

## Hoogervorst

dit debat. Dat kan ik dus niet helemaal volgen.

De heer **Heemskerk** (PvdA): Als wij die € 63 een beetje fatsoenlijk compenseren volgens de strekking van het amendement-Halsema, dan is deze nu claim geen onoverkomelijk probleem. Ik heb voortdurend de vergelijking getrokken tussen het verschil tussen ziek zijn en gezond. Dat verschil loopt op tot € 250. De minister zal dat met mij eens zijn. Dat is veel geld. Ik heb de minste woorden besteed aan het inkomensbeleid en de meeste aan de effectiviteit van deze maatregelen. Die effectiviteit heeft u niet overtuigend kunnen aantonen. Dat is mijn hoofdpunt van kritiek.

Minister **Hoogervorst**: Zo ken ik de PvdA weer. Dit is het aloude jaloeziemodel! Het is niet erg als er € 63 extra bijkomen, erg is het verschil met mensen die een extraatje krijgen. Dat vindt u onrechtvaardig.

De heer **Heemskerk** (PvdA): Zo kennen wij de VVD weer. Die wil gewoon dat gezonde mensen minder premie betalen en zieke mensen meer. U hebt dat inderdaad heel duidelijk uitgelegd. Dat is precies de reden waarom mensen in dit land zo tegen deze nu claim zijn.

Minister **Hoogervorst**: Nee, dit is echt ouderwetse jaloeziewetgeving. De kern van de solidariteit blijft in deze regeling gewoon in stand.

De heer **Buijs** (CDA): Ik ben het helemaal eens met de contacten van deze minister met de Landelijke huisartsenvereniging. Ik hoop dat hij er snel werk van kan maken.

Er is nu iets dat boven de markt blijft hangen. Wij krijgen op dit moment mails dat huisartsen er 4% in inkomen op achteruit gaan. Ik heb de minister gisteren echter anders verstaan. Hij heeft op dit moment geen tariefmaatregel in voorbereiding. Wil hij daar nog even op ingaan?

Minister **Hoogervorst**: Ik heb gezegd dat als men 4% doelmatiger gaat werken, dit minimaal 20 mln moet opleveren. Dat bedrag wordt overgeheveld naar de nu claim. Ik moet dat geld natuurlijk wel binnen zien te krijgen. Dat zal uiteindelijk via een tariefmaatregel gerealiseerd

moeten worden. Ik heb ook gezegd dat als je 4% doelmatiger werkt, je in dezelfde tijd 4% meer productie kan draaien, zodat het je niet in je inkomen hoeft te treffen. Men hoeft dus niet bezorgd te zijn over een inkomensdaling van 4%. Als ik 20 mln uit dit dossier moet halen, dan komt dat op een gegeven moment terug in de tarieven.

De heer **Buijs** (CDA): Dat is duidelijk. Het gaat mij om het volume-effect in het kader van de doelmatigheid.

In het amendement staat dat indien de huisarts niet slaagt met dat volume-effect, de premie van de patiënt niet verlaagd wordt. U moet dan geen twee maatregelen nemen: én een tariefmaatregel én de premie hoog houden, want dan pakt u dubbel. Dat is niet de bedoeling. In het amendement staat heel duidelijk het jaartal 2005 en de voorwaarde is dat de huisarts erin slaagt. Stel dat hij erin slaagt, dan houdt u zelfs nog geld over. Dat kunt u dan inzetten voor versterking van de eerste lijn.

Minister **Hoogervorst**: Dat is waar. Alles wat de heer Buijs nu zegt, heeft mijn instemming. Dat is feitelijk juist.

De heer **Heemskerk** (PvdA): Ik neem aan dat u nog terugkomt op mijn twee vragen. De heer Buijs wil dus niet dat de huisarts dubbel gepakt wordt, terwijl de chronisch zieken wel dubbel gepakt worden. Ik ben erg benieuwd hoe groot die groep is. Dat chronisch zieken jaloers zijn op gezonde mensen, daar heb ik heel veel begrip voor. Eigen schuld dikke bult voor mensen die ziek zijn, is niet de opvatting van de Partij van de Arbeid.

Minister **Hoogervorst**: De mijne ook niet, zoals u wel weet.

De heer Heemskerk heeft gevraagd bij welke groep mensen dat gedragseffect verwacht kan worden. Het CPB zegt daarvan in het document van 7 oktober het volgende. De verschuiving zal vooral ± dus niet uitsluitend ± optreden bij die mensen die wel zorg gebruiken, maar niet het no-claimbedrag volmaken. Volgens de berekening van het zorgmodel betreft dat ongeveer 25% van de ziekenfondsverzekerden. Daarnaast zal er een groep zijn die de volledige no-claimteruggave krijgen. Dat is een groep van ongeveer 15 tot 20%. Dat zal niet elk jaar zo zijn. Het ene jaar

zullen zij het wel krijgen en het andere niet. Daarom staat er "vooral". Bij de groep gezonde mensen kan dit effect wel degelijk optreden. Daarop zijn alle schattingen van het CPB gebaseerd. U kunt het nalezen in het betreffende CPB-document.

De heer Heemskerk heeft voorts gevraagd of het in principe mogelijk is om de huisarts uit de standaardpakketpolis te halen. Het zit 'm in de particuliere sfeer, maar het is wel mogelijk om het pakket in de standaardpakketpolis te veranderen. Dat is wettelijk geregeld. Het zou dus op zichzelf kunnen. Het is alleen nog nooit gebeurd met betrekking tot de huisarts. In 2006 zal men onder precies hetzelfde regime vallen als nu het ziekenfonds.

Voorzitter. Ik ben al ingegaan op de motie van de heer Heemskerk.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: Ik stel voor, vanavond aan het eind van de vergadering te stemmen.

Daartoe wordt besloten.

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.

---

Aan de orde is de behandeling van:  
- **het wetsvoorstel Wijziging van de Wet arbeid en zorg en enige andere wetten in verband met het tot stand brengen van een recht op langdurend zorgverlof en het aanbrengen van enkele verbeteringen (28467).**

De algemene beraadslaging wordt geopend.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Voorzitter. Het zou vandaag een heugelijke dag voor ons kunnen zijn. Na vele jaren van grote inspanning ± vooral van mijn fractie ± kunnen we eindelijk een streep gaan zetten onder het wettelijk recht op langdurend zorgverlof. In juli 2002 is er een wetsvoorstel tot wijziging van de Wet arbeid en zorg en enige andere wetten in verband met het tot stand brengen van een recht op langdurend zorgverlof en het aanbrengen van enkele verbeteringen

## Stuurman

gen ingediend. Dit voorstel geeft werknemers een wettelijk recht op langdurend zorgverlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een partner, kind of ouder met een levensbedreigende ziekte. Oorspronkelijk zou dit verlof gefinancierd worden door de financieringsregeling loopbaanonderbreking met een verhoogde uitkering tot 70% van het wettelijk minimumloon. Helaas heeft de regering besloten om de financieringsregeling te laten vervallen. De regering vindt dat werknemers en werkgevers zelf verantwoordelijk zijn voor de financiering. Met de in te voeren levensloopregeling heeft de regering een financieringsregeling voor ogen die voor alle vormen van onbetaald verlof kan worden gebruikt. Helaas wordt het maken van een wereldreis op deze manier gelijkgesteld met het verzorgen van een stervend kind.

Het zal de minister niet verbazen dat de PvdA een wettelijke basis voor langdurend zorgverlof belangrijk vindt, zeker als het gaat om arbeidsparticipatie van de vrouw en een betere verdeling van arbeid en zorg tussen man en vrouw. Het moge duidelijk zijn dat deze wet ook voor de man meer mogelijkheden creëert om zorgtaken op zich te nemen. Ik sluit mijn ogen echter niet voor de mogelijkheid dat nu ook al in bepaalde sectoren en cao's dergelijke regelingen aanwezig zijn. Een wettelijke regeling doorbreekt echter voor een grote groep mensen de barrière om zorgtaken op zich te nemen. Door een wettelijke regeling wordt het voor werknemers duidelijk dat, als zij geconfronteerd worden met een kind, partner of ouder met een levensbedreigende ziekte, zij voor de noodzakelijke zorg een beroep kunnen doen op een langdurend zorgverlof. Dit laat onverlet dat werknemers en werkgevers zelf afspraken kunnen maken over langdurend zorgverlof. Er komt nu echter een minimumregeling tot stand voor gevallen waarin niets geregeld is of  $\pm$  en dat komt natuurlijk ook vaak voor  $\pm$  waarin werknemer en werkgever er samen niet uit kunnen komen.

De PvdA-fractie betreurt het dat er naast het wettelijk recht op onbetaald langdurend zorgverlof geen recht meer is op een collectief gefinancierde basisuitkering. Ervaringen in andere landen leren dat een gemeenschappelijke basis

van groot belang is. Een collectieve financiering houdt het beste rekening met spreiding van risico's. Dat is met name van belang voor werkgevers met een klein bedrijf en werkgevers die te maken krijgen met een relatief groot aantal werknemer die verlof opnemen. Wellicht nog belangrijker is dat op die manier vermeden wordt dat werkgevers de kosten van verlof afwentelen op de verlofganger. Uit onderzoek blijkt dat langdurend zorgverlof naast kosten ook baten oplevert, zoals een lager ziekteverzuim en bevordering van de arbeidsparticipatie van de vrouw. Ik hoop dat de minister dit alles erkent en zal terugkeren naar de situatie van voor de derde nota van wijziging waarin de financiële voorziening is afgeschaft.

Hoe werknemers die een beroep doen op de regeling langdurend zorgverlof, het verlof moeten financieren, is nog niet geheel duidelijk. De besluitvorming over de levensloopregeling voor alle vormen van verlof moet nog plaatsvinden. De regering meent dat mensen tot die tijd gebruik kunnen maken van een spaarloonregeling en van de fiscale verlofregeling. Een werknemer moet dan wel een regeling hebben en een vooruitziende blik. Hoe kan iemand anticiperen op toekomstige gebeurtenissen waarvan onbekend is of zij gaan gebeuren? Hoeveel ouders gaan ervan uit dat zij hun kind stervensbegeleiding moeten gaan geven? Deze stelling geldt natuurlijk ook als wij straks met de levensloopregeling te maken krijgen. Voor zover ik nu kan inschatten  $\pm$  onderzoeken bevestigen dit  $\pm$  levert het levensloopstelsel geen positief beeld op ten opzichte van arbeid en zorg. Ik leid dit ook af uit de emancipatie-effectrapportage. Ik hoor graag de reactie van de minister op dit punt.

Ik word ook niet enthousiast van de gemeten effecten op de emancipatie van de levensloopregeling op zich. Dit kan alleen ondervangen worden als de financiering goed geregeld is, dus als naast het recht op verlof ook een recht op financiering van het verlof blijft bestaan conform het eerste voorstel van wet. Met het in het leven roepen van een levensloopregeling is het financieringsprobleem niet opgelost. Het kost namelijk tijd om het zogenaamde verlofpotje op te bouwen. Helaas laat een levensbedreigende ziekte zich niet uitstellen

tot er voldoende tegoeed is opgebouwd om tijdens het onbetaalde langdurig verlof niet financieel ten onder te gaan. Het is daarnaast de vraag of huishoudens bewust vooraf de keuze maken om te sparen voor zorgverlof. Niemand kan voorzien of en wanneer ouders veel of weinig hulp nodig zullen hebben. Dit geldt nog sterker voor intensieve mantelzorg aan anderen, zoals partners en kinderen.

Het is belangrijk dat voor werknemers die niet in staat zijn om voldoende financiële reserves op te bouwen een vangnetconstructie bestaat. Ik vraag de minister, hierop te reageren. Verder stel ik voor dat totdat de nieuwe wet over de levensloop in werking treedt, de financiering voor langdurig zorgverlof in stand blijft. Hierdoor kan voor de zorg voor kinderen met een levensbedreigende ziekte, partners en ouders een beroep worden gedaan op de financieringsregeling van de loopbaanonderbreking. Ik hoor graag de reactie van de minister. Ik wil de minister in overweging geven om naast de ouderschapsverlofkorting ook eens na te denken over zorgverlofkorting. Op dit punt, de financieringsregeling loopbaanonderbreking, heb ik een amendement ingediend.

Op dit moment staat in het voorstel dat het verlof over maximaal achttien weken kan worden uitgesmeerd. Deze begrenzing is ontleend aan de Wet financiering loopbaanonderbreking die de regering helaas voornemens is, te schrappen. Er worden geen andere, zelfstandige argumenten genoemd die de grens van achttien weken onderbouwen. Een levensbedreigende ziekte kan dan wel eindig zijn, maar wanneer het einde daar is, laat zich moeilijk voorspellen en zeker niet vangen in regels. Er dient dan ook een andere, objectievere omschrijving van de verlofduur gehanteerd te worden. Als het langdurig zorgverlof ondergebracht wordt bij de wet arbeid en zorg, komt het de duidelijkheid ten goede als voor de begrenzing van het verlof wordt aangesloten op de begrenzing van het ouderschapsverlof in deze wet. Ik ben derhalve van mening dat het recht op langdurig zorgverlof dertien maal de arbeidsduur per week dient te bedragen in plaats van de voorgestelde zes maal. Bovendien dient de bepaling

## Stuurman

aangevuld te worden met "of voor zolang als de levensbedreigende ziekte voortduurt". Hiertoe heb ik een amendement ingediend.

