

## Melkert

om deze vraag te kunnen beantwoorden. Het onderzoek is in de publiciteit gekomen zonder dat het resultaat is geleverd. In dit stadium zijn wij nog niet toegekomen aan het trekken van conclusies. Daarbij moet de vraag onder ogen worden gezien of de bevindingen in dit kader representatief moeten worden geacht voor wat elders is gesignaleerd, bijvoorbeeld ook op basis van de informatie van de rijksconsulenten. Mevrouw Van Blerck kan zich ervan verzekerd weten dat wij op een goede manier met de resultaten van het onderzoek zullen omgaan. Wij zullen dus ook op basis van andere informatie die beschikbaar is de vraag beantwoorden of er sprake is van een bevreemdende tenuitvoerlegging van de wet, ook in de wat meer gecompliceerde situaties. Dat moet toch het uitgangspunt zijn. Als de conclusie is dat dit niet het geval is, zal hetzij ander beleid moeten worden voorgesteld, hetzij de controle moeten worden aangepast. Wij kunnen daarop te zijner tijd terugkomen. Ik heb uiteraard de nadere gegevens, waar door mevrouw Van Blerck naar is gevraagd, op dit moment niet bij de hand.

Mevrouw **Doelman-Pel** (CDA): De minister heeft in eerste termijn gezegd, eventueel een wetswijziging voor te stellen. In tweede termijn heeft hij over beleidsinstrumenten en controle gesproken. Ik kan mij bij dit laatste iets meer voorstellen dan bij het eerste. Als het om wetswijziging gaat, wijs ik op de discussie van afgelopen maandag, waarbij gesproken werd over de vraag of er niet een grotere vrijlating moet zijn voor mensen die onvoldoende pensioen hebben opgebouwd. Ik neem aan dat de minister dat punt hierbij niet wil betrekken.

Minister **Melkert**: Ik heb niet de indruk dat ik een wetswijziging heb aangekondigd. Wel heb ik gezegd dat je er iets aan moet doen als de bevindingen ertoe leiden dat er, in ieder geval vanuit de huidige wetgeving geredeneerd, sprake is van een onbevredigend verschil tussen wat de wet beoogt en wat in de praktijk gebeurt. Dat kun je doen door de controle te veranderen, maar ook door de toepassing van de wet of de wet zelf te veranderen. Dat zal alleen maar kunnen blijken als wij die gegevens wat meer op een rij

hebben. Die gegevens heb ik nu gewoon niet op een rij, want ik ben maandag met die vragen geconfronteerd en ik weet eerlijk gezegd nog vrij weinig meer dan toen.

Mevrouw **Van Blerck-Woordman** (VVD): Toen kwam het voor de eerste keer hier in de discussie aan de orde, maar een aantal weken geleden was er in onze regionale pers al sprake van. Het is dus niet geheel onbekend. Ik wist afgelopen maandag dan ook meteen waar mevrouw Noorman het over had; dat wist u misschien niet.

Minister **Melkert**: Ik ben niet op die krant geabonneerd.

Mevrouw **Van Blerck-Woordman** (VVD): Dat blijkt. Daar hebt u echt pech mee, hoor!

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Ik heb de minister goed beluisterd en ik concludeer twee dingen. Het amendement, zoals dat is bedoeld, staat overeind. Daar is geen misverstand over. Ik waardeer de brede steun. Dat leidt tot een verruiming van de vermogenstoets voor mensen die een onvolledige AOW en aanvullende bijstand hebben. Dat is een goede zaak. Een tweede element dat afgelopen maandag in de eerste termijn aan de orde kwam, was mijn vraag of het niet raadzaam zou zijn om nog eens naar artikel 20 van de Algemene bijstandswet te kijken, dat betrekking heeft op het vermogen van een eigen huis. Dat is geen onmiddellijke noodzaak. De minister heeft in ieder geval gezegd dat wij misschien eens moeten kijken naar de bevindingen en dat hij dit voorlopig even laat rusten. Ik denk dat een ander moment geschikter is om daar rustig op terug te komen.

Minister **Melkert**: Daar heb ik niets aan toe te voegen.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: Ik stel voor, morgen te stemmen.

Daartoe wordt besloten.

---

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Bepalingen inzake de financiering van de loopbaanonderbreking (Wet financiering loopbaanonderbreking) (25477);**  
- **het wetsvoorstel 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 algemene beraadslaging wordt geopend.

De **voorzitter**: Ik geef het woord aan mevrouw Visser-van Doorn, die haar maidenspeech zal houden.

□

Mevrouw **Visser-van Doorn** (CDA): Mijnheer de voorzitter! Op 5 september 1995 gaf het kabinet in de nota "Om de kwaliteit van arbeid en zorg, investeren in verlof" aan hoe het het opnemen van verlof wil stimuleren om werknemers meer mogelijkheden te bieden om in verschillende levensfasen ook voor andere verantwoordelijkheden te kiezen. Door de Stichting van de arbeid en de Raad voor het overheidsperoneelsbeleid zijn de plannen ondersteund. De Emancipatieraad, die toen nog bestond, heeft in september 1996 in zijn notitie "Met zorg naar nieuwe zekerheid" het toen in voorbereiding zijnde wetsvoorstel een stap in de goede richting genoemd.

De CDA-fractie kan zich in grote lijnen vinden in het voorstel van het kabinet tot financiering van de loopbaanonderbreking en de aanpassing van het onbetaald verlof. Het hebben van werk is een belangrijke voorwaarde voor de financiële gezondheid van individuen en gezinnen. Werk biedt de mogelijkheid om te participeren in de samenleving en maakt mensen onafhankelijk. Naar de mening van de CDA-fractie dient werk echter ook gecombineerd te kunnen worden met andere taken van betekenis, zoals het zorgen voor en het opvoeden van kinderen en vrijwilligerswerk. Voor zaken als onderlinge betrokkenheid, zorg voor elkaar en solidariteit moeten tijd en ruimte beschikbaar zijn. Dat geldt ook voor

## Visser-van Doorn

bezinning, ontspanning en ontwikkeling. Daar dienen mensen mogelijkheden voor te kunnen vinden. Dat komt niet alleen hun, maar ook de zo belangrijke leefverbanden als gezin en familie ten goede, die ook voor de samenleving een functie van betekenis vervullen.

Vanuit onze visie op de functie van familie en gezin zijn de leden van mijn fractie er voorstander van dat ouders ervoor kunnen kiezen om zélf hun kinderen te verzorgen en op te voeden, zeker in de eerste jaren. Naast andere verlofregelingen geeft het voorliggende wetsvoorstel daartoe mogelijkheden. Het is daarmee een stap op weg naar een zorgvriendelijke en gezinsvriendelijke arbeidsmarkt. Tegelijk biedt het wetsvoorstel werknemers kansen op ontplooiing in de vorm van educatie, die tevens hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt vergroot.

De doelen waarvoor verlof kan worden opgenomen, staan in het voorstel opgesomd. Kan de minister uiteenzetten hoe hij denkt te bereiken dat alleen voor deze doelen verlof wordt opgenomen? De financiële middelen moeten immers op een goede wijze worden ingezet.

De CDA-fractie die principieel de rol van sociale partners hogelijk waardeert, hecht eraan dat de afspraken over deze loopbaanonderbrekingsregeling in eerste instantie tot stand zijn gekomen in overleg tussen de sociale partners. Dat zij unanimititeit hebben weten te bereiken, geeft ons het vertrouwen dat de uitvoering naar behoren zal verlopen. In dit vertrouwen worden wij gesterkt door de recente afspraken in de Stichting van de arbeid.

Het voorliggende wetsvoorstel moet werknemers stimuleren om verlof op te nemen, tegelijkertijd werklozen en herintreders werkervaring bieden en de reïntegratie van arbeidsongeschikten bevorderen. De overheid geeft een financieel steuntje in de rug om het voor werknemers en werkgevers aantrekkelijker te maken om tot afspraken te komen. Hoe ziet de minister de positie van de werknemer ten opzichte van de individuele werkgever bij het maken van afspraken over verlof?

Werknemers die hun loopbaan onderbreken voor zorgtaken of studie kunnen een tegemoetkoming van maximaal f 960 bruto per maand krijgen voor een periode van

minimaal twee en ten hoogste zes maanden. Daaraan is de voorwaarde verbonden dat vervanging plaatsvindt door iemand met een uitkering of een herintreder, die aldus werkervaring kan opdoen. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het aantal uren dat verlof wordt opgenomen.

Die verlofganger kan iemand zijn die voltijd werkt, of iemand die in deeltijd arbeid verricht. Dit betekent dat het aantal uren verlof per werknemer verschilt en in beginsel tussen 1 en 40 uur per week ligt.

De vergoeding van f 960 bruto per maand komt toe aan werknemers die 30 uur per week of meer verlof opnemen. Verlofgangers die tussen 1 en 10 uur verlof opnemen, krijgen een loopbaanonderbrekingsfinanciering van f 80 per maand.

Voorwaarde voor het opnemen van het loopbaanonderbrekingsverlof met financiële ondersteuning is dat er een dienstverband van minimaal één jaar met de werkgever moet zijn, ongeacht of dat een volledige baan of een deeltijdbaan betreft. Wel is het nodig dat voor minimaal de helft van de arbeidsduur per week verlof wordt opgenomen. De mogelijkheid bestaat om verschillende perioden voor financiering van dit verlof in aanmerking te komen, mits tussen twee perioden minimaal één jaar is gewerkt. Zou de minister kunnen aangeven waarom voor een dergelijke beperking is gekozen?

De belangrijkste voorwaarde in de financieringsregeling is de vervanging door een andere werknemer die tijdens de vervangingsperiode ook socialezekerheidsrechten opbouwt. Deze vervanger moet dan wel iemand zijn met een werkloosheidsuitkering, een bijstandsuitkering of een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Een positief aspect is voor de CDA-fractie met name dat ook mensen die een uitkering ontvangen op grond van de Algemene nabestaandenwet een loopbaanonderbreker kunnen vervangen. Dit geeft kansen voor nabestaanden met een kind onder de 18 jaar, van wie het recht op die ANW-uitkering afloopt als het kind 18 jaar wordt.

Dat de vervanging van een loopbaanonderbreker ook kan plaatsvinden door een herintreder, geeft veel vrouwen de mogelijkheid weer aan het werk te gaan. Door zorgtaken op zich te nemen, hebben velen een afstand tot de arbeidsmarkt gekregen. Zij voldoen in veel

gevallen aan de voorwaarden om als vervanger aan het werk te gaan. Deze luiden dat minimaal gedurende twee jaar geen betaald werk verricht is en dat men staat ingeschreven bij het arbeidsbureau. Door als vervanger een dienstverband aan te gaan, kunnen zij weer werkervaring opdoen.

Belangrijke voorwaarde bij dit geheel van regelingen is het feit, dat de uitvoering budgettair neutraal moet zijn. Vervangers die uitkeringsgerechtigd zijn, krijgen loon van de werkgever van de loopbaanonderbreker, waardoor hun recht op uitkering geheel of voor een deel vervalt. Dit geld wordt gebruikt voor de financiering van het verlof van de loopbaanonderbreker. Binnen dit budget is er enige ruimte om ook herintreders toe te staan die geen uitkering achterlaten. In de nota naar aanleiding van het verslag wordt aangegeven dat het quorum voor het eerste jaar aan de hand van een schatting zal worden vastgesteld, te weten 10% van het geschatte aantal verlofgangers in dat jaar. Zou de minister kunnen aangeven waarop dat percentage is gebaseerd?

Voor arbeidspools die tot doel hebben uitkeringsgerechtigden te plaatsen, is er de mogelijkheid om vervangers uit te lenen aan werkgevers ter vervanging van loopbaanonderbrekers. In zo'n geval hoeft de werkgever de vervanger niet in dienst te nemen. Het CDA vindt dit een goede zaak, want deze mogelijkheid maakt het met name voor het midden- en kleinbedrijf eenvoudiger om over te gaan tot loopbaanonderbreking. Graag zou mijn fractie van de minister horen hoe hij denkt dat de uitvoering verder zal plaatsvinden, hoe de werkwijze zal zijn.

De mogelijkheid die de regeling werkenden biedt om palliatief verlof op te nemen, verlof om een terminale zieke te kunnen begeleiden, vinden de leden van mijn fractie waardevol, met name vanuit onze visie op de waarde van gezin en familie.

In ons land is er een groot aantal gezinnen waarin een kind is geadopteerd uit het buitenland. In de periode voorafgaand aan de adoptie, voor de reis naar het buitenland en tijdens de zogeheten hechtingsperiode is er behoefte aan verlof. In ruim 40% van de CAO's is de bepaling opgenomen dat een werknemer verlof krijgt voor de

## Visser-van Doorn

adoptie van een buitenlands kind, variërend van 2 tot meer dan 10 dagen. Het kabinet neemt het advies van de Stichting van de arbeid over om het zogeheten hechtingsverlof voor werknemers via een uitkering op grond van de Ziekwet voor een periode van maximaal vier weken financieel mogelijk te maken. Ook voor deze vorm van verlof gaat het kabinet terecht uit van het verantwoordelijkheidsgevoel van werkgevers en werknemers om tot een regeling te komen.

Eveneens met instemming heeft de CDA-fractie kennisgenomen van wetsvoorstel 25618. Dit voorstel heeft tot doel belemmeringen in de sociale zekerheid weg te nemen bij het opnemen van onbetaald verlof. Graag meer duidelijkheid over de eerste ziektedag. Als men tijdens verlof ziek wordt, telt de eerste werkdag na het verlof als eerste ziektedag. Heeft dit geen negatieve consequenties voor de reïntegratie?

Voorzitter! Ik ga afronden. De CDA-fractie kan zich vinden in het voorstel van het kabinet inzake de financiering van loopbaanonderbreking en het daaraan gerelateerde voorstel dat belemmeringen wegneemt in sociale-verzekeringswetten bij het opnemen van onbetaald verlof. Beide voorstellen zijn een stap in de richting van een samenleving waarin betaalde arbeid en zorgtaken gelijk worden verdeeld over mannen en vrouwen.

Er wordt een appèl gedaan aan werkgevers om in te spelen op de veranderende arbeidsmarkt en om het arbeidsproces zodanig te reorganiseren dat ruimte ontstaat voor werknemers om betaalde arbeid en zorgtaken te combineren. Voor werknemers bestaat met deze regelingen de mogelijkheid om in verschillende perioden de ruimte te nemen om voor kinderen of naaste familieleden te zorgen. Ook is het hiermee mogelijk om zich door middel van studie meer te bekwaamen in het uitoefenen van hun beroep. Daarmee vergroten zij hun kansen op de arbeidsmarkt. Op deze manier komt "de nieuwe werknemer met zorgtaken" geleidelijk in beeld.

Nieuwe mogelijkheden worden met deze voorstellen geboden, waarvan naar verwachting veel werknemers, vrouwen en mannen, gebruik zullen maken. Ik kan niet nalaten de wens uit te spreken dat er op een geëmancipeerde wijze

gebruik zal worden gemaakt van deze regeling. Het zou toch een teleurstelling zijn wanneer straks zou blijken dat mannen voor educatieve doelen kiezen en vrouwen voor zorgtaken hun loopbaan onderbreken, ondanks de vele reclamespots en inspirerende uitspraken als: "Mannen die zorgen, zijn de kerels van morgen".

De **voorzitter**: Ik wens u geluk met uw maidenspeech.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.



Mevrouw **Van Vliet** (D66): Voorzitter! Alvorens mij betoog af te steken, wens ik ook vanaf deze plek mevrouw Visser veel geluk in haar verdere loopbaan in de Tweede Kamer. Ik feliciteer haar met haar maidenspeech. Ik denk dat de meesten het er wel over eens zijn dat het een zeer boeiend betoog was over een zeer boeiend onderwerp. Het is ook een heel erg leuk onderwerp, dat de meeste woordvoerders zeer aan het hart gaat. Eén ding is een feit, namelijk dat wij richting de verkiezingen gaan. Wat voor verlof mevrouw Visser ook wil opnemen, de kans daarop is nihil, denk ik!

Voorzitter! De nota "Om de kwaliteit van arbeid en zorg" – met daarachter de zinsnede "investeren in verlof" – die deze minister vorig jaar heeft uitgebracht, heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de discussie over de noodzaak van "herijking" van de arbeidsorganisatie, waarbij individualisering, flexibilisering en participatie centraal komen te staan. Een herijking die enerzijds de combinatie van arbeid, zorg en vrije tijd mogelijk maakt en die anderzijds ruimte biedt voor scholing, in de zeer brede zin van het woord. Het hoog op de agenda plaatsen van dit onderwerp heeft zijn uitwerking dan ook niet gemist, blijkens de vorige week uitgekomen agenda voor het CAO-overleg in de komende jaren. Twee citaten hieruit. Het eerste is: "Scholing moet in die zin gezien worden als een permanente activiteit, die een geïntegreerd onderdeel uitmaakt van het hele productieve leven. Het gaat hier dus om een gezamenlijk belang van werkgever en werknemer. Beiden hebben een eigen en een gezamen-

lijke verantwoordelijkheid". Zo enthousiast wordt er helaas niet over zorg gesproken, maar toch ook daarover een belangrijk citaat: "Daarnaast kunnen specifieke verloffaciliteiten van belang zijn om tijdelijke knelpunten in verband met zorgtaken van werknemers weg te nemen." De stichting beveelt vervolgens aan hierover afspraken te maken. Laat duidelijk zijn dat de fractie van D66 deze aandacht zeer positief vindt. Wij hopen dat de individuele werkgever en werknemer deze opvatting in praktijk tot uitvoering zullen brengen.

Ook de discussie vorig jaar in de Kamer over de nota "Om de kwaliteit van arbeid en zorg" en de daaruit voortvloeiende motie-Adelmond c.s. heeft resultaat gehad. Weliswaar geen wettelijke regeling van de loopbaanonderbreking, zoals de motie vroeg – ik kom daar nog op terug, zoals men begrijpt – maar in ieder geval wel een wettelijke regeling van de financiering van de loopbaanonderbreking. En dat is een stap in de goede richting in het bereiken van een aantal doelstellingen uit het regeerakkoord. Ze worden eigenlijk al genoemd in het verslag: verruiming van arbeidsdeelname; stimulering van meer flexibiliteit en variatie in arbeidspatronen gedurende de hele levensfase; activering van de werking van het sociale stelsel; het scheppen van ruimte voor geëmancipeerde en economisch zelfstandige burgers. Wij willen dit wetsvoorstel op die basis dan ook graag steunen.

Die steun geldt tevens voor het andere wetsvoorstel dat wij vandaag behandelen en dat de belemmeringen wegneemt in de sociale-zekerheidswetgeving ten aanzien van het opnemen van onbetaald verlof. Verlofbelemmeringen moeten immers te allen tijde vermeden worden.

Het doet ons genoegen dat de minister de suggestie van de D66-fractie heeft overgenomen, met de voorliggende wetsvoorstellen aan te sluiten op het zogenaamde flexakkoord. Tevens zijn wij tevreden over de toezegging dat wij naast een evaluatie ook tussentijdse rapportages krijgen over het, laten we zeggen, dagelijks gebruik van de voorliggende wetsvoorstellen. De eerste rapportage zouden wij graag binnen twee jaar ontvangen. Daarnaast hebben wij er behoefte aan vandaag reeds nader inzicht te

## Van Vliet

krijgen in de manier waarop deze onderzoeken opgezet worden, wat de vraagstellingen worden en dergelijke. Dat luistert namelijk zeer nauw bij dit onderwerp. Kan de minister daarover duidelijkheid verschaffen?

Voordat de minister nu denkt "allemaal complimenten, ik kan naar huis", zeg ik dat de fractie van D66 over de inhoud van beide wetsvoorstellen nog een flink aantal kritische opmerkingen en vragen heeft. Deze betreffen achtereenvolgens:

1. de lengte van het verlof;
2. de wijze waarop de hoogte van de financiële tegemoetkoming is vastgesteld;
3. de kwalificatie van herintreders;
4. de positie van de laagbetaalde werknemer en met name de kostwinnersgezinnen;
5. de eerste dag van ongeschiktheid tot werken in relatie tot het onbetaalde verlof;
6. de doorbetaling van de ouderdomspensioenen.

Ik begin met de lengte van het verlof. Het wordt ons eigenlijk absoluut niet duidelijk uit de nota's naar aanleiding van het verslag bij beide wetsvoorstellen waarom is gekozen voor een maximumverlofperiode van zes maanden. In de Wet financiering loopbaanonderbreking wordt aangegeven dat er moeilijkheden in de socialezekerheidsfeer zouden ontstaan. Kan de minister dit nader toelichten, want wij zien het probleem niet, tenzij de minister bedoelt dat een werknemer die niet zo goed bevalt in het bedrijf wel eens met een heel erg lang verlof gestuurd zou kunnen worden.

In het wetsvoorstel dat de belemmeringen in de socialezekerheidswetgeving wegneemt, wordt aangegeven dat de werknemer bij een verlofperiode langer dan zes maanden de band met het bedrijf zou kunnen verliezen. En dat, voorzitter, vinden wij betuttelend overkomen. Dit kan een werkgever die zijn werknemer kent, toch zelf wel inschatten?

Wat is nu de werkelijke reden van de vrees om de verlofperiode niet flexibeler te laten invullen? Want zonder stevige argumenten van zijde van de minister zouden wij die verruiming als nog graag zien.

Ik kom bij de wijze waarop de hoogte van de financiële tegemoetkoming wordt vastgesteld. Bij het bepalen van de hoogte van de financiële tegemoetkoming is gekozen voor staffeling in vier

categorieën. De vergoedingen van de verschillende categorieën verschillen echter enorm. Bovendien is de financiële tegemoetkoming voor mensen die 20 tot 30 uur verlof opnemen slechts de helft van wat personen die 30 uur of meer opnemen ontvangen. Hierdoor ontstaat het beeld dat deeltijders onevenredig worden benadeeld.

