

Vergaderjaar 1997–1998

25 618

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

Nr. 5

VERSLAG

Vastgesteld 27 oktober 1997

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹, belast met het voorbereidend onderzoek van het wetsvoorstel, brengt als volgt verslag uit van haar bevindingen. Indien de regering de vragen en opmerkingen tijdig zal hebben beantwoord, acht de commissie de openbare beraadslaging genoegzaam voorbereid.

1. Algemeen

De leden van de fractie van de PvdA hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. Zij onderschrijven van harte de doelstelling van de voorstellen: sociale verzekeringen geen belemmering te laten vormen voor het opnemen van onbetaald verlof.

Deze leden constateren dat de keuze voor de maximale termijn van de verlofperiode wordt gemotiveerd met een verwijzing naar het wetsvoorstel inzake de financiering van loopbaanonderbreking (25 477). Daar wordt de keuze voor zes maanden gemotiveerd met een verwijzing naar het onderhavige wetsvoorstel. Deze leden constateren dat de keuze voor een termijn van zes maanden een beleidsmatige keuze is, en vragen nogmaals om een inhoudelijke motivatie voor de keuze voor die termijn.

De leden van de fractie van de PvdA constateren dat met deze wetswijziging beoogd wordt de belemmeringen in de sociale verzekeringen voor het opnemen van ónbetaald verlof weg te nemen. Deze leden hebben in hun inbreng in het verslag over het wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking aangegeven dat zij instemmen met de mogelijkheid die in dit wetsvoorstel wordt geboden, om naast de financiering in het kader van de wet, werkgevers en werknemers zélf de ruimte te geven voor nadere afspraken over de betaling van het verlof. Deze leden maken uit de nota van het verslag op dat de regering deze opvatting deelt. Zij vragen zich af of de sociale zekerheidsbescherming (na afloop van het verlof) van werknemers met gedeeltelijk betaald verlof en van werknemers met deeltijdverlof even goed wordt geregeld in dit wetsvoorstel als voor werknemers met onbetaald verlof. De (gedeeltelijke) betaling van het verlof zal krachtens de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen als loon worden opgevat, zij het als veel lager dagloon dan voorheen. Begrijpen deze leden het goed dat er dan sprake is van een dienstbetrekking in de zin van de sociale verzekeringen, en conform de definitie (MvT, blz. 4)

¹ Samenstelling:

Leden: Wolters (CDA), voorzitter, Van Nieuwenhoven (PvdA), Doelman-Pel (CDA), Biesheuvel (CDA), Vliegthart (PvdA), ondervoorzitter, Scheltema-de Nie (D66), Van Middelkoop (GPV), Schimmel (D66), Rosenmöller (GroenLinks), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Middel (PvdA), Van Hoof (VVD), Noorman-den Uyl (PvdA), Van Nieuwenhoven (PvdA), Adelmund (PvdA), Dankers (CDA), Giskes (D66), Marijnissen (SP), Essers (VVD), Van der Stoep (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Klein Molekamp (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD), R. A. Meijer (Groep Nijpels).
Plv. leden: Terpstra (CDA), Oudkerk (PvdA), Soutendijk-van Appeldoorn (CDA), Mulder-van Dam (CDA), Sterk (PvdA), Vissér-van Doorn (CDA), Van der Vlies (SGP), Fermina (D66), Rabbae (GroenLinks), Van der Ploeg (PvdA), G. de Jong (CDA), Dijkema (PvdA), M. M. H. Kamp (VVD), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Oudkerk (PvdA), Apostolou (PvdA), Heeringa (CDA), Van Boxtel (D66), Vacature CD, J. M. de Vries (VVD), B. M. de Vries (VVD), Leerkes (U55+), Van Vliet (D66), Hofstra (VVD), Hoogervorst (VVD), Nijpels-Hezemans (Groep Nijpels).

géén sprake kan zijn van onbetaald verlof in de bedoeling van deze wet? Op blz. 5 van de MvT wordt specifiek opgemerkt dat de verlofganger die ten behoeve van onbetaald verlof bruto of netto loon gereserveerd heeft, eveneens onder de werkingssfeer van de bepalingen omtrent het onbetaalde verlof kan gaan vallen. Kunnen werknemers die gedeeltelijk worden doorbetaald, of die tijd hebben opgespaard, ook onder de werkingssfeer van de bepalingen omtrent het onbetaalde verlof vallen, zo vragen deze leden? Kunnen voor de duidelijkheid een aantal cases worden beschreven van verlofgangers met gedeeltelijke inkomensderving van diverse aard?