Ik kom op het punt van rechthebbenden en zorgbehoevenden. Allereerst merk ik op dat ik mijn amendement op stuk nr. 10 intrek.

De **voorzitter**: Het amendement-Stuurman (stuk nr. 10) is ingetrokken.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): De formule van de minister is dat de kring van rechthebbenden en zorgbehoevenden degenen zijn waarvan de nauwe band met de werknemer objectief is vast te stellen. Met deze formule komt de minister tot de zeer beperkte kring van eigen ouders, kinderen en partner. Een verruiming van deze kring is heel goed mogelijk naar alleenwonende familieleden of goede vrienden waarbij de nauwe band met de werknemer ook objectief is vast te stellen. Het is maar net hoe de nauwe band met de werknemer wordt gedefinieerd. Ik zie echter veel meer in de mogelijkheid van de keuzekaart. GroenLinks zal samen met mijn fractie op dit punt een amendement indienen waarmee de mogelijkheid van een keuzekaart naast de reeds genoemde kring van rechthebbenden wordt beoogd. Ik ben zeer benieuwd naar de reactie van de minister hierop, zeker gelet op de stukken die wij eerder hebben gewisseld naar aanleiding van de motie van GroenLinks. Ik ben van mening dat de uitleg onvoldoende is en de keuzekaart wel tot de mogelijkheden moet behoren.

Uit alle stukken blijkt duidelijk dat de minister niet voornemens is om het recht op langdurend zorgverlof ook van toepassing te verklaren op zelfstandigen en vrije beroepsbeoefenaren. De minister is de mening toegedaan dat er bij deze beroepsgroepen geen sprake is van gezagsverhouding en arbeidsverplichting. Mijn fractie vindt die argumentatie onvoldoende. Wij horen dan ook graag een antwoord van de minister op deze vraag.

In het wetsvoorstel wordt gesproken over clausulering op het verlofrecht. De werkgever zou het verlof moeten kunnen weigeren als er sprake is van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de werknemer daarvoor zou moeten wijken. Wij achten het zo goed als

ondenkbaar dat in geval van een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder zwaarwegende bedrijfsbelangen in redelijkheid en billijkheid prevaleren boven de zorgbehoefte van deze zorgbehoevenden. De PvdA-fractie kan zich niet vinden in deze clausule. Ik verwijs hierbij naar het recht op ouderschapsverlof dat ongeclausuleerd is. Ik wil hierover een goede en gemotiveerde uitleg van de minister hebben zodat ik niet alsnog moet besluiten om een amendement in te dienen om de geclausuleerdheid uit het voorstel te halen.

Het is bezwaarlijk dat het moeizaam bereikte compromis over afwijkingmogelijkheden voor sociale partners bij de Wet arbeid en zorg nu als vanzelfsprekend uitgangspunt wordt genomen. Er valt immers ten aanzien van langdurend zorgverlof, waarbij het gaat om zeer ernstige situaties in de persoonlijke sfeer, veel voor te zeggen om uit te gaan van dwingend recht. Ik verwijs naar het amendement dat wij met de fractie van GroenLinks hebben ingediend. De woordvoerder van de fractie van GroenLinks zal hier in haar termijn nader op ingaan.

De PvdA-fractie is blij met deze wettelijke regeling. Wij zouden echter nog blijer zijn als de minister onze amendementen overneemt. Wij zijn benieuwd naar zijn reactie op wat ik heb gezegd. Een goede wettelijke regeling voor langdurend zorgverlof waarin het recht op verlof duidelijk wordt vastgelegd, is essentieel voor een goede verdeling van arbeid en zorg en kan absoluut een impuls geven tot een grote mate van emancipatie van zowel vrouwen als mannen.

□

De heer **Van der Vlies** (SGP): Voorzitter. Het is inmiddels 3,5 jaar geleden dat de Wet arbeid en zorg werd behandeld. Bij die gelegenheid heb ik er nog eens op aangedrongen dat er een regeling moest komen voor langdurend zorgverlof. Dat was niet de eerste keer dat ook de SGP-fractie daarvoor pleitte. Twaalf jaar geleden, op 2 december 1992, heeft de SGP-fractie bij de behandeling van de begroting van SZW een motie ingediend waarin werd gevraagd om wat nu voorligt. Het ging niet om de details, maar om de grondgedachte. De motie was ook ondertekend door de leden Gerritse,

Van Zijl, Kamp, Schutte, Schimmel, Rosenmöller en Leerling. Het is wel aardig om die namen hier nog eens te noemen. Deze kamerbreed aanvaarde motie toont aan dat er al jarenlang een wens bestaat voor een goede verloffregeling voor langdurend zorgverlof.

Het zorgverlof moet het belang dienen van de zorg voor een zieke naaste. Er wordt onderstreept dat daar de nadruk op ligt. Op deze manier kan een concrete bijdrage worden geleverd aan het voorkomen van overbelasting van mantelzorgers. Het kan ook voorkomen dat uiteindelijk een ziekenhuis- of verpleeghuisopname moet volgen. Ik hoop dat de regering deze benadering, waarin de zorg voor de medemens vooropstaat, deelt. Ik maak deze opmerking omdat de regering bijvoorbeeld in het beleidskader heeft gesteld dat langdurig zorgverlof nodig is om de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van vrouwen te bevorderen. Dat is natuurlijk ook een doel waarover wij in dit huis vaak spreken, maar bij het langdurige zorgverlof lag het accent meer op de zorg dan op de arbeid en ging het hooguit om de combinatie van beide. Voor mijn fractie liggen dus niet zozeer emancipatoire overwegingen aan dit wetsvoorstel ten grondslag, als wel de zorg voor onze langdurig of zelfs terminaal zieke medemens.

In 2001 is er een rapport van het SCP met als titel "Vrij om te helpen" uitgekomen. Dit bevat een verkenning naar de mogelijkheden voor betaald langdurig zorgverlof. Een opvallende uitkomst van dit onderzoek is dat er voor verlof om geruime tijd voor verwanten te kunnen zorgen die om gezondheidsredenen hulp nodig hebben, zeer veel belangstelling blijkt te bestaan. Bijna 1 miljoen mensen zouden een beroep op een dergelijke regeling willen doen. Dat zijn er nogal wat, zorgverlof zal dus in een maatschappelijke behoefte voorzien.

De financiering van langdurig zorgverlof heeft een merkwaardige ontwikkeling laten zien. In eerste instantie werd er aangesloten bij de systematiek van de financiering van de loopbaanonderbreking, waarbij 70% van het minimumloon wordt uitgekeerd. Vervolgens werd er bij nota van wijziging geanticipeerd op de levensloopregeling, die per 1 januari 2004 van kracht zou worden. De invoering van die

## Van der Vlies

regeling werd echter uitgesteld als gevolg van het sociaal akkoord van 14 oktober 2003. Deze historische datum van verbodering van kabinet en sociale partners is vandaag precies een jaar geleden. Het kan verkeren, maar wij blijven naar verbodering streven. Ja toch?

Minister **De Geus**: Zo is het!

De heer **Van der Vlies** (SGP): Vandaag behandelen wij eindelijk het wetsvoorstel, maar het is nog steeds onduidelijk hoe de levensloopregeling er precies uit gaat zien. Dit was een van de redenen om ons vooralsnog tot de eerste termijn hiervan te beperken. Er kan bij de behandeling die op 1 november aanstaande voorzien is, immers nog van alles gebeuren. Wel wordt met dit wetsvoorstel de financieringsregeling voor loopbaanonderbreking afgeschaft. Er is overigens op dit punt een amendement.

Het is voor onze fractie niet duidelijk wat de gevolgen zijn voor degenen die ervoor kiezen, niet aan de levensloopregeling mee te doen maar te sparen via de spaarloonregeling. Klopt het dat zij geen aanspraak op betaald verlof kunnen maken? En zo ja, vindt de regering dit dan verantwoord? Hierbij komt dat degenen die wél kiezen voor deelname aan de levensloopregeling, maar die nog jong zijn en nauwelijks een tegoed hebben kunnen opbouwen, ook in problemen komen. Het is in onze visie bovendien niet terecht dat langdurig zorgverlof voor de verzorging van een stervende een geclausuleerd recht is; het bedrijfsbelang kan het verlofrecht blokkeren. Bij de zorg voor stervenden is een afdwingbaar recht in onze gedachtegang meer op zijn plaats. Misschien zal de regering erop wijzen dat hierin wel door goed werkgeverschap zal worden voorzien, dat het toch niet wel denkbaar is dat een verantwoord functionerende werkgever een werknemer die hem een dergelijke vraag voorlegt, de deur wijst. Maar je formuleert een wet niet voor alle gevallen waarin het goed gaat, maar juist voor het onverhoopte conflict. Vandaar dat mijn gedachten ernaar uitgaan ± ik hoorde het mevrouw Stuurman ook zeggen ± om de clausulering te schrappen en er een afdwingbaar recht van te maken.

Er zijn nog verdere begrenzingen aangebracht, namelijk dat het zorgverlof ten hoogste 18 weken

mag duren, dat het slechts voor een deel van de arbeidsduur kan gelden etc. Graag een nadere toelichting op de keuzes die de regering gemaakt heeft. Er zijn nogal wat situaties denkbaar waarin die voorwaarden op bezwaren kunnen stuiten. Ik erken dat dat altijd zo is als je een grens trekt, waar die ook ligt. Je kunt je evenwel afvragen of door verlegging van de grens niet meer gevallen bediend kunnen worden en de regeling ook voor andere mensen kan gelden, mensen waarvoor zij in onze visie vooral bedoeld is. Daarbij kun je denken aan een enig kind dat zorg verleent aan een vader of moeder. Die zorgverlening kan maanden duren. Dan moet de mogelijkheid om die zorg te verlenen ook geschapen worden.

□

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Voorzitter. Het zal duidelijk zijn dat ook de fractie van GroenLinks een wetsvoorstel voor langdurend zorgverlof op zichzelf bijzonder belangrijk vindt. Aan langdurend zorgverlof is grote behoefte. Dat blijkt uit de uitstekende onderzoeken van het Sociaal en cultureel planbureau. De belasting van mantelzorgers blijkt erg groot te zijn. Met de nieuwe Wet op de maatschappelijke ondersteuning dreigt die nog groter te worden. De meerderheid van de werknemers werd in de afgelopen twee jaar geconfronteerd met onverwachte zieken in hun omgeving en had behoefte aan verlof. In de helft van de gevallen ging het daarbij om zorg voor langdurig zieken, om mensen met een levensbedreigende ziekte. 40% van de mensen die voor een langdurig zieke zorgt, neemt geen verlof op, terwijl die mensen dat wel graag willen. Wij hebben het vandaag dus echt over een grote groep mensen.

10% van de mensen die nu voor een zieke zorgt, vindt die verzorging erg zwaar. Het is dan ook geen wonder dat 8% van hen overbelast raakt en dat 5% zich ziek meldt. Vrouwen vinden de combinatie van zorg en werk zwaarder dan mannen en dat blijkt voor een deel te komen doordat vrouwen meer mensen kennen waarvoor zij langdurig willen zorgen.

Als er langdurend betaald verlof zou zijn, zou 60% van de mensen die zorgen voor iemand met een

levensbedreigende ziekte dat verlof opnemen. Gemiddeld zou men graag twee dagen per week verlof opnemen voor een periode van ongeveer vier maanden. Kortom, er is grote behoefte aan langdurend zorgverlof bij een grote groep Nederlanders.

De regering vindt het ook een belangrijk onderwerp. Zij wil daarom een regeling treffen. Tegelijkertijd is het ons niet echt duidelijk of de regering dat wel meent, of zij dus echt een regeling wil. Dat blijkt in ieder geval nog niet uit het voorstel dat nu voor ons ligt. Het voorstel dat nu aan de orde is voorziet namelijk niet in betaling bij verlof. De regering komt met een spaarregeling via de levensloop. Dat is een fundamentele aantasting van de oorspronkelijke gedachte. Een eerste probleem is dat bijna alles via de levensloopregeling moet worden betaald, een schamele regeling en het geld voor de maximaal twaalf weken moet je zelf opsparen. Uit de regeling moet van alles betaald worden: het prepensioen, de loopbaanonderbreking, het korter verlof, het langer verlof en eventueel het ouderschapsverlof. Al die mogelijkheden van verlof moeten betaald worden met dat ene regelingetje. Dat lukt natuurlijk niet. Als de regering langdurend zorgverlof van groot belang vindt, moet daarvoor een aparte regeling komen.