Beide problemen kunnen makkelijk opgelost worden door te kiezen voor vergoeding per verlof uur. De minister geeft aan dit niet aan te durven omdat het beeld zou kunnen ontstaan dat er een relatie is met gederfd loon. Wij vinden dat geen sterk argument. Met goede voorlichting aan werkgever en werknemer kan immers heel eenvoudig zo'n mogelijk misverstand voorkomen worden. Bovendien zal het veel discussie over het opnemen van het aantal uren verlof schelen. Ik kan mij namelijk voorstellen dat een werknemer aan de gunstige kant van het aantal uren verlof zit: niet op 19 maar op 21 of niet op 29 maar op 31. Daarom doe ik nogmaals het verzoek om uit te leggen waarom er geen vergoeding per verlof uur in overweging is genomen en waarom voor een dergelijke staffeling is gekozen.

Mijnheer de voorzitter! De minister heeft ervoor gekozen alleen die mensen als herintreders te kwalificeren, die voorafgaand aan het vervangen van een verlofganger ten minste twee jaar lang geen betaalde arbeid hebben verricht en staan ingeschreven bij arbeidsvoorziening. Bovendien krijgt iemand die als vervanger heeft gewerkt, vervolgens twee jaar lang geen kansen meer in het kader van voorliggend wetsvoorstel. En van de mensen die wel aan de gestelde eisen voldoen, kan als gevolg van een quotumregeling slechts een gedeelte deelnemen aan vervanging.

Deze stringente regelgeving heeft natuurlijk alles te maken met het budgettair-neutrale karakter van het wetsvoorstel en dat dilemma zien wij ook. Maar dit is wel erg gebaseerd op kortetermijndenken, terwijl het middellange- en het langetermijnbeleid van dit kabinet zich richt op werk, werk, werk, juist ook voor degenen die momenteel ver van de arbeidsmarkt staan, zoals herintreders. Daarom willen wij hierover graag nogmaals met de minister in discussie treden. Wij willen dat echter ook, omdat wij vrezen dat als

gevolg van zoveel regels werkgevers, arbeidsvoorziening en herintreders bij voorbaat al niet aan de vervangingsprocedure willen beginnen. Graag krijg ik een reactie hierop.

Mijn volgende punt betreft de positie van de laagbetaalde kostwinner, een specifieke groep. Er is een aantal maatregelen genomen om eenoudergezinnen te ondersteunen als zij door het opnemen van verlof onder het bestaansminimum zakken. Daar zijn wij blij mee. Wij moeten er immers naar streven dat de inkomenspositie van een werknemer geen reden mag zijn om af te zien van het opnemen van verlof. Daarom ook maak ik mij zorgen over het kostwinnersgezin met een laag inkomen, dat toch nog steeds een belangrijke plaats in onze samenleving inneemt. Het gaat hier dus om de man uit de Sire-reclame waarvan het zontje zegt: "Wie is toch die man die het vlees aansnijdt?". Die reclame zegt het al: juist deze man zou verlof op moeten kunnen nemen om meer te "ruiken" aan zorgtaken en gewoon een deel van die zorgtaken op zich te nemen. Of, om hem, door middel van educatie, een beter kans op een hogere positie, een beter betaalde baan op de arbeidsmarkt te bieden. Deze kostwinner heeft door zijn lage inkomen echter niet kunnen sparen, hooguit wat dagen – op termijn gaat wij dat natuurlijk ook regelen – en van de tegemoetkoming alleen kan hij zijn gezin niet onderhouden. De minister lost dit probleem op door aan te geven dat de vrouw van de kostwinner zou kunnen gaan werken. Ik ga er hierbij elke keer van uit dat de kostwinner een man is omdat dit meestal de situatie is. Zij zijn immers samen en er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dat biedt dan de vrouw meteen kansen om haar horizon te verbreden en wij zouden graag zien dat dergelijke vrouwen de arbeidsmarkt betreden. Die mening kunnen wij wel delen, maar met de eerdergenoemde stringente herintredingsregels zien we dat scenario niet snel verwezenlijkt worden. De doorbraak van de seksespecifieke taakverdeling wordt zo niet bevorderd. Voor mijn fractie is dat wel één van de doelstellingen van het wetsvoorstel. Dit geldt toch ook voor de minister? Wij zouden hierover graag informatie verkrijgen bij de eerste tussentijdse rapportage.

## Van Vliet

Voorzitter! Mijn volgende opmerkingen betreffen "de eerste dag van ongeschiktheid tot werken in relatie tot het onbetaalde verlof". Deze zin heb ik letterlijk overgenomen uit de nota naar aanleiding van het verslag. Het betreft natuurlijk de eerste dag die als ziektedag kan worden aangemeld.

Wij delen de mening van de minister dat voorkomen moet worden dat de periode van 52 weken loondoorbetaling bij ziekte of arbeidsongeschiktheid ingekort wordt met het nog resterende deel van het onbetaalde verlof. Het LISV heeft echter wel een punt als het aangeeft dat zo snel mogelijk na ziekmelding met reïntegratie-activiteiten moet worden begonnen. Dat is ook het beleid van Kamer en kabinet.

Hoe moeten wij omgaan met verlofgangers die echt langdurig ziek worden? In de nota naar aanleiding van het verslag wordt gezegd dat er eigenlijk niet met reïntegratie kan worden begonnen. Iemand die met verlof is, is immers niet aan het werk. Juridisch-technisch is reïntegratie verbonden aan werk. Dat begrijp ik natuurlijk. De relatie met de arbeidsmarkt moet echter wel blijven bestaan. Hoe moeten wij ons dat voorstellen? Blijft de langdurig zieke met verlof, of komt hij in de Ziektewet? Wij hebben overwogen hiervoor een amendement in te dienen. Ook daarbij was echter sprake van juridisch-technische problemen. Hiervoor bestaat dus kennelijk geen oplossing. Dat is wel een drempel voor de werknemer. Die zal zich wel degelijk afvragen wat er met hem gaat gebeuren.

Wij vinden het probleem te groot om het over te laten aan de individuele werkgever en werknemer. Wij horen graag de visie van de minister in dezen, geplaatst in het licht van de opmerking van het LISV.

Voorzitter! Het laten doorlopen van pensioenopbouw is in onze ogen van essentieel belang om de drempel naar het opnemen van verlof zo laag mogelijk te maken. Enerzijds zouden wij graag zien dat het nabestaanden- en invaliditeitspensioen wettelijk geregeld wordt, anderzijds verzoeken wij het kabinet de ouderdomspensioenopbouw door te laten lopen tijdens de verlofperiode.

De minister heeft ten aanzien van het nabestaanden- en invaliditeitspensioen geantwoord dat hij in

afwachting is van een evaluatie hierover in 1998. Mocht uit die evaluatie blijken dat de sociale partners niet zijn overgegaan tot het wegnemen van belemmeringen, dan zal het kabinet tot regelgeving overgaan. Daarmee zijn wij voor dit moment tevreden.

De minister geeft aan dat naar zijn mening een halfjaar geen ouderdomspensioenopbouw op een periode van laten we zeggen 40 jaar, geen drempel zal zijn om verlof op te nemen. Wij delen die mening niet helemaal. Wij denken dat het wel degelijk een drempel is voor een werknemer om de stap naar het opnemen van verlof te zetten. Wij zouden dan ook graag zien dat dit punt nog meegenomen wordt in de evaluatie in 1998 en als dat niet kan dan in ieder geval in de tussenrapportage. Wat is de visie van de minister in dezen? Kan daar nog eens nader naar gekeken worden?

Voorzitter! Ter afronding of eigenlijk als uitsmijter het door D66 ingediende amendement om te komen tot een wettelijk recht op zorgverlof, indien na twee jaar na inwerkingtreding van de Wet financiering loopbaanonderbreking mocht blijken dat het zorgverlof op individueel werkgevers- en werknemersniveau niet goed van de grond komt. Mijn fractie heeft daarover veel twijfels.

Wat is in onze ogen het geval? Het voorliggende wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking legt de onderhandelingen over het opnemen van educatie- en zorgverlof geheel bij de individuele werknemer en werkgever. Dat verandert niet door hetgeen is vastgelegd in de agenda voor het CAO-overleg in de komende jaren, hoe belangrijk ook. Slechts indien de werkgever hiertoe bereid is en een vervanger wil zoeken en kan vinden, heeft de werknemer de mogelijkheid met verlof te gaan. De werkgever zal uiteraard het belang van zijn bedrijf meewegen. Dat is volkomen logisch. Bij verlof voor scholingsdoeleinden wordt de link vrij snel gelegd. Van een beter geschoold werknemer zal immers direct gebruik kunnen worden gemaakt in het bedrijf. Bovendien ligt het woord employability of inzetbaarheid tegenwoordig op ieders lippen. Dat is ook terecht. Daar zien wij dus geen groot probleem. Daarom ligt onze zorg ook niet bij de toekenning van het educatieverlof. Waar ligt die dan

wel? Onze zorg ligt bij de zorg oftewel het zorgverlof. Wij vrezen dat de werkgever minder snel een direct belang ziet bij het verlenen van verlof voor zorgtaken. De dagelijkse praktijk wijst uit dat "de zorgende werknemer" echt nog geen ingeburgerd begrip is, hoe graag wij dat allen wellicht ook willen. Het is dus noodzakelijk dat de werknemer hierin een steviger positie krijgt ten opzichte van de werkgever. Het gaat er niet zozeer om dat het de werkgever een voorrecht is om de werknemer zorgverlof te verlenen. Het gaat erom dat de werknemer een recht heeft op zorgverlof. Een algemene verlofwet zou daaraan kunnen bijdragen, maar die vraagt nog veel discussie die niet louter in het verlengde van de voor ons liggende wetsvoorstellen gevoerd moet worden. Een andere stap willen wij echter nu wel zetten. Er dient een wettelijk recht op zorgverlof te komen als afspraken hierover op decentraal niveau niet succesvol blijken te zijn.

Ik zal dit verduidelijken. Wat D66 betreft moet dat wettelijke recht er hoe dan ook komen. Ten eerste menen wij dat zorg voor familie en naasten net zo belangrijk is als zorg voor kinderen. En er is een wettelijk recht op ouderschapsverlof. Ten tweede menen wij dat wij op die wijze werknemers het recht op zorgverlof in handen geven. Zij zijn dus niet afhankelijk van het door de werkgever te verlenen voorrecht. Hiermee wordt het belang van de thuissituatie op een gelijke hoogte gebracht met het belang van het bedrijf. Dit betekent een cultuuromslag die mijn fractie graag wil stimuleren door middel van een wettelijke regeling. Het lijkt ons echter niet terecht om de afspraken die onlangs door de sociale partners zijn gemaakt, gelijk weer te doorkruisen. Men heeft mij hierover gebeld en geschreven. Ik heb daarover nagedacht en heb de redelijkheid van het verhaal ingezien. Een evaluatie moet aantonen of het zorgverlof op decentraal niveau praktisch tot stand is gekomen. Mocht echter blijken dat dit niet het geval is, dan kan zonder tijdverlies – door middel van het door ons amendement vastgelegde artikel in het BW – direct overgegaan worden tot het in werking brengen van een wettelijk recht op zorgverlof. Wij zijn benieuwd naar de reactie van de minister. In de tussentijd – tussen het

## Van Vliet

moment van inwerkingtreding en twee jaar later – kan daaraan bij algemene maatregel van bestuur nader invulling worden gegeven. Wij zijn heel benieuwd naar de reactie van de minister.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Ik heb een vraag over dit amendement, voorzitter. Ik vind het amendement interessant en de moeite van het overwegen waard. Maar kan mevrouw Van Vliet zich een situatie voorstellen over twee jaar waarin de minister besluit om het niet te doen? Er zijn twee mogelijkheden. Of het decentrale overleg heeft onvoldoende opgeleverd. Dan zal in elk geval tot een wettelijk recht op zorgverlof moeten worden overgegaan. En dan moet de algemene maatregel van bestuur geslagen worden. Of het decentrale overleg komt wel aardig van de grond. Dan zal de minister het ook doen voor de mensen die nog net niet kunnen profiteren van wat er voor een belangrijk deel wel maar niet overal decentraal is geregeld. Kortom, ik denk dat het effect van het amendement is dat er sowieso over twee jaar een wettelijk zorgverlof is.

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Dat zou kunnen. Daar zou ik niet ongelukkig mee zijn, zoals ik al duidelijk heb aangegeven. Maar wij zijn er serieus van uitgegaan dat het sociaal akkoord niet moet worden doorkruist en dat aan werkgevers en werknemers de ruimte moet worden geboden om dit effect ook duidelijk op decentraal niveau te bekijken. Ik begrijp wat u bedoelt, mijnheer Van Middelkoop. U zegt: er zijn bedrijven die niet onder CAO-regelingen zullen vallen. Uit de evaluatie kan blijken dat er op die gronden dus geen zorgverlof tot stand komt. Er zijn natuurlijk altijd bedrijven die niet onder CAO-regelingen vallen, maar die toch bepaalde regelingen volgen. Dan kan er toch reden zijn om dit in werking te laten treden. Maar dat zou moeten blijken uit de tussenrapportage die over twee jaar wordt uitgebracht. Ik heb een motie achter de hand waarin ik minutieus aangeef wat in de rapportage moet worden opgenomen. Maar eerst verneem ik graag het inzicht van de minister in een evaluatie. Dit kan betekenen dat de minister er hoe dan ook toe overgaat. Het is mogelijk dat er een kabinet zit dat dit niet wil. Ik hoop dat mijn amendement wordt

aangenomen, want dan kan daarmee worden gezwaaid.

De **voorzitter**: Voordat ik mevrouw Vos het woord geef voor een interruptie, merk ik op dat wij vanmiddag hebben gewerkt met het volgende systeem: interrumpere is prima, één herkansing is royaal voldoende om helderheid te verkrijgen. En degene die geïnterrupteerd wordt, doet zijn of haar uiterste best om te kort reageren. Op die manier kan wellicht de agenda op een redelijke tijd worden afgerond.

Mevrouw **Vos** (GroenLinks): Voorzitter! Ik heb twee vragen. De eerste betreft de mogelijkheid dat de regeling eventueel over twee jaar van kracht wordt. Mevrouw Van Vliet maakt zich overigens zelf ook zorgen en zij vraagt zich af of alles wel goed gestalte zal krijgen. In feite vindt zij dat er het recht op zorgverlof moet bestaan. De vraag is daarom, waarom in dezen niet wordt gehandeld analoog aan hetgeen geldt voor deeltijdarbeid en waarom wij in dezen niet een bepaling in de wet opnemen.

Mijn tweede vraag betreft de manier waarop na twee jaar een meting uitgevoerd zou moeten worden. De heer Van Middelkoop stelde hierover eigenlijk ook al een vraag. Mijn vraag is dus: op basis van welke criteria zal de minister later kunnen zeggen: wat nu gebeurt, is onder de maat; er moet een bepaling in de wet opgenomen worden? Kan mevrouw Van Vliet op dit punt helderheid bieden?

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Voorzitter! Mijn antwoord op de eerste vraag is: ja, wij zouden graag zien dat er een wettelijk recht op zorgverlof kwam, een recht analoog aan het wettelijke recht op ouderschapsverlof. Ik wijs er echter nogmaals op dat ik heel serieus heb geluisterd naar het verzoek van sociale partners om het sociaal akkoord niet te doorkruisen. Ik weet ook dat er moeilijkheden zijn met het wettelijk recht op deeltijd, gelet op de discussies in de Eerste Kamer. Ik vind het overigens heel erg vervelend en jammer dat deze moeilijkheden er zijn. Daarom meen ik dat er twee redenen zijn voor een nadere beschouwing. Eerst is het de vraag, niet of we het willen, maar hoe we het willen. Hoe we het willen

kan bij algemene maatregel van bestuur geregeld worden. Er leven namelijk nog vragen die wij vanavond niet een, twee, drie kunnen oplossen. Verder vind ik ook dat de sociale partners, die in dezen een belangrijke rol hebben gespeeld en een grote stap vooruit hebben gezet, de mogelijkheid geboden moet worden om aan te geven of zij een en ander decentraal willen regelen. Ik zeg erbij dat wij zeer betwijfelen of decentrale uitvoering zal lukken. Daarom houden wij iets achter de hand. De tussenrapportage zal moeten uitwijzen of wij gelijk hebben. Dat hoop ik natuurlijk niet. Ik hoop dat alles op een fantastische wijze tot stand komt. Laat dat duidelijk zijn, maar ik heb mijn twijfels. Hiermee zet ik ook wat druk op de ketel, opdat zal blijken dat er serieuze bedoelingen zijn. Ik heb al gezegd dat ik een motie achter de hand houd. Met die motie wordt aangegeven op welke wijze de tussenrapportage eventueel uitgevoerd kan worden. Daarbij is sprake van een tiental punten. Vragen daarbij zijn: wie heeft zorgverlof opgenomen, wie heeft educatieverlof opgenomen, gaat het om deeltijdverlof enzovoorts? De beantwoording kan zelfs seksespecifiek zijn. Maar die motie kan, mocht dat nodig zijn, in tweede termijn ingediend worden.

Mevrouw **Vos** (GroenLinks): Voorzitter! De vraag blijft: wanneer ga je tot het opnemen van die wettelijke bepaling over? Stel dat in een aantal sectoren de uitvoering niet lukt. Is dat voor mevrouw Van Vliet dan een reden om te zeggen: wij moeten dit bij wet regelen? Kan ook een reden gelegen zijn in het feit dat de uitvoering slechts voor een aantal mensen lukt?

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Mijnheer de voorzitter! Om hierop antwoord te kunnen geven zou ik eigenlijk de uitslag van de tussenrapportage moeten hebben, maar die is er nog niet. We moeten namelijk nog beginnen. Echter, er moet wel een aantal criteria zijn op basis waarvan we op een gegeven moment kunnen zeggen: nu moet een bepaling in het Burgerlijk Wetboek ingevoerd worden. Hierover zouden wij nader moeten spreken op het moment waarop we de AMvB verder invullen. Maar nogmaals, in tweede termijn kan ik, eventueel aan de hand van

## Van Vliet

een motie, laten zien welke criteria zouden moeten gelden. Daarbij kan tegelijk blijken wat voor ons de reden zou kunnen zijn om binnen die twee jaar te handelen als voorgesteld. Nu heb ik echter de uitslag van de evaluatie niet. Laten wij vooralsnog hopen dat alles wel goed tot stand komt.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Voorzitter! Mevrouw Van Vliet stelt in haar amendement voor een nieuw artikel op te nemen. In dat nieuwe artikel zou onder andere komen te staan: "De zorg omvat in ieder geval de zorg voor... enzovoorts. Ik dacht even na over "in ieder geval". Het is duidelijk dat mevrouw Van Vliet bepaalde categorieën definieert en zegt voor welke categorieën sprake is van een recht. Echter, vanuit de persoon gezien, is als het ware sprake van een open eind en kan de opsomming opwaarts bijgesteld worden. Waar wil mevrouw Van Vliet de grens leggen? Kan het nog gaan om vrienden, vriendinnen, burens?

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Hierover is juist gesproken bij het maken van dit amendement. Ik heb al een zekere inperking aangebracht met de opmerking "de zorg voor bloed- of aanverwanten in de rechte lijn en tot en met de tweede graad van de zijlinie". Dus dan gaat het over grootouders aan de ene kant en broers en zussen aan de andere. Zouden wij een amendement maken waarin werd bepaald dat bij algemene maatregel van bestuur tot een nadere invulling zou worden gekomen, dan zou er ruimte moeten zijn voor een eventuele uitbreiding. Ik kan mij namelijk voorstellen dat mensen zeggen: mijn beste vriendin of mijn buurman is voor mij meer dan familie. De fractie van D66 wilde zover niet gaan, maar wij zeggen wel dat het op deze basis mogelijk is dat een werknemer tegen zijn werkgever zegt: mijn beste vriendin is mijn enige, echte familielid en aan de hand van het gestelde in het amendement geldt in ieder geval voor mij het recht. Mij is uitgelegd dat dit juridisch juist is. Dan kun je het vervolgens individueel regelen. Ik doel echter niet op de hond die zijn poot heeft gebroken en dat soort zaken.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Voorzitter! Is het de bedoeling van mevrouw Van Vliet om in lid 2 van

het voorgestelde artikel in die AMvB een soort limitatieve opsomming op te nemen, of ziet zij daar niets in?

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Er moet absoluut sprake zijn van een limitatieve opsomming, want zorgverlof voor een hond die zijn poot heeft gebroken, gaat wat ver.

Mevrouw **J.M. de Vries** (VVD): Voorzitter! Sommige mensen hebben alleen nog maar hun hond.

Het viel mij op dat mevrouw Van Vliet frappant weinig vertrouwen heeft in het vermogen van de sociale partners om zelf tot een oplossing te komen. De sociale partners hebben in een lange reeks van jaren hun wederzijdse wensen in het belang van de economie en de werkgelegenheid op elkaar afgestemd. Zij hebben hun wensen ook bescheiden gehouden. De basis van dit wetsvoorstel is ook gevormd door het overleg tussen de sociale partners, want men ziet dat werknemers, mannen en vrouwen, hieraan behoefte hebben. Ik zie wat dat betreft niet in waarom D66, die zich in sommige opzichten een liberale partij noemt, hier gelijk een guillotine boven moet hangen die binnen twee jaar naar beneden komt als werkgevers en werknemers...

De **voorzitter**: Mevrouw De Vries, dit is een contrabetoog, maar een interruptie is geen contrabetoog. Dat is een vraag om verheldering of, zoals het in het Reglement van orde staat, een snedige opmerking. Wij gaan op die manier nieuwe termijnen fokken. Dat moeten wij niet doen.

Mevrouw **J.M. de Vries** (VVD): Goed, voorzitter. Mijn vraag is dus waarom D66 een guillotine boven het overleg tussen werkgevers en werknemers hangt.

