

Vergaderjaar 1998–1999

26 009

Voorstel van wet van het lid Bijleveld-Schouten houdende wijziging van het Burgerlijk Wetboek en enige andere wetten in verband met het stellen van regels inzake het combineren van arbeid en zorg

Nr. 6

VERSLAG

Vastgesteld 11 november 1998

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 initiatiefnemer de vragen en opmerkingen uit de commissie tijdig zal hebben beantwoord, acht de commissie de openbare beraadslaging voldoende voorbereid.

1. Inleiding

1a. De noodzaak van nadere maatregelen om de combinatie van arbeid en zorgtaken mogelijk te maken

De leden van de PvdA-fractie delen de opvatting van de initiatiefnemer dat een wettelijke regeling nodig is om een kader te scheppen en een basisnorm te definiëren op grond waarvan sociale partners tot verdere afspraken kunnen komen. Zij stellen echter vragen bij de wijze waarop onderdelen van deze regeling vorm krijgen. Het wetsvoorstel legt bovendien sterk de nadruk op de aanpassing van wetgeving in verband met arbeid en zorg, in het bijzonder zorg voor kleine kinderen. Deze leden vragen zich af of er ook niet andere redenen zijn om deeltijdarbeid te bevorderen, zoals de behoefte aan maatschappelijke participatie, scholing of meer vrije tijd. Dat geldt tot op zekere hoogte ook voor verlof.

Zoals bekend hebben de leden van de fractie van de VVD ingestemd met het regeerakkoord op basis waarvan het huidige kabinet tot stand is gekomen. In dit akkoord is bevestigd dat er, eventueel gefaseerd, een Kaderwet Arbeid en Zorg komt, ter versterking van de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. De wet moet een samenhangende regeling worden van de mogelijkheden voor verlof en deeltijdarbeid. Naar verwachting zal vooruitlopend op de Kaderwet nog in de loop van dit jaar een beleidsnota over deze onderwerpen verschijnen. Voor wat betreft deeltijdarbeid is bovendien in het regeerakkoord afgesproken dat in ieder geval de wettelijke regeling van een geclausuleerd recht op deeltijdarbeid voor 1 januari 1999 door de regering bij de Tweede Kamer zal worden ingediend. De leden van de VVD-fractie stellen vast dat in oktober het wetsvoorstel voor advies aan de Raad van State is gezonden.

¹ Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Rosenmöller (GL), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Essers (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Van Blerck-Woerdman (VVD), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Harrewijn (GL), Balkenende (CDA), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker (PvdA), Spoelman (PvdA), Örgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA) en Wilders (VVD).

Plv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Hamer (PvdA), Van Gent (GL), Van der Hoek (PvdA), Dankers (CDA), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Hofstra (VVD), Van Middelkoop (GPV), Van Vliet (D66), Klein Molekamp (VVD), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), Vendrik (GL), Van den Akker (CDA), Schoenmakers (PvdA), Eisses-Timmerman (CDA), Wagenaar (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walsem (D66), Oudkerk (PvdA) en De Vries (VVD).

Met respect voor de initiatiefnemer, het lid Bijleveld-Schouten, en waardering voor haar initiatiefwetsvoorstel zijn deze leden van mening dat het de voorkeur verdient de beleidsnota en het wetsvoorstel van de regering af te wachten. Bij de behandeling van die stukken zullen deze leden graag de overwegingen betrekken zoals die door de initiatiefnemer zijn aangedragen in het initiatiefvoorstel en de memorie van toelichting.

De leden van de CDA-fractie hebben met instemming kennis genomen van het wetsvoorstel. Desalniettemin hebben zij de behoefte op onderdelen nog een aantal kanttekeningen te plaatsen en verduidelijkingen te vragen.

Het doel van het wetsvoorstel om de mogelijkheden tot het combineren van betaalde arbeid en zorgtaken voor vrouwen en mannen te vergemakkelijken wordt door deze leden van harte onderschreven. Zij verwijzen daarbij naar de in 1997 verschenen CDA-nota «De verzwegen keuze van Nederland» waarin, in het kader van een gezinsvriendelijk beleid, diverse voorstellen worden gedaan op het gebied van arbeid en zorg. In deze nota wordt geconstateerd dat er grote behoefte bestaat aan maatregelen die het mogelijk moeten maken dat werknemers hun arbeidstijd kunnen afstemmen op de levensfase waarin men verkeert. De zorg voor bijvoorbeeld jonge kinderen of voor ouderen mag niet alleen overgelaten worden aan het professionele circuit. Het komt de kwaliteit van de samenleving als geheel ten goede als werknemers in de gelegenheid worden gesteld om tijd en aandacht te besteden aan de zorg voor hun kinderen, hun ouders of andere naasten.

Zoals bekend, vinden de leden van de CDA-fractie het van groot belang dat de sociale partners het primaat blijven houden op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Werknemers en werkgevers zijn naar het oordeel van deze leden heel goed in staat om hun eigen arbeidsvoorwaarden te regelen. Bovendien sluit zulks ook naadloos aan op het gedachtengoed van het CDA, waarin groot belang wordt gehecht aan «gespreide verantwoordelijkheid»; één van de uitgangspunten van de christendemocratie. Laat de verantwoordelijkheid op dat niveau rusten, waar zij het beste gedragen en beleefd kan worden. Zo hebben de sociale partners op het punt van de deeltijdarbeid in de afgelopen periode al veel bereikt. Toch is dit nog niet voldoende. De groei van het aantal deeltijdbanen is helaas beperkt gebleven tot slechts een aantal sectoren. Met name de door mannen gedomineerde sectoren en hogere functies blijven achter, zo constateren deze leden. Om ook de werknemers in deze sectoren en in de hogere functies de kans te geven om, als zij dat wensen, in deeltijd te gaan werken, is een extra stimulans nodig. Het voorliggende wetsvoorstel, zien deze leden het goed, wil de door de sociale partners in gang gezette ontwikkeling naar een betere verdeling van arbeid en zorg ondersteunen, stimuleren en verder bevorderen. Zien deze leden dat juist, zo vragen zij de initiatiefnemer.

De aan het woord zijnde leden onderschrijven het voorstel van de initiatiefnemer om deze (wettelijke) impuls te geven door op termijn een norm in het vooruitzicht te stellen. Pas als de sociale partners na twee jaar nog in gebreke zijn gebleven om zelf een regeling te treffen op het gebied van deeltijdarbeid, gaat de norm gelden, zo begrijpen deze leden. Zij zijn met de initiatiefnemer van mening dat op deze manier volledig recht wordt gedaan aan de eigen verantwoordelijkheid van de sociale partners, terwijl tegelijkertijd een beweging in de richting van zelfregulering op het gebied van deeltijdarbeid wordt gestimuleerd en bevorderd.

De leden van de D66-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel. Zij willen in algemene zin een aantal opmerkingen maken. Het zal de initiatiefnemer niet onbekend zijn dat de leden van de D66-fractie sinds jaar en dag ijveren voor verbetering van economische zelfstandigheid van vrouwen en mannen. Met de evolutie van het

traditionele gezin is de vanzelfsprekende arbeidsdeling tussen mannen en vrouwen onder druk komen te staan. Waar vroeger de man in het inkomen voorzag en de vrouw de verzorgende taken op zich nam, lijkt nu een verscheidenheid aan huishoudens te zijn ontstaan. De overheid, die zich tot nu toe solidair verklaarde met het eenverdienersgezin, zal de solidariteit moeten uitbreiden naar alle werkende partners en alleenstaanden door optimale voorwaarden te scheppen om in een zelfstandig inkomen te voorzien. Dit betekent in de gedachtengang van D66 dat enerzijds financiële belemmeringen moeten worden geslecht die ontstaan bij de toetreding van de arbeidsmarkt en anderzijds dat optimale mogelijkheden moeten worden gecreëerd om ook mensen met een verzorgende taak in hun eigen onderhoud te laten voorzien. De aan het woord zijnde leden hebben dan ook sinds jaar en dag in hun parlementaire werk initiatieven genomen dan wel gesteund om deze ontwikkelingen te ondersteunen. Zij merken op dat zij daarbij niet altijd de leden van de CDA-fractie aan hun zijde hebben gevonden.

De leden van de fractie van GroenLinks hebben met belangstelling kennis genomen van dit wetsvoorstel. Nadat de Tweede Kamerfractie van het CDA toentertijd haar steun heeft onthouden aan het eerste initiatiefwetsvoorstel Bevordering Deeltijdarbeid van het lid Rosenmöller (Kamerstukken 23 216), doet het de leden van de fractie van GroenLinks enorm deugd dat bij de leden van de CDA-fractie nu ook het besef is doorgedrongen dat initiatiefwetgeving inzake arbeid en zorg wenselijk en noodzakelijk is.

Op zich staan de leden van de fractie van GroenLinks positief ten opzichte van de bredere strekking die het wetsvoorstel heeft, maar zij vragen zich af of het recht op deeltijd niet beter in een afzonderlijk wetsvoorstel kan worden geregeld. Zij menen dat het recht op deeltijd zulk een fundamenteel recht is, dat het beter past in een apart wetsvoorstel. Waarom is ervoor gekozen om het recht op deeltijd en het recht op bijzonder zorgverlof in één wetsvoorstel op te nemen?

Met het wetsvoorstel wordt het recht op deeltijd geïntroduceerd door het Burgerlijk Wetboek aan te passen. Kan de initiatiefnemer nog eens nader toelichten waarom ervoor is gekozen om dit recht op deeltijd te regelen door een wijziging in het Burgerlijk Wetboek? Waarom is niet gekozen voor een wijziging van de Arbeidstijdenwet?

De leden van de SP-fractie hebben met veel belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. Zij achten het wenselijk dat er basisnormen inzake het combineren van arbeid en zorg in het Burgerlijk Wetboek worden opgenomen. Desalniettemin hebben de leden enkele vragen.

Zij vragen zich bij voorbeeld af of bij de motivatie voor het indienen van dit wetsvoorstel de tekorten aan professionele zorg een rol hebben gespeeld, of dat de initiatiefnemer deze vorm van mantelzorg uitsluitend ziet als aanvulling op de professionele zorg.

De leden van de RPF-fractie herinneren eraan dat zij in 1996 voor het initiatiefwetsvoorstel Rosenmöller hebben gestemd. Hoewel ook zij van oordeel zijn dat het regelen van arbeidsvoorwaarden als arbeidstijd en verlof primair een taak is van werkgevers en werknemers, menen zij dat er voldoende argumenten zijn voor een beperkte overheidsbemoeienis. Voor een nadere onderbouwing van hun standpunt verwijzen zij naar hun inbreng bij genoemd wetsvoorstel. Wat deze leden met name aanspreekt in de benadering van de initiatiefnemer van het onderhavige wetsvoorstel is de expliciete aandacht voor kinderen. Zij onderschrijven de opvatting, dat kinderen moeten opgroeien in een stabiele thuissituatie waarin ouders tijd en aandacht aan hun kinderen kunnen besteden, van harte. In dat licht lijkt het pleidooi van de initiatiefnemer voor meer kinderopvang en

buitenschoolse opvang niet consistent. Bovendien missen de aan het woord zijnde leden in de benadering van de initiatiefnemer de in hun ogen nodige aandacht voor gezinnen die kiezen voor een alleenverdienschap. Zij veronderstellen dat de initiatiefnemer hun opvatting onderschrijft dat een alleenverdiener op of rond het minimumniveau voldoende inkomen moet hebben om een gezin te onderhouden en dat men niet min of meer gedwongen moet zijn om beide partners te laten werken. Wil de initiatiefnemer nader aangeven hoe zij hierover denkt?