De leden van de CDA-fractie hebben met instemming kennis genomen van het onderhavige wetsvoorstel. Deze leden zien dit wetsvoorstel als een belangrijke bijdrage tot het vereenvoudigen van het opnemen van onbetaald verlof.

Heeft de regering nog in overweging genomen de termijn van het opnemen van onbetaald verlof verder te verlengen?

De leden van de VVD-fractie hebben kennis genomen van het onderhavige wetsvoorstel dat samenhangt met het wetsvoorstel inzake de financiering van de loopbaanonderbreking.

In de memorie van toelichting stelt de regering dat voorkomen moet worden dat werknemers, als gevolg van het verlies van hun rechten op gebied van sociale verzekering, afzien van onbetaald verlof. Ook voor werkgevers moeten belemmeringen van werknemers met onbetaald verlof te laten gaan, worden weggenomen. De leden van de VVD-fractie zouden graag een volledig overzicht hebben van dergelijke belemmeringen, zowel voor werknemers als voor werkgevers. Liggen aan het opnemen van onbetaald verlof in het kader van dit wetsvoorstel beperkingen met betrekking tot het doel van het verlof ten grondslag en zo ja, welke zijn dat?

Kan de regering nader ingaan op de betekenis van het niet verder opbouwen van sociale zekerheidsrechten, zo vragen de aan het woord zijnde leden.

Kan de regering voorts ingaan op de lengte van een maximale periode van zes maanden? Kan direct aansluitend wederom een periode van zes maanden onbetaald verlof worden opgenomen en zo nee, hoeveel tijd moet verstrijken voordat een werknemer wederom een periode van onbetaald verlof kan opnemen?

De leden van de D66-fractie hebben met veel belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel, dat belemmeringen op het gebied van sociale zekerheid wegneemt ten aanzien van het opnemen van onbetaald verlof. Deze leden vinden dit een belangrijke bijdrage aan het creëren van meer mogelijkheden voor werknemers om arbeid en zorgtaken te combineren of hun «employability» te vergroten. Immers, te vaak nog wordt het opnemen van verlof voor zorgtaken of educatie verhinderd door belemmeringen in sociale zekerheidswetten. Deze leden steunen dan ook de opvatting van de regering dat voorkomen moet worden dat werknemers, als gevolg van het verlies van hun rechten op een sociale verzekering, afzien van betaald verlof.

Tegelijkertijd willen zij, net als bij het wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking, pleiten voor invoering van een wettelijk recht op verlof. Indien het verlof louter tot stand kan komen door overleg tussen werkgevers en werknemers, wordt de werknemer immers wel in een heel afhankelijke positie ten opzichte van de werkgever geplaatst. Deze leden zouden liever zien dat verlof een recht van de werknemer is, dan een voorrecht verleend door de werkgever.

Met het wegnemen van belemmeringen in de sociale zekerheid wil de regering tenminste vijf economische en sociale doelen dienen. Opvallend

is dat de belangrijkste doelstelling, namelijk het stimuleren van onbetaald verlof, niet wordt beschreven. Het lijkt de leden van de fractie van D66 noodzakelijk deze doelstelling op te nemen in de theoretische onderbouwing van het voorliggende wetsvoorstel. Deelt de regering deze mening?

In het wetsvoorstel wordt melding gemaakt van het feit dat het wegnemen van de belemmeringen geschiedt voor verlofperioden die niet langer dan zes maanden duren. De regering baseert deze grens op een onderzoek van Research en Beleid waaruit bleek dat werknemers vooral tot zes maanden verlof willen opnemen. Onderzoeken uit Canada wijzen echter uit dat juist verlof tot twaalf maanden erg gewild is bij werknemers. Bovendien zou het organisatorisch gezien eenvoudiger zijn vervanging van een jaar verlof te regelen. Verder biedt het de vervanger de mogelijkheid meer werkervaring op te doen. Kan de regering op deze gegevens ingaan? Is de regering niet met deze leden van mening dat deze gegevens erop wijzen dat een periode van maximaal zes maanden wel erg stringent is? Zou het niet mogelijk zijn de loopbaanonderbreking tot zes maanden te beperken, maar het onbetaald verlof tot twaalf maanden uit te breiden waarbij wel de sociale zekerheidsrechten gehandhaafd blijven?