Een misschien nog groter probleem is dat het verlof onbetaald is. Je moet er zelf voor sparen. Dan is er geen betaling, maar een sigaar uit eigen doos. Hebben mensen daar wel behoefte aan? Als het langdurend zorgverlof niet betaald wordt, neemt de belangstelling daarvoor sterk af. Dat blijkt uit de onderzoeken van het SCP. 83% van de mensen die voor langdurig zieken zorgen hebben geen behoefte aan een spaarregeling en 86% van deze mensen hebben geen behoefte aan loopbaanonderbreking. Waarom niet? Er waren toch zoveel mensen die langdurend zorgverlof wilden. Het antwoord is dus: het inkomensverlies is te groot en daarom is het niet te doen. Dat blijkt ook uit de emancipatie-effectrapportage van de levensloop. Zonder een deugdelijke betaling is er nauwelijks belangstelling voor dit soort regelingen en precies zo'n regeling wil de regering met dit wetsvoorstel introduceren. Curieus! Hoe beoordeelt de minister al die onderzoeken die laten zien dat

## Tonkens

een verlofregeling heel belangrijk is, maar dat die alleen maar werkt als de regeling goed betaald wordt? Ik hoor hier graag een reactie op, te meer omdat wij het in het kader van het emancipatiebeleid van vrouwen en mannen over deze regeling hebben. Mannen blijken pas belangstelling voor een verlofregeling te hebben, als deze regeling betaald is. Als je dus iets wilt doen aan de ongelijke zorgbelasting tussen mannen en vrouwen, dan zul je een fatsoenlijk betaalde regeling moeten hebben. Hoe ziet de minister dit? Hij wil toch ook dat mannen meer gaan delen in de zorg?

Uit onderzoek blijkt overigens dat die betaling niet per se heel hoog hoeft te zijn. Zelfs als de betaling maar 70% van het minimumloon is, wil nog 80% van de mensen wel van de verlofregeling gebruikmaken. Het gaat dus niet om een idioot dure regeling, maar wel om een fatsoenlijke betaling. De minister zal begrijpen dat wij er daarom op aandringen dat er alsnog een fatsoenlijke betaling in de wet wordt opgenomen. Een mogelijkheid daarvoor is een zorgverlofkorting, analoog aan de ouderschapsverlofkorting in het wetsvoorstel inzake levensloop, prepensioenen en dergelijke. Is de minister bereid om de zorgverlofkorting daar ook in op te nemen en daarmee in ieder geval een minimale collectieve betaling te regelen?

De vraag is nog voor wie mensen mogen zorgen. In het wetsvoorstel staat: voor ouders, kinderen en partners met een levensbedreigende aandoening. Wij hebben er echter al eerder op gewezen dat veel mensen niet in zo'n situatie leven en dat zij ofwel geen kinderen ofwel geen partner hebben. Bovendien hebben sommige mensen geen ouders meer. In de moderne samenleving heb je veel alleenstaanden, homoseksuelen zonder kinderen en andere kindlozen. Daarom hebben wij eerder voorgesteld om een keuzekaart te maken waarop mensen zelf kunnen aangeven wie hun relevante naasten zijn. Misschien zijn dat wel vriendinnen, vrienden, zussen, broers of burens. Ik heb uit de stukken begrepen dat de regering hier geen principiële bezwaren tegen heeft, maar vooral of eigenlijk uitsluitend praktische omdat zij niet weet hoe je kunt vaststellen wat de relevante anderen zijn. Hiervoor is de keuzekaart evenwel bedoeld. Met de

keuzekaart leg je zelf van te voren vast wie jouw relevante anderen zijn. Je kunt dan dus niet voortdurend roepen dat er nog een andere relevante andere is. Op de keuzekaart kun je, naar analogie van het Brinta-gezin, vijf mensen aanwijzen. Dat kunnen partners, ouders en kinderen zijn, maar het kunnen ook andere mensen zijn. Ik hoor hier graag een reactie van de minister op. Het lijkt mij heel goed te doen. Ik heb samen met de PvdA een amendement gemaakt om dit te regelen als alternatief voor de mensen die in het wetsvoorstel zijn aangewezen.

De in het wetsvoorstel voorziene periode van zes keer de arbeidsduur vinden wij erg kort. Uit onderzoek blijkt ook telkens dat die periode langer moet zijn. Het zorgen voor iemand met een levensbedreigende ziekte duurt langer dan 6 of, als je het in deeltijd opneemt, 12 weken. Het duurt gemiddeld namelijk 17 weken. Het is dus van belang dat daar echt een ruimere regeling voor komt. Hier hebben wij samen met de PvdA een amendement voor voorbereid.

De heer **De Wit** (SP): Ik wil nog een vraag stellen over de keuzekaart. U creëert een keuzemogelijkheid voor vijf personen, maar die keuze is dan wel weer aan een bepaalde periode gebonden. In het debat is nu al tot uitdrukking gekomen dat je eigenlijk nooit dingen kunt voorspellen, zeker niet als het gaat om levensbedreigende ziektes. In een terminaal stadium is een en ander wel enigszins te voorzien. De vraag is evenwel hoe het moet, als zich in de periode waarin de keuzekaart nog loopt, opeens iets nieuws voordoet. Kun je de keuzekaart dan nog wijzigen of bijstellen?

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): De keuzekaart kan eenmaal in de drie jaar gewijzigd worden. Men moet vijf personen aanwijzen; mensen die je echt nastaan en voor wie je wilt zorgen. Dat zijn niet iedere week anderen. Ik weet heel goed wie mijn allerbeste vriendin is en ik denk dat zij dat nog heel lang blijft.

De heer **De Wit** (SP): Ik geef een voorbeeld. Het is niet persoonlijk bedoeld, maar stel dat u uw ouders heeft uitgesloten omdat u daar bonje mee heeft. Als een van je ouders ernstig ziek wordt, zie je vaak dat de relatie verandert en dat je geneigd

bent, om zand over het verschil van mening te gooien. Heeft u dan geen probleem? U zou dan voor de zieke ouder willen kiezen, maar dat kan niet omdat de keuzekaart pas na drie jaar gewijzigd kan worden.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Het is geen "alles moet kunnen"-kaart. Het is ieders verantwoordelijkheid om een verstandige keuze te maken. Als je dat te ingewikkeld vindt, kan je de optie van het wetsvoorstel volgen. Dan geldt het zorgverlof voor ouders, partner en/of kinderen. Ik zie het probleem wel, maar je mag mensen met een keuzekaart ook niet voortrekken.

Een recht moet ook een echt recht zijn. Met het oog daarop hebben wij twee problemen met het huidige voorstel. Het eerste is dat het recht niet afdwingbaar is, zoals dit wel het geval is bij het ouderschapsverlof. Ook anderen hebben hierover gesproken.

Het tweede probleem is dat dit recht niet onderuitgehaald mag kunnen worden door afspraken tussen sociale partners via de cao, de OR of de personeelsvertegenwoordiging. Cao-afspraken mogen nooit wettelijke regelingen voor werknemers verslechteren. In dit wetsvoorstel wordt dit echter wel mogelijk gemaakt. Oorspronkelijk was dit ook geen onderdeel van de wet, maar dit is er later ingekomen via het amendement-Örgü/Dankers inzake het kortdurend zorgverlof. Dit betekende een verslechtering voor de werknemer. Wij vinden dit geen vooruitgang en daarom stellen wij voor om dit weer te schrappen. De wijziging zat oorspronkelijk in de wet voor het kortdurend zorgverlof, maar met een beroep op de rechtsgelijkheid is dit ook in dit wetsvoorstel opgenomen. Wij gaan er nog steeds van uit dat een recht een recht is en dat via de cao verbeteringen kunnen worden aangebracht, maar geen verslechteringen. Samen met de fractie van de PvdA hebben wij een amendement ter zake ingediend. Ik hoor daar graag de reactie van de minister op.

Voorzitter. Wij hopen dat er nog een echte regeling voor langdurend zorgverlof komt. Zeker met het oog op de komende vergrijzing is het van groot belang dat werknemers het recht krijgen om langdurend voor hun naasten te zorgen wanneer die een levensbedreigende ziekte hebben.

□

Mevrouw **Koomen** (CDA): Voorzitter. Uitgangspunt voor de leden van de CDA-fractie is dat iedere werknemer in ons land in de gelegenheid moet worden gesteld om in geval van een levensbedreigende of terminale ziekte voor zijn of haar kind, partner of ouder te zorgen. De behandeling van dit wetsvoorstel kent een lange geschiedenis die is begonnen in 2001. Tijdens de behandeling van de Wet arbeid en zorg is er een motie aangenomen die het kabinet oproep met voorstellen te komen om een wettelijk recht op langdurend zorgverlof te realiseren. Op 16 november van dat jaar heeft het kabinet zijn standpunt kenbaar gemaakt dat er een geclausuleerd recht op langdurend zorgverlof mogelijk is voor de zorg voor een terminaal kind, partner of ouder van maximaal zes weken fulltime of twaalf weken parttime. Dit verlof zou gefinancierd worden via de Finlo-regeling.

Op 2 oktober vorig jaar ontving de Kamer een tweede nota van wijziging waarmee de financieringsregeling onder dit wetsvoorstel werd geschrapt. In de nota naar aanleiding van het verslag geeft de minister aan dat de financiering van dit wettelijk verlof bekostigd kan worden vanuit de levensloopregeling. Maar die levensloopregeling is er nog niet. Sterker nog, dat wetsvoorstel moet nog behandeld worden in de Kamer en ziet pas het licht per 1 januari 2006. De CDA-fractie ziet de behandeling van het voorliggende wetsvoorstel dan ook in zeer nauwe relatie met de behandeling van het wetsvoorstel introductie levensloopregeling. Graag horen wij van de minister hoe dit wetsvoorstel ingebed zou kunnen worden in de levensloopregeling die per 2006 het licht ziet. Wanneer wil de minister dit wettelijk recht op langdurend zorgverlof in laten gaan? De levensloopregeling zal pas per 1 januari 2006 haar bestaan kennen en werknemers hebben bij aanvang niet meteen een kapitaal om verlof uit te financieren. Ik kan mij zo voorstellen dat de meeste mensen pas op zijn vroegst per 1 januari 2007 voldoende geld bij elkaar gespaard kunnen hebben om opname van dit wettelijk recht op langdurend zorgverlof te kunnen financieren. Hoe kijkt de minister hier tegenaan?

Mijn fractie wil vervolgens nog drie punten aandragen.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Voorzitter. Ik heb tijdens mijn inbreng aangegeven hoe wij de tussenperiode ingevuld willen zien. Mevrouw Tonkens heeft dat ook gedaan. Mevrouw Koomen geeft duidelijk aan hoe het zit met de levensloopregeling. Wij vinden het recht op zichzelf al heel belangrijk. Daar heb ik mevrouw Koomen nog geen uitspraak over horen doen. In hoeverre kan zij instemmen met een tijdelijke oplossing voor de periode totdat de levensloopregeling ingaat?

Mevrouw **Koomen** (CDA): Daar zijn wij het niet mee eens. Wij zijn het eens met het schrappen van de Finlo-regeling. Wij zouden dit graag op de een of andere manier ingebed zien in de levensloopregeling. Ik wacht graag af hoe de minister ertegenaan kijkt.

Voorzitter. Ik wil dus drie punten aandragen. Ten eerste heeft de CDA-fractie zich serieus afgevraagd of dit wettelijk recht nu echt nodig is. Dit zou namelijk geen wet van Meden en Perzen moeten zijn. Dit wettelijk recht op langdurend zorgverlof geldt alleen in heel specifieke gevallen, bij een partner, kind, pleegkind of ouder die levensbedreigend ziek of terminaal is, mag dit recht opgeëist worden. Zou het niet ongelofelijk treurig zijn als werkgevers in deze situaties niet vanuit hun gevoel van goed werkgeverschap de mogelijkheid bieden aan hun werknemer om bij hun dierbare te zijn? Denkt de minister overigens niet dat dit in de praktijk al op zeer harmonieuze wijze, individueel op maat gesneden door werkgever en werknemer samen wordt opgelost? De CDA-fractie hoort namelijk uit het veld dat juist in dit soort situaties er altijd voor beide partijen zeer bevredigende en vaak gewoon doorbetaalde mogelijkheden gecreëerd worden. Dit zou wat onze fractie betreft boven alles moeten gelden. Als de werkgever en de werknemer hier samen een afspraak over hebben gemaakt, is dit het allerbelangrijkste.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Wat wilt u hier eigenlijk mee zeggen? Als het in de praktijk goed geregeld wordt, is een wet een prima instrument dat niemand kwaad doet. Als u gelijk hebt, heeft niemand er

last van, want het gebeurt toch goed. Een ander punt is dat in deze wet het recht nogal beperkt is. Het is een geclausuleerd recht, een recht dat in de cao's nog slechter gemaakt kan worden. Wat vindt u hiervan?

Mevrouw **Koomen** (CDA): U zult uit mijn verdere betoog vernemen hoe mijn fractie hier tegenover staat en waarvoor ik ten slotte zal pleiten. Een van de uitgangspunten van mijn fractie is om vooral geen onnodige wet- en regelgeving te creëren. Zo hebben wij ook tegen dit wettelijke recht op langdurend zorgverlof aangekeken. Ik heb aan de minister een aantal vragen over de praktijk. Wellicht kunt u de rest van mijn verhaal afwachten en eventueel daarna hierop terugkomen.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): U zegt geen onnodige wetgeving te willen. U zegt ook dat een en ander meestal wel gebeurt. Als er echter per jaar 20 mensen zijn die dit verlof niet van hun werkgever krijgen, is dat voor u voldoende reden om een wet op te stellen?

Mevrouw **Koomen** (CDA): Wel om er iets over vast te leggen. U zult aan het eind van mijn betoog horen hoe wij dit het liefst willen doen.