Waarom wil mevrouw Van Vliet dit amendement in de wet financiering loopbaanonderbreking opnemen? Als dat namelijk gebeurt, dan moet er altijd tot vervanging worden overgegaan. Waarom neemt zij dit amendement niet in die andere wet op, want die is ook onderwerp van gesprek in dit debat? Daarin wordt ook verlof geregeld, maar het is dan niet in alle gevallen nodig om voor vervanging te zorgen.

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Voorzit-

ter! Het eerste punt is mij helder, het tweede ontgaat mij enigszins.

Het politieke punt dat mevrouw De Vries maakt, is heel duidelijk. Ik heb aangegeven dat ook wij veel waardering hebben voor wat er tot nu toe tot stand is gekomen met betrekking tot dat unanieme advies. Wij zijn inderdaad een liberale partij. Wij gaan er dus meestal van uit dat je niet per definitie wetten hoeft te maken voor wat je op decentraal niveau en door de sociale partners kunt laten regelen. Sinds twee jaar hebben wij echter het idee dat een bepaalde kwestie wel iets meer door de overheid moet worden aangestuurd. Dat heeft te maken met zaken waarbij arbeids- en zorgtaken worden gecombineerd. Mevrouw De Vries wijst erop dat er heel veel tot stand is gekomen in het overleg tussen de sociale partners. Dat klopt, maar als je op individueel niveau bij de bedrijven kijkt, dan kun je constateren dat het nog vaak heel moeizaam gaat. Daarmee val ik de bedrijven niet aan. Kennelijk lukt die cultuuromslag nog niet voldoende. Dat heb ik al aangegeven. Op basis daarvan mag de overheid best het signaal afgeven dat zij dit belangrijk vindt. Daarom zou een wettelijk recht op zorgverlof op die basis een goede zaak zijn.

De **voorzitter**: Mevrouw De Vries, was uw tweede punt een vraag of een opmerking?

Mevrouw **J.M. de Vries** (VVD): Voorzitter! Ik vroeg mevrouw Van Vliet waarom zij het amendement in de ene en niet in de andere wet onderbrengt.

De **voorzitter**: Wilt u dat heel kort doen, want het is de tweede keer.

Mevrouw **J.M. de Vries** (VVD): Goed, voorzitter. Er staan hier twee wetten ter discussie, betrekking hebbend op de financiering van de loopbaanonderbreking (25477) en het onbetaald verlof (25618). Mevrouw Van Vliet wil uiteindelijk een wettelijk recht op verlof. Waarom brengt zij dit amendement onder in de Wet financiering loopbaanonderbreking? Dan moet er namelijk vervanging worden geregeld, hetgeen niet altijd gemakkelijk is. Waarom brengt mevrouw Van Vliet dat amendement niet onder in die andere wet? Daarin wordt wel verlof geregeld, met behoud van een aantal uitkerings-

## Van Vliet

rechten, maar het is niet noodzakelijk om te vervangen.

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Voorzitter! In eerste instantie regelen wij het in het BW, want daar komt dit amendement in te staan. Wij hebben wat het amendement betreft gekozen voor de Wet financiering loopbaanonderbreking naar aanleiding van de discussie over deze wet, voortkomend uit de arbeids- en zorginvestering verlot. Daarover hebben wij een reeks van debatten gehad. Het wettelijk recht op zorgverlof moet echter uiteindelijk in het BW worden opgenomen, net zoals dat geldt voor het wettelijk recht op ouderschapsverlof. Ik ben echter bereid om de suggestie van mevrouw De Vries in overweging te nemen als zij mening is dat die beter is. Wij hebben niet bedoeld dat er per definitie sprake moet zijn van vervanging. Er is een wettelijk recht op onbetaald ouderschapsverlof, eventueel met vervanging. In dat geval is een financiële tegemoetkoming mogelijk. Wij willen dit ook regelen voor het wettelijk recht op zorgverlof. Ons is verteld dat wij dit technisch op deze wijze moeten doen en ik volg dit advies op.

De **voorzitter**: Voordat ik het woord geef aan de heer Van Middelkoop, breng ik het volgende onder de aandacht. Als de Kamer doorgaat met het op deze wijze plaatsen van interrupties – ik wijs op het aantal, maar ook op de lengte ervan – en met het geven van adequate maar vooral zeer uitvoerige reacties daarop, wordt het tijdschema niet gehaald. Dit tijdschema moet gehandhaafd worden, gelet op de verplichtingen ten aanzien van de Eerste Kamer. De Kamer moet zich een zekere beperking opleggen, zonder daarmee tekort te doen aan het vereiste van het tot stand brengen van zuivere wetgeving. Ook dienen verschillen van opvatting goed tot hun recht te komen. Daarop gelet, doe ik nogmaals een klemmend beroep op de leden om met een wijze zelfbeperking een prachtig resultaat te bereiken.

□

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Voorzitter! Ik zal u ter wille zijn door niet te proberen mevrouw Van Vliet in welsprekendheid te overtreffen. Als wij de toelichting op deze nieuwe

Wet financiering loopbaanontwikkeling mogen geloven, dan gebeurt er heel veel in ons land. Er is dan – zo lees ik op bladzijde 1 – sprake van een beter gebruik van menselijk kapitaal, de seksegelijkheid wordt vergroot en, let wel, de kwaliteit van het menselijk leven wordt verbeterd. Zou deze sociaal-democratische minister dan toch nog stiekem dromen van een op evolutionaire wijze tot stand te brengen heilstaat?

Nadat aldus mijn kritische zin was geprikkeld en ik doorlas, kon ik concluderen dat een meer bescheiden introductie toch wat meer terzake zou zijn geweest. Om maar eens met die seksegelijkheid te beginnen: het is zeer de vraag of die met dit wetsvoorstel wordt vergroot. Immers, de financiële tegemoetkoming is bescheiden. De kans is derhalve groot dat bij zorgverlof de minstverdienende partner ingeval van tweeverdieners – hetgeen meestal de vrouw is – van de regeling gebruik zal maken. Of, zoals ik in een commentaar in het Sociaal maandblad arbeid van september jongstleden las, vrouwen zullen het verlot vooral opnemen voor zorgtaken, en mannen vooral voor educatieve doeleinden.

Daar komt nog bij dat herintreders, meestal vrouwen, slechts tot een bescheiden quotum in aanmerking komen als vervanger en derhalve vooral werkloze uitkeringsgerechtigde mannen de verlotganger komen vervangen. Alles bijeen genomen, lijkt het er dus eerder op dat dit wetsvoorstel rolbevestigend zal zijn dan roldoorbrekend. Daar lig ik niet echt wakker van – zonder overigens in het reactionaire tegendeel te willen vervallen – maar als het goed is doet de minister dat wel, want hij heeft een bijzondere verantwoordelijkheid voor het emancipatiebeleid.

Dit alles hindert mij niet dit nieuwe wettelijk instrument ingenieus te noemen. Twee vliegen lijken in één klap geslagen te worden: het stimuleert het gebruik maken van onbetaalde verlotregelingen en het kan mensen met een uitkering of een wens tot herintreding aan een tijdelijke baan helpen. Zo beschouwd, praten wij vandaag over een bijzonder geval van solidariteit op en via de arbeidsmarkt.

Een politieke vraag is of het een nevenoordeel van de minister is

met dit wetsvoorstel her en der levende wensen tot een wettelijk recht op verlot wegens zorgtaken en educatie af te kopen. Dat zou een conclusie kunnen zijn van het in de nota naar aanleiding van het verslag vermelde onderzoek dat zou uitwijzen dat het aantal CAO's met een bepaling over zorgverlof toeneemt en de praktijk verder leert dat het vrij vragen voor zorg geen problemen oplevert. De minister stelt vast dat het onderzoek geen argumenten bood die de noodzaak van een wettelijk recht op zorgverlof aantoonde. Is wat hem betreft op dit punt derhalve voorlopig het wetgevend werk gedaan? Graag verneem ik hierop een reactie.

Ik wil vervolgens op enkele onderdelen een verduidelijkende reactie van de minister ontvangen. Zoals gezegd, met dit wetsvoorstel worden geen nieuwe verlotrechten geschapen. De vraag laat zich zelf stellen of het voorstel geen rem kan zijn op het tot stand komen van regelingen voor betaald verlot in CAO's. Immers, werkgevers zullen nu met verwijzing naar de nieuwe wet zeggen dat de overheid het al wil betalen. Hoe kijkt de minister daar tegenaan?

Ik blijf nog even bij de werkgever. Hij moet meewerken om de verlotganger aan een financiële tegemoetkoming te helpen door een vervanger binnen te laten. Stel nu dat deze vervanger gebruik maakt van de mooie, vereenvoudigde proeftijdregeling die wij vorige week via het wetsvoorstel flexibiliteit en zekerheid via een amendement in het Burgerlijk Wetboek hebben opgenomen, en het dan snel voor gezien houdt. Als ik het goed begrijp, zal de uitvoeringsinstelling dan de financiële tegemoetkoming die aan de verlotganger wordt uitgekeerd, kunnen verhalen op de werkgever. Wat als onbetaald verlot begon, blijkt dan ineens betaald verlot te zijn. Dus: hoe aantrekkelijk is het eigenlijk voor een werkgever om hieraan mee te werken?

Hieraan gekoppeld heb ik nog een meer technische vraag. Het zal voorkomen bij educatief verlot dat een werkgever bereid is bijvoorbeeld cursusgeld voor een werknemer-verlotganger te betalen. Dit wordt toch niet in mindering gebracht op de financiële tegemoetkoming aan die werknemer? Die tegemoetkoming is nadrukkelijk geen loon in de zin van de Coördinatiewet sociale



## Van Middelkoop

verzekeringen. Ik neem aan wel een vorm van inkomen in de zin van de inkomstenbelasting. Ik ben op dat gebied geen groot specialist. Zie ik dat goed?

Een vraag die zich voordoet is of ook zal worden getoetst of er sprake zal zijn van verlof in de zin van deze wet en wie dat doet. Iemand besluit bijvoorbeeld in deeltijd te gaan werken. Op datzelfde moment neemt de werkgever een werkloze of een herintreedster in dienst. Zeker bij grotere bedrijven kan dat gemakkelijk samenvallen. Ontstaat er dan een recht voor maximaal zes maanden op een financiële tegemoetkoming, ook al is er in werkelijkheid helemaal geen sprake van zorg of educatie? Kan dit geen onbedoeld effect zijn van het voorstel?

Een ander voorbeeld. Iemand stopt, om welke reden ook, op 1 januari met werken, maar sluit een deal met de werkgever om dit pas op 1 juli formeel te laten ingaan. De werkgever werkt mee, want hij wil een aardig gebaar maken en wilde toch net op 1 januari een nieuwe werknemer c.q. werkloze aantrekken. Krijgt de werknemer dan van overheidswege een financiële afscheidingsregeling van f 960 per maand?

Vergelijkbare vragen doen zich voor, in de schriftelijke gedachte-wisseling is dit al aan de orde geweest, wanneer een werknemer met instemming van de werkgever gewoon een halfjaar op safari gaat. De minister wil daarvoor natuurlijk geen financiële tegemoetkoming geven. Hoe voorkomt hij een dergelijk oneigenlijk gebruik van de regeling? Ik zie niet goed hoe hij dat zou kunnen. Heeft het LISV hier een taak? En zo ja, hoe kan die worden uitgevoerd? Is er een mogelijkheid van terugvorderen?

Over het LISV gesproken, in de stukken lees ik dat de verlofganger bij beëindiging van de verlofperiode hiervan onverwijld mededeling moet doen aan het LISV. Dat geldt dus ook bij een tussentijds afbreken van het verlof. Hoe kan de werknemer-verlofganger weten dat hij hiertoe verplicht is? En is er een sanctie bij niet-nakoming van deze plicht? Zo ja, waar lees ik dat?

Ten slotte wil ik nog stilstaan bij de aangepaste regeling ingeval van verlof ten behoeve van de verzorging van een terminale zieke, het zogenoemde palliatief verlof. Terecht gelden hierbij enkele voorwaarden

voor de toekenning van de financiële tegemoetkoming niet. De minimumperiode geldt niet, gedurende twee maanden hoeft er geen vervanger te zijn, enz. Lastig is en blijft, dat het bij dit type verlof niet goed mogelijk is een einddatum te noemen. De minister erkent dit ook. Nu verplicht artikel 2, derde lid, nadrukkelijk tot het maken van een afspraak tussen werknemer en werkgever over begin- en einddatum van het verlof. De minister zegt in de nota dat dit voor palliatief verlof gelezen mag worden, als het gaat om de einddatum, als het moment tot waarop de terminale begeleiding noodzakelijk is. Natuurlijk stem ik daarmee in. Gelet echter op de gevoeligheid van een en ander lijkt het mij verstandiger dit expliciet in de wet vast te leggen. Derhalve heb ik terzake een amendement ingediend. Een voordeel daarvan is ook nog dat zo geheel duidelijk wordt dat deze soepelheid met betrekking tot het vaststellen van de einddatum uitsluitend het palliatief verlof geldt en niet de andere verlofvormen. En dat moet ook de minister aanspreken.

Mijn laatste vraag betreffende het palliatief verlof is geen aangename, maar wel een noodzakelijke. Hoe wordt getoetst dat het daadwerkelijk om palliatief verlof gaat? Wordt bijvoorbeeld – ik durf het nauwelijks te vragen – een doktersverklaring verlangd door de werkgever of wellicht ook door het LISV? Ik kan deze vraag beter nu stellen dan dat men er later in de praktijk op een onaangename manier mee te maken krijgt. Ik hoor graag van de minister hoe hij zich voorstelt hoe een en ander in de praktijk zal verlopen.

Afsluitend meld ik nog dat wetsvoorstel 25618, de wijziging van de Ziektewet, enz. in verband met het wegnemen van belemmeringen in socialeverzekeringswetten bij het opnemen van onbetaald verlof, na de schriftelijke gedachteswisseling geen nieuwe vragen of opmerkingen wat mijn fractie betreft noodzakelijk maken. Ik sluit dan ook af met de hamvraag: wat gebeurt er als een Kamerlid verlof opneemt? Volgens mij is er dan niet de mogelijkheid van een vervanger, ook niet van een tegemoetkoming, want Kamerleden hebben geen werkgever. Maar dat verhindert mij niet de nodige sympathie voor het wetsvoorstel uit te spreken.

□

Mevrouw **J.M. de Vries** (VVD): Voorzitter! Volgens mij hebben wij geen dienstverband. Er rest ons dus maar één ding. Wij nemen ons ontslag bij de Kamer.

Voorzitter! In de nota "Om de kwaliteit van arbeid en zorg" van september 1995 is de regering nader ingegaan op de toenemende behoefte van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt om werk met andere taken te combineren. Met name het opnemen van verlof is hierbij een belangrijk aspect geweest, omdat het opnemen van verlof over een wat langere periode kan voorkomen dat mensen, en dan helaas meestal vrouwen, de arbeidsmarkt geheel of gedeeltelijk verlaten. Er zijn steeds meer redenen om verlof op te nemen en het is dan ook te gemakkelijk om alleen te wijzen op vrouwen met kleine kinderen die hier gebruik van zouden willen maken. Zorg voor een zieke partner of ouder, waarbij iemand graag zelf een bijdrage wil leveren aan herstel maar soms ook in een laatste periode, komt veel voor. Ook de snelheid van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de behoefte om breder inzetbaar te zijn en de wens van een werknemer om zijn positie op de arbeidsmarkt te versterken of te verbeteren, vragen soms om meer tijd en inzet dan avonduren en zaterdagen kunnen bieden. Regelingen in België en Denemarken hebben aangetoond dat de behoefte van de ene werknemer een kans voor een andere werknemer kan betekenen. Veel mensen ondervinden problemen bij het vinden van een baan door het ontbreken van recente arbeidservaring. Door dit laatste mogelijk te maken, worden hun kansen vergroot. De ervaring in andere landen evenals een experiment in het noorden van ons land tonen aan dat vervanging van een verlofganger door iemand die geen werk heeft, dit alles weliswaar onder bepaalde voorwaarden, succesvol kan zijn.

Het wetsvoorstel is budgettair neutraal omdat salaris naar de werkloze gaat en uitkeringsgeld naar de verlofganger. Hierbij wil mijn fractie wel de kanttekening plaatsen dat er dus niet op uitkeringsgeld en derhalve op collectieve lasten wordt bespaard en dat er ook geen werk bijkomt. Dat laat onverlet dat wij positief staan tegenover de

## J.M. de Vries

uitgangspunten van het wetsvoorstel. Wij onderschrijven het uitgangspunt van de regering dat de eerste verantwoordelijkheid voor organisatie van de arbeid bij sociale partners ligt en dat, zoals te lezen staat in de nota naar aanleiding van het verslag, in deze overgangspe-riode, waarin een nieuwe balans moet worden gevonden tussen belangen en wensen van werknemers en werkgevers, de overheid niet verder moet gaan dan het wegnemen van belemmeringen en het stimuleren van bepaalde faciliteiten, zoals in deze wetsvoorstellen neergelegd.

Het feit dat sociale partners elkaar op dit punt hebben kunnen vinden, stemt ons verwachtingsvol. In de nota naar aanleiding van het verslag is door de regering in extenso ingegaan op de verschillende door ons gestelde vragen. Wij zien dan ook geen reden om op al die punten terug te komen met uitzondering van een drietal onderwerpen: het educatief verlof, de lengte van het verlof en de staffeling en de inkomensafhankelijke regelingen.

Met betrekking tot het educatief verlof gaat de minister uit van de stelling dat er een aantoonbare relatie moet zijn tussen de invulling van het verlof en de doelstelling van de verlofganger om zijn positie op de arbeidsmarkt te behouden of te versterken. Samengevat: employability. In de ogen van mijn fractie moet het dan ook gaan, zoals de nota naar aanleiding van het verslag aangeeft, om leeractiviteiten die de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt vergroten. Daaronder valt niet het afstand nemen van de arbeidsmarkt voor een langere periode zonder iets anders te doen. Dat valt onzes inziens onder vakantie of recuperatie. Is de regering dit met ons eens?

Het tweede punt betreft zowel de lengte van het verlof als de staffeling. De regering gaat uit van zes maanden. Deze periode wordt gehanteerd voor zowel de financiering van de loopbaanonderbreking als het onbetaald verlof. Die periode is gekozen op basis van onderzoek, dat zou hebben uitgewezen dat dit in het merendeel van de gevallen aan de wensen van werknemers tegemoetkomt. Overigens, de mogelijkheid om die periode langer of korter te maken, is geen autonome zaak. Wetgever en regering zouden dit samen kunnen uitmaken. Dit is een begin. In dat kader zijn er

gevallen denkbaar – ik noem als voorbeeld de zorg voor een ernstig ziek kind, een kind met leukemie bijvoorbeeld – waarin de periode van een halfjaar niet voldoende is om voor dat kind te zorgen. Zou het dan niet mogelijk zijn, wanneer werkgever en werknemer hierover een afspraak maken, deze periode te verlengen? Ik heb niet de indruk dat werknemers naar believen jarenlang met verlof gaan. Daarvoor is de tegemoetkoming niet toereikend. Onbetaald zullen weinigen zich dit kunnen permitteren als ze dan al werken.

Vervolgens de staffeling. Bij de beantwoording van de vragen van onder andere mijn fractie met betrekking tot eventueel calculerend gedrag van de verlofganger met het oog op de hoogte van de tegemoetkoming – en de daaruit voortvloeiende consequentie voor de budgettaire neutraliteit en het percentage herintreders – reageert de regering in onze ogen enigszins laconiek. Misschien kunnen de minister en de staatssecretaris nog eens een rekensommetje maken van bijvoorbeeld het verschil tussen minimumloon en modaal en van de uitkomsten bij 19 en 21 uur verlof. Dat maakt wellicht de beantwoording van de regering helderder, want dan is er een combinatie tussen loon en tegemoetkoming. Het verschil is dan misschien minder frappant. Mijn fractie zou het betreuren indien de staffeling er de oorzaak van zou zijn dat bijvoorbeeld maar weinig herintreders en herintreedsters van deze regeling gebruik kunnen maken en arbeidservaring op kunnen doen.

Het laatste punt waarop mijn fractie wil terugkomen, is de relatie met de inkomensafhankelijke regelingen. Het is voor de VVD helder dat het gebruik maken van verlof veronderstelt dat betrokkene heeft nagedacht over de gevolgen voor zijn inkomen. Het gaat hierbij om een eigen verantwoordelijkheid en daarbij past het niet een beroep te doen op de Algemene bijstandswet en andere wetten in dat kader. Deze wetten zijn juist bedoeld voor mensen die zo snel mogelijk uit de uitkeringssituatie moeten geraken en de arbeidsmarkt moeten betreden en niet voor mensen die vrijwillig, om welke goede reden dan ook, de arbeidsmarkt, ook al is dat tijdelijk, verlaten.

Maar mijn fractie staat voor een dilemma als het gaat om een aantal

andere inkomensafhankelijke regelingen, bijvoorbeeld de IHS en de studiefinanciering. Enerzijds vinden wij dat de uitgangspunten die gelden met betrekking tot de Algemene bijstandswet ook opgeld doen voor deze wetten. Anderzijds realiseren wij ons dat bij vermindering van inkomsten, om welke reden dan ook, de belasting wordt aangepast. Waarom zou dan een tijdelijk beroep op deze regelingen weer worden uitgesloten? Bovendien, enerzijds kan educatief verlof meestal beter en langer van tevoren worden overwogen, maar kan anderzijds zorgverlof of palliatief verlof de verlofganger min of meer overkomen, waarbij overwegingen van inkomen ondergeschikt zijn aan persoonlijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid.

Wij vragen de regering op dit punt nog eens zorgvuldig in te gaan. Daarbij dient zij de uitvoeringsproblemen voor de verschillende regelingen te betrekken. Voor wie iets meer van studiefinanciering weet, is het helder wat een tijdelijke verhoging van een aanvullende beurs aan administratieve rompslomp en uitvoering teweeg kan brengen. Vaak gaat dit gepaard met terugvorderingen in een latere periode, die voor betrokkenen veel consequenties kunnen hebben.

