verantwoordelijkheid neemt, zo in te richten dat

iedereen daar op gelijkwaardige wijze gebruik van kan maken. Ik voel me in ieder geval wel aangesproken door die ambitie. Ik weet dat wat hier is voorgelegd, nog niet in alle opzichten daaraan voldoet en in ieder geval voor een deel ook leunt op de veronderstelling dat het bijvoorbeeld in CAO-kader zou kunnen worden geregeld. Daarbij is evenwel terecht opgemerkt dat er natuurlijk ook mensen zijn die niet onder een CAO vallen.

Wat brengt mij er nu toe om dit al met al ook vanuit dit aspect bezien verdedigbaar te vinden? Dat is mijn stellige verwachting dat dit inderdaad een begin is, een bescheiden begin: uit de formulering volgt dat er meer stappen zullen volgen. Je zou dus in ieder geval tegen mij kunnen zeggen – misschien geldt dit ook breder, ook in uw Kamer – dat het beoordelen van vervolgstappen met name ook als dragend element zou moeten hebben dit aspect van de toegankelijkheid en de verbreding daarvan. Ik kan, zo zeg ik heel eerlijk, op dit moment nog niet alle elementen die daarin een rol zouden moeten spelen, overzien.

Mevrouw Van Leeuwen heeft de aandacht gevraagd voor het punt van de relatie met de bijstand. Dan moet ik haar zeggen dat daar ook een andere kant aan zit. Zij zegt dan weer dat zij dit ook ziet. Nu, dat geeft al aan hoeveel nevenaspecten daar op z'n minst bij betrokken zullen zijn. Maar dat doet niets af aan de terecht constatering en ook wel een beetje een oproep van de heer Veling, dat daar goed aandacht aan dient te worden besteed. Dat neem ik ter harte.

De heer Veling komt nog even terug op het punt van de vervanger; allereerst wat betreft de financiering. Hij wijst terecht op de wetstekst op dat punt. Ik zeg daar wel het volgende bij voor wat betreft de financiering van de verlofganger in de situatie die hij schetst, namelijk geen vervanger: dan blijft die financiering van de verlofganger voor rekening van de werkgever komen. Daar staat tegenover dat de werkgever niet langer loon aan de vervanger hoeft te betalen; de werkgever wordt dus niet extra aangeslagen. Toch realiseer ik me dat hier een punt zit waar we nog aandacht aan zullen moeten besteden.

De andere casus is naar mijn gevoel helderder, namelijk dat de

verantwoordelijkheid van de wetgever zich uitstrekt tot het zeker stellen van de tegemoetkoming aan de vervanger. Aan de vervanger moet je zekerheid bieden, want waarom zou iemand zich dan als vervanger beschikbaar stellen? Dat doet niets af aan wat in de verhouding tussen werkgever en reguliere werknemer wordt geregeld, ook in de casus die de heer Veling schetste. Ik voorzie op dit punt geen fricties. Naar het andere punt zal ik nog eens goed kijken. Hoe wordt er in de praktijk, ook in de toepassing van het desbetreffende wetsartikel, mee omgegaan?

Mevrouw Zwerver vraagt mij om het woord "eurotoets" in de mond te nemen. Dat is bij dezen gebeurd. Zij heeft niet terecht het woord "exporteerbaar" gebruikt. Dat laat onverlet dat het goed is dat zij er aandacht voor vraagt. Ik verwijs naar het wetsvoorstel dat bij de Tweede Kamer aanhangig is over een beperking van de export van uitkeringen. De hele ingewikkelde discussie komt op enig moment ook hier terug. Bij dit onderwerp gaat het niet om een uitkering die je in België of Spanje wonend geniet nadat je ergens anders arbeid hebt verricht. Hier blijft het arbeidscontract en dus de arbeidsrechtelijke verhouding bestaan. Dan is er niets bijzonders aan de hand. Een Belg die in Nederland werkt, heeft een arbeidscontract met een Nederlandse firma. In dit geval zal hij een loopbaanonderbrekingsfinanciering krijgen in het kader van de arbeidsverhouding met zijn Nederlandse werkgever. Er wordt dan niets geëxporteerd. De vraag is begrijpelijk, maar de vraag is niet helemaal op zijn plaats.

Zowel mevrouw Zwerver als mevrouw Van Leeuwen hebben gevraagd op welke termijn ik terugkom op de vraag of de mensen met lagere inkomens toch aanspraak kunnen maken op aanvullende bijstand. Tot de evaluatie moet behoren zowel de situatie van eenoudergezinnen als de feitelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het sprak mij bijzonder aan dat in de overwegingen met name naar de realiteit van de arbeidsmarkt werd gekeken. Mevrouw Van Leeuwen had daarbij in het bijzonder de zorgsector in het hoofd. Er zijn fricties en er kunnen fricties ontstaan. Dat biedt zowel aan de vraag- als aan de aanbodzijde enorme kansen om met dit wetsvoorstel verder te komen. Ik

Melkert

neem dit zeker mee. In de evaluatie zal het punt een plaats krijgen. Als er aanleiding toe is, zal het voor het kabinet een aanmoediging moeten zijn om eventueel bijstelling te overwegen.