De CDA-fractie is ten tweede van mening dat als hierover iets in cao's is geregeld, dus afspraken tussen werkgevers en werknemers, dit ook uitstijgt boven de wet. Het zogenaamde driekwart dwingend recht van cao's moet hierin leidend zijn. Waar dit nog niet in cao's is geregeld, zou de minister moeten oproepen om daar daadwerkelijk gestalte aan te geven. Is de minister daartoe bereid?

In de nota naar aanleiding van het verslag staat dat de verwachting is dat 33.000 werknemers jaarlijks gebruik zullen maken van deze regeling. Betekent dit nu dat er jaarlijks 33.000 werknemers worden geconfronteerd met een ernstige, levensbedreigende ziekte bij hun partner, kind of ouder, maar van wie de wens om verlof op te nemen, wordt geboycot door hun werkgever? Zijn er zoveel mensen die dit verlof niet voor elkaar krijgen bij hun werkgever? Of zijn er jaarlijks 33.000 werknemers die hebben aangegeven, interesse te hebben in het opnemen voor verlof om deze reden en krijgt een klein aantal daarvan het niet van de werkgever? Graag een verduidelij-

## Koomen

king van deze cijfers, want het is mijn fractie niet helder geworden, zeker niet in relatie tot de signalen die wij hierover ontvangen uit het veld, waarover ik zojuist al sprak.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): U refereert aan de cao. Wilt u dat de regeling dan positiever is of is het ook mogelijk dat zij nadelig is ten opzichte van wat er nu bij wet wordt voorgesteld?

Mevrouw **Koomen** (CDA): Het liefst natuurlijk ten positieve. Ik ga er wel van uit dat werkgevers en werknemers afspraken maken over deze vormen van verlof, in deze ernstige situatie, die ten goede komen van de werknemer.

Ten derde vinden wij dat in gevallen waarin een werknemer wordt geconfronteerd met een levensbedreigende of terminale ziekte van zijn of haar kind, partner of ouder, de mogelijkheid moet bestaan om voor langere tijd zeer flexibel voor zijn of haar dierbare te zorgen. Het zou echt de treurnis ten top zijn als mensen dit ontnomen wordt. Dat gaat wat mijn fractie betreft al het menselijke te boven. Als dit in de praktijk plaatsvindt, vindt mijn fractie het buitengewoon jammer dat wij dit niet meteen in 2001 hebben geregeld, want dan hebben wij vele mensen gedurende ruim drie jaar in de kou laten staan. Dat vinden de leden van de CDA-fractie een afschuwelijk idee. Dit is zelfs zo'n fundamenteel menselijk recht dat het in het Burgerlijk Wetboek zou moeten worden opgenomen, in het arbeidsrecht als een van de onderdelen van een arbeidsovereenkomst. Hoe kijkt de minister hier tegenaan? Is hij bereid om dit snel in het Burgerlijk Wetboek te regelen?

De CDA-fractie hoopt dat deze mensen straks op basis van het Burgerlijk Wetboek en via de levensloopregeling betaald, flexibel verlof op kunnen nemen om voor hun dierbare te zorgen en dat tot die tijd de werkgevers en werknemers, al dan niet via cao's, er in goed overleg via maatwerk samen uitkomen.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): U verrast mij door uw opmerking aan het eind dat u langdurend zorgverlof een zo fundamenteel recht vindt dat het in het Burgerlijk Wetboek moet worden opgenomen. Welke betaling moet daar minimaal voor gelden?

Mevrouw **Koomen** (CDA): Ik heb al gezegd dat dit via de levensloopregeling betaald kan worden.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Hoe hoog moet het bedrag zijn? Het minimumloon, 70% daarvan of 70% van het salaris?

Mevrouw **Koomen** (CDA): De levensloopregeling voorziet in een spaarmogelijkheid op basis van het eigen salaris met een maximum van 12% bruto per jaar. De CDA-fractie is van mening dat voor opname van gelden uit de levensloopregeling een maximale flexibiliteit moet gelden. Men kan bijvoorbeeld aangeven dat men het salaris volledig uitbetaald wil krijgen of dat men toekan met 50% van het salaris, of met 70% van het salaris, of misschien met minder of meer. Binnen de levensloopregeling moeten individuele keuzes kunnen worden gemaakt. Ik verbind daaraan dus geen minimum of maximum. Dat is afhankelijk van het salaris en van hetgeen men op dat moment nodig heeft.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Mevrouw Koomen is er erg voor en vindt het heel belangrijk, maar de mensen moeten er zelf voor sparen. Zij wil het via de belasting voordelig maken, maar ze heeft er geen cent voor over.

Mevrouw **Koomen** (CDA): De levensloopregeling is volgens het voorstel een interessante fiscaal gefaciliteerde regeling om te sparen. Daarnaast heeft het CDA er nooit een geheim van gemaakt dat het ervan uitgaat dat de levensloopregeling een onderdeel wordt van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Wij hopen dat de vakbonden er bij de werkgevers op aandringen dat zij ook hun deel daaraan bijdragen. Door de overheid en de werknemer, en naar ik hoop ook door de werkgever, wordt dus gespaard volgens de levensloopregeling, en deze kan op basis van een vrije keuze en op momenten die men zelf uitkiest, flexibel worden ingevuld. Men praat dus niet meer over zes weken fulltime of twaalf weken parttime.

De heer **De Wit** (SP): Voor wie gaat dat volgens de CDA-fractie gelden? Wie kan die levensloopregeling betalen? Is het langdurend verlof, waar wij nu over spreken, dan niet

alleen maar voor de rijken weggelegd?

Mevrouw **Koomen** (CDA): Nee, dat is heel nadrukkelijk niet het geval. Uit onze berekeningen blijkt dat iedereen eraan kan deelnemen. In de voorstellen staat dat de betalingen van VUT- en prepensioenpremies per 1 januari 2006 verdwijnen. Dat geld komt al vrij, ook aan de zijde van de werkgever. Op dat moment is het salaris nog niet eens aangetast. Bovendien kan ook in tijd worden gespaard, door overuren, door extra uitkeringen, noem maar op. Volgens onze berekeningen en onderzoeken is het een brede regeling die voor iedereen toegankelijk is.

De heer **De Wit** (SP): Ik geef een voorbeeld. Ik ben een jonge werknemer en ik spaar volgens het voorbeeld. Ik heb uit het spaarpotje omscholing betaald. Vervolgens wordt mijn kind levensbedreigend ziek. Wat dan?

Mevrouw **Koomen** (CDA): Wij kunnen hier wel theoretische discussies gaan voeren ...

De heer **De Wit** (SP): Daar moet bij de voorstellen wel rekening mee gehouden worden.

Mevrouw **Koomen** (CDA): Het wetsvoorstel over de levensloopregeling moet nog worden behandeld. Wij zijn er blij mee dat het tweede deel van dit debat na de behandeling van het wetsvoorstel over de levensloopregeling wordt behandeld. Naar onze maatstaven voorziet de levensloopregeling ook in kredietfaciliteiten; er zijn meer mogelijkheden. Het lijkt mij echter niet opportuun om nu het volledige debat te voeren over de levensloopregeling. De levensloopregeling is een financieringsregeling voor dit wettelijk recht. Wij zien daar een heel nauwe relatie mee en willen de behandeling daarvan dan ook opschorten tot na de behandeling van het wetsvoorstel over de levensloopregeling. Als wij niet precies weten hoe de levensloopregeling er straks exact uit ziet, praten wij nu een beetje ins Blaue hinein.

De heer **De Wit** (SP): Is het ook niet "ins Blaue hinein" om erop te gokken dat het CDA-voorstel voor de levensloopregeling wordt aangeno-

## Koomen

men? Moet bij zorgvuldige wetgeving geen rekening worden gehouden met de kans dat het niet gebeurt en dat een voorziening moet worden getroffen voor langdurig zorgverlof, met de financiering erbij alstublieft?

Mevrouw **Koomen** (CDA): Wij gaan ervan uit dat de levensloopregeling er wel degelijk komt. Wij hebben echter niet voor niks gevraagd om de behandeling van de financieringsregeling en de stemmingen daarover uit te stellen tot na het debat over de levensloopregeling.

### Voorzitter: Verburg

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Ik ben helemaal perplex. Ik heb even tot mij door laten dringen wat u gezegd hebt en daarin merk ik een aantal tegenstrijdigheden op. U zegt dat de wet niet zo nodig is, omdat in de praktijk blijkt dat veel mensen het kunnen bespreken met de eigen werkgever en er eigenlijk weinig problemen zijn. Vervolgens zegt u dat langdurend zorgverlof maar in de cao geregeld moet worden. Tot slot zegt u dat het in het Burgerlijk Wetboek moet worden opgenomen. Ik ben echt helemaal de kluts kwijt. Ik hoop dat u mij de kluts terug kunt geven.

De **voorzitter**: Dat zou kunnen als u een scherpe vraag stelt.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Daar kom ik op, voorzitter.

Mevrouw Koomen, waarom bent u geen voorstander van het voorgestelde wettelijke recht waarover wij nu al een uur praten? Waarom zegt u niet: oké, prima verhaal, wij zijn er voor? Waarom kiest u voor een omweg om uiteindelijk bij het Burgerlijk Wetboek uit te komen? Daar zie ik niets in.

Mevrouw **Koomen** (CDA): Voor de CDA-fractie is het duidelijk. Het gaat hierbij om specifieke en vaak zeer trieste situaties waarvan wij in eerste instantie menen dat werkgevers en werknemers er samen uit moeten kunnen komen. Het liefst zouden wij zien dat dit werd vastgelegd in cao's, want dan weten werknemers waar zij aan toe zijn.

Ik heb de minister gevraagd wat de feitelijke problemen op de werkvloer zijn. Ons hebben daarover namelijk geen signalen bereikt. Als

dat wel het geval is, erkennen wij dat er een fundamentele recht moet zijn voor werknemers om thuis bij hun dierbaren te kunnen zijn. Wij stellen voor dat recht vast te leggen in het Burgerlijk Wetboek. De financiering zou onzes inziens ingebed moeten worden in de levensloopregeling. Ik hoor graag hoe de minister daar over denkt.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Ik zie het verschil niet met het wetsvoorstel en het opnemen van het recht in het Burgerlijk Wetboek. U kunt mij daar niet van overtuigen, maar laten wij de reactie van de minister afwachten.

□

Mevrouw **Örgü** (VVD): Voorzitter. Om arbeid en zorg te combineren, heeft de fractie van de VVD de afgelopen jaren pleit voor meer kinderopvangplaatsen en verlofsparen. De verschillende verlofregelingen zijn naar onze mening de verantwoordelijkheid van de sociale partners. De samenleving verandert. Er komen meer vrouwen op de arbeidsmarkt en er zijn meer mannen die zorgtaken op zich nemen. Kortom, er is meer variatie voor mannen en vrouwen om werken en zorgen te combineren.

Er is op dit terrein veel gebeurd. De Wet aanpassing arbeidsduur is ingevoerd, verlofsparen is mogelijk gemaakt, de toestandkoming van de Wet arbeid en zorg is voor een groot deel afgerond. Daarnaast is de Wet kinderopvang in de Kamer behandeld. Wij zijn nu beland bij het langdurend zorgverlof.

De zorg voor terminale patiënten vraagt grote inspanning van degene die hulp biedt. Dat geldt ook voor werknemers die zorg bieden aan hun kind, partner of ouder met een levensbedreigende ziekte. Dergelijke hulp is ingewikkeld, omdat deze zowel huishoudelijke hulp als verzorging en begeleiding omvat. Deze zware belasting kan tot overbelasting en ziekteverzuim leiden. Deze situatie is zowel voor werknemers als werkgevers zeer problematisch. De VVD-fractie onderschrijft het belang van stervensbegeleiding en de zorg voor een kind, partner of ouder met een levensbedreigende ziekte. Naar onze mening gaat dit direct de sociale partners aan.

De VVD-fractie meent dat bestaande mogelijkheden reeds voldoen aan de behoefte om langdurend zorgverlof op te nemen. Verzorging en begeleiding van een zieke naaste gebeurt in de praktijk al op grote schaal. Verschillende modaliteiten worden daarbij gehanteerd, zoals voltijd verlof, deeltijd verlof, aangepaste werktijden, onbetaald of gedeeltelijk betaald verlof, waarbij veelal voor een deel gebruik wordt gemaakt van gespaarde vakantiedagen. Het creëren van verlofrechten zou onderdeel moeten zijn van centraal arbeidsvoorwaardenoverleg. Afspraken zouden het best op bedrijfsniveau kunnen worden gemaakt. Een wettelijk recht staat maatwerkoplossingen in de weg. De situaties waarom het gaat, zijn zo bijzonder dat zij maatwerk vragen. Zij vragen niet om een algemene wet zoals die nu voorligt.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Wat nu als men er in decentraal overleg gewoon niet uitkomt? Die situatie kan zich natuurlijk absoluut gaan voordoen. Wij kunnen alles wel op decentraal niveau neerleggen, maar er zijn voorbeelden te over dat dit gewoon niet lukt. Is het dan niet een geëigend middel om daarvoor een wettelijke regeling achter de hand te hebben? Wij hebben er zelfs een amendement over ingediend. Wij willen die wettelijke regeling handhaven en in ieder geval maatwerk mogelijk maken ten voordele van de werknemer.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Als je het zou regelen op de wijze zoals de VVD nu voorstelt, dan zou je dat in een cao met elkaar kunnen afspreken. Werkgevers en werknemers kunnen met elkaar afspraken daarover maken. Ik was nog niet klaar met mijn betoog op dit punt en wil de minister nog enkele vragen stellen. De VVD-fractie heeft geconstateerd dat er weinig problemen in het veld zijn. Wat is de reactie van de minister daarop? Dit is wellicht ook een antwoord in de richting van de PvdA-fractie.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): U weet net zo goed als ik dat niet elk bedrijf of elke werknemer onder een cao valt. Daar moeten wij ook oog voor hebben. Het is misschien niet zo'n groot percentage, maar wij hebben er wel mee te maken. Het blijft dus



## Örgü

gewoon noodzakelijk dat er een wettelijk recht is voor die gevallen waarvoor niets geregeld is.