De minister stelt voor om de wet na vier jaar te evalueren. Daarnaast wil hij periodiek bijhouden in welke mate en voor welke doeleinden van deze wet gebruik wordt gemaakt. Mijn fractie vraagt de minister om het periodiek bijhouden wat op te vijzelen, upgraden, tot een tussen-evaluatie na twee jaar. Het is goed om reeds tijdig te kunnen constateren op welke wijze en waarom van deze wet wel of geen gebruik wordt gemaakt en om eventueel bepaalde onderdelen nader te beschouwen. De wet is er uiteindelijk voor de mensen en de mensen zijn er niet voor de wet.

Ten slotte. Mijn fractie heeft bij dit wetsvoorstel een aantal opmerkingen geplaatst, maar is "overall" positief over de uitwerking. Wij hopen dat deze wet het succes mag hebben dat vergelijkbare wetten in België en Denemarken hebben gehad, omdat zowel mensen die reeds op de arbeidsmarkt zijn als zij die daartoe graag toegang willen krijgen, daarvan kunnen profiteren.

□

De heer **Van der Vlies** (SGP): Mijnheer de voorzitter! De discussie over flexibilisering van het arbeidsbestel is onder het Paarse kabinet stevig geïntensiveerd. Op tal van terreinen zijn in de achterliggende tijd wetsvoorstellen de revue gepasseerd die hiervan getuigen. Ik denk aan de onlangs behandelde voorstellen terzake van flexibiliteit en zekerheid. Deze grondhouding neemt echter niet weg dat de SGP-fractie bij herhaling heeft uitgesproken de achterliggende gedachte van de toenemende behoefte aan flexibilisering en behoefte aan verschillende vormen van verlof niet zonder meer te kunnen delen.

In de memorie van toelichting op het wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking wordt verwoord dat een van de doelstellingen van het kabinetsbeleid is het scheppen van ruimte voor geëmancipeerde en economisch zelfstandige burgers. Maar dat is toch maar één kant van het verhaal, zegt de SGP-fractie altijd. Daarnaast hebben wij dan ook altijd volgehouden dat er onderscheiden verantwoordelijkheden tussen man en vrouw zijn en tussen mensen meer in het algemeen, die ook in de maatschappelijke taakverdeling tot uitdrukking moeten of kunnen komen. Ik realiseer mij dat het nu niet het geschikte moment is om daarover met elkaar in discussie te gaan, maar ik wilde het in reactie op de opmerkingen van de regering in de memorie van toelichting toch wel even gemeld hebben.

Voorzitter! Los van ideologische of principiële stellingnames kunnen wij in alle nuchterheid vaststellen dat in bepaalde gevallen behoefte bestaat aan enigerlei vorm van verlof. In een artikel in de Volkskrant van vanmorgen met de kop "Opnemen van verlof neemt een hoge vlucht" staat zelfs dat 7 op de 10 werknemers er wel eens tussenuit wil. Dat kan ik mij van elke werknemer voorstellen, maar het gaat erom waarom men dat wil. Maar goed, daarover regelen wij dan ook het een en ander. Vaststaat dat er een reële behoefte is aan het opnemen van verlof. Dat kan heel erg gerechtvaardigd zijn. In dat verband breng ik de motie van 2 december 1992 van mijn fractie in herinnering. Daarin werd gevraagd om de introductie van een wettelijke vorm van zorgverlof. Verlof kan in

allerlei opzichten een heel nuttige functie vervullen voor de betrokkenen zelf, maar ook voor zijn of haar omgeving. Ook de werkgever kan er een evident belang bij hebben. In het kader van het wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking is verlof gedefinieerd als "gehele of gedeeltelijke onderbreking van de arbeid ten behoeve van zorg of educatie". Met betrekking tot de laatste vorm van verlof is de recent op gang gekomen discussie over employability relevant.

Over de regeling van het zogenaamde palliatief verlof heeft mijn fractie in de schriftelijke voorbereiding reeds enkele vragen gesteld. De beantwoording was niet geheel bevredigend. Wat is het geval? In artikel 2 van het wetsvoorstel zijn de voorwaarden opgenomen waaronder een werknemer in aanmerking kan komen voor een financiële tegemoetkoming door het LISV. Een van de voorwaarden is dat een werknemer ten minste één jaar in dienst moet zijn bij zijn werkgever. Op zich is die eis redelijk: ik kan mij indenken dat een werknemer die ten behoeve van educatie verlof wil opnemen om op zijn vakgebied weer helemaal bij te geraken en daarvoor in aanmerking wil komen voor een financiële tegemoetkoming, minimaal een bepaalde termijn in dienst van dezelfde werkgever moet zijn. Dat ligt onzes inziens echter anders bij het palliatief verlof. Naar het oordeel van mijn fractie moet het specifieke karakter van het palliatief verlof in aanmerking worden genomen. Educatief verlof kan worden opgenomen op het door de werknemer gewenste en geplande tijdstip. Dat plan je in je leven: dan, daar en daarom, die cursus of die stage; ik noem maar wat. Palliatief verlof is per definitie niet altijd ver van tevoren te plannen. Het eindtijdstip daarvan is niet te voorzien, maar het begintijdstip meestal ook niet echt. Tegen die achtergrond is het niet redelijk om te bepalen dat een werknemer die door omstandigheden genooddaakt is om palliatief verlof op te nemen, minimaal één jaar in dienst moet zijn van dezelfde werkgever. Werknemers die kortere tijd in dienst zijn, kunnen net zo goed voor dezelfde situatie geplaatst worden. Moet je dan, om de simpele reden dat hij korter bij die werkgever in dienst is, zeggen dat dat nog even niet kan? Dat staat haaks op de filosofie van het willen

toekennen van de mogelijkheid om palliatief verlof op te nemen. Waarom laat de regering het in een dergelijk geval over aan het gezamenlijke overleg tussen werkgever en werknemer om aan die situatie een mouw te passen? Uit de praktijk weet ik overigens dat die mouw er vaak wel zal blijken te zijn: bij goed werkgeverschap en goede verhoudingen kom je natuurlijk een heel eind, maar wij zijn hier bezig met afdwingbare zaken. Het karakter van de omstandigheden waarvoor verlof wordt opgenomen, moet in mijn ogen zwaarder wegen dan de hantering van al te stringente voorwaarden. Wat bij de ene vorm van verlof redelijk is, is dat niet per se bij de andere vorm. Daarom heb ik een amendement ingediend met de strekking dat de voorwaarde van artikel 2, tweede lid, onderdeel a, voor het in aanmerking komen voor een financiële tegemoetkoming in het kader van palliatief verlof vervalt. Overigens erken ik de noodzaak van een zo groot mogelijke uniformering van de voorwaarden die aan verlofregelingen gesteld kunnen worden. Dat heeft de regering in de nota naar aanleiding van het verslag terecht weergegeven. In dit geval acht ik echter het karakter van het verlof en de omstandigheden waaronder palliatief verlof wordt opgenomen van groter gewicht dan de formele regel van artikel 2. Het gaat bij dit type verlof om een mentale prestatie al of niet ingebed in relaties van liefde en toewijding – denk aan gezin en familie – en om maatschappelijke dienstbaarheid. Dit behoeft waardering, materieel en immaterieel. Vandaar mijn amendement, waarvan ik hoop dat het een positief onthaal krijgt.

□

Mevrouw **Vos** (GroenLinks): Voorzitter! Wij spreken over twee wetsvoorstellen, een voorstel inzake financiering loopbaanonderbreking en een voorstel dat erin voorziet dat een aantal belemmeringen in de sociale zekerheid die het nu moeilijk maken verlof op te nemen, weg te nemen. Ik denk dat het belangrijk is dat deze wetsvoorstellen aan de orde zijn en dat de regering deze stap maakt. Mijn fractie vindt dit een belangrijke stap in de goede richting. Het lekkerste is door het kabinet voor het laatste bewaard. Het heeft wat ons lang geduurd voordat er een

voorstel op tafel lag op het terrein van de sociale zekerheid waarvan wij konden zeggen dat het een stap in de goede richting is. In elk geval wordt die stap nu gezet. Wij hebben daarbij nog wel een aantal punten van stevige kritiek. Naar onze mening is de stap bescheidener dan deze zou moeten zijn op dit moment.

Het idee dat wij gaan naar een ontwikkeling van het arbeidsbestel waarin de periodes van betaald en onbetaald werk gemakkelijker zijn af te wisselen, hetgeen kan bijdragen aan een eerlijker verdeling van betaald en onbetaald werk, ondersteunen wij van harte. Natuurlijk blijft de noodzaak van flankerend beleid onverminderd van kracht, zoals een deeltijdwet, een wettelijk calamiteitenverlof en een forse investering in de kinderopvang.

Ons belangrijkste kritiekpunt is het feit dat de werknemer geen recht krijgt op verlof. Of verlof en een daaraan gekoppelde financiële tegemoetkoming haalbaar zijn, is afhankelijk van de instemming van de werkgever. Er moet bovendien aan nogal wat voorwaarden worden voldaan voordat betaald verlof verkregen kan worden. Er moet een vervanger komen, die een uitkering moet hebben en als werkzoekende staat ingeschreven en de vervanger moet ten minste 18 uur in dienst komen. Dit zouden voor de werkgever wel eens lastige voorwaarden kunnen zijn. Hoe kan een onwillige werkgever worden overgehaald c.q. worden verplicht om mee te werken aan betaald verlof? Is de werkgever ten minste verplicht zijn best te doen om de vervanging te regelen? Hoever moeten zijn inspanningen gaan? Is een telefoontje naar het arbeidsbureau voldoende inspanning? Als de werkgever niet verplicht kan worden tot vervanging van de verlofganger, waarom heeft de werknemer dan niet in ieder geval recht op onbetaald verlof? Ik verneem graag de visie van de minister op de inspanning die de werkgever moet leveren. Wanneer is de werkgever gerechtigd om te zeggen: jammer, maar dit verzoek kan ik niet inwilligen, want ik kan aan een aantal voorwaarden niet voldoen? Het lijkt mij van belang dat de minister daar nader op ingaat. Wat ons betreft is het het meest heldere om in ieder geval een recht op verlof te regelen. Wij hebben met het oog daarop het amendement op stuk nr. 9 ingediend, analoog aan de

wijze waarop zulks in de Wet recht op deeltijdarbeid is geformuleerd.

Een ander belangrijk kritiekpunt van ons betreft de duur van de onderbreking, namelijk maximaal zes maanden. Dit geldt voor beide wetsvoorstellen. Waarom kan het niet langer? De regering zegt: als je mensen te lang verlof geeft, bestaat de kans dat zij de band met betaalde arbeid kwijtraken. Wij vinden dit onwaarschijnlijk en ook een erg betuttelend. Stel dat iemand op verlof gaat en een studie gaat volgen, waardoor hij er langer uit is. Het kan heel goed dat betrokkene vervolgens met veel meer succes weer betaald werk krijgt. Kortom, naar aanleiding van zo'n argument kun je zeggen dat de redenering van de regering niet zo sterk is. Bovendien verhoogt, zo denken wij, een termijn van twaalf maanden – wij hebben op dit punt een amendement ingediend – de kans op succes van beide wetsvoorstellen. Bijvoorbeeld in het onderwijs hebben werknemers en werkgevers meer aan een verlof van een heel schooljaar dan aan een verlof van zes maanden. Ook de kans op herbezetting is bij een langer durend verlof groter. Het verlengen van de periode van het verlof is dus niet alleen van belang voor het slagen van deze gedachte, maar het is ook in het belang van degene die het verlof opneemt.

Een derde punt van kritiek is gericht op de hoogte van de financiële vergoeding in het wetsvoorstel: f 960 bruto, dus ongeveer f 600 netto voor degenen die meer dan 30 uur verlof per week opnemen. Een halfjaar geleden hoorde ik de Belgische collega van onze minister praten over de wet op de loopbaanonderbreking in haar land. Het speet haar dat er indertijd niet voor een hogere vergoeding was gekozen, want zij stelde vast dat de regeling door de lage vergoeding eigenlijk alleen maar aantrekkelijk bleek te zijn voor mensen die al een zeer laag inkomen hadden. De gekozen financiële tegemoetkoming was in ieder geval te gering om een impuls te geven aan een grote groep werknemers met een wat hoger inkomen. In die zin zou ik in tegenstelling tot wat de heer Van Middelkoop daarstraks schetste, willen vaststellen dat het er althans in België op lijkt dat degenen die verlof opnemen, in heel veel gevallen vrouwen in lagerbetaalde functies zijn. Het lijkt mij niet de

bedoeling van deze wet dat het hierop zou neerkomen, dus wij pleiten toch voor een hogere vergoeding dan wat de minister nu in het wetsvoorstel heeft opgenomen. De minister in België zei ook dat je weer in de slag moet met werkgevers om een betere regeling te treffen, als er eenmaal zo'n laag bedrag is vastgesteld. Je hebt als het ware een remmende voorsprong opgebouwd.

Ik vind het overigens opmerkelijk dat de minister al heeft gezegd dat hij nog meer dan dit wil. Hij wil ook betaald ouderschapsverlof en een regeling voor betaald adoptiegewenningsverlof. Als hij die wensen heeft, waarom wil hij dan niet meteen met dit wetsvoorstel een aantal van die zaken regelen?

Wat verder opvalt, is dat de financiële vergoeding heel snel afloopt naarmate men minder dan 30 uur verlof opneemt. Dat is dus niet aantrekkelijk. Wij hebben dan ook een amendement ingediend om dit te repareren, zodanig dat de vergoeding evenredig is met de lengte van het deeltijdverlof. Het kabinet heeft, voorzover wij hebben kunnen nagaan, er in feite voor gekozen om de zaak budgettair neutraal te regelen. Het wil ook herintredende vrouwen de mogelijkheid bieden om als vervanger op te treden. Het geld moet ergens vandaan komen en blijkbaar is het nu gevonden bij de mensen die verlof in deeltijd opnemen. Wij zijn het om een aantal redenen niet eens met deze redenering. Wij vinden dat er in het wetsvoorstel ten onrechte onderscheid naar arbeidsduur wordt gemaakt. Het Burgerlijk Wetboek verbiedt dit juist, maar deeltijders die met verlof gaan, krijgen toch geen uitkering naar rato. Verder vragen wij ons af of er met de gekozen vormgeving niet meer baten zijn dan waarvan het kabinet nu uitgaat. De inverdiende uitkeringsbijdragen zijn immers nog altijd aanzienlijk hoger dan de vergoedingen die aan de verlofgangers worden betaald. Neem alleen al de bijstandsuitkering voor een alleenstaande; die is twee keer zo hoog als de verlofuitkering voor iemand die meer dan 30 uur met verlof gaat. En worden vervangers gevonden in de kring van alleenstaande ouders, gehuwden, samenwonenden en WW-gerechtigden, dan zullen de baten nog hoger zijn. Kortom, is de regering niet gewoon wat te

## Vos

pessimistisch als het om de baten gaat? En stel dat het wat tegenvalt met de baten, dan kost het desnoods maar wat meer. De doelstellingen van de wet – meer mensen aan het werk, meer mogelijkheden om betaald en onbetaald werk te combineren – vinden wij zo belangrijk dat het ook best wat meer zou mogen kosten. Het kabinet staart zich dus wel erg blind op die budgettaire neutraliteit. Kortom, ook op dit punt van het verlov opnemen in deeltijd hebben wij een amendement ingediend.

Een laatste kritiekpunt ten aanzien van het wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking is de toch wel starre eis bij de herbezetting. Wij zijn bang dat er veel verzoeken op zullen stranden. Er is heel veel voor te zeggen dat het goed is om bij de herbezetting mensen in te schakelen die zonder werk zitten, juist om hen kansen te bieden. Het kan natuurlijk ook als een barrière gaan werken voor de regeling, zeker als de arbeidsmarkt weer wat krappert wordt. Dan zal het heel lastig zijn om de herbezetting conform alle eisen te realiseren. Daarom vragen wij waarom hieraan zo star wordt vastgehouden. Moet er op dit punt echt niet meer ruimte in de wet komen? Zou het niet zo zijn dat, als het goed gaat lopen, via de wet van de grote getallen steeds meer mensen met verlov gaan, los van de strakke eis dat de vervanger per se een werkloos iemand moet zijn? Zal daarmee het aantal uitkeringsgerechtigden niet dalen?

Het is mij opgevallen dat er geen evaluatiebepaling in de wet is opgenomen. Ik begrijp dat de regering op een bepaald moment wel via tussenrapportages de stand van zaken wil meten. Is het niet verstandig op een of andere manier een evaluatiebepaling in de wet op te nemen? Wij overwegen rond het punt van de evaluatie de regering te vragen op dat moment eens te kijken hoe het staat met de baten en de kosten van de wet. Misschien is het dan het moment waarop je kunt denken aan verhoging van de vergoeding. Het lijkt mij van belang daarover nu alvast na te denken.

Ik sluit af met de opmerking dat wij er blij om zijn dat een oud ideaal, ook van GroenLinks, met deze wet gerealiseerd wordt, maar dat de situatie nog verre van ideaal is. Wij hopen dat er op een aantal punten verbeteringen worden aangebracht.

□

De heer **Van Dijke** (RPF): Voorzitter! Er is een krantenknipsel op het kathedraal blijven liggen. Ik weet niet of dat symbolische waarde heeft.

Mevrouw **Vos** (GroenLinks): Oh ja, dat is het krantenknipsel over mannen die verlov op willen nemen om op reis te gaan. Dat wilde ik citeren.

De heer **Van Dijke** (RPF): Dat had u mij willen laten zeggen?!

Mevrouw **Vos** (GroenLinks): Nee hoor, ik was het vergeten.

De heer **Van Dijke** (RPF): Voorzitter! In deze kabinetsperiode hebben wij herhaaldelijk gesproken over de wenselijkheid om bepaalde vormen van verlov wettelijk te regelen. De vraag was telkens weer: welke taak heeft de overheid in aanvulling op datgene wat de sociale partners doen? Het uitgangspunt van de regering is steeds geweest dat het primaat voor de inrichting van, wat zij noemt, de nieuwe organisatie van de arbeid ligt bij de sociale partners. Mijn fractie deelt deze opvatting. Deze visie wordt ook breed ondersteund door onder andere de Stichting van de arbeid. Hierbij heb ik mij overigens wel afgevraagd hoe het komt dat werknemers blijkbaar geen behoefte hebben aan een wettelijke regeling van het verlov als zodanig. Misschien kan de minister mij op dit punt uit de droom helpen.

Wat de RPF-fractie in dit verband niet steunt, is de opmerking in de memorie van toelichting dat een betere verdeling van de betaalde en onbetaalde activiteiten de sekselijkheid zal vergroten. Dat mag ik toch niet hopen! Ik veronderstel dat hier de sekselijkheidwaardigheid is bedoeld. Los hiervan, valt uit de ontwikkeling van de CAO's af te leiden dat steeds vaker zorgverlof-afspraken worden gemaakt. Dat is een ontwikkeling die het kabinet toejuicht. Toch blijft, zo blijkt uit recente cijfers, voornamelijk een grote meerderheid van de werknemers verstoken van een recht op zorg of educatief verlov. Ik vraag de minister dan ook of hij het ondenkbaar acht dat de wetgever op een gegeven moment wel tot actie overgaat door een wettelijk recht op verlov te creëren. Ik ben het met hem eens dat dat op dit moment niet opportuun is.

Maar moet de wetgever naar zijn oordeel tot in lengte van jaren met de armen over elkaar blijven zitten, als blijkt dat vele duizenden werknemers geen recht op verlov krijgen? Ik vind een verwijzing naar goed werkgeverschap in dezen wat theoretisch. Je zou kunnen zeggen dat bepalingen terzake van verlov in CAO's dan ook wel achterwege kunnen blijven, als een verwijzing naar goed werkgeverschap afdoende zou zijn. Ik neem aan dat er veel werknemers zijn die niet een conflict met hun werkgever willen riskeren om verlov te kunnen opnemen. Ik zou het op prijs stellen als de minister over dit belangrijke punt een nadere uiteenzetting geeft. Overigens kan uit het voorgaande afgeleid worden dat ik het betreffende amendement van collega Rosenmöller waarmee in feite een indirect wettelijk recht op verlov ontstaat, op dit moment een stap te ver vind gaan. Ik wil wel zeggen dat ik niet op voorhand negatief sta tegenover het amendement van collega Van Vliet. Ik wacht de beantwoording graag af.

Voorzitter! De regering ziet in verband met het verlofdossier voor de overheid een stimulerende taak weggelegd. Dat heeft concreet gestalte gekregen in het voorliggende wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking. Mijn fractie heeft sympathie voor de hoofdlijn van de wet. De voorgestelde financiële ondersteuning kan in een aantal gevallen zeker een extra stimulans zijn voor werkgevers en werknemers om afspraken te maken over verlov. Op deze wijze kan meer werk worden gemaakt van het combineren van arbeid en zorg. Positief is ook dat hierdoor meer personen kunnen worden betrokken bij het arbeidsproces. Op een enkel onderdeel heb ik toch nog een paar vragen, allereerst over de lengte van het verlov. De omvang van het verlov dat onder de regeling valt, is maximaal zes maanden. Ik ben niet overtuigd door de motivatie van het kabinet op dit punt. De verwijzing naar belemmeringen in de sociale zekerheid snijdt volgens mij geen hout. De wetgever kan er toch voor kiezen die belemmeringen weg te nemen? Ik verwijs naar het amendement van collega Adelmund die direct de sprong naar achttien maanden wil maken.

Daarnaast zijn vraagtekens te zetten bij het argument dat er reïntegratieproblemen kunnen

## Van Dijke

optreden bij een verlof dat langer duurt. Op mijn vraag of de wetgever zich inhoudelijk moet bezighouden met eventuele reïntegratieproblemen van een werknemer, als dat verlof langer duurt, heb ik geen bevredigend antwoord gekregen. Ik dacht dat de overheid zich in het verlof-dossier terughoudend wilde opstellen maar dat blijkt hieruit in elk geval niet. Is dit niet bij uitstek een verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer zelf?