Tenslotte willen ook deze leden helderheid van de regering over de vraag of de sociale zekerheidsbescherming van werknemers met gedeeltelijk betaald verlof en van werknemers met deeltijdverlof net zo goed geregeld is als die van werknemers met onbetaald verlof. Zij zijn van mening dat dit het geval moet zijn en gaan er vanuit dat de regering die mening deelt. Zij kunnen dit echter niet terugvinden in het wetsvoorstel. In de MvT wordt weliswaar gewezen op de relatie met de financiële tegemoetkoming loopbaanonderbreking en met de verlofganger die (gedeeltelijk) inkomen betreft uit gespaard netto of bruto loon, maar er wordt niets gezegd over de situatie waarin de werkgever aan de verlofganger een deel van het loon doorbetaald of over een mogelijkheid tot sparen uit brutoloon of tot het inzetten van gespaarde vakantiedagen en andere vormen van tijdsparen. De aan het woord zijnde leden vrezen dat de (gedeeltelijke) betaling van het verlof krachtens de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen als loon zal worden opgevat. Er is dan immers sprake van een dienstbetrekking in de zin van de sociale verzekeringen. Conform de definitie van onbetaald verlof lijkt er in dat geval geen sprake van onbetaald verlof te zijn en is de «wet sociale zekerheid en onbetaald verlof» dus niet van toepassing.

De leden van de fractie van GroenLinks hebben met interesse kennis genomen van dit wetsvoorstel. Zij achten het mogelijk maken van verlof van groot belang om moderne arbeidspatronen te stimuleren. Zeker waar het gaat om de combinatie van arbeid en zorg worden verlofmogelijkheden nog vaak node gemist. Waar dit wetsvoorstel in ieder geval een aantal belemmeringen voor verlof wegneemt kan het op de steun van de leden van de GroenLinks-fractie rekenen.

Toch hebben deze leden nog wel enkele punten van kritiek. Zo vragen zij zich af waarom het verlof in de zin van dit wetsvoorstel is beperkt tot maximaal zes maanden. Van de Stichting Sabbatical Leave hebben deze leden begrepen dat ook een langerdurend verlof op enige populariteit kan rekenen. Bovendien kan een verlof van bijvoorbeeld een jaar voor sommige werkgevers (denk aan het onderwijs) ook bepaald voordelen hebben. Waarom is niet gekozen voor een grens van 12 maanden?

De leden van de GroenLinks-fractie krijgen de indruk dat dit wetsvoorstel onvoldoende tegemoetkomt aan de positie van werknemers die met verlof gaan en in hun verlofperiode gedeeltelijk hun loon doorbetaald krijgen. Krijgt de werknemer enige vorm van loon doorbetaald, dan zou zijn oorspronkelijke loon niet verzekerd zijn voor de WW. Krijgt hij doorbetaling van een bedrag tussen de 50 en 100% van zijn loon, dan is zijn oorspronkelijke loon ook niet langer de maatstaf voor

uitkeringsrechten op grond van ZW en WAO. Hebben de leden van de fractie van GroenLinks dat goed begrepen? Waarom heeft de regering voor handhaving van deze belemmering gekozen? Zou het niet de voorkeur verdienen iedere norm ten aanzien van loondoorbetaling door de werkgever te laten vervallen?

De leden van de RPF-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het voorliggende wetsvoorstel, dat onder andere samenhangt met het eveneens aanhangige wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking. In de MvT is te lezen dat het voorstel om bestaande belemmeringen in de sociale zekerheid voor het opnemen van onbetaald verlof weg te nemen voornamelijk betrekking heeft op verlofperiodes voorzover die niet langer duren dan zes maanden. Moet hieruit worden afgeleid dat de regering voornemens is op termijn ook voor langere verlofperiodes dergelijke regelgeving te creëren?