Mevrouw **Örgü** (VVD): De VVD-fractie vindt het bij voorbaat jammer dat wij voor een dergelijk onderwerp een wettelijk recht moeten creëren. Wij vinden dat het primair de verantwoordelijkheid van de sociale partners is om hierover goede afspraken met elkaar te maken. Wij hebben hierover al vrij lang gesproken, ook als het om allerlei andere vormen van verlof gaat. Ook in dit geval geloven wij dat het op dat niveau mogelijk is.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): De VVD vindt dat het goed geregeld is, dat men het gewoon in cao's kan regelen. De VVD is toch ook de partij die altijd zegt dat de cao's niet meer algemeen verbindend moeten worden verklaard? Dan heb je daar als werknemer toch helemaal niets aan?

Mevrouw **Örgü** (VVD): Werknemers en werkgevers kunnen zelf afspraken maken over verlofregelingen. Je kunt hiervoor kiezen, maar je kunt ook andere keuzen maken. Er zijn zoveel opties en mogelijkheden als het om dit soort heel praktische zaken gaat. Dat heb ik zojuist proberen uit te leggen. Je kunt daar dus met je werkgever gewoon afspraken over maken. Dan hebben wij het niet over de omvang van de bedragen. Wij hebben het nu over concrete onderwerpen zoals het sparen van verlof, in dit geval langdurig zorgverlof.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Nu zegt u weer dat het niet via een cao hoeft, maar dat mensen gewoon met elkaar om de tafel kunnen gaan zitten. U wilt de cao's ook niet algemeen verbindend verklaren, dus die cao's kunnen eigenlijk wel worden opgeheven. Onderzoek van het SCP heeft echter laten zien dat 40% van de mensen die nu voor iemand met een levensbedreigende ziekte zorgen, geen verlof opneemt terwijl zij daar wel behoefte aan hebben. Zij kunnen de door u genoemde afspraken wel maken, maar dat doen zij niet. Waarom zouden zij dat nu niet doen?

Mevrouw **Örgü** (VVD): Wat bedoelt u daarmee?

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Ik bedoel te zeggen dat werknemers over het algemeen niet in de positie zijn om dat soort dingen van hun werkgever te vragen. Daarvoor hebben wij dus wetten, om mensen te beschermen. U doet alsof zij dat allemaal zelf kunnen regelen. Uit onderzoek blijkt dat mensen dat dus niet regelen, omdat zij het niet voor elkaar krijgen.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Ik hoor andere berichten uit de samenleving. Er gaan veel meer vrouwen werken, al dan niet in deeltijd, en steeds meer mannen nemen zorgtaken op zich. Daartoe worden allerlei afspraken neergelegd in cao's die passen in deze tijd. Ik vraag de minister ons te informeren als blijkt dat in de praktijk zich nog de nodige problemen voordoen. Het lijkt mij dat wij dit aan de sociale partners moeten overlaten. Ik vertrouw erop dat zij het onderling heel goed oplossen.

De **voorzitter**: Ik stel vast dat u elkaar niet overtuigt. De minister zal straks ingaan op de vragen. Misschien dat hij de nodige helderheid kan verschaffen.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Het wetsontwerp bepaalt dat een werknemer twee weken voor het beoogde tijdstip een schriftelijke aanvraag moet indienen en dat de werkgever binnen een week moet reageren. Waarom is voor deze werkwijze gekozen? Het verlof kan worden gespreid over 12 tot 18 weken. Waarom kan hierover niet tussentijds met de werkgever worden overlegd? Welke zwaarwegende bedrijfsbelangen zouden eventueel in die tussentijd in het geding kunnen zijn? Enkele jaren geleden heeft het kabinet toegezegd dat aan het einde van het traject arbeid en zorg de wet onderdeel wordt van het Burgerlijk Wetboek. Een motie-Van Middelkoop, waarin daarom werd verzocht, kreeg een meerderheid. Ik heb een amendement voorbereid dat dezelfde strekking heeft. Ik laat het echter liever over aan de minister omdat er nu eenmaal al een toezegging ligt. Wil hij die toezegging gestand doen?

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): U wilt het nu weer bij de sociale partners neerleggen, maar ik krijg het idee dat u de praktijk van alledag niet zo goed kent. Nu maakt u een beweging

richting Burgerlijk Wetboek. Mijn vraag is dus of u het nu wel of niet wilt regelen.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Het zal u niet verrassen dat ik dat wil. U weet dat mijn fractie al vanaf 1999 de Wet arbeid en zorg in het Burgerlijk Wetboek wil. Sterker nog, deze motie is in 1999 door mij ondertekend en toen wist de PvdA-fractie ook dat de VVD-fractie dit in het Burgerlijk Wetboek wilde. Het kabinet heeft destijds zelfs toegezegd aan de Kamermeerderheid dat die mogelijkheid zou worden geboden aan het einde van de rit. Het einde van de rit is het moment dat het langdurig zorgverlof wordt behandeld. Dat moment is aangebroken. Ik verzoek het kabinet om de motie uit te voeren. Als het dat niet doet, dan dien ik een amendement in waarmee wordt beoogd de uitvoering te realiseren. Het is dus geen verrassing.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Het gaat om uw betoog. Dat verschilt wezenlijk van uw conclusie. Waarom doet u een heel verhaal over sociale partners als de klap op de vuurpijl is dat een en ander in het Burgerlijk Wetboek moet worden opgenomen? Natuurlijk stamt die wens uit het verleden. Ik snap uw voorgaande verhaal echter geheel niet.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Ik kan alleen maar herhalen wat ik net heb gezegd. Dit punt is helemaal niet nieuw. Mijn fractie heeft de wet arbeid en zorg altijd al willen opnemen in het Burgerlijk Wetboek. Ook hetgeen daaraan voorafgaat, wil mijn fractie in het Burgerlijk Wetboek opnemen. Dat is geen nieuw standpunt.

De heer **De Wit** (SP): De vraag is natuurlijk wel: wat wilt u in het Burgerlijk Wetboek opnemen? Wilt u het wetsvoorstel erin opnemen of alleen de bepaling dat partijen het maar moeten uitzoeken, dus dat er recht bestaat op langdurig zorgverlof maar dat daarover afspraken gemaakt moeten worden tussen werkgever en werknemer? Wat wilt u in het Burgerlijk Wetboek vastleggen?

**Voorzitter: Weisglas**

Mevrouw **Örgü** (VVD): Mijn fractie wil in het Burgerlijk Wetboek

## Örgü

opnemen wat een Kamer-meerderheid daarover besluit. Het mag niet alleen gaan om het langdurig zorgverlof maar om de gehele reeks van arbeid en zorg. Arbeid en zorg bestaat niet alleen uit langdurig zorgverlof, maar ook uit een heleboel andere delen die in deze Kamer zijn behandeld sinds 1999. Nu het laatste stukje van die reeks wordt afgerond, wil de VVD-fractie alles in het Burgerlijk Wetboek.

□

De heer **De Wit** (SP): Voorzitter. Zolang ik hier rondloop, wordt gestreefd naar het wettelijk regelen van het zorgverlof. Mijn verleden gaat niet zo ver terug als dat van de heer Van der Vlies, maar ik loop toch al gauw een tiental jaren hier rond. Het is dan ook goed dat het onderwerp aan de orde is en dat getracht wordt om het langdurig zorgverlof in de wet op te nemen. Daarmee heb ik het positieve element van deze behandeling gehad. Ik vind het wetsvoorstel bekrompen en zuinig. Naar mijn idee wordt daarmee geen recht gedaan aan hetgeen in de samenleving leeft aan verlangen om het probleem rond het langdurig zorgverlof te regelen.

De bezwaren van mijn fractie zijn drieledig. Allereerst is de kring van zorgbehoevenden in het huidige wetsvoorstel te beperkt geregeld. Ook daarvan kan gezegd worden dat de bepalingen daaromtrent geen recht doen aan de vraag in de samenleving om voor een ander te kunnen zorgen op het moment dat het er echt toe doet. Ik doel dan natuurlijk op het levenseinde of levensbedreigende ziekten. De kring moet verbreed worden tot aanverwanten en bloedverwanten in de zijlijn, zoals met het amendement van mevrouw Stuurman en mevrouw Tonkens wordt beoogd.

Het tweede bezwaar geldt de periode waarin zorg verleend kan worden. Mijn fractie vindt de korte duur daarvan onmenselijk. Als iemand gedurende een periode van zes weken dat zorgverlof moet opnemen, dan kan tevoren al gezegd worden dat die periode te kort is. Volgens het wetsvoorstel kan die periode worden uitgesmeerd naar twaalf weken, maar daarmee hebben wij het dan wel gehad. Het levenseinde laat zich niet vaststellen en ook niet plannen. De periode waarin de

zorg kan worden geboden, dient te worden verruimd. Ook in dit opzicht ben ik het eens met het amendement van mevrouw Stuurman en mevrouw Tonkens.

Het grootste bezwaar zit in de financiering, namelijk het ontbreken van een collectieve financiering. In de nota van wijziging wordt de hele financiering onder het wetsvoorstel uitgehaald. De verwijzing naar de financieringsregeling loopbaanonderbreking is eruit gehaald. Het voorstel wordt gekoppeld aan de levensloopregeling. Het is maar de vraag waar wij dan uitkomen. Het zal voor een aantal mensen feitelijk onmogelijk worden om gebruik te maken van het langdurend zorgverlof. Door nu de financiering uit het voorstel te halen, wordt een soort onrecht gecreëerd. Het recht op zorgverlof heeft te maken met de beschaving in onze samenleving. Het is een recht dat door eenieder moet kunnen worden verwezenlijkt. Daarvoor is het van groot belang dat de oorspronkelijk voorstelde financiering in stand blijft. In de memorie van toelichting staat dat een collectieve financiering ongeveer 22,5 mln euro zal kosten. Dat is geen bedrag dat nergens kan worden gevonden. Wij praten hier immers veelal over veel grotere bedragen. Die 22,5 mln kan dus het probleem niet zijn.

De verwijzing naar de komende behandeling van de wet inzake vut prepensioen en levensloop is een heel bedenkelijk voorschot, zeker gezien de reacties uit de samenleving op dit voorstel. In de hoorzitting die op 11 oktober 2004 in de Kamer werd gehouden, zeiden de leveranciers van levensloopregelingen, de banken en verzekeraars, dat zij er op dit moment niets in zien. Zij willen dit product niet aanbieden. De levensloopregeling die door de CDA-fractie wordt bepleit, kan alleen worden benut door mensen die een spaarpotje kunnen maken. Er ontstaat dus een probleem. Het kan zijn dat een werknemer een spaarpotje heeft opgebouwd en een omscholing heeft betaald. Vervolgens gebeurt er iets in zijn gezin. Een kind wordt bijvoorbeeld levensbedreigend ziek. Dan is er in dit geval een probleem. Het is dan niet goed geregeld.

De minister mag ervan uitgaan dat het nog lang niet zeker is dat die regeling met betrekking tot vut, prepensioen en levensloop wordt

aangenomen conform het voorstel dat nu bij de Kamer ligt. Dat is te betwijfelen. Er moet dus op dit moment van uit worden gegaan dat er behoefte is aan een langdurend zorgverlof dat moet worden geregeld in een aparte regeling met een aparte financiering. De beste methode op dit moment is om aan te sluiten bij de financieringsregeling loopbaanonderbreking. In dit opzicht ondersteun ik het amendement van mevrouw Stuurman dus ook. Het wetsvoorstel is dus nog niet volmaakt. Via de ingediende amendementen bestaat er een mogelijkheid om dat te veranderen op het terrein van de kring, de duur en de financiering.

De afwijzingsmogelijkheid voor de werkgever van langdurend zorgverlof hoort niet in het wetsvoorstel thuis. Ik kan mij dat bij andere vormen van verlof wel voorstellen, maar hier juist niet. Hier kan het niet anders zijn dan dat de zorg voor de naaste zwaarder weegt dan het bedrijfsbelang, gelet op de koppeling aan terminale toestand of levensbedreiging. De afwijzingsmogelijkheid is een oude discussie. Die is ook bij andere vormen van zorgverlof aan de orde geweest. Ik vind dat de wet zou moeten worden aangepast zodat veranderingen bij cao alleen maar mogelijk zijn als deze ten gunste en niet ten nadele zijn van de werknemer.

□

Mevrouw **Huizinga-Heringa** (ChristenUnie): Voorzitter. De totstandkoming van een wettelijk recht op langdurend zorgverlof laat erg lang op zich wachten. De heer Van der Vlies van de SGP is blijkbaar de eerste die het heeft aangekaart. Het is al weer enkele jaren geleden dat het oorspronkelijke wetsvoorstel werd ingediend, als een ontbrekend element in de Wet arbeid en zorg.