Hetzelfde kan worden gezegd over het argument dat scholingsverlof niet het karakter moet krijgen van een outplacement, waarbij in feite bij het eigen bedrijf al geen plaats meer is voor terugkeer. Ik kan mij voorstellen dat de minister enigszins bezorgd is op dit punt, maar moet hij dan gaan beslissen voor die bedrijven wat de maximale lengte voor een scholingsverlof moet zijn? Verlenging van de periode heeft overigens als voordeel dat de vervanger langer in dienst blijft. Verder kan ik mij voorstellen dat bijvoorbeeld onderwijzend personeel liever niet na afloop van een sabbatsverlof midden in een seizoen voor een nieuwe groep wil worden gezet. Kortom, ik ben niet zo overtuigd van de wenselijkheid de te financieren verlofperiode te maximeren zoals de regering voorstelt. Voorshands heb ik dan ook geen overwegende bezwaren tegen het amendement van collega Rosenmöller op stuk nr. 8. Heeft de regering inzicht in de budgettaire consequenties van de hierin beoogde uitbreiding tot onbetaald verlof van maximaal twaalf maanden?

Voorzitter! De regering verwacht weinig gesjoemel met verlofdoelen. Uitgangspunt is dat verlof wordt genomen in verband met scholing en zorg. Ik ben met de minister en de Raad van State van mening dat het voorgestelde stelsel natuurlijk remmen bevat die misbruik tegengaan. Toch kan niet helemaal worden uitgesloten dat verlof wordt opgenomen voor vakantie-doeleinden. Anderen spraken daar ook al over. Een concreet voorbeeld kan dit verduidelijken. Een werknemer kan enkele maanden onbetaald verlof opnemen om op vakantie te gaan en de werkgever stemt daarmee in maar hij wil in die periode wel vervanging regelen. Op grond van deze wet wordt het verhaal des te interessanter omdat de werkgever dan ook nog een tegemoetkoming op kosten van de

gemeenschap krijgt. Ik neem aan dat dit een onwenselijke en onbedoelde situatie is. Zou dergelijk oneigenlijk gebruik niet moeten worden gesanctioneerd?

In het verslag heb ik gevraagd of er niet een principieel onderscheid moet worden gemaakt tussen zorgverlof en educatief verlof. De minister vindt van niet en misschien vindt hij het wat gezocht, maar volgens mij is educatief verlof echt primair in het belang van de werkgever en de werknemer zelf. De scholing hoeft zelfs niet direct verband te houden met de functie van de verlofganger. Nu wil ik niet ontkennen dat educatief verlof daarnaast een breder maatschappelijk belang heeft, maar over het algemeen kan worden gesteld dat zorgverlof minder direct het eigen belang dient dan een educatief verlof. Het zal toch ook niet geheel toevallig zijn dat collega Van Vliet in het amendement op stuk nr. 16 alleen een regeling wil treffen voor zorgverlof. Mede op grond van deze overweging wil ik voorstellen het achtste lid toe te voegen aan artikel 2. Er zijn zeer wel situaties denkbaar waarin werknemers dingend behoefte hebben om meer dan normaal gestalte te geven aan hun zorgtaak. Zo kan ik mij voorstellen dat een gezin kopje onder dreigt te gaan na een bevalling waarvan de moeder maar zeer moeizaam herstelt. Haar man heeft een baan en kan zich waarschijnlijk niet permitteren om onbetaald verlof op te nemen terwijl gezinshulp wel een erg forse aanslag op de financiële mogelijkheden van het gezin betekenen. Bij ziekte van een nabij familielid kan zich een vergelijkbare situatie voordoen evenals bij overlijden.

Ik pleit ervoor dat de wetgever voor dergelijke situaties de drempel voor verlof verder verlaagt. Concreet komt mijn voorstel erop neer dat daarbij eenzelfde regime wordt gehanteerd als bij de palliatieve zorg, zoals geformuleerd in het zevende lid van artikel 2.

Voorzitter! Het is positief dat voor palliatief verlof een ruimer regime gaat gelden. Wat onze fractie betreft bestaat er een onnodige belemmering in het kabinetsvoorstel. Het gaat om het voorstel de ontheffing van de vervangingsplicht te binden aan een maximumtermijn van twee maanden. Vaak zal palliatief verlof nauwelijks langer duren dan twee maanden, niettemin moet als het langer duurt

toch een vervanger opdraven. In theorie kan dat zelfs voor de duur van één dag gelden. Een dergelijke regeling zal een werkgever niet stimuleren zijn werknemer palliatief verlof te verlenen. Mijn fractie vindt dat de drempels voor dat verlof zo laag mogelijk moeten zijn. Daarom heb ik in een amendement voorgesteld de maximumtermijn van twee maanden in artikel 2.7.b te schrappen. Misschien moet er wel een nieuwe maximumtermijn in dit onderdeel worden opgenomen als de werking van dit wetsvoorstel wordt uitgebreid tot een langer durend verlof. Ik wijs op het eerdergenoemde amendement van collega Rosenmöller. Overigens denk ik dat het amendement van collega Van Middelkoop met betrekking tot artikel 2.7 een verbetering betekent.

Voorzitter! Wij hebben vragen gesteld over de verschillen in nettobedragen tussen de verlofgangers die rechtstreeks door de werkgever worden betaald en de verlofgangers die de uitkering via het LISV krijgen. Uit het antwoord van de minister leid ik af dat er geen verschillen zijn in netto te ontvangen bedragen. Wel wordt de loonadministratie van de werkgever ingewikkelder, omdat die alleen over het loondeel premies werknemersverzekeringen verschuldigd is. Is dit minpuntje wel voldoende betrokken geweest bij de voorbereiding van de regeling?

Ik heb kritische vragen gesteld over de voorgestelde staffeling. Ook na kennisneming van het antwoord van de minister blijf ik van opvatting dat een tegemoetkoming van f 160 per maand voor de vervanger van een verlofganger die bijvoorbeeld 19 uren verlof neemt, nauwelijks als een substantiële prikkel zal worden ervaren. Afgezien hiervan vind ik dat niet valt in te zien waarom die staffeling de werknemer zal verleiden het aantal verlofuren af te stemmen op een hogere vergoeding. Dat vind ik niet echt overtuigend. Ik ben benieuwd naar de reactie van de minister op het amendement van collega Rosenmöller op dit onderdeel. Uiteraard hangt daaraan een prijskaartje. De vraag of dat uit de algemene middelen moet komen of dat daarmee de ruimte voor herintreders beperkt wordt, is daarbij relevant. De minister lijkt al bij voorbaat van dat laatste uit te gaan. Ik vraag mij echter af of wij zo dogmatisch moeten omgaan met het

## Van Dijke

uitgangspunt van budgettaire neutraliteit.

Als wij prioriteit geven aan die budgettaire overwegingen, verdient het sowieso de voorkeur zoveel mogelijk uitkeringsgerechtigden als vervanger te laten optreden. Ik ga er echter van uit dat het kabinet uit overtuiging ook herintreders tot de kring van vervangers wil laten toetreden. Dan moeten wij echter niet al te terughoudend zijn. De verwachting van de vakcentrales is dat bijna geen enkele niet-uitkeringsgerechtigde – lees herintreders – zich door de vrij strikt geformuleerde normen zal kwalificeren als vervanger. Ik ben er nog niet van overtuigd dat het tegendeel waar is. Ik heb daarom sympathie voor het amendement van collega Adelmund op stuk nr. 13, waardoor méér herintreders in aanmerking komen als vervanger in de zin van deze wet.

Voorzitter! De minister stelt dat in het wetsvoorstel geen sprake is van ongelijke behandeling naar arbeidsduur. Men zou daarbij vraagtekens kunnen zetten, omdat ingeval van kleinere deeltijdbanen voor vervanging een beroep moet worden gedaan op een arbeidspool. De werkgever kan dus uit minder vervangers kiezen en zal daarom wellicht niet staan te trappelen om zijn vaste kracht met verlof te sturen. De vervanger die uit de arbeidspool wordt gerekruteerd, mag ook worden ingezet voor vervanging van meer dan een verlofganger tegelijk. Ik vraag mij echt af of dat niet een dode letter dreigt te worden. Het zal toch niet vaak voorkomen dat twee of meer werknemers exact in dezelfde periode verlof opnemen, of, zo vraag ik de minister, kan de vervanger bij verschillende bedrijven tegelijk aan de slag?

Wetsvoorstel 25618 hangt nauw samen met het wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking. Na wat hierover is gewisseld in de stukken, wil ik daarover nog één vraag stellen. Wat verzet zich er nu precies tegen om in de wet neer te leggen dat een langdurige ziekte een reden is om het verlof af te breken? Welke bezwaren kunnen daartegen, met name vanuit werkgevers-oogpunt, worden ingebracht, mede in het licht van het feit dat de betreffende werknemer zich toch ook niet direct weer zal melden om aan het werk te gaan?

De voorliggende wetsvoorstellen hebben grotendeels onze sympathie.

Op sommige onderdelen zouden wij enige versoepeling willen zien. Wat mij betreft gaat het daarbij ook om de positie van de verlofganger die zich aan zorgtaken moet wijden in verband met overlijden, ziekte of bevalling van naaste familieleden. Ik wacht dan ook met belangstelling het antwoord van de minister af.

□

Mevrouw **Adelmund** (PvdA): Mijnheer de voorzitter! Zeven op de tien werknemers zuchten af en toe: give me a break. Dat gebeurt ook al in het kabinet. Zo hoorde ik dat de heer Kohnstamm zich gaat wijden aan cello spelen, zeilen en lezen. En deze wet gaat natuurlijk vooral over de "mevrouwen Kohnstamm" en anderen die deze mogelijkheid niet hebben. Ik hoop van harte dat de onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers binnenkort leiden tot die gewenste breaks.

Op 18 november is er een prachtig akkoord gesloten tussen werkgevers en werknemers, waarin ook het onderdeel loopbaanonderbreking aan de orde komt. Daarbij kijkt men al vooruit naar de totstandkoming van deze wet. Ik vind dat zeer bij de tijd. Ik meen dat variëteit als beginsel bij deze tijd hoort. Er zijn grote veranderingen in levensloop, in leef- en werkpatronen. Dat vraagt dat het stelsel van zekerheid de bescherming is van het inkomen in relatie tot die ontstane variëteit. Mensen participeren op lifetime basis – gedurende hun hele leven – en wel op een heel andere wijze dan een groot deel van deze eeuw gebruikelijk was. De sociale verantwoordelijkheid van mensen loopt heel erg uiteen, ook gedurende verschillende periodes. Willen de zaken bij de tijd worden gebracht, dan moeten er voor mensen mogelijkheden komen om zich tijdens het arbeidsleven met zorg, scholing en employability – opfrissen – bezig te houden. Het zou ook heel mooi zijn als dat aansluit bij zaken die op dit moment al in het bedrijfsleven spelen. Zo zijn er allerlei vormen van sparen. Het sparen van tijd staat in de beleving van alle mensen die roepen "give me a break" – mag ik alsjeblieft onderbreken! – heel hoog bovenaan. Ik kom er straks nog op terug. Het lijkt mij goed als vormen van spaarloon kunnen worden gebruikt om deze regelingen te verbeteren. Er werd al over safari's gesproken. Met

f 960 per maand – schoon f 600 – zal het neerkomen op kijken naar tropische vissen in een aquarium. Ik hoop van harte dat het bedrag wordt aangevuld.

In deze tijd vraagt variëteit keuzevrijheid en recht op initiatief van werknemers. In 1992 is het voor het eerst genoemd binnen de vakcentrales. Toen heette het "TUT", als variant op VUT. VUT komt aan het einde van het arbeidsleven. TUT betekent tussentijdse uittreding. Binnen een dag nadat het woord was gevallen, heeft de TROS een radio uitgelooft. Veel mensen hadden het gehoord. En het sprak ook veel mensen aan. Het leven was tot voor kort verdeeld in: eerst naar school, dan werken en daarna uitrusten. Bij het uitrusten is er vaak sprake van een glijdende schaal via de VUT. Steeds meer mensen willen de fases door elkaar laten lopen. Je schoolt tijdens je werk. En je moet ook kunnen uitrusten tijdens dat werk. Dat is nodig, gelet op de stresscijfers, de hoeveelheid stress in de WAO. Om het over de markt te hebben: niets is zo goed als werk zoeken op de stressbestrijdingsmarkt. Stress is de belangrijkste oorzaak van ziekteverzuim. En daar zit dus handel in. De therapieën variëren van massage en praten tot brood bakken en houthakken. Dat zijn allerlei mooie mogelijkheden om te overdenken op het moment dat de kandidatenlijst van de partij niet helemaal goed is uitgevallen. Maar de wetsvoorstellen die voor ons liggen, komen natuurlijk ook ruim in aanmerking om op die markt te worden toegepast.

Ik heb toch enkele verbeteringen in gedachten. Enkele sprekers zijn hierop reeds ingegaan. De minister en de staatssecretaris kennen mij goed genoeg om te weten dat ik dergelijke verlangens altijd bij hen onderbreng. Ik verneem dan ook graag een reactie op dat verlangen!

Er waren voornemens in het regeerakkoord. Er was in 1994 een begroting van Sociale Zaken. Ik weet niet of men zich de reactie herinnert op de Wet op de loopbaanonderbreking, zoals voorgesteld door de fractie van de PvdA. Ik meen dat in De Telegraaf is omschreven dat wij dicht bij sinterklaas zaten. Dat is ook nu het geval. Het is opvallend dat in een vrij korte periode voor mensen die geduldig zijn en in een lange periode voor mensen die wat ongeduldiger zijn, toch stappen zijn

## Adelmund

gezet. Nu hebben wij zo'n wet in de maak. Daaraan zijn dan nog gekoppeld een Stichtingsakkoord van maart 1997 en een Stichtingsakkoord van 18 november 1997. Die akkoorden zullen ervoor zorgen dat het werkelijkheid wordt.

Voorzitter! Wat de variëteit betreft hebben al veel sprekers opgemerkt aan welke veranderingen het leven onderhevig is. Ik zal niet in herhaling treden.

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Voorzitter! Ik merk dat mevrouw Adelmund overstapt op een ander onderwerp. Er is destijds een motie-Adelmund c.s. ingediend, betrekking hebbend op de wettelijke regeling voor loopbaanonderbreking. Wij hebben een en ander toen geïnterpreteerd als een wettelijk recht op loopbaanonderbreking. Nu zegt mevrouw Adelmund: die motie is er gekomen. Mijn standpunt is echter: er is een wettelijk recht op de financiering van loopbaanonderbreking gekomen. Vindt zij het niet spijtig dat aan de motie een zodanige draai is gegeven, dat het wettelijk recht op loopbaanonderbreking als het ware buiten beeld is gekomen?

Mevrouw **Adelmund** (PvdA): Maar ja, ik heb een hartstochtelijke verhouding met de realiteit. Dat kan mij overigens soms dwars zitten. Er leven bij mij allerlei beelden van de gang van zaken in de afgelopen periode. Vanwege die hartstochtelijke verhouding met de realiteit en de wens van het scheppen van de mogelijkheid voor verlof heeft de minister in het kabinet gestreden. Zoals u weet, zit er in iedere auto een koppeling, een pedaal om gas te geven en een pedaal om te remmen. Welnu, in het kabinet werd geremd en bij sociale partners is gas gegeven en de koppeling gebruikt. Gelet op die realiteit lijkt het mij heel goed de sociale partners de kans te geven nu nog meer gas te geven.

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Dus heeft u de luxewagen omgeruild voor een wat kleinere wagen, die weliswaar ook vooruitkomt, maar die toch wat minder te bieden heeft.

Mevrouw **Adelmund** (PvdA): Beeldspraken schieten altijd tekort, maar ik vind het niet terecht om te zeggen dat ik een luxewagen inruil. Wat ik heb gemerkt, is dat op dit moment sociale partners sneller

gaan. Ik herinner eraan wie op het punt van flexibiliteit en zekerheid en bij dit onderwerp voor versnelling heeft gezorgd: dat zijn de sociale partners geweest. Ik wijs er voorts op op welke manier het onderwerp in het kabinet is behandeld. Via een adviesaanvraag aan de Stichting van de arbeid is echter de versnelling tot stand gebracht en kunnen wij, ook in dit huis, concrete afspraken maken.

De heer **Van Dijke** (RPF): Voorzitter! Een sociaal-democraat die een hartstochtelijke relatie heeft met de werkelijkheid kan toch nooit de werkelijkheid die zich voor haar ogen afspeelt tot uitgangspunt nemen? Zij heeft toch haar eigen ambities.

Mevrouw **Adelmund** (PvdA): Die ambities zijn zeer hooggespannen en ik hoop van harte dat u met mij meegaat en ook de sprong maakt van de twaalf naar de achttien. Hierover kom ik straks nog te spreken.

Mevrouw **Vos** (GroenLinks): Voorzitter! Mevrouw Adelmund spreekt hier haar verlangen uit. Het verlangen dat ik en ook mevrouw Van Vliet hebben uitgesproken betreft toch het gestalte geven aan het recht. Waarom kan mevrouw Adelmund ook dat verlangen niet verwoorden? Misschien kan het kabinet op dat punt nog even een sprintje maken. Daarbij geldt de vraag: komt het straks allemaal wel goed als straks de werknemers hun recht moeten gaan bevechten? Vindt mevrouw Adelmund het dus ook niet mogelijk en nodig een extra zetje te geven?

Mevrouw **Adelmund** (PvdA): Ik hoop van harte dat de Kamer de nodige moed zal opbrengen. Destijds steunde de meerderheid van de Kamer mijn motie. Daar ben ik nog steeds dankbaar voor. Daarom worden namelijk nu deze opmerkingen gemaakt. Nu zouden wij echter de moed op moeten brengen om de meest vergaande besluiten te nemen. De meest vergaande besluiten nu houden in dat sociale partners de maximale ruimte wordt geboden om in dezen beslissingen te nemen. Nu is met het amendement van mevrouw Van Vliet het voorstel gedaan om over twee jaar zeer nadrukkelijk te kijken of de regeling heeft gewerkt. Daar ben ik voor. Echter, ik ben er niet voor om

pretparken op te richten met monumenten die zeggen: papier hier. Dus als wij papieren produceren die vervolgens niet zorgen voor effecten in de praktijk, ben ik de eerste die pleit voor wetgeving. Tegelijk is het ook zo dat er vaak wetten zijn zonder dat de gewenste werkelijkheid tot stand komt. Gelet op de realiteit van de afgelopen jaren zeg ik nu: de versnelling was eerder te vinden bij de sociale partners. Zij hebben los van de wetgeving in meer dan 30% van de CAO's al afspraken gemaakt voor een regeling. Zij zijn met hun beslissingen in de Stichting van de arbeid ook nu sneller gegaan dan het kabinet. Ik kan daarom nu met de auto die de sociale partners geven, sneller rijden. Echter, als de regeling niet tot afspraken zal leiden, ben ik de eerste die zal zeggen dat de wet er moet komen. Als alles zal gaan zoals nu in de kranten staat, kan ik ook nog mijn hartelijke medewerking verlenen, want dan komt er natuurlijk een initiatiefwetsvoorstel.

Mevrouw **Vos** (GroenLinks): Voorzitter! Naast alle goede bedoelingen die er met deze wet zijn, zijn in deze wet nogal wat voorwaarden verbonden aan het nemen van een vervanger bij verlof. Is mevrouw Adelmund niet bang dat doordat niet sprake is van een wettelijke recht en doordat een aantal forse voorwaarden wordt gesteld, alles niet in orde zal komen? Zou er daarom niet sprake moeten zijn van een verruiming bij het gestelde in de voorwaarden?

Mevrouw **Adelmund** (PvdA): Daarover kom ik straks te spreken. Op dit punt wil ik een aantal voorstellen doen.

Voorzitter! Er is een prachtige nota opgesteld. Voor sommige leden van de Kamer kwam die aan op 30 april 1996 en voor anderen op 1 mei, maar in ieder geval is zij verschenen. Bij iedere begrotingsbehandeling hebben wij erover gesproken. De leden zullen zich dat allen herinneren. Graag zou ik prachtige beelden schetsen van wat er in de afgelopen twintig jaar aan grootse veranderingen in Nederland hebben plaatsgevonden. Ik denk aan de manier waarop op de arbeidsmarkt een en ander gestalte krijgt en hoe het er in sommige huizen aan toe gaat. De tijdbestedingsonderzoeken geven aan dat steeds meer heren zich voelen aangetrokken tot zorgarbeid.



## Adelmund

U weet wat de Franse filosofen zeggen: de een verandert niet zonder de ander. Heel vaak hebben mannen en vrouwen iets met elkaar, dus als de een wat anders gaat doen, gaat de ander ook wat anders doen. Uit de tijdbestedingsonderzoeken blijkt dat de culturele verandering doorgaat. Het werd tijd dat wij daarbij voorwaarden stelden.

Ik meen dat een optimale mix in de sociale zekerheid en in de voorwaarden voor de arbeidsmarkt nodig is voor de mogelijkheid van variatie tijdens het arbeidsleven. Ik meen dat mensen soms behoefte hebben aan deeltijdarbeid, soms aan verlof, soms aan heel hard werken en heel veel doen en soms aan veel minder doen. Ik vind dat er al het nodige is gedaan om dat dichterbij te brengen. Ik wijs wat dat betreft op de wettelijke gelijkstelling van voltijders en deeltijders, de flexibilisering van het ouderschapsverlof, de 160 mln. voor de buitenschoolse opvang en de regeling loopbaanonderbreking, waarover nu wordt gesproken. Ik vind dat die zaken allemaal bij elkaar horen. Het moet flexibel en toekomstgericht zijn en aansluiten bij de verandering in de levenscyclus van mensen. Het is niet meer leren, werken, rusten. Het loopt allemaal door elkaar. Er is veel meer variatie in één leven. Voorts moet er sprake zijn van integratie van het arbeidsmarktbeleid en de verlof-regelingen. Je kunt die niet los van de arbeidsmarkt tot stand brengen, want daardoor kunnen mensen meer keuzen maken en meer initiatieven nemen. Een en ander moet ook samenhangen met de flexibilisering van het onderwijsbeleid. Net zo goed als zorg dwars door het werknemersleven heenloopt, al dan niet gewenst en van harte ingevuld of met een groot schuldgevoel, loopt scholing door het leven heen. Het onderwijsbeleid is te vaak geparkeerd voor onder de 27. Als je dan je hersens niet had gebruikt, dan mocht je ze heel je leven nieuw houden. Ook dat beleid gaat steeds meer naar boven de 27. Ik wijs wat dat betreft op de employabilitydiscussie. Ook daarvoor gaan wij een Nederlands woord leren.