Onder de werkingssfeer van de bepalingen omtrent het onbetaald verlof zullen ook verlofgangers kunnen vallen, die op grond van het ingediende wetsvoorstel inzake de financiering van de loopbaanonderbreking een financiële tegemoetkoming ontvangen, evenals verlofgangers die ten behoeve van het onbetaalde verlof bruto of netto loon hebben gereserveerd. Ook deze leden vragen de regering in dit verband nader in te gaan op de positie van degenen die gedeeltelijk betaald verlof genieten. Als het aan de regering ligt zullen werkgevers en werknemers onder de werkingssfeer van de Wet financiering loopbaanonderbreking de mogelijkheid hebben om nadere afspraken te maken over (gedeeltelijke) betaling van het verlof. Klopt het dat de onderhavige regeling op de verlofgangers die gedeeltelijk worden doorbetaald niet van toepassing zal zijn? Zo ja, is dit een bewuste keuze? En wat zal de positie zijn van de verlofgangers die gespaarde vakantiedagen of andere vormen van tijdsparen inzetten, zo vragen ook deze leden. Wil de regering daarnaast reageren op de stelling van het FNV dat ook bij de variant sparen uit brutoloon problemen met betrekking tot de sociale zekerheidsbescherming kunnen ontstaan?

De leden van de SGP-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. Zij zijn van oordeel dat de regering helder heeft aangegeven op welke wijze zij belemmeringen in sociale verzekeringswetten ten gevolge van het opnemen van onbetaald verlof denkt weg te nemen. De maatregelen kunnen de instemming van deze leden wegdragen. Over een enkel onderdeel stellen deze leden nog vragen.

Zo merken zij op dat de regering in de memorie van toelichting op het wetsvoorstel Wet op de loopbaanfinanciering heeft gesteld, dat tussen werkgever en werknemer afspraken kunnen worden gemaakt over de betaling van het verlof. Een (gedeeltelijk) betaald verlof kan worden overeengekomen. Ook deze leden stellen naar aanleiding hiervan de vragen. Zal de (gedeeltelijke) doorbetaling tijdens verlof krachtens de Coördinatiewet sociale verzekering worden opgevat als loon? Zo ja, kan er dan op basis van het voorliggende wetsvoorstel sprake zijn van onbetaald verlof? Indien in een dergelijk geval geen sprake is van onbetaald verlof, wat zijn dan de consequenties voor de betrokken werknemer in het kader van in het wetsvoorstel genoemde sociale verzekeringswetten?

De leden van de GPV-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van onderhavig wetsvoorstel. Ze kunnen instemmen met een verbetering van de voorwaarden waaronder onbetaald verlof kan worden genomen. Toch bestaat er voor deze leden op enkele punten onduidelijkheid waarover ze graag helderheid verkrijgen.

Uit de toelichting begrijpen zij dat werknemers die part-time onbetaald ouderschapsverlof opnemen of verlof hebben opgenomen op basis van de wet financiering loopbaanonderbreking en daarvoor een financiële tegemoetkoming ontvangen ook over de verlofperiode verzekerd blijven

voor ZW, WAO en Zfw. Maar is dit voorstel ook van toepassing voor werknemers die gedeeltelijk onbetaald verlof hebben opgenomen en dus voor de resterende uren nog een dienstbetrekking hebben met de werkgever?

2. Ontstaan van ziekte en arbeidsongeschiktheid tijdens onbetaald verlof

De leden van de CDA-fractie vragen wat de eerste ziektedag is van een persoon die tijdens verlof langdurig ziek wordt. De regering somt een groot aantal argumenten op ten einde vast te houden aan het uitgangspunt, dat de eerste werkdag na afloop van het onbetaald verlof als eerste ziektedag aangemerkt moet worden. Het is algemeen bekend, dat het bij reïntegratie van het grootste belang is, dat in een zo vroeg mogelijk stadium maatregelen worden genomen. Zou het vanuit dat gezichtspunt toch niet wenselijker zijn de feitelijk eerste ziektedag tijdens de periode van onbetaald verlof aan te merken als eerste ziektedag voor de Ziektewet en als peildatum voor het wachtjaar van de WAO?

De regering heeft met de Stichting van de Arbeid getracht een oplossing te vinden voor het probleem van de werkgever naar aanleiding van de PEMBA voor de gevolgen van arbeidsongeschiktheid van zowel verlofganger als (eventuele) vervanger. De regering zal het voorstel van de Stichting van de Arbeid volgen om in een dergelijk geval over te gaan op financiering van het additionele arbeidsongeschiktheidsrisico van de vervanger uit de basispremie die ten gunste komt van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Om welk bedrag zal het gaan en op wie worden die extra kosten verhaald, zo vragen de leden van de VVD-fractie.