Overigens zijn deze leden van oordeel dat niet alleen de combinatie zorg en arbeid een streven naar meer mogelijkheden voor deeltijdwerk rechtvaardigt. Ook andere belangrijke maatschappelijke activiteiten kunnen aanleiding zijn voor een werknemer om in deeltijd te willen werken. Te denken valt aan politieke activiteiten op lokaal niveau.

Het is de leden van de RPF-fractie opgevallen dat in de memorie van toelichting onder de kop «doel van het wetsvoorstel» wordt gesteld dat als «gevolg» van dit wetsvoorstel wordt voorzien dat de arbeidsparticipatie van vrouwen wordt vergroot. Zij vragen of het inderdaad slechts om een te voorzien gevolg gaat of om een doel. Met dat laatste zouden zij moeite hebben. Zij zijn namelijk van oordeel dat de overheid hierin geen speciale taak dient te hebben.

De leden van de SGP-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel en de daarbij behorende toelichting. Zij geven aan dat de materie die het wetsvoorstel beoogt te regelen hen zeer ter harte gaat. Uit de considerans begrijpen deze leden dat het wetsvoorstel regels beoogt te stellen inzake het combineren van arbeid en zorg. Naar het oordeel van de aan het woord zijnde leden heeft de considerans een te beperkte weergave van de totale inhoud van het wetsvoorstel. Vooral het aspect van het wettelijk recht op deeltijd, zoals daaraan in het wetsvoorstel vorm wordt gegeven, kunnen deze leden niet dan in een breder kader dan de relatie arbeid en zorg beschouwen. Zij hebben overigens uit de toelichting niet begrepen dat de initiatiefnemer een andere mening is toegedaan. Hebben deze leden dat goed begrepen? Deze constatering leidt er intussen toe dat de leden van de SGP-fractie hun gevoelens over het voorliggende wetsvoorstel niet in één woord kunnen vatten. Met betrekking tot het wettelijk recht op deeltijd hebben deze leden, in lijn met hun opstelling bij de behandeling van het voorstel van de heer Rosenmöller inzake de bevordering van deeltijdarbeid, grote bedenkingen. Het wettelijk geregelde zorgverlof spreekt de aan het woord zijnde leden echter weer wel aan.

Hoewel deze leden in het vervolg kritische kanttekeningen bij het wetsvoorstel zullen plaatsen, waaruit zal blijken dat zij op onderdelen met de initiatiefnemer fors van opvatting verschillen, maken zij van deze gelegenheid toch graag gebruik om een woord van waardering in haar richting uit te spreken voor de tot nu toe aan het wetsvoorstel verrichte arbeid. Van het schrappen van de bepalingen omtrent het sparen van vakantiedagen, die bij nota van wijziging is toegelicht evenals in het verslag bij wetsvoorstel Wijziging van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof (Kamerstuk 26 079 nr. 4) hebben de aan het woord zijnde leden instemmend kennis genomen. Zij geven aan dat de afgelopen jaren al veel is nagedacht over de relatie arbeid en zorg. Zij vinden de bijlage bij de memorie van toelichting in dat opzicht illustratief. Deze leden geven voorts aan dat zij veel waarde hechten aan het denken over deze relatie. Met betrekking tot het ouderschapsverlof hebben deze leden altijd de opvatting geventileerd dat in de eerste plaats de ouders verantwoordelijk zijn voor de opvoeding van hun kind(eren). De wettelijke regeling van het ouderschapsverlof gaat in hun ogen van het tegendeel uit door de zorg voor het kind door de ouders zelve middels het (tijdelijke) ouderschapsverlof tot uitzondering te verheffen. Anders is de houding van deze leden voor andere vormen van

verlof, die zij willen vatten onder de term zorgverlof. De aan het woord zijnde leden zijn van mening dat werknemers in de gelegenheid gesteld moeten worden om in geval van nood de helpende hand te bieden aan in ieder geval familieleden. Dit kan met zich meebrengen dat de verplichtingen die voor de werknemer voortvloeien uit een bestaande arbeidsrelatie tijdelijk moeten kunnen worden opgeschort. In dit verband verwijzen deze leden naar de motie-Van der Vlies (Kamerstuk 22 800 XV, nr. 32), waarin de regering gevraagd wordt voorstellen te ontwikkelen om te komen tot een wettelijke regeling van het zorgverlof en de daaruit voortgevloeide notitie over zorgverlof (Kamerstuk 23 245, nr. 1).

De leden van de GPV-fractie hebben kennis genomen van onderhavig wetsvoorstel. Door dit initiatief lijkt er een politieke meerderheid te bestaan voor een geclausuleerd wettelijk recht om de arbeidsduur te verminderen. Er ligt immers ook een voorstel van de leden Rosenmöller, Van Nieuwenhoven en Bakker, dat beoogt het recht op deeltijdwerk een wettelijke verankering te geven (Kamerstukken 25 902). Hoewel deze leden er overtuigd voorstander van zijn om mogelijkheden tot deeltijdwerk te verruimen, zodat er tijd vrij komt om te besteden aan allerlei zorgtaken, hebben ze toch enige reserves ten aanzien van enkele in dit wetsvoorstel opgenomen maatregelen. Ook de vormgeving van het zorgverlof roept bij genoemde leden vragen op.

1b. Reden om met eigen wetsvoorstel te komen

De leden van de PvdA-fractie vragen zich af hoe de in dit wetsvoorstel opgenomen voorstellen zich verhouden tot voorstellen van andere leden om deeltijdarbeid te bevorderen (eerdergenoemde initiatief van de leden Rosenmöller, van Nieuwenhoven en Bakker) en de voornemens van de regering om te komen tot een Kaderwet Zorg en Arbeid. Kan de initiatiefnemer aangeven of zij denkt dat dit wetsvoorstel ook door de leden van de CDA-fractie in de Eerste Kamer gedragen wordt, en wat precies de verschillen zijn met het eerste initiatiefwetsvoorstel van het lid Rosenmöller?

Met het indienen van dit wetsvoorstel komt de initiatiefnemer haar belofte na, zoals verwoord in de CDA-notitie «Zorg echt delen», om zo spoedig mogelijk te komen met een wetsvoorstel dat zowel deeltijdarbeid als zorgverlof regelt. De leden van de CDA-fractie constateren dat er naast het voorliggende wetsvoorstel ook een initiatiefwetsvoorstel door het lid Rosenmöller c.s. is ingediend en dat de regering inmiddels een wetsvoorstel betreffende deeltijdarbeid voor advies naar de Raad van State heeft gestuurd. Hoe beoordeelt initiatiefnemer deze beide andere wetsvoorstellen? Heeft zij pogingen ondernomen om beide initiatiefvoorstellen in elkaar te schuiven, waarom heeft uiteindelijk zulks zijn beslag niet kunnen krijgen, acht zij zulks alsnog denkbaar en op welke punten verschilt haar initiatiefvoorstel van de andere twee bedoelde voorstellen, zo vragen de leden van de CDA-fractie.

Inhoudelijk lijkt dit wetsvoorstel voor waar het het recht op deeltijdarbeid betreft, in grote lijnen zeer op het initiatiefvoorstel Rosenmöller, dat de eindstreep niet heeft gehaald mede door toedoen door het negatieve stemgedrag van de leden van de CDA-fractie in de Eerste Kamer. De leden van de D66-fractie hebben ten aanzien van dit initiatiefvoorstel dan ook vragen over de consistentie van de standpuntbepaling in de CDA-fracties in Eerste en Tweede Kamer. Zij vragen de initiatiefnemer in hoeverre dit initiatiefvoorstel is ingegeven door een diep doorleefd verlangen in de CDA-fracties om op het terrein van deeltijd een wettelijke regeling te creëren of (gezien het tijdstip van uitbrengen van het initiatiefvoorstel, namelijk vlak voor de verkiezingen) meer door electorale belangen.

De leden van de D66-fractie constateren dat in dit initiatiefvoorstel het recht op deeltijdarbeid (BW), het recht op bijzonder zorgverlof (BW), een financiering van het zorgverlof (Wet financiering Loopbaanonderbreking, WAZ) en uitbreiding ouderschapsverlof (BW) geregeld worden. Zij waarderen de poging van de initiatiefnemer om tot een veelomvattend initiatief te komen waarin meer wordt geregeld dan alleen het recht op deeltijd. Deze lijn is door de aan het woord zijnde leden al eerder ingezet. Zij wijzen o.a. op de D66-nota «Werken aan zelfstandigheid en reïntegratie» (september 1997), waarin wordt gepleit voor een Verlofwet waarin alle verschillende verlofmogelijkheden zijn opgenomen, en waarbij ook de financiering wordt geregeld. Het onderhavige initiatiefvoorstel is naar het inzicht van deze leden weliswaar een poging om tot een meeromvattend pakket te komen, maar lijdt aan het manco dat het geheel, in plaats van gestroomlijnder, versnipperder wordt. Zij geven dan ook voorkeur aan een algemene kaderwet waarin alle aspecten van arbeid en verlof worden geregeld, opdat er bundeling en stroomlijning en verbetering van regelingen plaatsvindt en de toegankelijkheid tot de regelingen verbeterd wordt doordat het inzicht in de mogelijkheden vergroot wordt. Zij verwijzen ook naar hetgeen daarover in het regeerakkoord is opgenomen, namelijk dat er een Kaderwet Arbeid en Zorg wordt voorbereid waarin een geïntegreerd kader van regelingen wordt geïntroduceerd. Deze Kaderwet wordt gefaseerd ingediend. De leden van de D66-fractie spreken hun voorkeur uit om tenminste een vergelijking te kunnen maken tussen hetgeen in de Kaderwet aan mogelijkheden wordt opgenomen en hetgeen in dit initiatiefvoorstel wordt geregeld. Het heeft volgens deze leden weinig zin om een en ander geïsoleerd van elkaar te zien. Ook merken de leden van de D66-fractie op dat het gelijktijdig behandelen van dit initiatiefvoorstel en hetgeen de regering gaat voorstellen niet op al te grote bezwaren bij de initiatiefnemer hoeft te stuiten, omdat dit initiatiefvoorstel pas twee jaar na plaatsing in het Staatsblad in werking zal treden.

Tenslotte wijzen ook deze leden op het initiatiefvoorstel Rosenmöller, Van Nieuwenhoven en Bakker, waarin op het punt van een wettelijke regeling van deeltijdarbeid een voorstel tot bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduur wordt gepresenteerd.

Volgens de leden van de RPF-fractie is één van de meest in het oog springende onderdelen van het wetsvoorstel het wettelijke recht op deeltijdwerk. Dit onderwerp staat al gedurende enkele jaren hoog op de politieke agenda. Na de stranding in de Eerste Kamer van het initiatiefwetsvoorstel-Rosenmöller is de aandacht voor het fenomeen deeltijdwerk allerm minst verflauwd. Integendeel, naast het onderhavige initiatiefvoorstel is nog een initiatiefvoorstel van de leden Rosenmöller, Van Nieuwenhoven en Bakker aanhangig, terwijl een regeringsvoorstel terzake voor advies bij de Raad van State ligt. De leden van de RPF-fractie storen zich enigszins aan het feit dat het blijkbaar nodig wordt geacht met zoveel initiatieven te komen. Het vermoeden rijst dat velen naam willen maken op dit dossier. Hoe beoordeelt de initiatiefnemer van het voorliggende wetsvoorstel deze gang van zaken? Ziet zij ook kans om de verschillende wetsvoorstellen op onderdelen in elkaar te schuiven? Wijst de initiatiefnemer realisatie van haar doel door een wijziging van de Arbeidstijdenwet, zoals in het andere initiatiefvoorstel wordt voorgesteld, om principiële redenen af? Meer in het algemeen informeren deze leden naar de opvatting van de initiatiefnemer over de benadering van het (nog in te dienen) wetsvoorstel van de regering en de inhoud van het andere initiatiefvoorstel. De leden van de RPF-fractie gaan ervan uit dat de initiatiefnemer hun standpunt deelt dat het de voorkeur verdient de verschillende genoemde wetsvoorstellen tegelijkertijd plenair te behandelen.