Daarbij speelt een rol de situatie waarin ik mij bevind. In hoeverre past het mij om echt harde, overtuigende toezeggingen te doen? Een en ander heeft te maken met de afspraken die door een volgend kabinet op dit punt worden gemaakt. Het is niet aan mij om opeens een andere pet op te zetten en een bevlogen betoog te houden. Ik zou dat graag doen en ook wel kunnen, maar ik verzoek u om geduld te betrachten. Er komt straks een nieuw kabinet met een nieuw regeerakkoord. Als ik mij niet vergis, zal daar ruimte in zitten om met de vragen die vandaag terecht aan de orde zijn gesteld, verder ons voordeel te doen.

De beraadslaging wordt gesloten.

De wetsvoorstellen worden zonder stemming aangenomen.

De **voorzitter**: Ik deel de Kamer mede, dat de betrokken vaste commissies van de Kamer, die hedenmiddag beraadslaagd hebben over de geannoteerde agenda met bijlagen voor het Uitvoerend comité Schengen van 23 juni aanstaande, adviseren om thans in te stemmen met de het Koninkrijk bindende ontwerpbesluiten 4, 5 en 9. Ik stel voor, dit advies te volgen.

Daartoe wordt besloten.

Sluiting 17.06 uur

Besluiten en ingekomen stukken

Lijst van besluiten

De voorzitter heeft na overleg met het College van senioren besloten om:

a. de plenaire behandeling van de volgende wetsvoorstellen te doen plaatsvinden op:
9 juni 1998

Wijziging van de Vreemdelingenwet (25172);

Regels ter afwending van de gevaren van infectieziekten (Infectieziektenwet) (25336);

Bepalingen inzake de financiering van de loopbaanonderbreking (Wet

financiering loopbaanonderbreking) (25477);

Wijziging van de Ziektewet, de WAO, de WW en enkele andere wetten in verband met het wegemen van belemmeringen in sociale verzekeringswetten bij het opnemen van onbetaald verlof (25618);
16 juni 1998

Wijziging van de Wet Nationale ombudsman en de Wet openbaarheid van bestuur (25456);
23 juni 1998

Wijziging van de Wegenverkeerswet 1994 (verhoging van de maximumstraffen voor ernstige vormen van roekeloos rijgedrag en verbetering van de regelingen inzake de invordering en inhouding van rijbewijzen en inzake de bijkomende straf van ontzegging van de bevoegdheid tot het besturen van motorrijtuigen) (24112);

b. het voorbereidend onderzoek van het volgende wetsvoorstel te doen plaatsvinden op 8 september 1998 door de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en de Hoge Colleges van Staat:

Verklaring dat er grond bestaat een voorstel in overweging te nemen tot verandering in de Grondwet van de bepalingen inzake de onschendbaarheid van het brief-, telefoon- en telegraafgeheim (25443).

Lijst van ingekomen stukken, met de door de voorzitter terzake gedane voorstellen:

1. de volgende regeringsmissives:

een, van de minister voor Nederlands-Antilliaanse en Arubaanse Zaken, ten geleide van een afschrift van zijn brief met bijlagen aan de voorzitter van de Tweede Kamer inzake rapportage uitvoering Protocol Aruba-Nederland (griffiennr. 116203.21);

een, van alsvooren, ten geleide van het plan van aanpak reorganisatie gevangeniswezen Nederlandse Antillen (griffiennr. 121158.6);

een, van de minister van Buitenlandse Zaken en de staatssecretaris van Economische Zaken, ten geleide van de Voortgangsnotitie Nederlands ondersteuningsbeleid Midden- en Oost-Europa (griffiennr. 122026);

een, van de minister van Buitenlandse Zaken, ten geleide van het op 25 augustus 1997 te 's-Gravenhage tot stand gekomen Protocol tot wijziging van de

Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en Canada tot het vermijden van dubbele belasting en het voorkomen van het ontgaan van belasting met betrekking tot belastingen naar het inkomen, met Protocol (griffiennr. 121947);

een, van alsvooren, inzake drie administratieve akkoorden betreffende projecten met betrekking tot technische samenwerking met Mozambique en Tanzania, alsmede inzake een verdrag met Duitsland betreffende de betrekkingen tussen de Internationale Commissie voor de Internationale Opsporingsdienst en het Internationale Comité van het Rode Kruis (griffiennr. 122049);

een, van de staatssecretaris van Buitenlandse Zaken, inzake Schengen informatielek in België (griffiennr. 122027);

een, van de ministers van Justitie en van Binnenlandse Zaken, inzake aanvullende informatie over de JBZ-raad van 28 en 29 mei 1998 (griffiennr. 121935.1);

een, van de minister van Justitie a.i., ten geleide van een ontwerp algemene maatregel van bestuur inzake anticumulatie (griffiennr. 122035);

een, van de minister van Justitie a.i. en de minister van Buitenlandse Zaken a.i., inzake uitvoerings- en voorlichtingsplan mvv-vereiste (griffiennr. 122045);

een, van de minister van Binnenlandse Zaken, ten geleide van het verslag Inspectie voor de Politie over 1997 (griffiennr. 122047);

een, van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, ten geleide van het Besluit van 6 april 1998 (Stb. 229), houdende wijziging van enkele formatie- en bekostigingsbesluiten onder meer in verband met het verruimen van de onvoorwaardelijk toe te kennen herbezetting in verband met uitbreiding van arbeidsduurverkortingen en toepassing van de regeling bevordering arbeidsparticipatie ouderen (griffiennr. 121925);

een, van alsvooren, ten geleide van het Onderwijsverslag 1997 (griffiennr. 121928);

een, van de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, inzake voorhangprocedure wijziging Mediabesluit (griffiennr. 121982);

een, van alsvooren, inzake voorhang besluit van 2 juni 1998 tot wijziging van enkele algemene