Het stuk over de loopbaanonderbreking is een van de stukken op dat punt. Dit stuk is niet belangrijker dan andere stukken. Het is evenwaardig aan de stimulering van en het recht op deeltijdarbeid en evenwaardig aan de manier waarop

je het onderwijsbeleid doorzet, ook voor boven de 27. Als je de tijdbestedingsonderzoeken erop naslaat, als je je oor te luisteren legt in Nederland, dan hoor je heel veel mensen zeggen: het is druk, druk, druk. Het Engelse woord daarvoor is "burnt-out". Van de Nederlandse werknemers zegt 37% altijd of bijna altijd moe te zijn van het werk, omdat men te hard moet werken. In de Europese Unie ligt dit percentage op gemiddeld 25. Ik weet dat het altijd bon ton is om daar grapjes over te maken, maar het zijn harde cijfers, vooral als je kijkt naar de WAO-kosten die dit met zich brengt. Er zijn allerlei onderzoeken wat dit betreft uitgevoerd. Bij andere debatten staan wij er ook vaak bij stil. Er is sprake van stress, overspanning en burnt-out. Daarvoor is loopbaanonderbreking een goed, preventief middel. Ik hoop dat dit zichtbaar wordt in de cijfers.

Als ik kijk naar de stukken, dan constateer ik dat de verhouding tussen de sociale partners en de overheid voortdurend meespeelt in de beoordeling daarvan. Ik vind wel dat de realiteit wat dat betreft in het oog moet worden gehouden, in die zin dat de versnelling vanuit de sociale partners is gekomen. Ik hoop van harte dat het aantrekken van de arbeidsmarkt leidt tot meer concurrentie op het gebied van de arbeidsvoorwaarden. De beste regelingen rond verlof ontstaan daar waar de vacatures het langst openstaan. Daar waar de arbeidsmarkt aantrekt, komen de beste regelingen voor verlof. Zo werkt de markt, want de mensen moeten worden gebonden aan de werkgever. Men heeft jaren kunnen denken: voor jou tien anderen. Die tijd is echter voorbij.

Ik heb een amendement ingediend over de lengte van het verlof. Dat is het amendement op stuk nr. 15, herdruk, want er waren drie woordjes weggefallen. In België is het vijf jaar. Men kent de zakken friet daar en ook die in Nederland. Daar moest ik direct aan denken toen ik keek naar de manier waarop een en ander hier is voorgesteld. Mijn kinderen vinden de zakken friet in België lekkerder dan die Nederland. Ik heb in mijn amendement aangesloten bij de redenering van de VVD in de nota naar aanleiding van het eindverslag. Die redenering komt erop neer de sociale partners de mogelijkheid te geven om af te zien

van het gegeven of er in de twaalf maanden daarvoor wel of geen verlof is opgenomen. Ik vond dit een interessante redenering.

In mijn amendement voeg ik in artikel 2, na lid 6, twee nieuwe leden in. Het eerste luidt dat er bij collectieve arbeidsovereenkomst kan worden overeengekomen dat de termijn, bedoeld in het tweede lid, niet wordt toegepast. Dat is de termijn tussen de verloven. Indien geen collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, kan die termijn buiten toepassing worden verklaard, indien de werkgever schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de werknemer. Ik wil hiermee regelen dat de partijen die op dit moment druk op het verlof willen zetten, in die zin dat ze dit willen regelen – dat zeggen ze tenminste in Nieuwe Koers 2 van 18 november – de mogelijkheid krijgen om ruimer te zijn wat betreft die zes maanden. Zij kunnen dan meerdere verlofperiodes direct na elkaar opnemen. Hierdoor wordt de periode waarin gebruik wordt gemaakt van de financiering van de loopbaanonderbreking, opgerekt tot achttien maanden. Tegelijkertijd moet dan ook het onbetaald verlof verlengd worden tot achttien maanden. Dit betreft het amendement op stuk nr. 9.

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Er zijn nu twee amendementen ingediend waarin wordt voorgesteld om de verlofperiode te verlengen. Mevrouw Adelmund wil dit aan de CAO-partijen overlaten of aan de individuele werkgever en werknemer. De fractie van GroenLinks stelt een verlenging tot twaalf maanden voor, maar dan wel vastgelegd in de wet. Is mevrouw Adelmund bereid om voor te stellen de verlenging tot achttien maanden in de wet op te nemen?

Mevrouw **Adelmund** (PvdA): De wetgeving is gebaseerd op de overeenstemming die partijen moeten bereiken. Het is een financieringsregeling. Wat dat betreft is er geen verschil tussen beide amendementen. Ik bepleit alleen een verlenging tot achttien maanden en GroenLinks tot twaalf maanden.

Mevrouw **Vos** (GroenLinks): Mevrouw Adelmund gaat ervan uit dat dit geen recht wordt van de

## Adelmund

werknemer. Zij stelt een regeling afhankelijk van de instemming van beide partijen. Verder wijs ik erop dat niet alleen artikel 2 aangepast moet worden, maar ook artikel 4.

Mevrouw **Adelmund** (PvdA): De door mij bepleitte verruiming vindt plaats als de voorgestelde leden 7 en 8 aan artikel 2 worden toegevoegd. Als het zevende lid wordt toegepast, bedraagt de periode waarvoor de financiële tegemoetkoming wordt toegekend achttien maanden.

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Voorzitter! Er bereiken ons wel eens berichten dat werkgevers gebruik willen maken van de mogelijkheden voor werknemers om meer verlofperiodes achter elkaar op te nemen, met het doel om een niet zo aantrekkelijke werknemer heel lang op verlof te sturen. Via een omweg wordt deze dan buiten het arbeidsproces geplaatst. Hoe kan dit gecontroleerd worden als de termijnen steeds verder worden opgerekt en alles aan de CAO-partijen wordt overgelaten?

Mevrouw **Adelmund** (PvdA): Ik meen dat er sprake is van een omvangrijke oprekking. Ik heb overlegd met de ouders van kinderen met kanker. De gemiddelde periode waarin een kind wordt behandeld en waarin men dus verlof wil hebben, is anderhalf jaar. Dat regelt men nu zelf. Een andere groep die van belang is, zijn de "omzwaaiers". Omzwaaien is een nieuw Nederlands woord voor het zoeken van een andere werkkring. Dit doet men meestal als men op de helft van zijn leven toch nog iets anders wil gaan doen. De oriëntatie op de arbeidsmarkt en het zoeken naar het geschikte werk duurt langer dan zes maanden. In België gebruikt men daarvoor vaak meer dan anderhalf jaar.

Ik denk overigens niet het gevaar groot is dat via deze regeling geprobeerd wordt om winkeldochters te slijten aan sociale instellingen. Geen enkele werknemer zal daarmee instemmen tegen de bedragen die nu gelden, ook niet als in de CAO wordt bepaald dat er een vergoeding wordt uitgekeerd die gelijk is aan het minimumloon. Dit verlof is geregeld via de CAO, via de OR of via een schriftelijke overeenkomst met de werkgever. Er is een beroepsrecht en

een dergelijke handelwijze zal natuurlijk niet goedgekeurd worden.

Uit een persbericht van Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijkt dat 20% van de vrouwen na de geboorte van het eerste kind alsnog stopt met werken. Dit verschijnsel is sterk gekoppeld aan de sector waarin betrokkene werkzaam is. In sectoren waar veel vrouwen werken, zijn er veel goede regelingen. Ik noem de dienstensector waar men bijvoorbeeld ruime mogelijkheden tot deeltijdwerk kent. In sectoren waar overwegend mannen werken, zijn er heel weinig mogelijkheden. Juist daar moeten dit soort faciliteiten geboden worden. De statistieken wijzen uit dat de Nederlandse vrouw op iets te late leeftijd net geen twee kinderen baart. Naast het zwangerschaps- en ouderschapsverlof is aanvullende regeling nodig om die periode goed door te komen. Ik heb nog nooit een tweejarige zelfstandig zien rondkomen. Dus dan heeft een vrouw een mix van al die typen verlof nodig. Ik hoop van harte dat ook mannen daarvoor verlof zullen opnemen. Daartoe heb ik nog geen amendement ingediend, maar het lijkt mij erg leuk als alle mannen voortaan zorgverlof opnemen en alle vrouwen opfrisverlof. Uit het OSA-rapport blijkt echter dat er wat dat betreft sprake is van een seksespecifieke invulling: vrouwen zullen zorgverlof opnemen en mannen voor opfrisverlof of educatieverlof. Ook uit de Belgische cijfers blijkt dat 73% van de vrouwen het verlof opneemt voor de verzorging van kinderen. Dan gaat het om 50.000 loopbaanonderbrekers per jaar in België. Ook al hebben die vrouwen grote behoefte aan meer vrije tijd, toch neemt de grote meerderheid het op voor de verzorging van kinderen. Ik kan mij voorstellen dat zij meer van hun kinderen houden dan van hun werkgever. Dat blijft zo. Toch is het opvallend dat mannen, ook in België, het verlof heel vaak opnemen voor andere activiteiten en dan staat er tussen haakjes "te starten als zelfstandige" of "vervroegde pensionering". Ik hoop van harte dat dit soort zaken bij de evaluatie wordt bekeken. Met de mogelijkheid die hier wordt geboden, kan er namelijk meer sprake zijn van een betere verantwoordelijkheidsverdeling.

Ik heb ook een amendement ingediend dat ertoe strekt de mogelijkheden van het gebruik

maken van een dergelijk verlof uit te breiden. Vorige week is de Wet REA aan de orde geweest. In die wet is een formulering opgenomen waardoor ook mensen zonder uitkering wel onder die wet vallen. In het amendement op stuk nr. 12, dat inmiddels herdrukt is en vervangen is door stuk nr. 20, wil ik graag artikel 1, lid b, uitbreiden tot de arbeidsgehandicapte die valt onder de Wet op de reïntegratie. Ik heb ook een amendement op stuk nr. 13 ingediend en dat had ik speciaal gereserveerd voor mensen die hun recht op arbeid noch hun recht op inkomen hebben kunnen halen, de herintreders. Ik stel voor om op dat punt voor een andere definitie te kiezen, waardoor meer mensen eronder zouden kunnen vallen. Veel vrouwen werken namelijk heel kort, bijvoorbeeld via uitzendarbeid. Ik heb daarvoor de WIW-definitie gebruikt. Ik wil artikel 1, onderdeel d, vervangen door de definitie: mensen die gedurende twee jaar voorafgaand aan de vervanging niet meer dan 50 dagen of 400 uur op jaarbasis arbeid hebben verricht. Dat betekent dat meer mensen eronder zouden kunnen vallen.

Dan kom ik bij de verlofdoelen. Het valt mij op dat de memorie van toelichting ook de Stichting van de arbeid volgt in de zin dat de definitie iets breder is dan alleen gericht op educatie of zorg. Dan kan ook het opfrisverlof aan de orde zijn. In het verslag komt dit punt iets meer in de knel. Ik zal nog nagaan of dat de bedoeling was of dat de formulering in de memorie van toelichting de juiste is. Er zijn de minister in dit verband veel uitdagende vragen gesteld, onder andere over duiven en over het maken van verre reizen. Wat de doelen betreft is er enig verschil tussen wat in de memorie van toelichting staat en wat in de reactie naar aanleiding van de verslagen staat. Over de groep vervangers heb ik zojuist al gesproken. Daarvoor zou een verlaging van de drempel moeten gelden.

Ik wil nog kort ingaan op het spaarloon. Wij zouden de fiscale aspecten van het verlof nader moeten bekijken om een en ander te versnellen. In de nota "Om de kwaliteit van arbeid en zorg" stelt het kabinet dat bij het vergroten van de mogelijkheden om betaalde arbeid en zorg te combineren het stimuleren van werknemers om zelf te sparen voor verlof als tweede lijn

## Adelmund

kan worden gezien. Ik denk dan in het kader van de Wet op de loopbaanonderbreking aan een mix van zelf gespaarde tijd, aangevuld door de werkgever na overleg. Dat zou een enorme stimulering van het verlof kunnen betekenen. Het sparen van verlof is enerzijds een actualisering van de bestaande verloffaciliteit en anderzijds een invulling van de eigen verantwoordelijkheid van werknemers. Er doen zich nogal wat knelpunten voor bij de realisering daarvan. Ik wijs in dit verband op de CAO voor de metaalnijverheid. Daaruit blijkt al hoe moeilijk het is, en dat is toch bepaald geen yuppen-CAO. Het is niet de CAO voor hoger management in het bankwezen. Dit komt door de nettowaarde van de gespaarde tijd. Ik zou onder een mooie regeling voor de fiscale aspecten van verlof het volgende willen verstaan: de brutowaarde wordt gespaard, waarbij tijdens het verlof de volledige belasting en premies worden afgedragen; het spaarrendement en het spaarsaldo komen toe aan de werknemer; de CAO-partijen zijn het hier overigens over eens, hierover is geen verschil van mening tussen werkgever en werknemer; bij deze regeling is flexibiliteit van belang.

Een andere mogelijkheid is: fiscaal gefaciliteerd verlofsparen, een uitbreiding van de bestaande spaarloonregeling met een specifieke component voor verlofsparen. Je kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan een regeling dat je een percentage van het loon kunt sparen tot een bedrag van f 5000, waarbij je dit bedrag gedurende een periode van vijf jaar jaarlijks belastingvrij uit het brutoloon kunt sparen en voor verlof opnemen als inkomensvoorziening.

Voorzitter! Er zijn op dit moment fiscale knelpunten die maken dat nadere CAO-afspraken voor verlofsparen tussen werkgevers en werknemers worden belemmerd, terwijl dit wetsvoorstel er toen nog niet eens was. Dat lijkt mij niet de bedoeling. Ik wil graag, naast de twee zaken die nu voorliggen, ook een voorstel zien om hier een andere regeling voor te treffen. We hebben het hier trouwens niet voor het eerst over in de Kamer. Ook bij de bespreking van de nota inzake arbeid en zorg is al afgesproken dat er een studie zou komen. Dit was naar aanleiding van de motie-Van Vliet. Deze studie zou er voor 1 mei 1996

liggen. Het is altijd pijnlijk om eraan te herinneren dat de tijd "vliet". Hoe zit het met dit onderzoek? Hoe zit het met de geconstateerde fiscale knelpunten? Deze lagen er toen ook al. Graag hoor ik van de regering een reactie op de opties.

Wie weet, gaat het dan nog een beetje opschieten, want daar heb ik grote behoefte aan.

De vergadering wordt van 22.23 uur tot 22.28 uur geschorst.

□

**Minister Melkert:** Mijnheer de voorzitter! Ik dank de woordvoerders hartelijk voor hun benadering van dit wetsvoorstel. Zij zijn het door de bank genomen met de nodige sympathie en steun tegemoet getreden. Ik zal mij, na het overleg hierover met u, in mijn beantwoording beperken in die zin dat ik met name op de amendementen zal ingaan. Daaraan zijn de kernvragen verbonden die in eerste termijn naar voren zijn gekomen. Ik zeg overigens graag toe dat de woordvoerders morgenochtend bij aanvang van de vergadering de beantwoording van een aantal meer specifieke vragen op schrift zullen aantreffen.

Ik beperk mij tot een drietal korte opmerkingen vooraf. In de eerste plaats wens ik mevrouw Visser van harte geluk met haar maidenspeech. Het was een speech over een onderwerp dat haar, zoals ik reeds wist, na aan het hart ligt. De wijze waarop zij dat onder woorden heeft gebracht, geeft mij aanleiding om te hopen dat wij elkaar over deze onderwerpen met betrekking tot een – in haar woorden – zorg- en gezinsvriendelijk arbeidsmarktbeleid nog vaak mogen spreken. Het streven is erop gericht genoemde markt ook dichterbij te brengen.

Voorzitter! Mijn tweede opmerking betreft de vraagtekens die enkele leden hebben gezet bij de maatschappelijke motieven die zijn geformuleerd ter introductie van deze wetgeving. Ik geef de heer Van Middelkoop na dat de wijze waarop dit is geformuleerd een iets groter design suggereert dan vervolgens uit het concrete wetsvoorstel blijkt. Niettemin is het een stap op weg naar het design dat je voor ogen kunt hebben. Ik zeg tegen de heer Van Dijke dat het bij gelijkheid tussen seksen gaat om een gelijkheid van kansen, om een combinatie van

loopbaan en zorgtaken, een combinatie van allerlei vormen van deelname aan de samenleving.

Op het punt van de gelijkheid van kansen meen ik toch dat een voorstel zoals dit wel degelijk daaraan een bijdrage kan leveren. Zeker, ik ken ook de ervaringsgegevens van het ouderschapsverlof. Ik weet dat in overwegende mate vrouwen daarvan gebruik maken en dat de veronderstelling enige mate gerechtvaardigd kan zijn dat vrouwen eerder gebruik maken van zorgverlof en mannen van educatief verlof. Ik wijs op het gegeven dat het gemakkelijker wordt om in bepaalde periodes werk en zorgtaken te combineren of zelfs even het werk te vervangen door zorgactiviteiten. Dat maakt het voor vrouwen wel degelijk mogelijk om beter dan nu de loopbaan verder te ontwikkelen. Ik ben ervan overtuigd dat naarmate het op de arbeidsmarkt gewoner wordt dat ouderschapsverlof, educatief verlof of zorgverlof wordt opgenomen, de drempel voor vrouwen en mannen verlaagd wordt om daarvan ook gebruik te maken. Het wordt dan een normaal onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket, in individuele of in meer collectieve zin. Ik zie dit wetsvoorstel dan ook als een stap in die ontwikkeling, die sociaal van belang is in het kader van gelijke kansen, maar ook economisch noodzakelijk, omdat in de komende jaren meer vrouwen nodig zijn op de arbeidsmarkt. Er zijn hier en daar nu al knelpunten aan de aanbodzijde. In de toekomst zullen deze zich, bij een goed draaiende economie en een vergrijzende samenleving, in toenemende mate voordoen.

Mijn derde opmerking vooraf betreft de motie-Adelmund c.s. van 20 december 1995, waarover met name mevrouw Van Vliet heeft gesproken. Ik wijs erop dat in het dictum het verzoek werd uitgesproken om op basis van een onderzoek de Kamer een nota te overleggen, gericht op een wettelijke regeling van de loopbaanonderbreking die mede het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen werkgevers en werknemers kan ondersteunen. Ook in de motie was dus ruimte gelaten om een vormgeving te zoeken die complementair kan zijn aan hetgeen in hoge mate ook door werkgevers en werknemers zelf tot ontwikkeling moet worden gebracht. Er is dus geen draai aan die motie gegeven;

## Melkert

wel erken ik natuurlijk dat je die complementariteit op verschillende wijzen vorm en inhoud kunt geven. Ik kom straks natuurlijk terug op de wijze waarop de fractie van mevrouw Van Vliet dit graag zou willen zien, maar ik denk dat de regering echt zeer serieus op die motie is ingegaan.

Door de bril van de complementariteit kunnen wij ook naar een aantal ingediende amendementen kijken. Ik zie natuurlijk wel dat in het wetsvoorstel hier en daar wel iets arbitrairs zit, in het bijzonder in de bepalingen over de termijn van het verlof dat in aanmerking komt voor financiering of over de toelating van groepen tot de regeling. Daar zal ik dus ook geen grote principiële betogen over houden, maar er is wel een punt dat van principeel belang is: als het je erom te doen is – en het is de regering daarom te doen – om aanvullend en ondersteunend een financieringsregeling te treffen die vervolgens in volle omvang en betekenis gedragen en verder gedragen moet worden in het kader van CAO's en in het kader van wat tussen individuele werkgevers en werknemers overeengekomen kan worden, moet de wetgever zich beperkingen stellen in de omvang van de regeling. Die regeling wordt immers niet alleen op basis van de wet gefinancierd, maar brengt parallel daaraan ook de noodzaak met zich – zoals wij in het wetsvoorstel inzake onbetaald verlof op ons hebben genomen – om die faciliteit in de regelingen inzake de sociale zekerheid mede mogelijk te maken. Er is gezegd dat het aan de werkgever is om te bekijken hoe het met de arbeidsrelatie zit: ook als die relatie langer dan zes maanden zou worden onderbroken, moet de werkgever toch zelf bepalen of het allemaal nog gaat? Ik ben het ermee eens dat het aan de werkgever en de werknemer is, maar dat zou de wetgever, wat de lengte van de periode betreft, ook tot een terughoudende opstelling moeten brengen. Ik ben van mening dat een periode van zes maanden al een behoorlijke periode is om eruit te zijn. Iedereen die dat wel eens heeft gezien of zelf heeft meegemaakt, zal dat beamen: als je zes maanden uit je werkorganisatie bent, is dat niet niets; er gebeurt heel veel in een werkorganisatie en je moet dus altijd weer uitkijken voor de situatie op het moment van terugkomst. Vanzelf-

sprekend moeten werkgevers en werknemers dat zelf kunnen bepalen, maar het is te verdedigen dat de wetgever daar slechts in beperkte zin ondersteuning aan geeft.