De belangrijkste motivatie voor de initiatiefnemer om het voorliggende wetsvoorstel in te dienen is het scheppen van meer mogelijkheden voor

werknemers voor het combineren van betaalde arbeid met zorg in de brede zin. In dat kader stelt zij voor het arbeidsrecht op diverse onderdelen aan te passen. De leden van de RPF-fractie willen hierop in het vervolg van hun inbreng ingaan.

De grote hoeveelheid bepalingen omtrent de verschillende vormen van verlof heeft de regering er intussen toe gebracht om een zogenaamde Kaderwet Arbeid en Zorg aan te kondigen. Daarin zullen de afzonderlijke vormen van verlof en de relatie daarvan met arbeid geïntegreerd worden opgenomen. De leden van de SGP-fractie vragen de initiatiefnemer dan ook welke rol zij voor haar initiatiefwetsvoorstel weggelegd ziet, in aanmerking genomen het feit dat de indiening van de bedoelde kaderwet zal plaatsvinden voor het einde van de afronding van de parlementaire behandeling van haar wetsvoorstel.

De leden van de SGP-fractie gaan in op de voorgestelde regeling omtrent het recht op deeltijdarbeid. Opvallend vinden deze leden, dat vanuit de CDA-fractie kort na de verwerping van het initiatief-wetsvoorstel van de heer Rosenmöller met een initiatief ter zake gekomen wordt. Kan nog eens aangegeven worden welke bezwaren, die de leden van de CDA-fractie toentertijd formuleerden tegen het initiatief-Rosenmöller, door het voorliggende wetsvoorstel worden weggenomen? Een van de argumenten die namens de CDA-fractie bij de behandeling van het initiatief-Rosenmöller in stelling is gebracht is, dat de werknemer in voorkomende gevallen een beroep zou moeten kunnen doen op het goed werkgeverschap. Is dit argument, dat de leden van de SGP-fractie ten zeerste aanspreekt, nu niet meer van toepassing? Welke ontwikkelingen hebben zich intussen voorgedaan om de notie van goed werkgeverschap niet meer als uitgangspunt van de regeling van het recht op deeltijdarbeid te nemen? Welke rol ziet de initiatiefnemer nog voor een beroep op het goed werkgeverschap, teneinde te komen tot een verkorting van de individuele arbeidsduur? Kan zij in dit verband nog eens precies aangeven waar voor haar de principiële verschillen zitten tussen het reeds meermaals genoemde initiatief-Rosenmöller en het voorliggende wetsvoorstel?

2. Recht op deeltijdarbeid

2a. Voorwaarden waaraan een verzoek moet voldoen

In hoeverre acht de initiatiefnemer de redenen die werknemers aanvoeren om in deeltijd te willen werken relevant voor de inwilliging van het verzoek, zo vragen de leden van de PvdA-fractie. De uitleg in de Memorie van Toelichting wekt de indruk dat zorg een voorwaarde moet zijn om vermindering van de arbeidsduur aan te vragen; slechts een keer wordt een andere reden genoemd, het ouder worden. Is dat ook de inzet van de initiatiefnemer? Mag, met andere woorden, een werkgever rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer als deze vermindering van arbeidsduur aanvraagt?

Deze leden hebben ook vragen over de bepaling dat een verzoek slechts na drie jaar herhaald kan worden. In het geval een verzoek wordt afgewezen op grond van «gewichtige redenen» impliceert dat dat een werknemer drie jaar moet wachten tot een nieuw verzoek mogelijk is, terwijl ook binnen kortere tijd die redenen kunnen zijn vervallen. Dat vermeld wordt dat artikel 567 kan worden uitgesloten (waarom overigens hier niet de gebruikelijk zinsnede «kan via CAO worden afgeweken»? bij CAO of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, neemt de vraagtekens niet weg. Zou het niet wenselijk zijn zowel de lengte van de arbeidsduur als de termijnen waarop het verzoek herhaald kan worden aan sociale partners over te laten? De initiatiefnemer geeft

immers zelf aan dat het regelen van arbeidstijd en verlof in eerste instantie op het terrein van sociale partners ligt.

Een verzoek tot deeltijdarbeid kan ten hoogste eenmaal per drie jaar worden toegestaan. Waarom is deze beperking aangebracht, zo vragen de leden van de CDA-fractie. Kan een inhoudelijke onderbouwing worden gegeven van de keuze voor een periode van drie jaar? De gewichtige redenen als bedoeld in artikel 657, kunnen toch ook binnen kortere tijd komen te vervallen, zo constateren ook deze leden. Acht ook initiatiefnemer op dit onderdeel niet meer flexibiliteit in de regeling noodzakelijk en gewenst?

Ook de leden van de D66-fractie vragen waarom specifiek wordt geregeld dat een verzoek slechts eenmaal per drie jaar herhaald kan worden. Waarom niet eenmaal per jaar, eenmaal per twee jaar of waarom wordt het niet overgelaten aan de werknemer en werkgever zelf?

Aan een verzoek van de werknemer om de overeengekomen arbeidsduur te verminderen, zijn allerlei voorwaarden verbonden. Zo dient een werknemer een jaar in dienst te zijn, dient het verzoek 4 maanden voor de beoogde ingangsdatum te worden ingediend en kan de arbeidsduur ten hoogste met een vijfde worden verminderd. De leden van de Tweede Kamerfractie van GroenLinks menen dat aan een verzoek wel heel veel voorwaarden worden verbonden. Zij vragen zich af of niet beter kan worden gekozen voor een algemenere bepaling. Staat deze regulering niet haaks op de kritiek die de Tweede Kamerfractie van het CDA eerder had over de onmogelijkheid van maatwerk in het eerste initiatiefwetsvoorstel-Rosenmöller?

De leden van de SP-fractie hebben begrepen dat de wens om in deeltijd te gaan werken betrekking moet hebben op een duurzame situatie die men voorzien heeft. Is deze periode verder nog aan grenzen gebonden?

De werknemer kan een verzoek na drie jaar herhalen. In het Nader rapport stelt de initiatiefnemer dat hiermee wordt beoogd een beperking te stellen aan het aantal malen dat een werknemer dit verzoek kan doen. Moet dit dan niet nadrukkelijker in de wet worden vastgelegd of vindt de initiatiefnemer het afdoende als de toelichting hierover duidelijkheid verschaft, zo vragen de leden van de RPF-fractie. Het eerste lid van artikel 657 kan nu in elk geval ook zo worden uitgelegd dat er een onbeperkt recht op beperking van de arbeidsduur bestaat.

De leden van de GPV-fractie begrijpen uit de toelichting dat een werknemer meer malen de mogelijkheid krijgt om de arbeidsduur met 20% te verminderen. In principe kan een werkgever dus herhaaldelijk worden gedwongen om de invulling van de arbeidstijden af te stemmen op de wensen van de werknemer. Vindt de initiatiefnemer het gewenst om de lasten die hiermee samenhangen eenzijdig te laten drukken op de werkgever? Is de initiatiefnemer het met deze leden eens dat ook van de werknemer die minder wil werken een offer gevraagd mag worden? Is het onredelijk om van een werknemer die opnieuw arbeidsuren wil inleveren te vragen om dan maar een andere baan te zoeken die aansluit bij de gewenste urennorm? Is de verwachting van deze leden gerechtvaardigd dat met dit wetsvoorstel ook het aantal deeltijdbanen verder zal stijgen, waardoor de mogelijkheden om een baan te zoeken dat qua uren aansluit bij de voorkeur van de betreffende werknemer toeneemt?

2b. Eénvijfde van de overeengekomen arbeidsduur

De leden van de PvdA-fractie vragen zich af waarom is gekozen voor

vermindering van de arbeidsduur en niet eveneens voor uitbreiding van de arbeidsduur. Veel mannen (35%, zo blijkt uit de Sociale Nota 1999) geven aan minder te willen werken, maar met name veel vrouwen (26%) met kleine deeltijdbanen geven aan meer te willen werken. Het mogelijk maken van zowel vermindering als uitbreiding van de arbeidsduur zou naar de mening van deze leden beter aansluiten bij emancipatoire motieven om tot herverdeling van arbeid te komen. Tijdens het plenaire debat over het initiatief-Rosenmöller gaf ook de vertegenwoordiger van de fractie van de initiatiefnemer aan van mening te zijn dat zijn voorstel niet bijdroeg aan maatschappelijke trends, die vragen om meer in plaats van minder werken. Genoemd werden in dit kader ouderen en werknemers (vooral vrouwen) met kleine deeltijdbanen. Verder zetten de leden van de fractie van de PvdA vraagtekens bij de bepaling dat de arbeidsduur met ten hoogste 20% per week verminderd kan worden.

De leden van de D66-fractie wijzen op het initiatief Rosenmöller, Van Nieuwenhoven en Bakker waarin de initiatiefnemers beogen deeltijd-arbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen door middel van een wettelijke regeling te stimuleren. Zij merken op dat dit voorstel van aanpassing en niet alleen van verkorting van de arbeidsduur spreekt. Dat betekent dat niet alleen werknemers die minder uren zouden willen gaan werken zich op deze bepaling kunnen beroepen, maar ook bijvoorbeeld werknemers met een kleine deeltijdbaai die meer uren willen werken of werknemers die tijdelijk minder hebben gewerkt, maar die terug willen naar de oude arbeidsduur (terugkeeroptie). Met name vrouwen die veelal in deeltijd werken, zouden meer uren willen werken. Hun arbeidsduurwensen duiden op de aanwezigheid van een groot arbeidspotentieel en op verborgen werkloosheid.

De aan het woord zijnde leden vragen de initiatiefnemer waarom zij heeft gekozen voor de beperking van de werking tot die mensen die minder willen werken. Met name vragen zij de initiatiefnemer hierop in te gaan in relatie tot de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid, aanbevelingen die meestal op de sympathie van de CDA-fractie kunnen rekenen. Ook vragen de leden van de D66-fractie waarom is gekozen voor de voorgestelde basisnorm van ten hoogste 20% van de overeengekomen arbeidsduur.

Een werknemer kan op grond van het wetsvoorstel ten hoogste een vermindering van 20% van de oorspronkelijke arbeidsduur eisen. Wel hebben sociale partners de vrijheid om andere afspraken te maken. Ook de leden van de fractie van GroenLinks vragen zich af waarom het wetsvoorstel niet de mogelijkheid biedt om, als al deeltijd wordt gewerkt, meer uren te gaan werken. Zij kunnen zich niet vinden in de redenering dat, vanwege het feit dat grootste deel van de werknemers juist minder wil gaan werken, het wetsvoorstel ook niet in deze mogelijkheid dient te voorzien. Uit onderzoek blijkt namelijk ook dat vele werknemers graag het recht zouden willen hebben om een verzoek te kunnen in te dienen om meer te gaan werken. Kan de initiatiefnemer van het wetsvoorstel nog een nadere toelichting geven waarom het wetsvoorstel niet voorziet in een verzoek om meer uren te gaan werken?

De leden van de SP-fractie hebben begrepen dat dit wetsvoorstel voorziet in een recht op deeltijdarbeid. Eens per drie jaar kan de werknemer verzoeken om vermindering van de overeengekomen arbeidsduur per week met 20%. De leden vragen zich echter af hoelang deze deeltijdarbeid kan duren.