De regering is van mening dat de eerste werkdag na afloop van het verlof dient te worden aangemerkt als eerste ziektedag, zo merken de leden van de fractie van D66 op. De regering merkt hierbij op dat bij aanvang van het onbetaald verlof door werkgever en werknemer overeen kan worden gekomen dat ziekte een reden kan zijn om het verlof af te breken. Deze leden onderkennen de argumenten van de regering om voor een eerste ziektedag na het verlof te opteren. Zo delen zij ten zeerste de mening dat voorkomen moet worden dat de periode van 52 weken loondoorbetaling bij ziekte ingekort zou worden met het nog resterende deel van het onbetaalde verlof. Tegelijkertijd zijn deze leden met de Stichting van de Arbeid en het Lisv van mening dat het van groot belang is voor de participatiemogelijkheden van een uitkeringsgerechtigde om zo gauw mogelijk na ziekmelding met reïntegratie-activiteiten aan te vangen.

Om de positieve punten van zowel het voorstel van de minister als dat van de Stichting van de Arbeid en het Lisv te kunnen verenigen vinden deze leden dat wettelijk vastgelegd dient te worden dat zowel bij ziekte als bij arbeidsongeschiktheid de verlofperiode direct afgebroken zou moeten worden. De discussie over de voor- en nadelen van verschillende mogelijkheden voor het aanmerken van een eerste ziektedag is als gevolg van deze oplossing niet meer ter zake doende. Ook als een wettelijk recht op verlof ontbreekt, is dit naar hun mening zinvol. Zij verzoeken de regering de optie in overweging te geven.

De leden van de RPF-fractie hebben kennis genomen van de discussie rond de eerste ziektedag van een persoon die tijdens verlof langdurig ziek wordt. Zij zijn nog niet overtuigd door de argumentatie van de regering. Voor deze leden weegt met name zwaar dat in de variant van de Stichting van de Arbeid en het Lisv eerder kan worden begonnen met de reïntegratie. In het wetsvoorstel is het mogelijk dat bijna een half jaar verloren gaat in het reïntegratietraject. Zijn de formeel-juridische, praktische en uitvoeringstechnische bezwaren tegen de STAR-variant niet te onder-

vangen? Is bijvoorbeeld niet wettelijk te regelen dat de verlofperiode ingeval van ziekte wordt gelijkgesteld aan de periode waarin daadwerkelijk de bedongen arbeid wordt verricht? Is voor de regering de suggestie om in de wet vast te leggen dat langdurige ziekte een reden is om het verlof af te breken onbespreekbaar? Aansluitend vragen de leden van de RPF-fractie in welke mate hierover momenteel in cao's regelingen zijn getroffen.

Waarom zullen de reïntegratie-inspanningen tijdens de overeengekomen verlofperiode overigens niet gericht zijn op het hervatten van de werkzaamheden? De aan het woord zijnde leden zijn benieuwd wat in een dergelijke situatie dan precies moet worden verstaan onder reïntegratie. Verder vragen zij zich af welke belangen de werknemer heeft bij het niet afbreken van het verlof bij langdurige ziekte. Ten slotte informeren zij naar de budgettaire gevolgen van het voorstel van de STAR en het Lisv.

De leden van de GPV-fractie vinden het onbevredigend dat ingeval van ziekte tijdens het onbetaald verlof pas de eerste werkdag na afloop van het verlof wordt aangemerkt als eerste ziekte dag voor de ZW. Dat kan in incidentele gevallen betekenen dat een werknemer al bijna een half jaar ziek is voordat er met reïntegratie-inspanningen wordt gestart. Het betekent ook dat een werknemer niet verplicht is zich ziek te melden bij de werkgever. Het is daardoor mogelijk dat een werkgever pas na afloop van het verlof op de hoogte komt van de ziekte van de werknemer. Vindt de regering dit gewenst? Waarom wordt een verlofganger niet verplicht zich bij de werkgever ziek te melden, zodat een werkgever in overleg met de werknemer kan besluiten eerder met de reïntegratie te starten?