Het voorstel heeft sinds eind vorig jaar nog enkele ingrijpende wijzigingen ondergaan. De financiële tegemoetkoming is er uit gehaald. Het recht op langdurend verlof kan in meer situaties worden toegepast. Ik denk dat het verstandig zou zijn geweest als de regering de wijzigingen aan de Raad van State had voorgelegd voor nieuw advies. Het lijkt erop dat de extra adviesronde onderhand een stille dood is gestorven.

## Huizinga-Heringa

In de schriftelijke gedachte-wisseling is de vraag gesteld naar de meerwaarde van het wetsvoorstel, in relatie tot de nieuwe levensloop-regeling. Bij mijn fractie leeft die opportuniteitsvraag niet. Wij delen het standpunt van de regering dat het creëren van verlofmogelijkheden om het combineren van arbeid en zorg te vergemakkelijken de verantwoordelijkheid van sociale partners, maar ook van de overheid is. In de meeste cao's is nog niets geregeld op dit terrein. Daarom is het goed als werknemers zich kunnen beroepen op een wettelijk recht. Dat neemt niet weg dat zonder het bestaan van dat recht veel werknemers op een welwillende houding van hun werkgever kunnen rekenen als zij willen zorgen voor een ernstig zieke geliefde, vaak nog met volledige loonbetaling ook. Het bestaan van een wettelijk recht zou in die gevallen zelfs een contraproductief effect kunnen hebben, omdat deze werkgevers in de toekomst misschien vaker zullen verwijzen naar een wettelijk recht op onbetaald verlof. Hoewel dit onbedoelde effect zich kan voordoen, stemmen wij graag in met de totstandkoming van het wettelijk recht op een langdurend zorgverlof. Waar geen overeenstemming met de werkgever kan worden bereikt, wordt de werknemer een stevige positie gegeven.

Ik vind het mooi dat de woordvoerder van de VVD de minister heeft gewezen op een motie die in eerste instantie door de heer Van Middelkoop, voormalig Kamerlid van mijn partij, is ondertekend. Daarin wordt gevraagd om de hele Wet arbeid en zorg in het Burgerlijk Wetboek op te nemen. Natuurlijk sluit ik mij aan bij de vraag van mevrouw Örgü of de minister van zins is om dat te doen. Met bewondering heb ik begrepen dat zij al een amendement klaar heeft om het desnoods op die manier te regelen. Vanzelfsprekend zullen wij dat amendement steunen.

Vooruitlopend op de introductie van de levensloopregeling in 2006 draagt de regering de bestaande financieringsregeling loopbaan-onderbreking ten grave. Wij vinden dat hiermee ten onrechte voorbij wordt gegaan aan de problemen die dat voor veel werknemers kan opleveren. In ruil voor opheffing van de bestaande financiering kunnen zij tot 2006 hun spaarloon aanspreken en daarna het tegoed uit de

levensloopregeling. In beide gevallen betalen zij dus uit eigen zak. Beide regelingen zijn naar mijn oordeel niet primair bedoeld voor langdurend zorgverlof. Nog zwaarder weegt dat de lagere inkomens worden benadeeld door deze gang van zaken, omdat zij veel minder kunnen sparen dan hoge inkomens. Wie nu geen spaarloonregeling heeft, staat tot 2006 met lege handen. Voor die categorie creëren wij een mooi recht op verlof, waar zij niets aan heeft, in elk geval tot 2006. Dat kan toch niet de bedoeling zijn? Met de fracties van PvdA en GroenLinks heb ik een amendement ingediend waarmee wordt beoogd in ieder geval de huidige financieringsregeling voor palliatief verlof in stand te houden tot de nieuwe levensloopregeling er is. Los daarvan zou het, denk ik, goed zijn als de overheid een financieel vangnet in stand hield, totdat werknemers redelijkerwijs voldoende voor de levensloop kunnen hebben gespaard.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Mevrouw Huizinga haalde de motie die door onder anderen haar voorganger is ingediend aan. Moet de gehele Wet arbeid en zorg in het Burgerlijk Wetboek worden opgenomen?

Mevrouw **Huizinga-Heringa** (ChristenUnie): Dat is wat met de motie wordt beoogd.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Dus dan moet het wetsvoorstel waarover wij nu spreken, het recht op langdurend zorgverlof, worden overgenomen in het Burgerlijk Wetboek?

Mevrouw **Huizinga-Heringa** (ChristenUnie): Het wordt niet overgenomen, het komt terecht in het Burgerlijk Wetboek. De hele Wet arbeid en zorg komt terecht in het Burgerlijk Wetboek. Ik hoop van harte dat de minister dat zonder amendement wil doen.

De kring van rechthebbenden heeft al de nodige stof tot schriftelijke discussie gegeven. In het verslag is de vraag opgeworpen of die kring niet moet worden uitgebreid met schoonouders, grootouders, alleenstaande familieleden en vrienden. Hiervan ziet de regering af, onder andere omdat het voor werkgevers tot een enorme vergroting van organisatori-

sche problemen in de bedrijfsvoering zou kunnen leiden. Wij kunnen dit standpunt billijken, maar ik denk wel dat het goed is om de kring van rechthebbenden nadrukkelijk bij de toekomstige evaluatie te betrekken.

Het verlof mag maximaal 12 weken duren. Waarom zou deze grens zo rigide moeten worden vastgelegd? Graag uitleg op dit punt.

Mijn fractie is niet overtuigd van de noodzaak, de opbouw van vakantierechten tijdens het verlof te laten doorlopen. De door de regering voorgestelde regeling is analoog aan die bij adoptieverlof, maar geldt de uitzondering bij adoptieverlof niet omdat bij zwangerschaps- en bevallingsverlof de opbouw ook doorloopt?

Tot slot een opmerking over het opzegverbod. Is dat wel nodig; een werknemer kan toch hoe dan ook niet worden ontslagen als hij een beroep doet op een wettelijk recht?

Ik rond mijn bijdrage af. Wij hebben sympathie voor het voorstel om een wettelijk recht op langdurend zorgverlof te creëren. Wel hebben wij moeite met de voorstellen rondom de financiering. Een wettelijk recht moet kunnen worden verzilverd.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): U vindt het prima dat het recht op langdurig zorgverlof wordt beperkt tot ouders, kinderen en partner, omdat dit volgens de minister nu eenmaal handiger is. Wat vindt u van de keuzekaart die wij hebben voorgesteld? Die is ook heel handig.

Mevrouw **Huizinga-Heringa** (ChristenUnie): Dat ik het prima zou vinden, is wat erg vrolijk uitgedrukt. Ik heb begrip voor de argumenten die de regering aanvoert tegen het al te groot maken van de kring van rechthebbenden. Ik kan me voorstellen dat dit grote problemen zal opleveren. Als ik het goed begrepen heb, is de door uw fractie voorgestelde keuzekaart een mogelijkheid om een aantal mensen op te geven voor wie men eventueel zorgverlof zou willen opnemen. Ik voel daar eerlijk gezegd helemaal niets voor. Ik vind het heel merkwaardig, want je kunt er toch mee geconfronteerd worden dat iemand voor wie je zo nodig heel graag zou willen zorgen, ineens ziek wordt. Moet je dan een soort inschatting gaan maken van de risico's die bepaalde mensen lopen? Ik heb hier grote moeite mee.

## Huizinga-Heringa

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Ik begrijp uw bezwaar niet, want volgens het wetsvoorstel wordt het ook van tevoren vastgelegd. Alleen heeft de minister het al voor iedereen gedaan, door aan te geven dat relevante anderen ouders, kinderen en partner zijn. Wij vinden dat er andere relevante anderen kunnen zijn en dat je dat dan zou moeten kunnen aangeven. Ook u wilt van tevoren aangeven wie de relevante anderen zijn.

Mevrouw **Huizinga-Heringa** (ChristenUnie): Ja, want dat is normaal. En ik ga ervan uit dat werknemers als het om anderen gaat, in veel gevallen overeenstemming met hun werkgever zullen kunnen bereiken. Ik kan me voorstellen dat een werkgever er, ondanks dat er geen wettelijk recht voor is, veel begrip voor zal hebben dat iemand met een erg zieke oudtante die alleen is, haar zal willen verzorgen, als zij verder niemand heeft. Ik denk niet dat het beperken tot een bepaalde groep familieleden betekent dat werkgevers niet meer genegen zullen zijn, werknemers de kans te geven om ook voor anderen zorgverlof op te nemen. Dat is dan gewoon gegrond op goed werknemerschap. Ik vind het raar om van tevoren een keuze te maken. Je zult zien dat er dan juist iemand anders ziek wordt. Dan is het: jammer, verkeerde keuze gemaakt.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Maar dat is in het wetsvoorstel ook zo. Het verschil is dat met ons voorstel ook mensen zonder kinderen relevante anderen kunnen aanwijzen.

Mevrouw **Huizinga-Heringa** (ChristenUnie): Mevrouw Tonkens, ik zie er niets in.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Maar u moet toch in ieder geval ingaan op het bezwaar dat ik formuleer. U draait er volkomen omheen.

De vergadering wordt van 18.09 uur tot 19.34 uur geschorst.



Minister **De Geus**: Voorzitter. In eerste termijn is een aantal vragen gesteld die ik thematisch zal behandelen. Ik begin met de vraag

van mevrouw Koomen en mevrouw Örgü: waarom moet er eigenlijk sprake zijn van een recht? De regering vindt het van belang dat primair de werkgevers en de werknemers een eigen verantwoordelijkheid hebben bij het regelen van langdurend zorgverlof. De overheid heeft in dezen een ondersteunende verantwoordelijkheid. Zij vindt het belangrijk om te stimuleren en te faciliteren, opdat werkgevers en werknemers de goede weg inslaan. Wij geven daartoe in dit wetsvoorstel een basisnorm. Daarnaast vinden wij het van belang onderscheid te maken tussen enerzijds de mogelijkheid om verlof op te nemen en anderzijds de noodzaak van financiering van de loonderving die zich eventueel in zo'n periode voordoet. Zoals bekend, is de regering van mening dat de financiering een zaak van werkgevers en werknemers is, meer in het bijzonder een van werknemers om via spaarfaciliteiten hieraan bij te dragen. De overheid is ook nog bereid om het sparen voor dergelijke vormen van verlof te faciliteren. De verantwoordelijkheidsverdeling die wij voor ogen hebben brengt de ideale situatie met zich waarin werkgevers en de werknemers samen afspraken maken, per individueel geval, bij cao of anderszins. Wij vinden het wel van belang om de basisnorm aan te geven. Wij weten namelijk dat niet alle werkgevers eigener beweging tot dergelijke afspraken komen.

Mevrouw Koomen vroeg waarom wij het regelen van langdurend zorgverlof niet overlaten aan de sociale partners.

De **voorzitter**: Ik meld dat mevrouw Koomen zich heeft verontschuldigd en dat de heer Omtzigt haar in dit debat vangt. U kunt uiteraard doorgaan met het noemen van haar naam als het gaat om haar vragen.

Minister **De Geus**: Van de kant van het CDA is gevraagd waarom het regelen van het langdurend zorgverlof niet kan worden overgelaten aan de sociale partners. De helft van het aantal werkgevers biedt zelf geen regeling voor het opnemen van langdurend zorgverlof. Het recht daarop is van groot belang. Veel werknemers kunnen met ernstige zorgsituatie geconfronteerd worden. De levensloopregeling biedt straks de mogelijkheid van een financiële

voorziening en het recht op verlof is daaraan complementair. Daarmee ontstaat de mogelijkheid om het verlof te kunnen opnemen.

Mevrouw Tonkens, de heer Van der Vlies, de heer De Wit en mevrouw Huizinga hebben vragen gesteld over de financiering. De overkoepelende vraag is: moet de Finlo niet in stand blijven tot de levensloopregeling van kracht is? De regering geeft er de voorkeur aan om de financieringsregeling loopbaanonderbreking op te heffen. Het SCP-onderzoek laat zien dat werknemers die verlof opnemen voor langdurige zorg vaak geen gebruik maken van financiering via deze regeling. Vermoedelijk is de regeling te gebruiksonvriendelijk. Het kost verlofgangers die te maken hebben met ernstige zorgsituaties te veel moeite om er gebruik van te maken. De regeling is ook niet doelmatig. Uit de gegevens van het UWV blijkt dat de uitvoeringskosten als gevolg van het beperkte gebruik een veelvoud zijn van de uitkeringsslachten. In 2002 bedroegen de uitvoeringskosten € 218.000, terwijl landelijk de uitvoeringslasten € 35.000 ± u hoort het goed ± bedroegen. In 2003 hebben ongeveer 225 mensen verlof opgenomen voor palliatieve zorg.