De leden van de RPF-fractie onderschrijven de beoogde beperking tot een vijfde deel van de overeengekomen arbeidsduur. Zij vragen in dit verband

op grond van welk onderzoek blijkt dat het bij het grootste deel van de mensen die minder willen gaan werken om één dag per week blijkt te gaan.

De leden van de SGP-fractie begrijpen uit de toelichting dat het toegestane recht op deeltijdarbeid betrekking heeft op 20% van de overeengekomen arbeidsduur, waarbij aangetekend wordt dat sociale partners de ruimte hebben om van die zogenaamde basisnorm af te wijken. Aangegeven wordt tevens dat ingeval van arbeidsduurverkorting de wettelijke basisnorm betrekking heeft op de gewijzigde arbeidsduur. Daarbij is er kennelijk vanuit gegaan dat de verkorting van de arbeidstijd in relatieve termen is aangegeven. Indien de verkorting van de arbeidsduur in absolute termen is aangegeven, overeenkomend met 20% van de arbeidstijd, kan algemene arbeidsduurverkorting ertoe leiden dat de verkorting van de arbeidsduur ten gevolge van gebruikmaking van het wettelijk recht op deeltijd een hoger percentage dan aanvankelijk bedoeld. Kan de initiatiefnemer aangeven hoe in een dergelijk geval gehandeld moet worden? Moet het aantal uren dat ten gevolge van het wettelijk recht op deeltijd gekort wordt altijd in relatieve termen worden weergegeven? Zo ja, verdient het geen aanbeveling dit expliciet te bepalen om eventuele problemen op dit punt te voorkomen?

De leden van de GPV-fractie constateren eveneens dat in het wetsvoorstel een basisnorm is neergelegd om de arbeidsduur met 20% te verminderen. Als argumentatie hiervoor wordt gegeven dat de meerderheid van de mensen die graag minder willen werken een dag willen inleveren. Is het juist dat dit onderdeel van dit wetsvoorstel zich vooral richt op mensen die voltijds werken? Is de initiatiefnemer ervan op de hoogte dat er ook veel deeltijdwerkers meer uren willen werken? Waarom is er niet voor gekozen om werkgevers te verplichten de vrijkomende uren van hen die minder zijn gaan werken aan te bieden aan hen die graag meer uren willen werken?

2c. Gewichtige redenen om te weigeren

De initiatiefnemer voert de term «gewichtige redenen» op als omschrijving van de redenen die een werkgever kan hanteren om een verzoek van de werknemer te weigeren. Kan zij ingaan op het verschil tussen «gewichtige redenen» en «zwaarwegende bedrijfsbelangen» zoals dat is geformuleerd in het voorstel van Rosenmöller c.s. en verwoord in het regeerakkoord, zo vragen de leden van de PvdA-fractie. De Raad van State stelt in zijn advies dat de passage over «gewichtige redenen» onvoldoende houvast biedt en adviseert in de toelichting uitvoeriger in te gaan op de reikwijdte van deze clause. De initiatiefnemer geeft aan dat er geen inhoudelijk verschil is tussen «gewichtige redenen» en «bedrijfsorganisatorische redenen». Maar, zo menen de leden van de PvdA-fractie, daarmee verschuift het probleem naar de definiëring van «bedrijfsorganisatorische redenen». Wil de initiatiefnemer deze term, dan wel de term «gewichtige redenen» nader toelichten? Is de initiatiefnemer van mening dat een nadere toelichting in de Memorie van Toelichting wenselijk is?

Op grond van «gewichtige redenen» kan de werkgever ingevolge het voorgestelde artikel 657 een verzoek van de werknemer om de overeengekomen arbeidsduur te verminderen afwijzen. De leden van de CDA-fractie zijn het met de Raad van State eens dat de de passage in de Memorie van Toelichting over de reikwijdte van «gewichtige redenen» onvoldoende houvast biedt. Kan nog eens nader aangegeven worden wat precies onder «gewichtige redenen» verstaan moet worden, zo vragen zij in navolging van de leden van de PvdA-fractie. Op welke wijze wordt een oplossing geboden in het voorliggende wetsvoorstel wanneer partijen onverhoopt

niet met elkaar tot overeenstemming kunnen komen omtrent de interpretatie van «gewichtige redenen»?

De leden van de D66-fractie merken op dat de initiatiefnemer voorstelt de werkgever een mogelijkheid van weigering te geven wegens gewichtige redenen. Het is ook deze leden niet duidelijk wat er precies onder gewichtige redenen moet worden verstaan. In reactie op het advies van de Raad van State wordt door de initiatiefnemer aangegeven dat het moet gaan om controleerbare weigeringsgronden, zoals reële problemen om tot herbezetting te komen. De leden van de D66-fractie vragen de initiatiefnemer om meer duidelijkheid op dit punt.

De leden van de SP-fractie hebben eveneens vragen over de gronden van de werkgever om een verzoek tot deeltijdarbeid of bijzonder zorgverlof niet te hoeven honoreren. De werkgever kan een verzoek weigeren op grond van gewichtige redenen. Kan de initiatiefnemer hier nog eens op ingaan.

De leden van de RPF-fractie hebben kennis genomen van het voorstel dat de werkgever een verzoek van een werknemer kan weigeren wegens «gewichtige redenen». Deze leden zijn er nog niet van overtuigd dat deze formulering de voorkeur verdient ten opzichte van het begrip «bedrijfsorganisatorische redenen». Is de reikwijdte van deze laatste formulering niet beperkter van aard?

De betreffende bepaling in artikel 7:657 BW heeft mede tot doel om in geval van een belangentegenstelling te stimuleren dat werkgever en werknemer overleggen over de invulling van het verzoek van de werknemer en op die wijze tot elkaar komen. In de toelichting wordt gesteld dat blijkt dat bij de invulling van het ouderschapsverlof werkgever en werknemer ook op deze wijze tot een oplossing komen. Is deze vergelijking wel terecht, gelet op het wettelijk recht op ouderschapsverlof? Hoeveel mogelijkheden heeft een werkgever in de praktijk van het ouderschapsverlof om ten aanzien van de invulling af te wijken van de wensen van de werknemer?

2d. Uitsluiting bij CAO en schriftelijke overeenkomst; inwerkingtreding na twee jaar

De leden van de PvdA-fractie vragen zich af of de bepaling dat kan worden afgeweken bij schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, niet op gespannen voet staat met de bescherming van werknemers in contractuele verhoudingen met de werkgever. De vraag is of ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging dezelfde onafhankelijkheid en professionaliteit kunnen hebben als professionele werknemersorganisaties.

De initiatiefnemer geeft weliswaar aan in artikel 645 te willen toevoegen dat ten aanzien van artikel 644a niet ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken, artikel 645 echter vermeldt dat «tenzij zodanige afwijkingen bij die artikelen is toegelaten». Die afwijkingen worden feitelijk vermeld in artikel 644a, lid 3. Is de opnemings van artikel 644a in artikel 645 dan wel voldoende? De leden van de fractie van de PvdA missen een toelichting hierop in de Memorie van Toelichting.

Er wordt een periode van twee jaar geïntroduceerd voor inwerkingtreding van de wet. Kan de initiatiefnemer toelichten waarom dat zo nadrukkelijk in de wet wordt vastgelegd?

De leden van de D66-fractie hebben al een opmerking gemaakt over de uitgestelde inwerkingtreding van het wetsvoorstel. Deze leden vragen zich af waarom de initiatiefnemer dit nodig vindt. Ook wanneer dit

wetsvoorstel direct in werking zou treden hebben sociale partners de ruimte hun eigen verantwoordelijkheid te nemen. De leden van de D66-fractie constateren overigens dat de initiatiefnemer het niet ongewenst vindt dat sociale partners de vrijheid hebben de wettelijke regeling bij CAO en/of OR/Personeelsvertegenwoordiging buiten werking te stellen dan wel daarvan ten nadele van de werknemer af te wijken. Kan de initiatiefnemer hierop ingaan?

Op verzoek van de werknemer is de werkgever verplicht om de overeengekomen arbeidsduur te verminderen met ten hoogste 20% van de oorspronkelijke overeengekomen arbeidsduur per week. Deze bepaling treedt echter pas twee jaar na inwerkingtreding van het wetsvoorstel in werking. De Raad van State onderschrijft deze in het wetsvoorstel geboden mogelijkheid. Sociale partners kunnen zo zelf voorzien in een regeling bij CAO.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen zich af waarom sociale partners twee jaar de tijd moet worden gegeven om hun regelingen aan te passen. De sociale partners zijn immers al jaren lang bezig om het recht op deeltijd bij CAO te regelen. Waarom kiest de initiatiefnemer er dan voor om de sociale partners twee jaar de tijd te geven, om hun regelingen aan te passen?

Ook de leden van de SP-fractie hebben geconstateerd dat de bepalingen over deeltijdarbeid en zorgverlof twee jaar na inwerkingtreding van deze wet van kracht zullen worden. Deze twee jaar kunnen door de sociale partners benut worden om zelf een regeling te treffen. Is de initiatiefnemer van mening dat deze sociale partners inderdaad binnen twee jaar een regeling kunnen treffen, of zou dit eventueel al sneller geregeld kunnen zijn? Welke regels zijn er in de eerste en de tweede situatie van toepassing gedurende deze twee jaar?

Artikel 657 dient als een stok achter de deur voor de sociale partners die op dit onderdeel nog geen regeling hebben getroffen. Het treedt na twee jaar in werking. Ook de leden van de RPF-fractie vragen waarom is gekozen voor twee jaar. Ligt aan deze keuze een bepaalde kijk op de ontwikkeling in de CAO's ten grondslag? Kan de initiatiefnemer in dit kader aangeven in hoeveel procent van de CAO's momenteel een regeling betreffende deeltijdwerk is opgenomen? Hoe is de ontwikkeling ten opzichte van de periode waarin het initiatief-Rosenmöller in de Tweede Kamer werd behandeld?

Het lijkt de leden van de RPF-fractie logisch dat bij het opnemen van deze bepaling in artikel VII wordt uitgegaan van een bepaald moment van inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel. Welk moment is dat? En is de conclusie gerechtvaardigd dat ingeval van latere dan door de initiatiefnemer beoogde inwerkingtreding een evenredig deel van de twee jaar zal worden geschrapt? Zo nee, waarom niet? Het kan toch niet de bedoeling zijn dat het op termijn stellen slechts dogmatisch wordt benaderd?

De initiatiefnemer is van oordeel dat het clausuleren van het recht op deeltijdwerk en het op termijn stellen van de wettelijke regeling voldoende waarborgen biedt. Het is de leden van de RPF-fractie niet helemaal duidelijk waarvoor voldoende waarborgen worden geboden en waarop die verwachting is gebaseerd.

Reeds bij de behandeling van het initiatiefwetsvoorstel-Rosenmöller hebben de leden van de SGP-fractie aangegeven welke houding zij tegenover een wettelijke regeling van het recht op deeltijdarbeid innemen. Het meest wezenlijke element van de door deze leden aangevoerde bezwaren is de forse inbreuk die een wettelijk recht maakt op de contracteervrijheid van de werkgever en werknemer. Deze leden stellen

zich op het standpunt dat er in eerste instantie een verantwoordelijkheid ligt voor werkgever en werknemer of, breder geformuleerd, de sociale partners. Het voorliggende wetsvoorstel heeft de bezwaren van deze leden niet kunnen wegnemen. Ook de eventuele inwerkingtreding van het wetsvoorstel twee jaar na plaatsing in het Staatsblad laat onverlet dat er een moment komt, waarop een eenzijdig verandering van de arbeidsduur door de werknemer kan plaatshebben. In de toelichting op het wetsvoorstel missen de aan het woord zijnde leden een uiteenzetting ten principale waarin de rechtmatigheid van een dergelijke eenzijdige verandering van de voorwaarden uit arbeidscontract verdedigd wordt. Gaarne zien deze leden een beschouwing van de initiatiefneemster tegemoet, waarin aannemelijk gemaakt wordt dat een eenzijdige verandering van het bij arbeidscontract overeengekomene vanuit het oogpunt van de beginselen van contractenrecht in het algemeen en het arbeidsrecht in het bijzonder verdedigbaar is.