3. Ziekenfondsverzekering en onbetaald verlof

De leden van de fractie van D66 zijn tevreden over het feit dat de regering met dit wetsvoorstel wil bewerkstelligen dat ook gedurende maximaal zes maanden onbetaald verlof de ziekenfondsverzekering gecontinueerd kan worden. Zij vragen zich echter af of het verstandig is de individuele verlofganger naast de reguliere premie nog een maandpremie ten bedrage van het werknemersdeel van de Zfw-premie over het wettelijk minimumloon (circa 30 gulden per maand) te laten betalen. Zij vrezen dat deze extra bijdrage als een nieuwe belemmering ten aanzien van het opnemen van onbetaald verlof zal optreden. Zij vragen de regering of zij dit effect in overweging heeft genomen bij de keuze voor een extra premie en wat gedaan zou kunnen worden om een negatieve bijwerking van deze regeling te ondervangen?

De leden van de GPV-fractie constateren dat de regering geen behoefte meer heeft aan de zgn. nawerkingsbepalingen in de ZW, Zfw en de WAO. Betekent dit dat, ten opzichte van de huidige situatie waarin de nawerkingsbepalingen gelden en de verlofganger dus feitelijk een of twee maanden zonder aanvullende kosten voor de Zfw is verzekerd, voortaan meer moet worden betaald voor de Zfw-verzekering?

4. Inkomensafhankelijke regelingen

De leden van de VVD-fractie merken op dat de regering in de memorie van toelichting stelt dat het opnemen van onbetaald verlof niet mag leiden tot een toenemend beroep op een minimum inkomensvoorziening. In dat kader kan onbetaald verlof niet leiden tot een aanvullend recht op de Abw, IOAW, IOAZ en TW. Deze leden vinden zien de logica hiervan in, temeer daar bij de keuze voor loopbaanonderbreking de inkomensconsequenties inderdaad geacht mogen tre zijn meegewogen. Zij vragen zich in dat kader wel af waar het niet afwijken van de geldende systematiek ten aanzien van de overige inkomensafhankelijke regelingen toe

leidt. Betekent dit, in tegenstelling tot de eerder genoemde voorzieningen, dat in voorkomende gevallen wel een (hogere) huursubsidie danwel studiefinanciering wordt verstrekt? Zou dat wel wenselijk en consequent zijn, zo vragen deze leden. Zijn er nog andere (gemeentelijke) regelingen waarvoor dit ook zou gelden? Ondanks het feit dat ten aanzien van deze regelingen niet wordt gekeken naar de oorzaak van het lagere inkomen, kan dit naar de mening van deze leden toch ook tot een toenemend beroep op voorzieningen leiden. Zij vragen zich af of dit consequent en wenselijk is. Wat zouden overigens de uitvoeringstechnische en financiële consequenties van een en ander zijn?

Twee-oudergezinnen kunnen geen gebruik maken van aanvullende voorzieningen bij een inkomensdaling onder het bestaansminimum als gevolg van het opnemen van onbetaald verlof, aldus de leden van fractie van D66. De regering onderbouwt deze uitsluiting met het argument dat twee-oudergezinnen hun werk- en zorgtaken zodanig kunnen verdelen dat het inkomen van het gezin niet onder het bestaansminimum hoeft te komen. Deze leden vinden dat de regering bij deze redenering weinig rekening houdt met de taakverdeling binnen een kostwinnersgezin. Wanneer een kostwinner gedurende een langere periode onbetaald verlof op zou willen nemen, zou volgens die redenering de zorgende ouder de werktaak moeten overnemen. Op zichzelf is daar niets op tegen. Echter, in de praktijk zal het vaak zo zijn dat de zorgende ouder gedurende langere periode buiten het arbeidsproces heeft gestaan. Dat betekent dat het vinden van werk, zeker voor een korte periode, problemen op kan leveren. Bovendien biedt het huidige wetsvoorstel financiering loopbaan-onderbreking nu niet bepaald veel mogelijkheden voor herintredende vrouwen, waar het in een kostwinnersgezin meestal om zal gaan. De leden van de D66-fractie vragen zich af hoe de regering dit probleem denkt te ondervangen.