Met de invoering van het recht op langdurend zorgverlof zal zeker meer gebruik worden gemaakt van de bestaande mogelijkheid voor een financiële bijdrage bij verlof voor stervensbegeleiding. Ik verwacht echter niet dat de toename van het gebruik dusdanig zal zijn dat de financieringsregeling loopbaanonderbreking een doelmatige regeling wordt. Tot het moment van introductie van de levensloopregelingen kunnen werknemers dus voor de financiering van hun verlof gebruik maken van andere spaarvormen. Ik wijs erop dat de overheid daar in de huidige fiscale verlof-spaarregeling al aan bijdraagt. Mijn conclusie is evenwel dat het wetsvoorstel ook kan worden afgewikkeld als de levensloopregeling nog niet is ingevoerd.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Ik heb daar een vraag over, want niet iedereen is in de gelegenheid om mee te doen aan zo'n spaarregeling. Verder zijn er ook mensen die überhaupt niet aan hebben meegedaan. Zij vallen dus echt in een gat tot het moment dat het levensloop-

## De Geus

verhaal gaat gelden. Wij hebben daar een oplossing voor geboden met ons amendement. Ik houd daaraan vast. Ik wil echter nog wel weten hoe mensen die niet kunnen sparen of die dat überhaupt niet hebben gedaan, invulling kunnen geven aan het langdurig zorgverlof.

Minister **De Geus**: Ik denk dat wij ook hier een onderscheid moeten maken met de mogelijkheid om het verlof op te nemen. Ook in de toekomst zal dat niet gaan met een wettelijke verzekering van de loonderving, maar zal dat altijd berusten op individuele spaarvormen. Die individuele spaarvormen zijn er nu al ten dele en hun aantal wordt straks nog verruimd. Waar het in de discussie om gaat, is of wij de Finlo daarvoor in stand moeten houden. Ik heb al uitgelegd dat de uitvoeringskosten een veelvoud van de uitkeringslasten zijn. Ik acht dat middel dan ook niet doelmatig voor dit doel.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Dat betekent dat een groot aantal mensen buiten de boot zal vallen.

Minister **De Geus**: Als regering en parlement erin slagen om het wettelijk mogelijk te maken dat mensen verlof kunnen opnemen, dan zullen die mensen voor de financiële schade daarvan ± dat is in de toekomst echter niet anders ± bij zichzelf of hun werkgever te rade moeten gaan. Het is waar dat zij dan nog niet optimaal kunnen profiteren van de spaarmogelijkheden die daarvoor zijn. Daarom is het van belang om de spaarmogelijkheden, zoals die voor de levensloopregeling, snel te introduceren.

Mevrouw **Huizinga-Heringa** (ChristenUnie): Dat betekent dat er nu weliswaar een recht wordt vastgelegd in de wet, maar dat lang niet altijd gebruikgemaakt kan worden van dit recht, domweg omdat er geen geld voor is.

Minister **De Geus**: Ik moet u teleurstellen, in die zin dat het ook in de toekomst niet zo zal zijn. Het deelnemen aan de levensloopregeling of de spaarloonregeling is namelijk niet een verplichting die de wetgever oplegt. In de toekomst kan dus ook de situatie ontstaan dat mensen die gebruikmaken van het recht om verlof op te nemen, met de

financiële consequenties daarvan geconfronteerd worden. Ik zie het als een verantwoordelijkheid van de werknemers zelf, maar er mogen best afspraken over worden gemaakt tussen cao-partijen of tussen werkgever en werknemer. Wij zien in de praktijk trouwens heel vaak dat vanuit goed werkgeverschap loon tot op zekere hoogte doorbetaald wordt. Waar het nu om gaat, is de vraag of de regering een financieringsregeling die haar doel qua kosten volstrekt voorbijschiet, in stand moet houden, daar waar het uiteindelijk zo is dat betrokkenen daar ook zelf financieel verantwoordelijk voor zijn. Het is veel kansrijker om dan ook de eigen vermogensvorming daarvoor door middel van sparen te stimuleren. En dat willen wij graag doen.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Nog iets wezenlijker is de vraag waarom u vindt dat het geen betaalde, collectieve regeling moet zijn. Het SCP heeft geconstateerd dat 83% van de mensen die langdurend verlof willen opnemen, geen behoefte heeft aan een spaarregeling, maar wel aan een collectieve regeling.

Minister **De Geus**: Er is helemaal niets op tegen, als in een cao wordt afgesproken dat de werkgever het loon doorbetaalt. Ik heb toch niet gezegd dat er geen collectieve regelingen op dat gebied mogen komen? Ik heb alleen aangegeven dat de overheid het verlof mogelijk wil maken, maar dat zij de financiering van de loonderving die van gebruik van het verlof het gevolg zou zijn, een verantwoordelijkheid acht van werkgevers en werknemers.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Mensen willen geen gebruikmaken van de Finlo omdat er te weinig wordt betaald. Dat bezwaar blijft als de levensloopregeling zoals u zich die voorstelt, voor langdurend verlof gebruikt mag worden. Men ziet het niet als een verbetering en men zal er nog steeds geen gebruik van maken.

Minister **De Geus**: Dat verwacht ik niet. Wij komen nu op de vraag of de levensloopregeling van een zodanige kwaliteit is dat brede lagen van de bevolking in staat zijn om te sparen voor verlof gedurende de dienstbetrekking en niet alleen aan het einde daarvan. Die discussie voert de

regering graag bij de behandeling van het desbetreffende wetsvoorstel.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Wij hebben het nu over het langdurend zorgverlof. Daarvan heeft 83% van de ondervraagden gezegd: als je daarvoor moet sparen, hoeft het voor mij niet. Trekt u zich daar nu helemaal niets van aan?

Minister **De Geus**: Daar trekken wij ons in zoverre wat van aan dat wij de mogelijkheden om zelf te sparen met nadruk willen faciliteren. Het desbetreffende wetsvoorstel is een partieel antwoord op die vraag.

Het voorstel is om de duur van het verlof te bepalen op zes weken, uit te smeren over twaalf weken. Ik heb hier tijdens de voorbereiding van deze behandeling nog eens over nagedacht. Dan kom je tot de conclusie dat het altijd mooier en beter kan. De regering heeft er echter voor gekozen om deze regeling, waarbij wordt ingegrepen in de contractvrijheid tussen werkgever en werknemer, te beperken tot een basisnorm. Daarbij gaat het om zeer specifieke situaties waarin een ouder, partner of kind een levensbedreigende ziekte heeft. De gezondheidssituatie dient zo ernstig te zijn dat volgens objectieve medische maatstaven het leven van de persoon op korte termijn ernstig gevaar loopt. Dat betekent dat de termijn niet al te lang moet zijn. Het betekent ook dat bij het ingrijpen in de contractvrijheid op een paalde manier rekening moet worden gehouden met het redelijk belang van de werkgever. Om die reden is de clausule opgenomen. Het verlof kan worden uitgesmeerd over twaalf weken, zodat dit parttime kan worden opgenomen.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Waarop u baseert die termijn van twaalf weken? Gezien de praktijk, is die termijn vrij kort.

Minister **De Geus**: Zoals ik heb aangegeven, betreft het een afweging. Ik meen overigens dat er geen specifiek empirisch onderzoek aan ten grondslag ligt. Het gaat om een afweging en een visie daarachter: hebben wij het hier over een ernstig zieke persoon of over iemand voor wie beëindiging van het leven dreigt. Het is altijd moeilijk om zo'n kwalitatief begrip in de wet te vertalen in een kwantitatief begrip.

## De Geus

Dan kan eenieder die meent na raadpleging van experts dat daarvoor een duur van vijf weken of van zeven weken in de wet opgenomen moet worden, op voorhand de twist met mij aangaan. Ik loop in dit verband vooruit op een punt dat ik aan het eind van mijn antwoord naar voren had willen brengen. Dergelijke termijnen zijn naar hun aard zo niet enigszins arbitrair dan toch tenminste tentatief. Ik wil de toezegging doen om drie jaar nadat de combinatie van dit regime samen met de levensloopregeling in bedrijf is, vast te stellen of dit werkt voor de groepen die wij hier bedoeld hebben. De Finlo-regeling was ook goed bedoeld, maar die werkte niet. Als wij daarin die termijn zouden moeten opschuiven om het goed werkend te maken, zal ik daar niet tegen zijn. Het lijkt mij wel verstandig om te beginnen met een beperkte basisnorm. Dat laat overigens onverlet dat de sociale partners daarover andere zaken kunnen afspreken. Ik doe dus nu in eerste termijn de toezegging dat ik hier in de evaluatie graag nader bij stil zou willen staan.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): De minister zei dat hij niet wist of de vaststelling van de termijn op empirisch onderzoek gebaseerd is. Hij heeft het SCP onderzoek laten doen. Daaruit blijkt dat mensen die voor de situatie staan waarover wij het hebben, gemiddeld twee dagen verlof willen opnemen gedurende vier maanden. Dat is echt een stuk langer dan de termijn die de minister noemt. Waarom betreft de minister dat onderzoek niet bij zijn overwegingen?

Minister **De Geus**: Het lijkt mij goed als ik daar in tweede termijn op terugkom. Ik weet namelijk niet zeker of het SCP-onderzoek specifiek betrekking had op de vraag hoe mensen op dit wetsvoorstel zouden reageren of dat het betrekking had op de vraag op welke wijze zij hun verlof willen opnemen. De definitie van de situatie waarin dat verlof gevraagd zou moeten worden, is in dit wetsvoorstel heel scherp gesteld en die betreft niet alle situaties waarin mensen graag verlof zouden willen opnemen.

Mevrouw Stuurman heeft gevraagd waarom er geen recht op langdurig zorgverlof is opgenomen voor zelfstandigen. Dat heeft een

heel eenvoudige reden. Voor zelfstandigen ontbreekt namelijk de arbeidsplicht. Er is geen baas die hen verplicht om op het werk te verschijnen. De reden is dat het verlof het spiegelbeeld is van de contractuele arbeidsplicht.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Ik heb wat stukken hierover opgezocht. Daarin las ik van uw voorgangster het volgende: "Zo streeft men in het regeerakkoord naar een bundeling in een kaderwet arbeid en zorg die geldt voor alle soorten werknemers in Nederland, ook voor zelfstandigen." Dit kan ik niet rijmen met uw antwoord.

Minister **De Geus**: U hebt het nu over een veel bredere kring, want u hebt het over alles wat arbeid en zorg betreft. Wij hebben het hier binnen het geheel van arbeid en zorg over een verlofrecht dat een spiegelbeeld is van de arbeidsplicht. En dat is de contractuele arbeidsplicht, niets meer en niets minder. Het is een verlofrecht jegens een werkgever die bij een zelfstandige ontbreekt.

Dan kom ik op de kring van hulpbehoevenden. Daarover is in de eerste termijn van de Kamer het een en ander gewisseld en daar is ook het amendement op ingediend. De regering kiest ervoor om hier een aantal personen met naam en toenaam te noemen waarvan in een brede objectieve kring duidelijk is dat daar nauwe relaties mee bestaan die een dergelijk recht zouden rechtvaardigen. Het staat de werkgevers en de werknemers vrij om in alle gevallen die daarmee gelijkwaardig zijn in overleg een onbetaald verlof te regelen. Het is alleen uitermate moeilijk om als overheid uitspraken te doen over de definitie van een nauwe relatie. Dat bleek ook al uit de interrupties van de heer De Wit, mevrouw Tonkens en anderen. Wij kunnen ons allemaal voorstellen dat er met andere personen dan ouders, kinderen of partner een zodanige relatie bestaat dat recht op onbetaald verlof wenselijk zou zijn. Wij kunnen ons niet voorstellen dat dit zodanig kan worden afgebakend dat dit zekerheid biedt voor de betreffende werknemers. Ook een keuzerecht biedt die zekerheid niet. Het zou een schijnzekerheid zijn en veel administratieve rompslomp met zich brengen. In de praktijk komt het vaak voor dat mensen jaren naast elkaar

wonen, maar geen band met elkaar hebben. De buurvrouw is dan ook niet opgenomen op de keuzekaart. Op het moment dat er een levensbedreigende situatie ontstaat, wil iemand dan toch verlof opnemen voor die buurvrouw die helemaal niet op de kaart staat. Hoe mooi zou het zijn als dat verlof op dat moment toch genoten kan worden. De werkgever zou dat dan met een beroep op de keuzekaart, waar de buurvrouw niet op staat, kunnen afwijzen. Wij moeten niet proberen om in de Kamer te regelen wat er, in een appèl van mens tot mens, tussen werkgever en werknemer aan de orde moet komen. Het middel van het keuzerecht is daarvoor niet geëigend.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Dit is een vreemde redenering. Het is het een of het ander: of het zijn je ouders, je partner, je kinderen of je wijst vijf anderen aan. In beide gevallen kan de buurvrouw daar buitenvallen en dan heb je dus pech. Maar ook in uw regeling heb je pech, want dat is altijd het geval. U kunt aangeven dat u het niet goed vindt om de keuzekaart in te voeren omdat daarmee bepaalde mensen worden aangewezen, maar niet omdat de buurvrouw er buiten valt, want dat doet zij altijd.

Minister **De Geus**: Ik weet dat in het regeringsvoorstel geen automatisch recht is opgenomen als het een buurvrouw betreft. Dat heb ik ook niet gesteld. Ik heb deze illustratie gebruikt om aan te geven dat wij moeten oppassen om voor wat zich niet landelijk laat objectiveren, een middel te introduceren dat naar mijn stellige overtuiging schijnzekerheid biedt. Het is dan een instrument in de hand van de werkgever om de discussie op dat moment verder uit te weg te gaan. Ik zou dat jammer vinden. Ik weet dat er veel alleenstaanden zijn die in bepaalde omstandigheden hulp willen bieden. Ik weet dat er gehuwden zijn die buiten de kring van vijf misschien wel een of twee anderen juist goed kunnen helpen. Het gaat er niet om dat de overheid de kring limitatief afbakt. Wij willen ook niet een instrument aanreiken voor een soort alternatieve afbakening. In de wet wordt de basisnorm vastgelegd dat het gaat om degenen waarvan het voor eenieder duidelijk is dat daarmee een nauwe relatie bestaat.