De leden van de GPV-fractie constateren dat de initiatiefneemster hecht aan het primaat van de sociale partners met betrekking tot de arbeidsovereenkomst. Dat lijkt genoemde leden ook terecht. In dit kader vragen zij of de mogelijke inbreuk op de contracteervrijheid van de sociale partners na twee jaar in alle opzichten tegemoet komt aan het primaat van de sociale partners. Waarom is voor de beperkte termijn van twee jaar gekozen? In het nader rapport wordt gesteld dat ondanks de sterke groei van deeltijdwerk binnen bepaalde ondernemingen de cultuur een belemmering is om in deeltijd te gaan werken. Cultuurveranderingen gaan meestal geleidelijk. Is het dan niet beter om werkgevers en werknemers meer tijd te bieden om een regeling af te spreken, zodat er ook daadwerkelijk draagvlak voor bestaat? Wat is het risico dat door een vroegtijdige wettelijke basisnorm voor recht op deeltijd niet zozeer het streven naar maatwerk voor werkgever en werknemer als uitgangspunt wordt genomen, maar de letter van de wet? Acht de initiatiefneemster dat gewenst?

2e. Bemiddeling bij onenigheid

De initiatiefneemster stelt voor om in geval werknemer en werkgever niet tot overeenstemming kunnen komen en een CAO-geschillenregeling geen uitkomst biedt, het geschil voor te leggen aan een daartoe in te stellen bemiddelingscommissie bij de SER. Deze regeling geldt ook ten aanzien van verlof. De leden van de PvdA-fractie vinden dit een interessante optie, maar hebben hier enige vragen over. Kan de initiatiefneemster nader ingaan op de argumentatie voor deze (nieuwe) vorm van bemiddeling? Wat betekent het instellen van een dergelijke commissie mogelijkerwijs voor andere terreinen dan deeltijdarbeid en verlof? Zoals de initiatiefneemster zelf aangeeft, is de SER belast met de uitvoering van verschillende taken, zoals het instellen van bedrijfscommissies die betrokken zijn bij de naleving van de Wet op de Ondernemingsraden. Betekent dit dat de werkzaamheden van de in te stellen bemiddelingscommissie te zijner tijd verruimd kunnen worden tot andere taken dan bemiddeling bij deeltijd of verlof? De leden van de PvdA-fractie zijn van mening, zoals ook de Raad van State adviseert, dat het instellen van een SER-bemiddelingscommissie meer toelichting verdient dan de initiatiefneemster geeft.

Kan nader worden aangegeven waarom gekozen is voor een bemiddelingscommissie bij de SER als de werkgever van een bedrijf met minder dan 10 werknemers in gebreke blijft, zo vragen de leden van de CDA-fractie. Wat zijn precies de bevoegdheden van deze commissie? Kan bemiddeling de facto ertoe leiden dat alsnog het verzoek om deeltijdarbeid moet worden ingewilligd en zo ja, hoe verhoudt zulks zich tot de

wettelijke uitzonderingspositie voor bedrijven met minder dan 10 werknemers?

De leden van de D66-fractie merken op dat de initiatiefnemer een bemiddelingscommissie bij onenigheid over de toepassing van deeltijdarbeid introduceert. In antwoord op het advies van de Raad van State verwijst de initiatiefnemer naar de bedrijfscommissies die op grond van de WOR zijn ingesteld. De leden van de D66-fractie merken op dat bij de recente wijziging van de WOR kritische opmerkingen zijn gemaakt over het functioneren van de bedrijfscommissies. Zij vragen de initiatiefnemer in relatie daarmee nader te motiveren waarom zij voor het instellen van een bedrijfscommissie pleit.

De leden van de RPF-fractie zijn niet overtuigd van de wenselijkheid een aparte bemiddelingscommissie bij de SER in het leven te roepen, aan welke de werknemer zijn geschil kan voorleggen. Door deze commissie, en niet de rechter, in te schakelen zou worden voorkomen dat er verstoorde arbeidsverhoudingen ontstaan. Waarop is die verwachting gebaseerd? Deze leden gaan ervan uit dat een dergelijke commissie de nodige kosten met zich meebrengt. Zij verzoeken de initiatiefnemer op dit aspect in te gaan. Om welke kosten gaat het naar schatting en wie moet deze, in de visie van de initiatiefnemer, opbrengen?

Het wetsvoorstel voorziet in de instelling van een zogenaamde bemiddelingscommissie onder verantwoordelijkheid van de SER. De leden van de SGP-fractie is niet duidelijk geworden waarom in geval zorgverlof en deeltijdwerk van de in het arbeidsrecht gebruikelijke regeling wordt afgeweken. In arbeidsrechtelijke geschillen heeft de kantonrechter een eerste verantwoordelijkheid. De initiatiefnemer wijst op het feit dat na de gang naar de rechter de arbeidsverhoudingen blijvend ernstig verstoord kunnen zijn. Gaat zij daarmee niet voorbij aan het feit dat de rechter ook zal proberen de partijen tot een minnelijke oplossing te bewegen? In welke zin ziet de initiatiefnemer een verschil tussen de uitslag na de gang naar de bemiddelingscommissie en die na de gang naar de rechter voor de verhouding tussen de werkgever en werknemer? Bovendien is het voor de leden van de SGP-fractie de vraag of de SER hier de aangewezen instantie is om een bemiddelingscommissie in te stellen. Ligt er niet in de eerste plaats een verantwoordelijkheid voor de (georganiseerde) werkgevers en werknemers om ingeval van een meningsverschil tot een oplossing te komen, als zij de gang naar de rechter niet als wenselijk beschouwen? Bovendien staat deze leden niet helder voor ogen welk vervolg er voor de werkgever of werknemer mogelijk is, indien het inschakelen van de bemiddelingscommissie voor (één van) beiden niet tot aanvaardbare uitkomsten leidt. Kan dan alsnog een beroep op de rechter gedaan worden?

De leden van de GPV-fractie constateren dat een bemiddelingscommissie wordt voorgesteld om bij geschillen tussen werkgever en werknemer over artikel 657 te bemiddelen. Uit de toelichting wordt niet duidelijk waarom de verantwoordelijkheid voor deze commissie zonodig bij de SER moet worden neergelegd. Ook deze leden vragen om een toelichting. Deze leden betwijfelen of door de mogelijkheid om zich te wenden tot de SER-commissie bij een geschil over artikel 657, het risico op verstoorde arbeidsverhoudingen wordt beperkt. Zij verwachten dat op het moment dat gekozen wordt voor het invoeren van de SER, het conflict in de meeste gevallen de arbeidsrelatie al danig zal hebben verstoord. Op basis waarvan verwacht de initiatiefnemer dat met de instelling van zo'n commissie het risico van verstoorde arbeidsrelaties en ontbinding van de arbeidsovereenkomsten wordt verkleind?

Is het de bedoeling dat ook in bedrijven waar een klachtenregeling bestaat en een geschillencommissie actief is, de hulp van deze bemiddelingscommissie kan worden ingeroepen? Is er enige inschatting te maken wat het beroep zal zijn op deze bemiddelingscommissie?

2f. Bedrijven met minder dan 10 medewerkers

De bepaling om tot vermindering van werktijd te komen geldt voor bedrijven met tien werknemers of meer. Voor bedrijven met minder dan tien werknemers geldt een aparte regeling. Is de initiatiefnemer het met de leden van de fractie van de PvdA eens dat aan een dergelijke uitzonderingsbepaling het risico van precedentwerking verbonden is?

De leden van de CDA-fractie steunen de aparte regeling die in het wetsvoorstel wordt voorgesteld voor bedrijven met minder dan tien werknemers, zoals in het midden- en kleinbedrijf veel voorkomt, waarvoor geen CAO geldt. Zij zijn met de initiatiefnemer van oordeel dat het opleggen van een verplichting om een verzoek tot deeltijdarbeid te honoreren voor deze categorie van bedrijven veel verdergaand en ingrijpender is dan voor grotere bedrijven. Bovendien kunnen werknemers in een klein bedrijf zich niet laten vertegenwoordigen. Kunnen deze bedrijven in de visie van initiatiefnemer overigens hierdoor in een nadelige positie komen te verkeren bij het werven van personeel op een krimpende arbeidsmarkt, zo vragen de leden van de CDA-fractie.

De leden van de D66-fractie missen een uitgebreide motivering waarom bedrijven met minder dan tien werknemers niet onder het wetsvoorstel vallen. Zij vragen de initiatiefnemer of de mogelijkheid om te weigeren om gewichtige redenen niet voldoende het probleem van de kleine(re) bedrijven afdekt.

Deze leden merken daarbij op dat het bij voorbeeld voor kleine(re) bedrijven moeilijker kan zijn tot herbezetting te komen dan voor grotere bedrijven. Waarom dan nog een extra regeling voor kleine(re) bedrijven? En waarom gekozen voor tien werknemers en niet voor vijf?

Voor de kleine bedrijven wordt een uitzondering gemaakt. Het opleggen van een verplichting een verzoek tot deeltijd te honoreren is verdergaand en ingrijpender voor kleinere bedrijven. De leden van de fractie van GroenLinks vinden dat voor kleine bedrijven geen uitzondering moet worden gemaakt. Mensen die werken in kleine bedrijven met minder dan tien werknemers worden door deze ontheffing anders behandeld dan werknemers in grotere bedrijven. Kan de initiatiefnemer aangeven wat zij denkt te doen aan de ongelijke behandeling die door dit wetsvoorstel ontstaat tussen werknemers uit kleine en grotere bedrijven?

In bedrijven met minder dan tien werknemers dient de werkgever een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op vermindering van de arbeidsduur. De leden van de RPF-fractie zouden graag een nadere toelichting krijgen op de mogelijkheden die een werkgever hierbij heeft. Is denkbaar dat hij volstaat met een zeer summiere regeling, waarin in feite slechts wordt bepaald dat verzoeken om in deeltijdwerk te gaan werken niet worden gehonoreerd? Ten aanzien van de regeling ter zake van de kleine werkgevers (met minder dan tien werknemers) maken de leden van de SGP-fractie nog enige opmerkingen. Werkgevers met minder dan tien werknemers moeten volgens het voorliggende voorstel zelf een regeling opstellen ten aanzien van het recht van werknemers ten aanzien van verkorting van de arbeidsduur. Dat roept bij deze leden de nodige vragen op, die zich zowel richten op de positie van werkgevers als die van werknemers. Om met de positie van de werknemer te beginnen, merken de leden van de

SGP-fractie op dat er verschil kan ontstaan tussen werknemers van kleine en grote ondernemingen. Vanuit het oogpunt van de rechtspositie van de werknemer beschouwd, kan dit leiden tot rechtsongelijkheid. Immers, de wensen van een werknemer in dienst van een grote of kleine werkgever kunnen door volkomen identieke belangen gevoed worden. De door de initiatiefnemer veronderstelde behoefte ten aanzien van de afstemming van de arbeidsduur op de levensfase waarin een werknemer verkeert, houdt in de waarneming van deze leden geen verband met de grootte van de onderneming in dienst waarvan een werknemer staat, maar allereerst, zo niet alleen, met factoren die in de persoon gelegen zijn. De grootte van de onderneming is voor de initiatiefnemer echter wel een reden om de wettelijke basisnorm niet van toepassing te verklaren op kleine werkgevers, in het geval er geen CAO van toepassing is. Dat kan dus betekenen dat voor werknemers van een kleine onderneming een andere basisnorm van toepassing is dan voor werknemers in dienst van een grote werkgever. Hoe kan de initiatiefnemer een dergelijke aan de systematiek van haar wetsvoorstel inherente potentiële ongelijkheid in rechtsposities rechtvaardigen? Voorziet zij in de praktijk een wezenlijk andere behandeling van werknemers in dienst van een kleine werkgever, waar geen CAO van toepassing is? Zo neen, waarom biedt het voorliggende wetsvoorstel dan de mogelijkheid om kennelijk tot een andere basisnorm te komen?