De leden van de SGP-fractie hebben kennis genomen van het standpunt van de regering, dat ervan uit mag worden gegaan dat bij de keuze tot het opnemen van onbetaald verlof inkomensconsequenties zullen zijn meegewogen. Ook deze leden stellen zich op dat standpunt. Tegen die achtergrond willen deze leden nog eens uiteengezet zien waarom bij sommige inkomensafhankelijke regelingen, zoals huursubsidie en studiefinanciering, van deze regel wordt afgeweken. De toetsing in deze regelingen vindt toch plaats aan het reguliere inkomen? Kan incidentele verlaging van dat inkomen ten gevolge van het opnemen van onbetaald verlof dan zonder meer grond vormen om de uit deze regelingen voortvloeiende subsidiebedragen te verhogen? Moeten de consequenties ten aanzien van deze regelingen ook niet worden meegewogen bij de beslissing al dan niet onbetaald verlof op te nemen? De aan het woord zijnde leden vinden de memorie van toelichting op dit punt wat mager en vragen de regering aan deze vragen nog eens aandacht te besteden.

De leden van de GPV-fractie constateren dat werknemers als gevolg van het opnemen van onbetaald verlof aanspraak kunnen maken op inkomensafhankelijke regelingen, zoals bijvoorbeeld de huursubsidie. Betekent dit feitelijk niet dat hierdoor indirect inkomen wordt genoten over het onbetaalde verlof? Is de stimulans voor werknemers die een huurhuis bewonen om onbetaald verlof op te nemen daarmee niet groter dan voor werknemers die een koopwoning bewonen? Zoals in de toelichting valt te lezen wordt er bij de toetsing of er recht bestaat op deze regelingen niet gekeken naar de achterliggende oorzaak. Maar valt ook hierbij, evenals dat voor de bijstand geldt, niet te verdedigen dat onbetaald verlof een vrijwillige keuze is waarbij de inkomensconsequenties zullen worden meegewogen?

5. Aanvullende pensioenen

Het opnemen van onbetaald verlof kan gevolgen hebben voor het aanvullend pensioen, aldus de leden van de fractie van D66. De regering stelt dat de gevolgen van het verlof voor het pensioen beperkt zijn, wanneer het gaat om een verlofperiode die in verhouding tot de totale diensttijd kort is. Daarom acht zij het doorlopen van de opbouw van pensioenrechten tijdens de verlofperiode niet nodig. De leden van de D66-fractie wijzen dit standpunt volledig af. Zij zien dit als een grote drempel om verlof op te nemen. Vooral de laagste inkomens worden hierdoor te kort gedaan. Juist voor deze groep kan het stoppen van de pensioenopbouw, zelfs als het maar om enkele maanden gaat, een reden zijn van verlof af te zien. Deze leden vragen de regering dan ook dringend de pensioenopbouw tijdens de verlofperiode door te laten lopen.

Ten aanzien van dekking van het nabestaanden- en invaliditeitspensioen kunnen de consequenties, wanneer overlijden plaatsvindt of invaliditeit intreedt tijdens de verlofperiode, veel groter zijn. De regering heeft in de nota «Werken aan zekerheid» aangegeven het onwenselijk te achten dat het arbeidsongeschiktheidspensioen van deelnemers drastisch verlaagd wordt wanneer zij tijdens het onbetaald verlof arbeidsongeschikt zouden raken (hetgeen eveneens geldt ten aanzien van het nabestaandenpensioen in geval van overlijden tijdens het verlof), welke mening door deze leden wordt gedeeld. Ondanks het feit dat de regering deze ontwikkeling onwenselijk acht, ziet zij zich niet genoodzaakt deze mogelijkheid door middel van een wettelijke regeling tegen te gaan. Naar het oordeel van de regering is het primair een taak van sociale partners om hiertegen adequate maatregelen te treffen. Hoewel het een nobel streven is om de sociale partners in de gelegenheid te stellen zelf oplossingen te bieden, delen deze leden de opvatting van de regering op dit punt niet. Zij zijn van mening dat de inkomensrisico's bij inadequate vormgeving van de maatregelen aangaande pensioenconsequenties te groot zijn om in zijn geheel aan de inventiviteit van de sociale partners over te laten. Zij verzoeken de regering dit punt wel wettelijk te regelen.

De voorzitter van de commissie,
Wolters

De griffier van de commissie,
Van Dijk