## De Geus

Daarnaast mogen werkgevers en werknemers afspreken wat zij willen. Ik zou het jammer vinden als er een schijnzekerheid komt met zo'n keuzekaart. Ik moet er al helemaal niet aan denken dat men vijf personen moet uitkiezen. Dat zal in veel gevallen tot emotionele discussies leiden, die ik niet op mijn geweten wil hebben. Degenen ten opzichte waarvan er zorgplicht is, kan ik aanduiden, te weten ouders, kinderen en partner. Dat is vanuit de overheid gezien een overzichtelijke groep. Wie daar verder bij moeten horen, spreken werkgevers en werknemers samen af. De overheid neemt dat niet in de basisnorm op.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Waarom kiest de minister vijf naasten voor een werknemer? Waarom mag hij die niet zelf kiezen? Daarvoor geeft de minister geen argument. Misschien wil de werknemer niet die keuze maken. Hij is bijvoorbeeld alleenstaand of woont samen met zijn twee beste vrienden. Waarom wil de minister dit niet als een recht in de wet vastleggen? Als die werknemer dat graag wil en dat wordt vastgelegd in zijn contract, wat is daar dan volgens de minister op tegen?

Minister **De Geus**: Daar heb ik niks op tegen.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): Met de keuzekaart kan dat mogelijk worden gemaakt.

Minister **De Geus**: Dan kiest de werknemer daar zelf voor en dan wordt dat besproken met de werkgever. De argumentatie van de regering heb ik een aantal keren genoemd. Als die argumentatie mevrouw Tonkens niet overtuigt, brengt zij ons niet tot elkaar. Ik heb mijn best gedaan om in ieder geval aan te geven waarom de regering het onderhavige voorstel doet. Meer argumenten noemen betekent dat ik in herhaling moet vallen.

Voorzitter. Waarom is niet gekozen voor een ongeclausuleerd recht, zoals bij het ouderschapsverlof? Welke zwaarwegende bedrijfsomstandigheden kunnen opwegen tegen het belang van een verlof voor zorg aan een kind, partner of ouder die levensbedreigend ziek is?

Om te beginnen denk ik dat een afwijzing van zo'n aanvraag echt weinig zal voorkomen. De noodzaak

van verlof kan zich echter ook onverwacht aandienen. De duur van het verlof en de daaraan verbonden organisatorische consequenties rechtvaardigen een geclausuleerde regeling. Die clausulering houdt in dat de werkgever het verlof kan weigeren wanneer sprake is van zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de werknemer daarvoor op grond van redelijkheid en billijkheid moet wijken, dus alleen in situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer niet in de bedrijfsvoering en door inzet van het overige personeel kan worden opgevangen. En dan nog is het een moeizame clausule. Wij willen immers grosso modo dat het belang van de werknemer, of liever gezegd het belang van degene voor wie de werknemer zorgt, voor kan gaan. De reden dat wij dit toch zo voorstellen, is dat het hierbij gaat om een interveniëren door de overheid in de contractvrijheid tussen werkgever en werknemer. Als het belang van de werkgever ook zwaarwegend is, kan hij zich op geen andere dan deze clausule beroepen. Dat is werkelijk een uiterste mogelijkheid waarop hij zich kan beroepen en die zet de deur bepaald niet wijd open. Voor en evenwicht bij het ingrijpen in de contractvrijheid tussen werkgever en werknemer is het noodzakelijk om deze clausule toe te voegen.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Wat is het verschil tussen dit verlof en het ouderschapsverlof? Dat is niet geclausuleerd. Volgens mij kun je daarbij dezelfde redenering naar voren brengen.

Minister **De Geus**: Misschien heeft dat te maken met het feit dat wij nog aan het begin staan van een maatschappelijke discussie over de vraag hoe een en ander moet worden afgebakend en hoe wij zaken algemeen geaccepteerd krijgen. Ik vind het prima om hierop over drie jaar terug te komen.

Een werkgever kan niet meer terugkomen van een eenmaal verleende toestemming, ook niet als de bedrijfsomstandigheden zijn gewijzigd, omdat de werknemer dan niet alleen aan het begin van de verlangde verlofperiode wordt geconfronteerd met de mogelijkheid dat de werkgever het verlof weigert, maar ook rekening moet houden met de mogelijkheid dat het verlof na

ingang ervan wordt beëindigd. De werknemer moet weten waar hij aan toe is als hij zorgverplichtingen op zich neemt. Ook degenen ten opzichte van wie hij zich verplicht moet op zijn loyaliteit kunnen rekenen.

Mevrouw **Stuurman**, mevrouw **Tonkens** en de heer **De Wit** hebben vragen gesteld over de afwijkingsmogelijkheden. Het ingediende amendement op stuk nr. 15 beoogt het schrappen van de afwijkingsmogelijkheden die gelden voor calamiteiten en ander kort verzuimverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof. Deze wet biedt een basisnorm. De overweging bij de afwijkingsmogelijkheid is dat de wet wel een norm biedt, maar dat maatwerk mogelijk moet zijn. Problemen met de continuïteit in de bedrijfsvoering in sommige sectoren of bedrijven moet worden voorkomen. De afwijkingsmogelijkheid betekent niet meer en niet minder dan een "ja, tenzij"-principe. Er wordt dus een basisnorm neergelegd. Slechts met instemming van de vertegenwoordigers van de werknemers kan tot een afwijkende regeling ten nadele van de werknemer worden besloten. Tegelijkertijd biedt dit de mogelijkheid tot afwijking per sector, bedrijfstak en onderneming en biedt het de ruimte voor het door deze Kamer op prijs gestelde maatwerk.

Mevrouw **Tonkens** (GroenLinks): De minister legt uit dat de afwijking ten nadele van de werknemer er is, omdat het allemaal moeilijk zou kunnen zijn. Dat is al geregeld in het geclausuleerde recht. Daarin staat al dat de werkgever het mag weigeren. Waarom creëert hij nu nog meer mogelijkheden om het voor een werknemer slechter te maken? Dat is heel ongebruikelijk. Over het algemeen maak je het in een cao immers beter.

Minister **De Geus**: In ons land maakt de werknemer zelf uit wat goed en slecht is voor een werknemer. Dat maakt eventueel de vakbond uit als wij het hebben over de contracten ten opzichte van de werkgever. Ik wil niet uitsluiten dat er situaties zijn waarin eventueel een modaliteit gekozen wordt. Het kan met een andere termijn en met een hogere doorbetaling van loon. Er zijn allerlei modaliteiten voor werknemers. Het is aan de werknemers en aan hun

## De Geus

vakbonden om een afweging te maken. Zij zijn niet achterlijk, zij zijn niet dom. Als zij tot een bepaalde afwijking besluiten, zal daar iets voor terugkomen. Zo werkt driekwart dwingend recht basismat. Dan ligt er iets. Als het anders wordt en je ervaart dat als slechter, dan wil je er iets voor terug, in hetzelfde dossier of ergens anders. Daartoe acht ik vakbonden en werknemers heel goed toe in staat.

Voorzitter. Ik kom bij de vraag, waarom de werkgever binnen een week op het verzoek van de werknemer dient te beslissen. Waarom gaat langdurend zorgverlof zonder meer in als de werkgever na deze week nog geen besluit heeft genomen? Het antwoord is dat de werknemer het verlof twee weken voor de beoogde ingangsdatum indient, zodat de werkgever genoeg tijd heeft om eventuele voorzieningen te treffen. Vervolgens heeft de werkgever een termijn van een week om te beslissen. Dat is weliswaar kort, maar wel werkbaar in urgente situaties. Een langere procedure zou de opname van verlof op het tijdstip waarop dat gezien de gezondheidssituatie van de naaste het meest gewenst en noodzakelijk is, te veel in de weg staan.

Er ligt nog een vraag naar het verwachte gebruik van de regeling. Hoeveel mensen zullen van de regeling langdurend zorgverlof gebruik gaan maken? Uit de SCP-gegevens komt het beeld naar voren dat werkenden die zorg willen verlenen aan levensbedreigend zieke naasten en daarvoor verlof wensen op te nemen, zich niet of nauwelijks laten leiden door de hoogte van de vergoeding van het verlof. Het aantal rechthebbenden met belangstelling voor dit verlof is geraamd op 55.000. Vervolgens is geanalyseerd hoe die belangstelling zich mogelijkwerwijs zal vertalen in feitelijk gebruik. Dan hebben wij het over een schatting op basis van het SCP-rapport van 33.000.

Mevrouw Koomen, mevrouw Örgü en mevrouw Huizinga hebben gevraagd om de toezegging die is gedaan om de regeling op het gebied van arbeid en zorg op te nemen in het BW, opnieuw te bezien. Ik heb niet veel tijd gehad tussen de eerste termijn van de Kamer en mijn eerste termijn. Wij waren vanuit de schriftelijke behandeling ook niet voorbereid op deze vraag. Wij hebben kunnen nagaan dat er een

motie is geweest die beoogde dat te zijner tijd, na ommekomst van deze wetgevingstrajecten, de vraag of dit zou moeten leiden tot opname in het BW, opnieuw zou worden bezien. Er is dus geen onvoorwaardelijke toezegging gedaan dat het in het BW zou komen.

Ik zal uitleggen waarom dat mijns inziens minder gewenst is. De motie-Van Middelkoop heeft geleid tot de toezegging dat aan het einde van de rit zal worden bezien of een regeling in het BW de geëigende plaats is. Gegeven de recente totstandkoming van de Wet arbeid en zorg lijkt het me niet echt een aantrekkelijke route. De regering heeft sinds die tijd heel duidelijk een spoor ingezet dat sociale zekerheid niet alleen inkomensbescherming is, maar ook het faciliteren van verantwoordelijkheden en het combineren van arbeid en zorg. Het wetsvoorstel levensloop was er bijvoorbeeld nog niet ten tijde van de toezegging. Dat werkt ook duidelijk in deze richting. Men weet ook dat het deel van het wetsvoorstel levensloop dat gaat over de mogelijkheid om het verlof op te nemen, zijn beslag krijgt in de Wet arbeid en zorg. Dat betekent dus dat er in feite een eigen spoor in het sociale recht ontstaat, dat ik zou willen noemen "het arbeid- en zorgspoor". Het is niet onmogelijk om dat in het BW te doen. Maar als je dat doet, betekent dit dat het als een eigen spoor van nieuwe initiatieven op het gebied van de sociale zekerheid, als het ware wordt teruggeplaatst naar datgene wat contractueel tussen werkgever en werknemer in het BW geregeld moet worden. Het zou ook betekenen dat de discussie over dit wetsvoorstel moet worden overgedaan met minister Donner. Het betekent kortom dat het BW de carrier wordt van dit geheel. Dat zou ik jammer vinden, want de regering heeft er bewust voor gekozen om een regeling als deze te zien in het kader van een nieuw perspectief van de sociale zekerheid waarin het combineren van werk en privé-leven een belangrijk onderdeel is.

Mevrouw Örgü (VVD): Ik vind dit antwoord niet bevredigend. Indertijd is toegezegd dat de wet onderdeel zou worden van het BW. Het lijkt mij dat de minister iets zorgvuldiger moet zijn in zijn antwoord.

Minister **De Geus**: De Kamer is tijdens de schriftelijke voorbereiding van het wetsvoorstel hierop niet teruggekomen. Ik begrijp best dat u teleurgesteld bent dat u het nu met een mondelinge verklaring moet doen, maar ik ben bereid om nog voor de tweede termijn mijn gedachten hieromtrent op papier te zetten. Ik geef overigens niet voor niets de denkrichting weer van de regering op dit punt. Er is over nagedacht en dit is mijn politieke positie.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Ik zie het graag zwart op wit. Het argument dat dit onderwerp niet aan de orde is geweest tijdens de schriftelijke voorbereiding vind ik niet afdoende, want er is al erg vaak over gesproken. Ik zal een amendement op dit punt voorbereiden.

Minister **De Geus**: Ik ben bereid de Kamer nadere schriftelijke informatie te verstrekken. Misschien dat mevrouw Örgü daar nog even op wil wachten voordat zij met haar amendement komt.

De heer **Omtzigt** (CDA): ook wij zien graag een schriftelijke reactie tegemoet. In tegenstelling tot mevrouw Örgü vragen wij echter om een open reactie van de minister.

Minister **De Geus**: Voorzitter. Ik ontraad aanneming van de amendementen 13 en 14. Wij hebben daar al uitgebreid over gesproken. Amendement 15 gaat over de vraag of er wel of niet mag worden afgeweken. Ik heb al aangegeven dat ik het aan de contractpartners laat om een ander evenwicht te vinden. Dat zal vast niet slechter zijn voor de werknemers dan de basismat van de wet.

Voorzitter. Hiermee rond ik mijn eerste termijn af. Ik zie uit naar de behandeling in tweede termijn.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**: De tweede termijn zal op een nader te bepalen termijn plaatsvinden. Ik verzoek de commissie zich over de verdere procedure te buigen.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.