Dezelfde vragen willen de leden voorleggen, indien zij de positie van de werknemer in dienst van een kleine werkgever beschouwen in de situatie dat er wel en geen CAO van toepassing is. Zien de leden van de SGP-fractie het goed, dat ook ten aanzien van werknemers die in dienst zijn van een kleine werkgever tot een afwijkende basisnorm gekomen kan worden indien in het ene geval wel en het andere geen CAO van toepassing is? Zo ja, wat is daarvan de rechtvaardiging? Bovendien is het deze leden niet helder aan welke normen de regeling die een kleine werkgever moet treffen, in het geval dat geen CAO van toepassing is, door de door de SER in te stellen bemiddelingscommissie getoetst moet worden. Ziet de initiatiefnemer hier geen verantwoordelijkheid van de wetgever? Kan zij duidelijk maken welke normen er in ieder geval in haar waarneming aan de orde zijn bij de toetsing van een regeling in de zin van artikel 7:657, vierde lid, BW? Kunnen deze normen geheel door «jurisprudentie» van de bemiddelingscommissie van de SER worden ingevuld? Hoewel bovenstaande opmerkingen niet gelezen kunnen worden als een pleidooi van de leden van de SGP-fractie voor toepassing van de voorgestelde wettelijke basisnorm op kleine werkgevers, zouden zij de visie van de initiatiefnemer op de positie van de werknemer in de hierboven onderscheiden situaties wel helder voor ogen hebben. Daarom vragen zij haar op deze vragen nader in te gaan.

Vanuit de optiek van de werkgever met minder dan tien werknemers stellen de aan het woord zijnde leden nog het volgende. Met de initiatiefnemer zijn deze leden van oordeel dat de situatie van een kleine werkgever een andere is dan die van een grote ondernemer. Dat vanuit dat oogpunt bezien een afwijking van de wettelijke basisnorm mogelijk is, kunnen de aan het woord zijnde leden begrijpen, onverlet hun opmerkingen in het bovenstaande ten aanzien van de positie van de werknemer in die gevallen. Toch willen deze leden er de aandacht op vestigen dat voor kleine werkgevers het opstellen van een regeling de nodige administratieve lasten met zich kan meebrengen. Hoe hoog zullen die lasten kunnen oplopen en kan dat een bezwaar zijn om de kleine werkgever te verplichten een eigen regeling in het leven te roepen? Is het bovendien niet zinvol te zoeken naar een aansluiting bij de wettelijke systematiek, omdat de verwachting gerechtvaardigd is dat voor de in artikel 7:657, vierde lid, BW bedoelde werkgevers vrijwel identieke basisnormen tot stand zullen komen? Deelt de initiatiefnemer die verwachting? Leidt dit haar ertoe om de voorgestelde verplichting voor de

kleine werkgever in te wisselen tegen een meer algemene regeling die aansluit bij de wettelijke basisnorm van 20%, waarbij bepaald kan worden dat voor kleine werkgevers een afwijking van een nader te bepalen percentage van de basisnorm is toegestaan?

De leden van de GPV-fractie constateren dat voor werkgevers met minder dan tien werknemers een aparte regeling wordt voorgesteld. Deze werkgevers zijn verplicht binnen twee jaar een regeling inzake deeltijdarbeid in te voeren. Genoemde leden constateren dat werknemers de mogelijkheid hebben de bemiddeling van de in te stellen SER-commissie in te roepen als ze het niet eens zijn met de inhoud of met de toepassing van die regeling. Betekent dit dat de werkgever zonder overleg met de medewerkers en zonder hun instemming een regeling kan ontwerpen? Bij deze kleine werkgevers zal het in veel gevallen de praktijk zijn, dat pas als er zich een wens voordoet tot arbeidsduurvermindering de regeling goed wordt bestudeerd. Is het op dat moment nog wel mogelijk om, bij ontevredenheid met de inhoud, een beroep te doen op de SER-commissie?

3. Recht op bijzonder verlof

3a. Bijzonder zorgverlof

De leden van de PvdA-fractie onderschrijven de zienswijze van de initiatiefnemer dat naast zorg voor gezins- en familieleden sprake kan zijn van zorg voor andere huisgenoten of vrienden. De omschrijving «bijzondere situatie», die het verlenen van bijzondere zorg rechtvaardigt, behoeft echter verduidelijking of voorbeelden. Daarnaast zijn de betekenissen van het woord «moet» («er moet een relatie bestaan tussen de werknemer en degene aan wie de zorg verleend wordt») en de zinsnede dat het «logisch is dat deze werknemer» de zorg gaat verlenen onduidelijk. Wie bepaalt dat? Is er geen gevaar voor ongewenste inmenging in de privésfeer door de werkgever? Ook de Raad van State verzoekt om duidelijkheid over de beoogde reikwijdte van het recht op bijzonder zorgverlof. De leden van de fractie van de PvdA zijn van mening dat het commentaar van de initiatiefnemer op het advies van de Raad van State op dit punt nog onvoldoende is.

Het voorstel voor een wettelijk recht op betaald verlof wordt door de leden van de CDA-fractie van harte ondersteund. Zoals al eerder aangegeven is het zowel voor de individuele werknemer als voor de samenleving in zijn geheel van groot belang dat er gelegenheid is om zorg te bieden aan kinderen, ouders of andere naasten. Het begrip «naaste» is overigens zeer ruim. Kan dit begrip nader worden aangeduid? Wie worden er precies met naasten bedoeld? Waarom is dit niet nader gedefinieerd en wordt alsnog overwogen dit limitatief in de tekst van de wet op te nemen?

Allereerst verwijzen de leden van de D66-fractie naar hetgeen zij al eerder hebben opgemerkt, namelijk dat zij verlofregelingen liever integraal in een kaderwet opgenomen wensen te zien dan verspreid over verschillende artikelen in verschillende wetten. Deze leden hebben dus een voorkeur om wettelijk bijzonder zorgverlof in een breder perspectief te plaatsen, zoals in de in het regeerakkoord aangekondigde Kaderwet Arbeid en Zorg. Het bijzonder zorgverlof beschouwen de leden van de D66-fractie als een van de onderdelen van het recht op zorgverlof in het algemeen. Zij herinneren de initiatiefnemer aan de discussie over het amendement-Van Vliet (Kamerstuk 25 477 nr. 16) tijdens de parlementaire behandeling van de Wet financiering Loopbaanonderbreking, waarin werd gepleit voor een recht op zorgverlof in het algemeen. Dit amendement is omgezet in een

motie (Kamerstuk 25 477 nr. 30) waarin de regering werd gevraagd om, gekoppeld aan een eerste tussentijdse rapportage over de Wet financiering Loopbaanonderbreking, te komen tot een verkenning van de hoofdlijnen van een wet op het verlof, waarin onderzocht wordt hoe verschillende verlofvormen en daarmee samenhangende regelingen kunnen worden gebundeld. De leden van de D66-fractie herinneren de initiatiefnemer eraan dat de leden van de CDA-fractie noch het amendement (ondanks het CDA-verkiezingsprogramma) noch de motie hebben gesteund.

Overigens hebben de aan het woord zijnde leden sympathie voor het voorstel van de initiatiefnemer om de mogelijkheid te openen zorgverlof wettelijk te regelen voor bijzondere situaties. Zij merken op dat het bijzonder zorgverlof ten hoogste twee maal drie maanden kan gelden, er geen recht op loondoorbetaling bestaat, geweigerd kan worden om gewichtige redenen en de toepasselijkheid kan worden uitgesloten bij CAO of andere regeling. In de memorie van toelichting staat dat er een relatie moet bestaan tussen de werknemer en degene aan wie zorg verleend wordt. Deze leden merken op dat de initiatiefnemer rept van gezins- en familieleden maar ook andere huisgenoten en vrienden. Zij vragen wie er nu precies onder de reikwijdte van de wet vallen en hoe die relatie gecontroleerd kan en gaat worden.

De voorstellen van de initiatiefnemer met betrekking tot het bijzonder zorgverlof doen bij de leden van de RPF-fractie enkele vragen rijzen. Zij zouden graag nader geïnformeerd willen worden over de mate waarin sociale partners op dit punt momenteel zelf tot afspraken komen. In hoeverre heeft het bedrijfsleven gehoor gegeven aan het advies van de Stichting van de Arbeid (1997) om hierover afspraken te maken?

Over het zorgverlof merken de leden van de SGP-fractie op, dat zij met instemming hebben kennis genomen van de regeling zoals die door de initiatiefnemer is voorgesteld. Zoals deze leden in het voorgaande reeds hebben opgemerkt, hebben zij in het verleden reeds aandacht gevraagd voor de wettelijke regeling van het zorgverlof. Niettemin hebben zij naar aanleiding van het voorstel nog enkele vragen. Allereerst zijn zij het met de Raad van State eens, dat de reikwijdte van de bepaling omtrent het zorgverlof nog enige toelichting behoeft. Nu is voorgesteld dat verlof mag worden opgenomen ten behoeve van de verzorging van «anderen». Bij deze leden is de vraag gerezen of deze term niet een te onbepaalde reikwijdte aan de bepaling geeft. De aan het woord zijnde leden zouden de bepaling allereerst en vooral van toepassing willen laten zijn op de verzorging van bloed- of aanverwanten tot de tweede linie. Uit de reactie van de initiatiefnemer op het advies van de Raad van State begrijpen deze leden dat zij ook in eerste instantie aan deze groep denkt. Is het niet zinvol om enige vorm van restrictie omtrent de reikwijdte van de bepaling in de wettekst tot uitdrukking te brengen, zo vragen deze leden.

De leden van de GPV-fractie staan niet onsympathiek tegenover een verruiming van de mogelijkheden om zorgverlof op te nemen. Ze hebben echter de indruk dat in dit voorstel een dermate beoordelingsvermogen van de werkgever wordt gevraagd van de zorgsituatie, die naar de mening van genoemde leden door de betreffende werkgever moeilijk waar te maken zal zijn. Zij begrijpen dat er in het voorstel alleen een recht op zorgverlof bestaat als er sprake is van bijzondere zorg die moet worden verleend. Is het begrip bijzondere zorg geen rekbaar begrip? Wanneer is hier sprake van? En is dat voor een werkgever wel altijd in te schatten? De aan het woord zijnde leden begrijpen dat er tevens een relatie moet bestaan tussen de werknemer en de zorgvrager en dat het logisch is dat de werknemer de zorg op zich neemt. Hoe is dat voor een werkgever te

bepalen? Welke garantie kan worden gegeven dat oneigenlijk gebruik van deze verlofmogelijkheid wordt voorkomen?