Een ander punt dat hierbij speelt, heeft te maken met de op zich trage, maar wel gestaag doormalende molens van het Hollandse polderlandschap. Wij praten al heel lang over vormen van loopbaanonderbreking en de noodzaak om ook gedurende de loopbaan meer verlofperiodes te kunnen introduceren. Heel lang is ook gezegd dat dat allemaal bij sociale partners moet blijven. De regering neemt nu de verantwoordelijkheid om te zeggen dat het niet alleen aan sociale partners is. Ook vanuit het meer algemene belang is een zekere verantwoordelijkheid geboden; die verantwoordelijkheid wordt genomen en wordt in de wet vastgelegd. Het is echter van bijzonder belang om die ontwikkeling dan ook een zekere groeimogelijkheid te geven en om nu dus niet te starten met wat je wellicht aan het eind van de horizon mogelijk acht. Ik wijs op wat wij zelf in de nota Kansen op combineren hierover hebben opgemerkt. Wat mij en het kabinet betreft, is het verhaal met dit voorstel dus niet af; het is een begin. Er is denk ik voldoende reden om een beetje te zoeken en te tasten op de weg waarvan wij allen niet precies weten waar die uitkomt om die complementariteit alle ruimte te geven. Ook dat leidt mij ertoe er bij de Kamer op te blijven aandringen om wat de wettelijke regeling betreft een zekere beperking in acht te nemen.

Ik zeg dit ook in antwoord op het amendement van de heer Rosenmöller op stuk nr. 8, toegelicht door mevrouw Vos, beogende te komen tot het uitbreiden van de duur van de financiering van het verlof naar maximaal twaalf maanden. De regering heeft goed nagedacht over de periode van zes maanden. Wij zien die als een basis. Er kan natuurlijk door werkgevers en werknemers worden afgesproken daar het een en ander bovenop te doen, al dan niet binnen een collectieve overeenkomst. De vraag is of je de enkele faciliteit die hier wordt geboden ook voor een langere periode beschikbaar moet maken. Ik heb overigens toegegeven dat in die periode op zichzelf iets arbitrairs zit.

Bij de beoordeling moet ik ook het amendement betrekken dat op stuk

nr. 15 is ingediend door mevrouw Adelmund. Dit brengt wat sterker de elkaar aanvullende functie van de wet en het CAO-bereik in beeld. Ik moet zeggen dat een periode van achttien maanden die bij aanvaarding van dat amendement feitelijk mogelijk wordt gemaakt, naar mijn mening een vrij lange periode is. Ik stel vast dat, als je het langs deze weg doet, je een extra vraag legt bij werkgevers en werknemers om zelf te beoordelen of binnen een sector of een bedrijf behoefte bestaat aan het creëren van de ruimte hiervoor. Je zou in die zin zelfs kunnen zeggen dat enigszins tegemoet wordt gekomen aan de vraag die mevrouw De Vries stelde met het voorbeeld van een kind dat een ernstige ziekte heeft, namelijk of je niet te snel aanloopt tegen de grenzen van de regeling die zijn gesteld. Ik kan mij voorstellen dat werkgevers en werknemers wellicht in een breder pakket van afweging tot het oordeel komen dat die faciliteit geboden moet worden. Als ik het amendement van mevrouw Adelmund goed begrijp, zouden er nadere bepalingen door CAO-partijen aan verbonden kunnen worden om een verlenging van de termijn – in feite het laten wegvallen van die twaalf maanden interruptie die nu is voorgeschreven in de wet – te rechtvaardigen.

Voorzitter! Ik ben er niet aan toe om te zeggen dat het amendement van mevrouw Adelmund een stuk beter is dan het voorstel van de regering. Ik blijf van mening dat een bescheiden start van deze op zichzelf toch fundamentele vernieuwing in het arbeidsrecht geboden is. Als ik een wegging moet maken tussen de enkele verlenging op basis van de wet, die door de heer Rosenmöller op stuk nr. 8 wordt voorgesteld, en de wijze waarop de termijn van zes maanden gehandhaafd wordt, terwijl meer ruimte aan CAO-partijen wordt gegeven, vind ik het laatste in ieder geval meer in het verlengde liggen van wat het kabinet beweegt, namelijk aansluiten bij het advies van de Stichting van de arbeid. Daarbij neem ik met vreugde kennis van de aanbevelingen die op dit punt vorige week nog zijn gedaan in het nieuwe akkoord dat de Stichting van de arbeid heeft gesloten. Uiteindelijk moet een en ander op de werkvloer tot stand worden gebracht. In ieder geval heeft het kabinet aan het amendement op stuk nr. 8 geen behoefte.

## Melkert

Mevrouw **Vos** (GroenLinks): Ik wil even ingaan op het verschil tussen het amendement van de heer Rosenmöller en dat van mevrouw Adelmund. Blijkbaar is voor het kabinet van wezenlijk belang dat in het amendement van mevrouw Adelmund die collectieve arbeids-overeenkomst is ingevoerd, in casu dat het niet rechtstreeks in de wet staat maar dat via een collectieve arbeidsovereenkomst moet worden vastgesteld of men überhaupt behoefte heeft aan het creëren van die mogelijkheid. Waarin zit echter het wezenlijke verschil? Als je het in de wet opneemt, zal er overeenstemming moeten zijn tussen werkgever en werknemer om tot een langere periode te komen.

Minister **Melkert**: Dat laatste is op individuele basis, het behelst de relatie tussen de individuele werknemer en werkgever. Dat geldt natuurlijk ook voor het operationeel maken van wat er in zo'n lange periode tot stand zou komen indien de CAO daarvoor ruimte bood, maar de crux zit er volgens mij in dat er volgens het voorstel van mevrouw Adelmund toch eerst door werkgevers en werknemers collectief moet worden vastgesteld dat het inderdaad behoort tot het pakket van secundaire arbeidsvoorwaarden waarvan in die sector sprake kan zijn. In die zin zal het dan ook afgewogen moeten worden tegen andere elementen in het pakket van arbeidsvoorwaarden. Ik vind dus een geleidelijke ingroei van de praktijk van loopbaanonderbreking in de arbeidsverhoudingen te prefereren boven een sterkere richtingaanduiding van de wetgever. Dat is mijn bezwaar tegen het amendement-Rosenmöller, terwijl ik overigens ook aan de voorkeur van de regering vasthoud.

Mevrouw **Vos** (GroenLinks): Maar klopt het dan dat de financiële vergoeding, de mogelijkheid van een dergelijke vergoeding voor achttien maanden, voor u niet de bottleneck vormt, maar het ingrijpen in de arbeidsverhoudingen en de band met de arbeidsmarkt?

Minister **Melkert**: De financiële kant leidt natuurlijk tot een extrapolatie van de veronderstellingen die nu naar voren zijn gebracht, omdat op zichzelf de noodzaak van vangvang intact blijft, ook bij wat er nu wordt

voorgesteld. Dat zijn dus niet mijn grootste bezwaren.

Voorzitter! Een verdergaande stap is het voorstel dat de heer Rosenmöller op stuk nr. 9 heeft gedaan, een geclausuleerd recht op verlof. Ik vind het wel van belang dat er ook in dit amendement wordt erkend dat er voor de werkgever gronden kunnen zijn om te weigeren, maar tegelijkertijd raken wij nu toch aan een principiële punt waarvoor het kabinet bewust niet heeft gekozen. Het zou namelijk een uiteindelijk toch wat eenzijdig uitgevallen recht worden. Wij zijn van mening dat eerst de praktijk van loopbaanonderbreking en het beter gebruik maken van verlofperiodes zoveel mogelijk op de praktijk van de Nederlandse arbeidsverhoudingen zou moeten worden aangesloten. En in die praktijk spelen in onze visie werkgevers en werknemers een doorslaggevende rol. De regering heeft ook wel overwogen om een faciliteit aan te bieden, maar een faciliteit is iets anders dan een recht. Om die reden moet ik de Kamer aanvaarding van het amendement op stuk nr. 9 ontraden.

Op stuk nr. 10 heeft de heer Rosenmöller een wijziging van de staffeling voorgesteld. Daarover zijn mij verschillende vragen gesteld, waarbij ik in het bijzonder aan de vragen van mevrouw De Vries en de opmerking van mevrouw Vos over gelijke behandeling denk. Op dat laatste punt moet ik erkennen dat mevrouw Vos er gelijk in heeft dat in de door het kabinet voorgestelde staffeling gelijke behandeling van deeltijd en voltijd eigenlijk onvoldoende tot haar recht komt. Ik zeg dit ook bij nader inzien; wij hadden dit ook eerder kunnen bekijken, maar dit overleg is natuurlijk ook bedoeld om alles op z'n pootjes terecht te laten komen.

Ik denk overigens dat een nieuwe staffeling ook bezwaren kent in de zin van het leggen van de grens bij 19 of 21 uur. Ik ben eerlijk gezegd in de loop van het debat tot de gedachte gekomen dat het misschien toch het beste zou zijn om in te gaan op de suggestie die door verschillende fracties is gedaan om het gewoon per uur te doen. Het argument van een mogelijke schijn van loondervingsregeling dat ik wel heb gehanteerd, verklaar ik hierbij dan maar voor minder doorslaggevend. Het ging ook meer om de schijn dan om de werkelijkheid. Wel,

als wij nu met elkaar vaststellen dat het niet om een loondervingsregeling gaat, dan ligt dat vast. En als de Kamer het een goed idee vindt, ben ik wel bereid om een nota van wijziging in te dienen om de vergoeding van f 960 bruto gewoon per uur te versleutelen. Daar moet dan nog even een fraaie juridische tekst voor gevonden worden. Daarmee zou ook het amendement op stuk nr. 10 niet meer nodig zijn. Mevrouw Vos heeft dan langs een omweg toch haar gelijk op dit punt binnen. Dat wil ik ruiterlijk erkennen.

De **voorzitter**: De regering doet de Kamer een tegemoetkoming. Ik vraag de Kamer of zij ermee akkoord gaat dat er een nota van wijziging komt, waardoor het amendement op stuk nr. 10 niet meer ter stemming hoeft te worden aangeboden. Dan moet het amendement worden ingetrokken.

Mevrouw **Vos** (GroenLinks): Ik ben blij met deze toezegging van de minister. Het lijkt mij een goede zaak dat de nota van wijziging er komt. Dan kan het amendement worden ingetrokken.

De **voorzitter**: Het zou dan mooi zijn als de nota van wijziging er morgenochtend is. Dat bevordert de goede gang van zaken. In dat geval is hiermee het amendement-Rosenmöller (stuk nr. 10) ingetrokken.

Minister **Melkert**: Voorzitter!...

Mevrouw **J.M. de Vries** (VVD): Ik heb de wat ingewikkelde en bewerkelijke vraag gesteld om de verschillende uren eens naast modaal en het minimumloon te leggen. Het lijkt mij niet opportuun die vragen vannacht nog schriftelijk te beantwoorden. Ik neem aan dat de nota van wijziging aan een aantal zaken tegemoetkomt.

Minister **Melkert**: Dank u wel. Wij hebben de nacht ook nodig voor het maken van de nota van wijziging. Dat komt dus mooi uit.

Mevrouw **Vos** (GroenLinks): Ik stel nog een vraag over het vorige amendement van de heer Rosenmöller. Dat is het amendement over het recht. Het is duidelijk dat het kabinet er niet aan wil. Ik heb echter ook gevraagd om het eens te bekijken

## Melkert

vanuit de feitelijke situatie die kan ontstaan. Tot welke inspanning is de werkgever verplicht? Dat vind ik een probleem. Er zijn nogal wat voorwaarden waaraan voldaan moet worden. Is het voor een werkgever niet erg makkelijk om te zeggen "jammer, ik heb mijn best gedaan, maar het gaat gewoon niet"?

Minister **Melkert**: Ik kan mij die vraag wel voorstellen, maar toch ben ik van mening dat de vraag te veel berust op de vooronderstelling dat het uitsluitend het belang van de werknemer zou zijn om gebruik te maken van deze regeling. Ik ga er maar van uit dat werkgevers en werknemers gezamenlijk serieus zijn in de discussie over employability en in de discussie over een betere verdeling van taken en over combineerbaarheid van zorg en loopbaanontwikkeling. Sterker nog, ik ga ervan uit dat zij serieus zijn over het belang dat men heeft, namelijk dat in het bijzonder vrouwen meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, in verband met de knelpunten van nu en in de toekomst. Dan wordt het ook een gemeenschappelijk belang. Daarom kan ik mij nauwelijks voorstellen – niet door de bank genomen, maar wel in individuele situaties – dat werkgevers zich niet aangesproken zouden willen weten op een praktische invulling van datgene wat met de wet wordt beoogd. De filosofie die eronder ligt, betekent misschien een wat ander verwachtingspatroon dan bij mevrouw Vos bestaat. Ik geloof dat de objectieve feiten ook echt in die richting wijzen.

Mevrouw **Vos** (GroenLinks): Ik hoop het met de minister. Natuurlijk worden er een aantal stappen in de goede richting gedaan. Ik vind echter dat de minister een erg rooskleurige voorstelling van zaken geeft. Daarom vraag ik of wij hier niet iets langer bij stil moeten staan. Als de minister het wettelijk recht niet wil, zijn er dan geen andere mogelijkheden of noodzakelijke stappen om de werkgever wat meer te binden aan een bepaalde inspanningsverplichting op dit punt?

Minister **Melkert**: Werkgevers lopen keihard op tegen het probleem van het aanbod op de arbeidsmarkt. Ze zijn nota bene zelf gekomen met de noodzaak om, zoals zij het noemen, de stille reserves te benutten voor de

arbeidsmarkt. Daartoe behoren heel veel vrouwen. Om dat mogelijk te maken, vereist het een betere verdeling van een aantal dingen in de samenleving. Daarin past dit voorstel heel goed. De Stichting van de arbeid heeft er niet voor niets een akkoord over weten te bereiken. Immers, het besef is aan het doordringen dat het niet alleen sociaal, maar ook economisch is.

Voorzitter! Op stuk nr. 11 heeft de heer Van Middelkoop een amendement ingediend. Dat brengt ons bij enkele punten met betrekking tot het palliatief verlof. Ook de heren Van der Vlies en Van Dijke hebben hierover amendementen ingediend. Het lijkt mij goed die even in samenhang te bezien.

De heer Van Middelkoop stelt dat het einde van het palliatief verlof moet kunnen liggen op het moment waarop de verzorgingsbehoefte niet meer bestaat. Met andere woorden, op dit punt zou in de wet expressis verbis worden afgeweken van de beperking die daaraan in de tijd is gesteld.

Voorzitter! Ik heb grote aarzelingen of dat verstandig zou zijn. Ik kan mij het motief overigens goed voorstellen, maar wij menen wel dat het ook in de parallelle met de sociale-zekerheidsregelingen, deels om puur praktische redenen, van groot belang is om wel met gedefinieerde periodes te kunnen werken waar een beroep kan worden gedaan op de regeling en parallel daaraan rechten op sociale zekerheid intact blijven. Als daar een open einde in wordt geformuleerd, ook al heeft het betrekking op een onderdeel – dat is door de heer Van Middelkoop expliciet naar voren gebracht – dan ontstaan er in de techniek problemen waarvan wij menen dat het verstandiger is om die niet te laten ontstaan. Misschien wil de heer Van Middelkoop nog afwegen hoe zijn voorstel zich verhoudt tot het amendement van mevrouw Adelmund, waarvan ik natuurlijk niet weet wat de afloop ervan zal zijn. Daarin zit in ieder geval een zekere verruiming van periodes, uiteraard onder condities zoals in het amendement zijn gesteld. Maar ik zeg eerlijk dat ik aarzelingen over zijn amendement heb.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): En dat begrijp ik toch slecht, voorzitter, omdat ik een buitengewoon bescheiden ambitie heb met dit

amendement. Die ambitie is om in de wet vast te leggen wat de minister in de nota naar aanleiding van het verslag zelf als interpretatie voor deze verlofsituatie wil laten gelden. Ik lees daar namelijk als het over palliatief verlof gaat: dan moet je kunnen regelen dat wat betreft het einde wordt vastgelegd, dat het verlof wordt opgenomen zolang dit verlof noodzakelijk is ten behoeve van het begeleiden van een ernstig zieke terminale patiënt. Toen ik dat tegenkwam, vond ik dat een uitstekende oplossing voor een wat lastige zaak die ik wetsstatus wil geven. Als ik het amendement niet had ingediend, dan zou bij toepassing van de wet de nota nog eens worden nagelezen en dan zou hetzelfde kunnen plaatsvinden als wat ik nu met mijn amendement beoog, namelijk de einddatum op deze manier te laten vaststellen.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Ik meen dat in de nota naar aanleiding van het verslag ook is ingegaan op wat overigens in het kader van goed werkgeverschap verwacht zou mogen worden op dit punt, puur in de relatie tussen de individuele werkgever en werknemer buiten het kader van deze wet. Wij moeten niet vergeten dat deze wet niet beoogt een voorziening te treffen of een faciliteit te bieden in alle mogelijke situaties die zich kunnen voordoen in de onderneming. Men kan ook onderling afspraken maken. Daar is helemaal niets op tegen. De vraag is alleen of de faciliteit van deze wet daarvoor kan worden ingezet. Uit die nota naar aanleiding van het verslag kan niet worden gelezen dat dit in afwijking van wat overigens in het wetsvoorstel is bepaald, zou geschieden.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Het is toch interessant, voorzitter, dat het punt van het goed werkgeverschap niet wordt opgevoerd in deze discussie maar wel bij andere punten van het wetsvoorstel. Los daarvan, denk ik dat wij het hier wel met elkaar eens zullen zijn dat onder goed werkgeverschap moet worden verstaan dat een werkgever buitengewoon soepel zal zijn als het om deze delicate vorm van verlof gaat. Laten wij het dan wetsstatus geven zodat er geen misverstand over kan bestaan, want niets is vervelender dan misverstanden of

## Melkert

onenigheden tussen werkgever en werknemer juist bij dit type verlot.

Minister **Melkert**: Ik heb wel enige sympathie voor de motieven van de heer Van Middelkoop op dit punt, maar ik moet hem er ook op wijzen dat de tekst van het amendement zodanig is geformuleerd dat daarin een recht wordt gecreëerd voor de werknemer om eenzijdig het einde van het verlot vast te stellen. Ook om die reden heb ik grote aarzelingen of het verstandig zou zijn om dat te doen, omdat je daarmee eigenlijk de richting die in deze wet is ingeslagen toch op een ander spoor zet. Dat gebeurt weliswaar voor dit ene doel en dat is ook het uitdrukkelijke oogmerk van de heer Van Middelkoop, maar ik zou dit toch in dit stadium niet willen doen. Ik zou er eerder de voorkeur aan geven om in de praktijk van de evaluatie – er is gevraagd om dat sneller te doen dan is aangekondigd en ik ben daartoe bereid – dit specifieke aspect een plaats te geven. Misschien wil de heer Van Middelkoop met mij kijken naar de andere amendementen die zijn ingediend op het punt van het palliatief verlot om te kijken of wij toch tot een redelijker regeling kunnen komen die in ieder geval werkbaar is, meer mogelijkheden biedt dan thans het geval is en die ons overigens de gelegenheid geeft om het in het kader van het geheel van de wetgeving, ook in de nabije toekomst, nog eens nader te bezien.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): De andere amendementen op dit punt hebben een zelfstandige betekenis. Ik heb niet zoveel zin om een evaluatie af te wachten, waarin misschien kan staan dat er op dit punt toch vervelende dingen gebeuren tussen werkgevers en werknemers. Dat kunnen wij niet hebben. Het is beter het nu wettelijk vast te leggen.

Minister **Melkert**: Daar moet ik toch iets tegenoverstellen. Hoe enorm belangrijk volgens mij de faciliteit voor palliatief verlot ook is, er zijn situaties waarin – als ik het zo mag zeggen want wij hebben het over heel vervelende dingen – het einde van een patiënt zich niet goed laat voorspellen, ook als er een fase intreedt waarin het met beroep op deze wet mogelijk en zeer redelijk is om palliatief verlot te verlenen. Hoelang kan het duren? Dan moet je als wetgever wel uitkijken welke

open einden je in je eigen wet creëert. Nogmaals, ik sluit niet uit dat wij daarvoor een bevredigende regeling kunnen vinden. Ik vraag de heer Van Middelkoop om begrip. Het is voor het eerst dat er iets wordt geregeld op dit punt. Terecht wordt er van uw kant gevraagd dat zo goed mogelijk te doen. Laten wij nu daarmee van start gaan!

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Hoe dan ook, de financiële tegemoetkoming eindigt ook in dit geval met zes maanden. Als het langer duurt, vervalt die. Dat staat letterlijk in de toelichting.

De heer **Van Dijke** (RPF): De minister zegt dat er nergens in de sociale zekerheid een openeinde-regeling is met betrekking tot de duur. Mag ik de minister erop wijzen dat wanneer een ambtenaar in de gemeenteraad met een terugkom-regeling gaat, wij ook niet weten hoelang dat gaat duren? Daar accepteren wij dat ook. Er is dus in het land van de sociale zekerheid op dat punt een precedent.

Minister **Melkert**: Het amendement van de heer Van der Vlies op stuk nr. 17 betreft de eis dat de werknemer ten minste een jaar in dienst moet zijn. Ik meen dat het niet verstandig is op dat amendement in te gaan. Ik geloof namelijk dat het vereiste, dat er sprake moet zijn van een zekere gevestigde relatie tussen werkgever en werknemer alvorens men een beroep kan doen op deze wet ook in het kader van palliatief verlot niet verstandig is. Mij lijkt dat ook op dit punt de systematiek van de wet iets te snel opzij wordt gezet voor het enkele oogmerk van het regelen van het palliatief verlot.