3b. Voorwaarden waaraan verzoek moet voldoen

De leden van de fractie van de PvdA vragen zich af hoe de werknemer opgave van de periode van bijzonder zorgverlof kan doen, als tegelijkertijd is bepaald dat het om onvoorzienbare omstandigheden gaat (art. 644a). Verder kan de werknemer maar eenmaal om verlenging met drie maanden vragen. Ligt het niet meer voor de hand kortere periodes te noemen (nu wordt gesproken over ten hoogste drie maanden), maar meerdere verlengingen mogelijk te maken?

De leden van de D66-fractie vragen de initiatiefnemer nader in te gaan waarom er gekozen is voor een periode van drie maanden, met de mogelijkheid van drie maanden verlenging. Waarom niet gekozen voor 1, 2 of 4 maanden met eenzelfde verlengingsmogelijkheid of een gedifferentieerde verlengingsmogelijkheid? Niet altijd valt volgens deze leden te overzien hoelang de bijzondere situatie waarin de werknemer verkeert zal duren.

De leden van de SGP-fractie stellen nog vragen over de opvatting van de initiatiefnemer dat de zorg in werktijd verleend moet worden. Is dit niet een al te grote beperking van de werkingsfeer van het zorgverlof? Deze leden kunnen zich indenken dat voor niet in werktijd verleende zorg enige compensatie in de werktijd gevonden zou moeten kunnen worden. Dat kan naar hun oordeel via het zorgverlof plaatsvinden. Hoe staat de initiatiefnemer tegenover deze gedachtengang?

Deze leden menen dat er bij het opnemen van zorgverlof ook enige zekerheid voor de werkgever moet bestaan. In dat licht bezien kunnen zij goed begrijpen dat het tweede lid van artikel 644a BW bepaalt dat bij de aanvraag van het zorgverlof ook de periode waarvoor het verlof wordt opgenomen, moet worden aangegeven. Echter, het karakter van het zorgverlof impliceert, dat de tijdsduur van het verlof in veel gevallen moeilijk van tevoren aan te geven zal zijn. Hoewel deze leden de bedoeling van de initiatiefnemer met deze bepaling interpreteren als een garantie dat het verlof niet langer duurt dan noodzakelijk is, denken zij dat het feit dat het verlof onbetaald is in dit opzicht voldoende garanties in zich heeft. Deze leden nemen overigens zonder meer aan dat de werknemer binnen de periode van drie maanden (of gedurende de verlengingsperiode van drie maanden) in beginsel mag blijven vragen om verlenging van zijn aanvankelijke verlofverzoek, zolang de maximumtermijn niet is verbruikt. Is deze zienswijze juist?

3c. Gewichtige redenen om verlof te weigeren

Wat betreft de omschrijving «gewichtige redenen» verwijzen de leden naven de PvdA-fractie naar hun eerdere opmerkingen over hetzelfde onderwerp in het kader van het recht op deeltijdarbeid.

De leden van de D66-fractie missen een uitwerking van het begrip gewichtige redenen in relatie tot het bijzonder verlofrecht. Zij vragen of het om dezelfde gewichtige redenen gaat die de initiatiefnemer ook noemt met betrekking tot het wettelijk recht op deeltijdarbeid. Deze leden menen dat waar bijzonder verlof toch betrekking heeft op bijzondere situaties (ziekte of gebrek of palliatief verlof) de werkgever wellicht nog gewichtige redenen moet hebben om te weigeren als met betrekking tot deeltijdarbeid.

De werkgever kan ook met betrekking tot het bijzonder zorgverlof een verzoek wegens gewichtige redenen weigeren. De leden van de

RPF-fractie informeren of de invulling van dat begrip in dit geval een andere zou kunnen zijn dan wanneer het gaat om het beoordelen van een verzoek tot deeltijdwerk. Het verlof heeft immers een tijdelijk karakter en heeft per definitie betrekking op bijzondere zorg. Niet voor niets staat in de toelichting dat het belang van de werknemer in deze situaties veelal zwaar zal wegen. De werknemer moet verantwoordelijkheid dragen ten opzichte van degene aan wie de zorg verleend moet worden. Wie beoordeelt of het om iemand gaat die afhankelijk is van de zorg van de werknemer? Op welke wijze kan dat worden getoetst? Aansluitend informeren de leden van de RPF-fractie in hoeverre de werkgever wordt betrokken bij het vaststellen van de omvang van het zorgverlof. De memorie van toelichting doet vermoeden dat de werknemer slechts moet meedelen op welke dagen en uren de werkgever niet op zijn aanwezigheid kan rekenen.

3d. Uitsluiting bij CAO of andere regeling

Waarom wordt gesproken over «uitsluiting bij CAO», zo vragen de leden van de PvdA-fractie. Waarom is niet gekozen voor de gebruikelijke formulering «kan worden afgeweken»? Het een sluit het ander immers niet uit.

De leden van de D66-fractie constateren dat ook met betrekking tot het wettelijk bijzonder zorgverlof sociale partners dit recht in een CAO of in overeenstemming met de ondernemingsraad dan wel personeels-vertegenwoordiging buiten werking kunnen stellen dan wel beperken. Deze leden vragen de initiatiefnemer te motiveren waarom zij dat geen probleem vindt voor met name het verlof voor bijzondere situaties (ziekte, gebrek, palliatief verlof).

Naar aanleiding van de mogelijkheid tot uitsluiting van de toepassing van de bepaling over het zorgverlof (art. 644a, derde lid, BW) stellen de leden van de SGP-fractie de vraag waarom een dergelijke constructie is gekozen. Gezien het belang dat ook de initiatiefneemster hecht aan het zorgverlof hadden deze leden eerder verwacht dat het derde lid van artikel 644a BW bepaalde, dat van het artikel niet kan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

3e. Bemiddeling bij onenigheid

De leden van de D66-fractie constateren dat de initiatiefnemer ook met betrekking tot onenigheid over het toestaan van bijzonder verlof de bemiddelingscommissies van de SER een rol toebedeelt. De leden van deze fractie verwijzen naar hetgeen zij hebben vermeld over deze commissies en in het algemeen naar hetgeen zij onder het hoofdstuk deeltijdarbeid hebben vermeld. In dit kader merken zij op dat zo'n bemiddelingscommissie wel snel tot een uitspraak moet komen als het gaat om bemiddeling van een geschil over bijzonder zorgverlof.

4. De financiering van het zorgverlof (Wet financiering loopbaanonderbreking)

4a. Financiering, financiële gevolgen en evaluatie

De leden van de fractie van de PvdA vragen zich af waarom niet gewacht wordt op evaluatie van de Wet financiering loopbaanonderbreking, aangezien deze pas onlangs, per 1-10-1998, in werking is getreden. Daarnaast is die wet niet alleen gericht op zorg. Wat legitimeert dan de uitzonderingsbepaling voor zorgverlof, en niet voor ander verlof? Bij evaluatie van genoemde wet zou bekeken kunnen worden of de

vervangingsvereiste ook voor andere vormen van verlof kan vervallen. Ook de uitbreiding naar mogelijke andere groepen zou daarbij aan de orde kunnen komen.

Wat is overigens de ratio achter het beschikbare bedrag van 300 miljoen gulden voor de financiering van het bijzonder zorgverlof?

De leden van de D66-fractie merken op dat in het voorstel de werkgever niet verplicht wordt tot loondoorbetaling tijdens de bijzondere verlofperiode, maar dat voor financiering van dit verlof een beroep kan worden gedaan op de Wet financiering loopbaanonderbreking. Volgens de initiatiefnemer komt dit neer op een bedrag van 300 miljoen gulden. Het is ook deze leden niet duidelijk hoe de berekening heeft plaatsgevonden. Voorts vragen zij de initiatiefnemer aan te geven waarom is gekozen voor financiering via de Wet financiering loopbaanonderbreking en waarom het bijzondere zorgverlof volgens haar past in de systematiek van deze wet.

De leden van de SP-fractie hebben begrepen dat men bij dit verlof een beroep kan doen op de vergoeding in de Wet financiering loopbaanonderbreking. Deze vergoeding is volgens de leden te gering om gedurende het verlof van rond te komen, in het bijzonder wanneer het een gezin betreft. De initiatiefnemer ziet dit dan ook als basis voor een aanvullende financiering die door de sociale partners geregeld kan worden. Verwacht de initiatiefnemer dat er een (toereikende) aanvullende financiering zal komen? Wanneer de totale financiering van het zorgverlof uiteindelijk niet toereikend zal zijn, ziet de initiatiefnemer hier dan niet een ondermijning van de bepaling van het recht op zorgverlof in, wanneer het financieel gezien voor velen niet bereikbaar is? Werkt het voorstel dan nog wel? De leden van de SP-fractie vrezen dat mensen met hogere inkomens gemakkelijker gebruik zullen kunnen maken van het voorstel dan mensen met lagere inkomens. Zij vernemen graag een reactie van de initiatiefnemer hierop.

De leden van de RPF-fractie hebben kennis genomen van het voorstel de Wet financiering loopbaanonderbreking zodanig te wijzigen, dat ook in geval van zorgverlof de eis van vervanging van de werknemer vervalt. Deze leden vinden de voorgestelde verruiming tamelijk vergaand. Zeker nu de initiatiefnemer nauwelijks kan ingaan op het verzoek van de Raad van State om inzicht te geven in de budgettaire consequenties, zijn zij nog niet overtuigd van de mogelijkheden van de voorgestelde wijziging. Deze leden vragen in het verlengde hiervan om een nadere onderbouwing van de stelling dat er een waarborg is ingebouwd tegen misbruik. Is het ondenkbaar dat zowel werkgever als werknemer belang hebben bij een aanvraag voor financiering? Deze vraag geldt in versterkte mate voor meewerkende partners in kleine bedrijven. Is hier het risico van misbruik niet bijzonder groot?

Over de financiering van de in dit wetsvoorstel opgenomen bepalingen bestaan bij de leden van de SGP-fractie nog de nodige vragen. Allereerst is hen niet duidelijk wat de totale lasten van de uitvoering van het wetsvoorstel zullen zijn. De genoemde 300 miljoen gulden heeft alleen betrekking op de uitvoering van het onderdeel dat betrekking heeft op de Wet financiering loopbaanonderbreking. Ook de administratieve lasten voor de werkgever zullen naar de verwachting van deze leden toenemen in verband met de bepalingen over de verruiming van het ouderschapsverlof, het introductie van het zorgverlof en het wettelijk recht op deeltijdarbeid. Kan van die extra lasten een inschatting worden gegeven? Hoe is de verwachting van de 300 miljoen gulden tot stand gekomen, zo vragen ook deze leden. Ook de Raad van State heeft op de zwakke onderbouwing van dit bedrag gewezen. Daar willen deze leden zich bij aansluiten. Helaas heeft de initiatiefnemer geen termen aanwezig geacht

om de toelichting op dit punt aan te passen. Kan zij toch meer duidelijkheid geven over de wijze waarop zij gekomen is tot bedoeld bedrag?

De leden van de GPV-fractie vinden het merkwaardig dat in dit voorstel voor de werknemer de mogelijkheid wordt opgenomen om tijdens het zorgverlof, waarbij de vrijkomende uren niet door een uitkeringsgerechtigde wordt opgevuld, een beroep te doen op de wet financiering loopbaanonderbreking. In de toelichting wordt gesteld dat hiervoor 300 miljoen gulden beschikbaar is. Ook zij vragen de initiatiefnemer uiteen te zetten waar dit bedrag vandaan komt.

4b. De aanvraag

De leden van de GPV-fractie merken op dat in de wet financiering loopbaanonderbreking is opgenomen dat tussen twee aanvragen voor een uitkering wegens langdurig verlof een jaar moet zijn verstreken. In onderhavig wetsvoorstel wordt echter de mogelijkheid geboden om een verlofperiode van drie maanden met nog eens drie maanden te verlengen. Betekent dit dat over de tweede verlofperiode van drie maanden geen financiële tegemoetkoming wordt geboden in het kader van de wet financiering loopbaanonderbreking?