Misschien mag ik tegelijkertijd iets zeggen over het derde amendement op dit punt? Dat is het amendement op stuk nr. 18 van de heer Van Dijke over de voorwaarden van de vervanger. Daar kijk ik wel met een zekere sympathie naar, omdat die vervanger als het ware een ander in beeld brengt. Er kunnen tal van complicaties omheen zitten – wil de werkgever hem wel; is er überhaupt een vervanger beschikbaar – en dit in een periode dat het palliatief verlot al is gestart, omdat op grond van de wet voor de eerste twee maanden met dit oogmerk geen vervanging noodzakelijk wordt geacht.

Ik voeg dat er even aan toe om aan te geven dat ik ook zelf zoekende ben naar de wijze waarop ten aanzien van het palliatief verlot iets specifiek mogelijk gemaakt kan worden. Ik heb dus een zekere sympathie voor het amendement op stuk nr. 18.

Het amendement op stuk nr. 17 vind ik lastiger, niet alleen door het doen vervallen van het vereiste van ten minste één jaar, maar ook door de vraag die vervolgens opkomt, namelijk wat dat bijvoorbeeld betekent voor iemand die in de proeftijd zit. Dan zou zich een merkwaardige complicatie kunnen voordoen.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Over die laatste complicatie is na te denken, voorzitter. Dat zou uitgesloten moeten worden. Daarop is naar ik aanneem wel iets te bedenken. Het gaat mij om het volgende: iemand is korter dan een jaar in vaste dienst bij een werkgever...

Minister **Melkert**: Dat is een belangrijk gegeven.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Die hobbels moeten wij dan samen nemen. Die valt te definiëren. Het gaat dus om iemand korter dan een jaar in vaste dienst. In zijn omgeving gebeurt iets waardoor hij zich geroepen acht zorgverlot op te nemen. Dan is het gelet op de filosofie van het zorgverlot onvoorzienbaar en door hem niet te plannen. Integendeel, het overkomt hem. Het is overmacht. Het is dan eigenlijk lastig om te zeggen: omdat ik nog maar elf maanden in plaats van twaalfenhalve maand bij mijn werkgever ben, kan ik geen zorgverlot opnemen. Dan redeneer ik even in formele zin. Ik neem aan dat een werkgever best in overleg zal treden. Het gaat even om de wetstekst.

Minister **Melkert**: Voorzitter! De heer Van der Vlies heeft terecht aangegeven dat het zou gaan om een vaste betrekking, een betrekking in vaste dienst. Het lijkt mij dat erover moet worden nagedacht of dat inderdaad tot uitdrukking kan worden gebracht, in de geest van het amendement van de heer Van der Vlies maar dan wel met die specificatie. Vanuit het oogpunt van de werkgever zal er dan sprake zijn van een andere situatie dan de situatie waarin iemand in een

## Melkert

proeftijd zit of een tijdelijk contract heeft. Er kunnen rare situaties ontstaan, ook door de termijn die daarop volgt en die makkelijk over de grens van een tijdelijk contract gaat. Dat geldt zeker voor de proeftijd. Dat was op dit punt mijn zeer praktische aarzeling.

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Voorzitter! Ik vind deze discussie prima. Ik luister er met belangstelling naar. Maar als de minister deze overweging hanteert, vraag ik mij af hoe zich dat verhoudt tot zijn bereidheid om deze wet te willen doortrekken naar alles wat in het flexakkoord aan de orde is geweest. Daarbij gaat het ook over uitzendmedewerkers, detachering etc. Gaat dit kleine onderdeel daar niet voor gelden? Hoe moet ik mij dat voorstellen?

Minister **Melkert**: Dat was natuurlijk in de wet al voorgesteld door het vereiste van één jaar dienstbetrekking. Er is dus al een onderscheid aangebracht ten opzichte van heel veel situaties waarop ook het flexakkoord betrekking heeft. Het gaat dan niet om de aard van het contract, maar om de omvang van het dienstverband. Ik zou dat op een of andere wijze in stand willen houden, omdat niet te overzien is welke gecompliceerde situaties er kunnen ontstaan als de grote differentiaties in arbeidsrelaties, zoals behandeld in het flexakkoord, daarop betrekking hebben. Dan kom je precies uit op het punt van het palliatief verlot, waarvoor wij een uitzondering willen maken. Des te sterker dring ik erop aan om daarover helderheid te verschaffen. Maar wij kunnen daaraan dus niet in elk opzicht tegemoetkomen. Ik meen hiermee het palliatief verlot afdoende te hebben besproken. Ik blijf mijn bezwaren houden tegen het amendement op stuk nr. 11 van de heer Van Middelkoop.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Voorzitter! De minister heeft sympathie voor één van de twee amendementen van collega Van Dijke. Door een precisering van mijn amendement op stuk nr. 17 zou de minister zijn aarzeling opgeven. Mijn perceptie voor dit moment is dat er een nota van wijziging moet worden tegemoetgezien. Klopt dit? Of moeten wij het amendement aanpassen? Daartoe ben ik volgaarne bereid. Wij moeten in ieder geval

helder uiteen gaan. Wij willen toch ook nog een poosje slapen vannacht. Dat was althans mijn voornemen wél.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Ik denk dat de volgende procedure de beste is. Als tegemoet kan worden gekomen aan mijn belangrijkste bezwaar tegen het amendement op stuk nr. 17, doen wij de heer Van der Vlies de suggestie hoe het amendement kan worden aangepast. Het blijft wel zijn initiatief in dezen.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Dat is goed.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Vervolgens kom ik te spreken over het amendement op stuk nr. 12 van mevrouw Adelmund. De hele doelgroep van de Wet op de reïntegratie arbeidsgehandicapten als vervanger in de zin van de wet komt in aanmerking. Dit lijkt mij een redelijk amendement, zeker in het verlengde van wat kortgeleden nog over de REA is besproken. Ik heb dan ook geen problemen met dit amendement.

Mevrouw **Adelmund** (PvdA): Ik wijs erop dat het amendement op stuk nr. 12 is gewijzigd in het amendement op stuk nr. 20. Immers, er moest nog in worden opgenomen dat de wet nog in voorbereiding is.

De **voorzitter**: Betekent dit dat het kabinet daartoe een nota van wijziging indient?

Minister **Melkert**: Ik zou het kunnen overnemen als de Kamer daarmee akkoord gaat.

De **voorzitter**: Ik stel vast dat dit het geval is.

Het gewijzigde amendement-Adelmund (stuk nr. 20) is overgenomen.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Voor het amendement op stuk nr. 13 geldt eigenlijk hetzelfde. Daarmee herinnert mevrouw Adelmund ons eraan dat in meerdere wetten bij de onderbreking bij het zoeken naar werk voor maximaal 50 dagen of 400 uur voor ons nog steeds sprake blijft van "werkzoekend zijn". Dat is om verschillende redenen van belang. Kleine baantjes die als het ware tussendoor komen, worden uitgesloten. De facto zullen daardoor

meer herintreedsters een beroep kunnen doen op de mogelijkheden van deze wet. Ik kan daarom het gestelde in dit amendement onderschrijven en ook dit amendement wil ik overnemen.

De **voorzitter**: Het amendement-Adelmund (stuk nr. 13) is overgenomen.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Om alles niet te mooi te maken, wil ik het volgende zeggen over het amendement van mevrouw Van Vliet op stuk nr. 16. Overigens, ik vind dit niet een lelijk amendement. Het is bekend dat de fractie van mevrouw Van Vliet al eerder heeft aangedrongen op het scheppen van het wettelijk recht op zorgverlof. Het is ook bekend dat de regering in de nota Kansen op combineren voor de middellange termijn in feite het perspectief schetst waarmee heel ver in de aangegeven richting wordt gegaan. Ik zeg nogmaals dat voor het kabinet dit wetsvoorstel niet noodzakelijkerwijs het laatste op dit gebied hoeft te zijn. Wij willen wel tot een opbouw komen en wel op wijze als ik in mijn inleiding heb aangegeven. Daarbij past niet het creëren van een eenzijdig, afdwingbaar recht op zorgverlof. De vormgeving van het amendement van mevrouw Van Vliet roept veel vragen op met betrekking tot de regeling in praktijk. In de eerste plaats is de vraag aan de orde wanneer het voorgestelde van toepassing zou moeten zijn. Je moet dan namelijk weten op basis van welke criteria je tot die conclusie kan komen. Dat moet je naar mijn mening weten als je vervolgens een bepaling in de wet wilt opnemen. Verder wijs ik op de parallelle met hetgeen geldt op het terrein van de sociale zekerheid en in de sfeer van de eigen arbeidsvoorwaarden. Daarbij denk ik aan de pensioenrechten. Er is dus sprake van veel haken en ogen als nadere restricties niet worden aangegeven. Die worden in dit voorstel niet genoemd. Dat zou kunnen bij de AMvB waarop mevrouw Van Vliet doelt. Naar mijn mening is het niet voldoende alleen te verwijzen naar een AMvB. Je komt namelijk voor heel lastige vragen te staan. Het gaat niet alleen om het principe, maar ook om de praktische vormgeving bij het onderschrijven van het principe. Naar mijn mening moeten daarom de vragen die ik nu aangeef, in aanmerking worden



## Melkert

genomen voordat in dezen een bepaling in de wet wordt opgenomen. Dat geldt zelfs als je bepaalt: het is nu nog niet van toepassing. Met een enkele druk op de knop – daarvan kan namelijk met een KB sprake zijn – zou het gestelde namelijk wel van toepassing kunnen zijn. Daarom vind ik het echt prematuur te handelen zoals met dit amendement wordt voorgesteld. De regering kan daarom het gevraagde niet onderschrijven. Nogmaals, het is prematuur, mede vanwege de vormgeving. Niets let de regering en/of Kamer om inderdaad over twee of drie jaar op basis van de ook door mevrouw Van Vliet terecht gewenste evaluatie vast te stellen dat alsnog in aan de aangegeven richting moet worden geopereerd. Dat moet dan wel gebeuren met de invulling die daarbij vereist is, zodat wij weten waarover wij het hebben.

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Voorzitter! De minister zegt dat nog heel veel bij AMvB geregeld zou moeten worden en dat ondertussen wel met een druk op de knop, namelijk bij koninklijk besluit, voor inwerkingtreding kan worden gezorgd. Ik wijs er echter op dat die knop in handen van de minister is. In de toelichting staat namelijk heel duidelijk dat de minister "zal moeten bevorderen". Daarvan wil ik eventueel maken: de minister kan bevorderen; althans als dat voor ruimte zorgt. Wij creëren dus ruimte voor een nadere invulling en vervolgens is het woord aan de minister. Hiermee wordt wel druk op de ketel gezet en ook de Kamer wordt de mogelijkheid geboden hierop terug te komen. Mijn eerste vraag is nu: waarom heeft de minister toch met het gestelde moeite?

Dan mijn tweede vraag. Wij hebben dit amendement ook ingediend met het oog op de mogelijkheid dat over twee jaar uit de evaluatie blijkt, dat zorgverlof niet wordt opgenomen. Nogmaals, ik hoop dat niet. Mijn doel is dat zorgverlof wel wordt opgenomen. Mocht echter blijken dat dit niet het geval is, dan gaan wij kijken of er misschien een wettelijk recht op zorgverlof moet komen. Dan krijgen we weer eindeloze onderzoeken. Stel dat dit wordt omgezet in een motie, waarin wij verzoeken om reeds nu te starten met een onderzoek naar de mogelijkheid van het invullen van het wettelijk recht op zorgverlof, los

van het verhaal over het KB en het amendement. Hoe denkt de minister daarover?

Minister **Melkert**: Voorzitter! Ik kan mij iets voorstellen bij de wens om verder te kijken dan de neus van deze wet lang is, want met deze wet is het verhaal echt nog niet af. In het verlengde van de nota Kansen op combineren kan het kabinet zich daar ook onmogelijk tegen keren. Ik geloof echter niet dat je de of-vraag nu al kunt laten vallen. Voordat je aan de hoe-vraag toekomt, moet je de of-vraag ook beantwoorden. Naar mijn mening heeft dit ook een sterke praktische component, waardoor of en hoe in elkaars verlengde liggen. Ik kan mij voorstellen dat een evaluatie zich in de komende tijd mede richt op het onder ogen zien van de vragen of en hoe, op een termijn die de fractie van D66 redelijk vindt en die ik realistisch vind. De minister krijgt nu wel een mooie knop waar hij op kan drukken, maar daar kan hij niet zoveel mee als hij zelf nog geen idee heeft – die ideeën krijgt hij ook niet aangereikt, anders dan via een AMvB-procedure – van wat hij allemaal zou moeten regelen en onder ogen zou moeten zien als hij op die knop zou moeten drukken. Daarom is dit ogenschijnlijk een mooi aanbod aan de minister, maar ik weet niet of hij daar straks in functionele zin blij mee moet zijn.

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Voorzitter! Ik zal dit in overweging nemen, maar ik vind het jammer dat de minister toch van mening is dat de of-vraag moet worden gesteld. Er bestaat al een wettelijk recht op ouderschapsverlof. Ik ga ervan uit dat deze minister daar ook achterstaat als minister voor emancipatiebeleid. Waarom is de kwestie van het zorgen voor ouders, broers en zusters – het gaat namelijk om bloeden aanverwanten; zo staat het ook in het amendement – van minder belang dan de zorg voor kinderen? Als je dat op hetzelfde niveau brengt, dan zou een wettelijk recht op ouderschapsverlof naar analogie ook een wettelijk recht op zorgverlof betekenen.

Minister **Melkert**: Als wij niet meer zouden hebben geaarzeld over die of-vraag, dan zouden wij met een ander wetsvoorstel zijn gekomen. Het lijkt mij ook niet juist om het ouderschapsverlof linea recta door te

trekken naar allerlei andere verloven, want bij de discussie over het ouderschapsverlof is destijds keurig beargumenteerd waarom dat nodig is. Dat legt geen beslag op wat je dan overigens op andere terreinen zou kunnen organiseren.

Ik vind het echt van belang om de invulling van de loopbaanonderbreking nu te gaan regelen. Deze zal in tal van praktische situaties vorm krijgen. Dat moet worden geëvalueerd. Dan kan blijken dat er verdere, al dan niet aanvullende wetgeving nodig is. Ik vind het reëel om dat onder ogen te zien. Ik geloof niet dat nu het moment is aangebroken om daarop vooruit te lopen.

Dan moet ik nog een reactie geven op het amendement op stuk nr. 19 van de heer Van Dijke. Misschien wil hij van mij aannemen dat een deel van mijn argumenten in de richting van mevrouw Van Vliet ook van toepassing zijn op zijn amendement. Ik zie natuurlijk wel de specificatie op dat punt, maar ik houd het erop dat wij alleen wat betreft het palliatief verlof reden hebben om dat apart te bezien. Overigens is het van belang om vast te houden aan de hoofdsystematiek van de wet. Door het amendement op stuk nr. 19 word je wat dat betreft op een ander been gezet. Om die reden ontraad ik de aanneming daarvan.

□

Staatssecretaris **De Grave**: Voorzitter! In het kader van het voorkomen van burnt-outverschijnselen van staatssecretarissen heeft de minister het overgrote deel van het werk gedaan. Ik dank hem daarvoor.

Het wetsvoorstel is in het kader van de sociale zekerheid een logisch sequel, een hulpje voor het bereiken van het hogere doel dat de minister heeft toegelicht. Ik beperk mij tot twee korte punten.

In de eerste plaats ga ik in op het thema van de eerste ziektedag. In de nota naar aanleiding van het verslag heeft het kabinet zeer uitvoerig aangegeven dat het voorstel past in de systematiek van het BW en daarmee ook in het systeem van de sociale zekerheid. Dit onderwerp heeft tot enige gedachtewisseling in het kabinet geleid. Dit punt is expliciet aan de Raad van State voorgelegd. Deze heeft aangegeven dat hij de keuze van het kabinet

## De Grave

onderschrijft. Mevrouw Van Vliet heeft gesuggereerd een wettelijke plicht te creëren om het verlof bij ziekte te beëindigen. Voorzitter! In nota naar aanleiding van het verslag zijn de bezwaren daartegen al uiteengezet. Dan wordt het uitgangspunt van de wet namelijk doorkruist. Werkgever en werknemer hebben een wederzijdse afspraak gemaakt. De werkgever kan een vervanger hebben aangesteld en dat maakt het recht op onderbreken van het verlof gecompliceerd.

Wij begrijpen overigens de achtergrond van al deze vragen zeer goed, namelijk het belang van reïntegratie. Ook hier mag echter niet het misverstand ontstaan dat er geen gezamenlijk belang is. De werkgever heeft hierbij zeker ook belang. Ik wijs op de gevolgen van de PEMBA-wetgeving. Na afloop van het verlof treedt de werknemer weer in dienst. Als hij op dat moment arbeidsongeschikt is, krijgt de werkgever te maken met de financiële risico's van de PEMBA-wetgeving. Hij heeft er dus alle belang bij dat de betrokkene wordt gereïntegreerd. Er zijn geen belemmeringen om daarover goede afspraken te maken, mede met het oog op goed werkgeverschap. De werkgever heeft op dit punt zeker reële verplichtingen. Ik heb echt het gevoel dat in de praktijk de belangen van werkgever en werknemer samenvallen. Wij kunnen dit dus beter overlaten aan de verstandige invulling door werkgevers en werknemers, dan hiervoor een wettelijke regeling te treffen. In de praktijk kan vaak de beste oplossing worden gevonden.

Ook op het punt van de aanvullende pensioenen is geen wezenlijk verschil van mening tussen mevrouw Van Vliet en het kabinet. Er mogen geen fundamentele belemmering op dit punt zijn voor het opnemen van verlof. Het primaat ligt uiteraard bij de sociale partners. Dat primaat moet slechts worden doorbroken als naar de mening van de wetgever hieraan onvoldoende invulling wordt gegeven. Het is dus geen absoluut maar een relatief primaat. Ik wijs erop dat de Stichting van de arbeid al in 1995 aanbevelingen heeft gedaan om ervoor te zorgen dat er geen belemmeringen optreden in de sfeer van de aanvullende pensioenen. Het maakt uiteraard een groot verschil of het gaat om een relatief korte periode gelet op de totale pensioenopbouw of om veel grotere

risico's zoals nabestaandenpensioenen.

Ik heb er alle vertrouwen in dat de sociale partners dit punt op een goede wijze zullen regelen. Zij hebben dit ook zelf gezegd. In de nota naar aanleiding van het verslag is opgenomen dat er in 1998 een evaluatie zal plaatsvinden. Als dan blijkt dat er in de praktijk hiervoor onvoldoende aandacht is, zal het kabinet nadere regelgeving overwegen. Dat biedt naar mijn mening voldoende garantie dat dit punt geen probleem zal zijn bij het opnemen van verlof.

□

De **voorzitter**: Hiermee zijn wij gekomen aan het einde van de eerste termijn. De minister heeft een aantal amendementen overgenomen. Er komt nog een nota van wijziging. Daarnaast zal een aantal meer technische vragen schriftelijk worden beantwoord. Wij kunnen het debat vanavond afronden, maar dan moeten wij wel met elkaar het volgende afspreken. Er kan morgen reden zijn om te reageren op de schriftelijke beantwoording. Dan moet er een heropening van de beraadslaging komen. Als wij nu een tweede termijn houden, dan wil ik een beperking van de spreektijd tot twee minuten per fractie introduceren. Anders zijn wij niet op tijd klaar. Als de Kamer dat niet wil, kan ook morgen een tweede termijn gehouden worden.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Voorzitter! Aan twee minuten spreektijd heb ik op dit moment niet zoveel. Misschien heb ik die tijd morgen nodig, maar eerlijk gezegd heb ik op dit moment meer interesse in de beantwoording van de vragen die nog openstaan en dat waren ook vragen die door verschillende collega's zijn gesteld. Ik heb er wel enig vertrouwen in dat wij daarop redelijke antwoorden zullen krijgen. Dus ik heb liever morgen een kleine kans op een heropening, waar ik niet gauw gebruik van zal maken, dan dat ik nu even twee minuten vol praat.

De **voorzitter**: Uw voorstel houdt in dat wij nu geen tweede termijn houden en dat wij de antwoorden morgen afwachten. Wij kunnen nu de procedurele afspraak maken om over te gaan tot een heropening als daarom wordt verzocht.

Mevrouw **Vos** (GroenLinks): Voorzitter! Kunnen wij niet afspreken dat wij morgen sowieso een tweede termijn houden? Ik wil dan wel akkoord gaan met een beperking van de spreektijd, maar ik zou het prettig vinden om morgen dit debat op een goede manier af te sluiten.

Mevrouw **J.M. de Vries** (VVD): Voorzitter! Op dit moment heb ik geen behoefte aan een tweede termijn. Het hangt van de antwoorden af of ik daar morgen wel behoefte aan heb. Ik zou wel graag willen weten hoe laat die heropening morgen eventueel aan de orde is. Wij moeten natuurlijk de gehele dag aanwezig zijn als de Kamer vergadert, maar het zou toch prettig zijn als ik weet waarmee ik rekening moet houden. Misschien kunt u dat nu reeds aangeven.

De **voorzitter**: Wellicht is er nog een korte tweede termijn nodig, maar ik zou het liever het karakter geven van een heropening. Het antwoord van de minister had namelijk al het karakter van een tweede termijn, met een uitvoerige behandeling van amendementen enz. Ik denk eraan een eventuele afronding van de behandeling rond 14.00 uur te agenderen. Rond die tijd heb ik ook een plaatsje ingeruimd voor de behandeling van het wetsvoorstel waarvoor onze collega Hendriks het woord heeft gevraagd.

Ik stel het volgende voor. Als morgen blijkt dat er behoefte is aan een tweede termijn c.q. een heropening van de beraadslaging, dan zou ik dat om 14.00 uur willen doen, maar wel met beperkte spreektijden, anders komen wij met de stemmingen in het ongerede.

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Ik sluit mij graag aan bij de woorden van mevrouw Vos, die stelde dat zij hoe dan ook behoefte heeft aan een korte heropening.

De heer **Van Dijke** (RPF): Daar sluit ik mij bij aan.

De **voorzitter**: Goed, dan is er morgen na de heer Hendriks een korte heropening.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

Sluiting 23.32 uur