4c. De meewerkende partners

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de uitbreiding naar meewerkende echtgenoten overweging verdient, maar waarom slechts alleen meewerkende echtgenoot en niet ook de zelfstandige? Bovendien is de vraag of het niet logischer is de financiering voor deze groepen te financieren vanuit de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen in plaats van uit werknemersverzekeringen. Kan de initiatiefnemer aangeven wat precies bedoeld wordt met «een bijzonder arbeidspatroon»?

Het voorstel om in de Wet financiering loopbaanonderbreking een voorziening te treffen ten behoeve van de meewerkende echtgenoot roept ook bij de leden van de CDA-fractie de vraag op waarom de kring van rechthebbenden buiten de werknemers wel uitgebreid wordt tot de meewerkende echtgenoot maar niet tot de zelfstandige. Wat vindt de initiatiefnemer overigens van de suggestie van het FNV om de tegemoetkoming voor meewerkende echtgenoten en zelfstandigen te regelen in de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, zo vragen deze leden.

De leden van de D66-fractie hebben sympathie voor de uitbreiding van de financiering van bijzonder zorgverlof naar meewerkende partners, maar ook deze leden vragen zich af waarom de initiatiefnemer dit beperkt tot meewerkende partners en bijvoorbeeld niet daarin de zelfstandige ondernemers betreft.

5. Algemene Bijstandswet

De leden van de fractie van de PvdA staan sympathiek tegenover de voorstellen met betrekking tot de Bijstandswet, maar vragen zich af wat de mogelijke financiële consequenties zijn.

6. Uitbreiding van het ouderschapsverlof

Kan de initiatiefnemer aangeven wat de relatie is tussen haar wetsvoorstel en de verkenning die van regeringswege zal plaatsvinden naar een wettelijk recht op betaald zorgverlof? Is initiatiefnemer van mening dat betaald verlof nastrevenswaardig is?

Wat betreft het overgangsrecht vragen de leden van de fractie van de PvdA zich af welke gedachte er aan ten grondslag ligt om ook de ouderschapsverlofregeling na een periode van twee jaar van kracht te laten gaan. Dat zou kunnen betekenen dat het opnemen van ouderschapsverlof wordt uitgesteld tot de nieuwe wet van kracht is geworden. Hoe verhoudt dit zich tot de door de initiatiefnemer uitgesproken wens dat ouders juist in het eerste levensjaar zelf voor hun kind kunnen zorgen? Is deze wens overigens wel consistent met de doelstelling van dit wetsvoorstel, namelijk het mogelijk maken van de combinatie van arbeid en zorg? Is het zelf zorg dragen voor een kind gedurende het eerste levensjaar overigens wel mogelijk voor brede groepen van de bevolking, als dit verlof niet betaald wordt?

In het voorstel van wet (artikel 644) wordt gesproken over een verlofperiode van 36 weken. Waarom wordt in de Memorie van Toelichting gesproken over een periode van 9 maanden?

Verder wordt voorgesteld dat de werknemer kan verzoeken om een verlofperiode van langer dan 9 maanden. In de Memorie van Toelichting wordt hier niet op ingegaan. Bovendien vermeldt artikel 638 F dat de werkgever instemt, tenzij «gewichtige redenen» zich daar tegen verzetten. Waaraan denkt de initiatiefnemer bij verlenging, en wat zijn «gewichtige redenen»?

De leden van de D66-fractie merken op dat de initiatiefnemer uitbreiding van het ouderschapsverlof van 6 maanden parttime naar 9 maanden parttimeverlof of 4,5 mnd fulltimeverlof wil. Het is deze leden niet duidelijk waarom de initiatiefnemer tot die uitbreiding komt. Het eerste levensjaar bedraagt volgens de aan het woord zijnde leden toch geen 9 maanden maar 12 maanden. Of heeft de initiatiefnemer de periode van zwangerschap en de periode van ontschwangeren als uitgangspunt genomen? Deze leden merken op dat uit onderzoeken inzake de Wet op het ouderschapsverlof vooral blijkt dat het onbetaald zijn van het zorgverlof een knelpunt is. Zij vragen om een reactie. Overigens verwijzen zij nogmaals naar de tekst in het regeerakkoord waarin het kabinet aankondigt een verkenning te doen plaatsvinden naar een wettelijk recht op betaald zorgverlof. Dat lijkt deze leden van belang in het oplossen van knelpunten die vaders en moeders ervaren bij het opnemen van onbetaald ouderschapsverlof.

De leden van de RPF-fractie zijn niet overtuigd van de noodzaak het ouderschapsverlof verder uit te breiden. Wil de initiatiefnemer reageren op de stelling van VNO/NCW dat de voorgestelde uitbreiding in strijd is met het karakter van de regeling zelf?

Met betrekking tot het overgangsrecht vragen zij zich af of dit afdoende is geregeld. Hoe reëel is de kans dat werknemers die onder de huidige regeling vallen in de overgangssituatie alsnog met succes een beroep doen op de nieuwe regeling?

De leden van de SGP-fractie stellen vast dat de initiatiefnemer geen reden heeft gezien om het wetsvoorstel op het punt van het ouderschapsverlof naar aanleiding van het voorstel van de regering (Kamerstukken 26 079) aan te passen. Zij zijn eigenlijk verbaasd dat de initiatiefnemer haar voorstel op dit punt handhaaft. In het verslag bij wetsvoorstel 26 079 heeft de fractie waartoe zij behoort op dit punt geen enkele vraag aan de regering voorgelegd. Daaruit hebben deze leden opgemaakt dat de leden

van de CDA-fractie met dat onderdeel van het regeringsvoorstel geen moeite hebben. Intussen is de keuze die in het voorliggende wetsvoorstel gemaakt is voor een ouderschapsverlof van negen maanden parttime of viereneenhalve maand fulltime in de ogen van de leden van de SGP-fractie niet helder en in elk geval niet afdoende beargumenteerd. Op welke gronden komt de initiatiefnemer tot de conclusie dat een verlof dat overeenkomt met achttien maal de arbeidsduur per week een betere voorbereiding is op het werken in deeltijd dan een verlof van maximaal dertien maal de overeengekomen arbeidsduur per week, zoals de regering voorstelt? Is er in de ogen van de initiatiefnemer nog wel sprake van een evenwichtige afweging van de belangen van werkgever en werknemer indien de verlofperiode tot de voorgestelde lengte wordt uitgebreid? Zou de werknemer toch niet eerder tot een definitieve beantwoording moeten komen van de vraag welke keuze er gemaakt wordt ten aanzien van de opvoeding van de kinderen?

De leden van de SGP-fractie stellen vast dat met betrekking tot de regeling van het ouderschapsverlof voor de verzorging van meer dan één kind tegelijkertijd verwezen wordt naar wetsvoorstel 26 079. In het kader van de behandeling van dat wetsvoorstel hebben deze leden de regering enige vragen voorgelegd op dit punt, die zij bij gelegenheid van de behandeling van het voorliggende wetsvoorstel ook aan de initiatiefnemer zouden willen voorhouden. De aan het woord zijnde leden beseffen goed, dat de verzorging van meer dan één kind tegelijk in het algemeen meer energie van de ouders vergt dan de verzorging van één kind. Het is deze leden echter niet duidelijk geworden waartoe de dubbele verlofaanspraak van ouders van meerlingen dient. Immers, het gaat om de gelijktijdige verzorging van meer dan één kind, niet om de volgtijdelijke verzorging. Op welke wijze hangt het aantal kinderen volgens de initiatiefnemer samen met de lengte van het verlof? Deze vraag dringt temeer, daar voor ouders die de verzorging van meer dan twee kinderen tegelijkertijd op zich nemen, niet meer aanspraak op verlof kunnen laten gelden dan de ouders van een tweeling. Deze leden vragen tevens wat de relatie met het aantal te verzorgen kinderen inhoudt, ingeval dat de afzonderlijke aanspraken op verlof met een tussenpoos van bijvoorbeeld zes jaar worden benut. Kan dezelfde behoefte die ouders van meerlingen in dit opzicht hebben niet in gelijke mate opgeld doen voor ouders die één kind tegelijk verzorgen? Moet in dit opzicht toch niet één lijn getrokken worden?

De leden van de GPV-fractie vinden het niet gewenst om het ouderschapsverlof opnieuw met enkele maanden te verlengen. Zij vragen of de initiatiefnemer met een verlenging van deze verlofperiode beoogt om de bereidheid van werknemers om in deeltijd te werken te vergroten. Zij verwijzen naar Memorie van Toelichting, waarin wordt gesteld dat ouderschapsverlof als een gewenningsperiode functioneert voor het werken in deeltijd. Kan de initiatiefnemer uiteenzetten wat naar haar opvatting de bedoeling van ouderschapsverlof is?

7. Overige aspecten

Waar aan denkt de initiatiefnemer bij herziening van het fiscaal stelsel en wat bedoelt zij met «zorgloon», zo vragen de leden van de fractie van de PvdA.

Vastlegging in het Burgerlijk Wetboek heeft zijn beperkingen. De wet is niet van toepassing op ambtenaren. De leden van de PvdA-fractie vragen zich af hoe geen uitbreiding plaatsvindt naar ambtenaren en werknemers in dienst bij bestuursorganen en werknemers met een publiekrechtelijke aanstelling.

Het wetsvoorstel voorziet niet in een overeenkomstig wettelijk recht op zorgverlof voor ambtenaren. Artikel IV voorziet slechts in overeenkomstige toepassing ten aanzien van arbeidscontracten van overheden. Ligt het, mede gelet op het streven naar harmonisatie van de privaatrechtelijke en publiekrechtelijke dienstbetrekking niet voor de hand een overeenkomstige regeling in de Ambtenarenwet voor te stellen, zo vragen de leden van de CDA-fractie.

De voorgestelde wijziging van artikel 2, lid 9 van de Wet financiering loopbaanonderbreking (artikel II) vervangt «verlof ten behoeve van de verzorging van een terminale zieke» door «verlof opgenomen met toepassing van artikel 644a, eerste of derde lid van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek». De toepasselijkheid van deze wet ingeval van terminale zorg wordt daarmee ontnomen aan ambtenaren. De leden van de CDA-fractie nemen aan dat de initiatiefnemer dit niet zo heeft bedoeld en nodigen haar uit in deze omissie te voorzien.

De regering heeft blijkens het regeerakkoord het voornemen om een regeling voor kinderopvang in een brede kaderregeling op te nemen. In onderhavig wetsvoorstel wordt niets op het gebied van kinderopvang geregeld. Kan de initiatiefnemer nader aangeven waarom zij hier niet voor heeft gekozen en overweegt zij alsnog opname hiervan in het voorliggende wetsvoorstel?

Kan voorts worden aangegeven, zo vragen de leden van de CDA-fractie, waarom er geen brede bundeling van verlofregelingen wordt voorgesteld, zoals de regering voornemens is te doen?

De leden van de GPV-fractie vinden het merkwaardig dat in de toelichting staat dat voor het combineren van arbeid en zorg kinderopvang en buitenschoolse opvang een belangrijke voorwaarde is. Betekent dit dat naar de mening van de initiatiefnemer dit wetsvoorstel alleen maar effectief is als de genoemde vormen van opvang worden uitgebreid? Is de initiatiefnemer het eens met deze leden dat dit wetsvoorstel meer mogelijkheden biedt aan ouders om de kinderen zelf op te vangen en derhalve een oplossing kan zijn voor het huidige tekort aan kinderopvangplaatsen?

De voorzitter van de commissie,
Terpstra

De griffier van de commissie,
Van Dijk