

Vergaderjaar 2000–2001

**27 208**

## **Vaststelling van regels voor overgangs-, en invoeringsrecht voor de totstandkoming van de Wet arbeid en zorg (Invoeringswet arbeid en zorg)**

**Nr. 7**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 10 januari 2001

Met belangstelling heeft de regering kennis genomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het voorliggende wetsvoorstel vloeit voort uit het bij de Staten Generaal ingediende voorstel van Wet arbeid en zorg.

De leden van de fractie van de PvdA vroegen of er negatieve consequenties voor rechthebbenden denkbaar zijn van de voorgestelde inrichting van de overgangsregeling voor de bevallingsuitkering. Bij de vormgeving van het invoerings- en overgangsrecht heeft de regering er voor gekozen om de situatie, waarin het recht op zwangerschap- en bevallingsuitkering op grond van de ZW of de WAZ reeds is ingegaan, niet onder de werkingssfeer van de Wet arbeid en zorg te brengen. Achterliggende reden is dat zo wordt voorkomen dat uitvoeringsinstellingen voor reeds ingegaan verlof opnieuw een bevallingsuitkering moeten gaan toekennen. Er is daarom gekozen voor eerbiedigende werking, hetgeen negatieve consequenties voor rechthebbenden per definitie uitsluit.

De leden van de fracties van de PvdA, D66 vroegen de regering naar de motieven die ten grondslag liggen aan de keuze om de uitkering bij ziekte veroorzaakt door de zwangerschap of bevalling, te blijven regelen in de Ziektewet. De PvdA-fractie vraagt of het niet meer in de lijn zou zijn met de EU-zwangerschapslijn en het VN-Vrouwenverdrag om dit in de Wet Arbeid en Zorg te regelen. De leden van de D66-fractie vroegen of deze opsplitsing de uitvoering niet compliceert. Voorts zijn deze leden van mening dat de uitkeringsgrond in beide gevallen arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap is. Ook doet de argumentatie omtrent de controlevoorschriften de leden van de D66-fractie enigszins gezocht aan. Zij menen dat het voordeel van onderbrenging in de Wet arbeid en zorg is, dat er geen enkele associatie meer gelegd behoeft te worden tussen zwangerschap en ziekte, hetgeen in lijn is met de preambule van de EG-zwangerschapsrichtlijn en meer in overeenstemming is met het VN-Vrouwen-verdrag. De leden van de D66-fractie vroegen de staatssecretaris hierop in te gaan.

In de situatie dat de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid veroorzaakt wordt door de zwangerschap of bevalling blijft voor de werkneem-

ster recht op ziekengeld bestaan. In die situatie treedt geen verandering op met de overheveling van de uitkering in verband met het zwangerschap en bevallingsverlof naar de Wet arbeid en zorg.

Naar de mening van de regering zijn er ook goede gronden om bij ziekte ten gevolge van zwangerschap en bevalling, het recht op ziekengeld te handhaven. De Wet arbeid en zorg heeft als doel de combinatie van arbeid en zorg te bevorderen. Omdat de Wet arbeid en zorg alle verlofrechten regelt hoort daar ook het recht op bevallingsverlof en de daaraan gekoppelde bevallingsuitkering in. Het onderbrengen in de Wet arbeid en zorg van een uitkering bij ziekte zou niet in overeenstemming met de doelstellingen van de wet zijn. De grondslag voor toekenning van ziekengeld in het geval van ziekte ten gevolge van zwangerschap is het feit dat er sprake is van een ongeschiktheid de bedongen arbeid te verrichten. De toekenning van een bevallingsuitkering op grond van de Wet arbeid en zorg vindt daarentegen zijn grondslag in het bevallingsverlof, los van het feit of daarbij sprake is van een verhindering tot werken. In het ene geval is het recht op uitkering gekoppeld aan het door ongeschiktheid verhinderd zijn om te werken en in het andere geval is het recht op uitkering gekoppeld aan het verlof. Alleen voor de vaststelling van de hoogte van het ziekengeld is van belang of de ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de zwangerschap of bevalling.

Met het overhevelen van het ziekengeld bij ongeschiktheid veroorzaakt door zwangerschap of bevalling zouden bovendien wezensvreemde elementen in de Wet arbeid en zorg ondergebracht worden zoals de controlevoorschriften die samenhangen met – het controleren van – ongeschiktheid tot werken, de reïntegratieverplichting en de daarbij behorende sanctie-bepalingen.

In reactie op een vraag van de leden van de fracties van de PvdA en D66 zij opgemerkt dat zowel de EU-zwangerschapsrichtlijn als het VN-vrouwenverdrag geen specifieke bepalingen bevatten met betrekking tot het uitkeringsrecht tijdens perioden van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap of bevalling. Voor arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap of bevalling zijn in deze instrumenten geen specifieke voorzieningen getroffen, met uitzondering van het opzegverbod.

De leden van de VVD-fractie vroegen waarom de regering nu al met een invoeringswet komt. In antwoord op de motie Van Middelkoop heeft de regering er voor gekozen om aan het einde van het wetgevingstraject de aspecten van integratie in bestaande wetten op zijn merites te bezien. Deze leden vroegen of de regering met een invoeringswet niet op de zaken vooruit loopt. Deze leden kan geantwoord worden, dat als het wetsvoorstel Wet arbeid en zorg tot wet wordt verheven dit onvermijdelijk leidt tot wijzigingen in andere wetgeving. Zonder de invoeringswet kan de Wet arbeid en zorg niet in werking treden. Voor een antwoord op de vraag naar de aspecten van integratie verwijst de regering naar paragraaf 1.1. van de nota naar aanleiding van het verslag van de wet arbeid en zorg.

De leden van de CDA-fractie hebben met verbazing kennis genomen van de omvang van het invoerings- en overgangsrecht dat noodzakelijk is. Het betreft voor het grootste deel een verschuiving van regels zonder een inhoudelijke wijziging te beogen. Wat zijn de uitvoeringslasten van dit wetsvoorstel? Heeft de omvang van de noodzakelijke overgangs- en invoeringsbepalingen niet geleid tot een heroverweging van de verschuiving van de verschillende bepalingen en wetten naar de Wet arbeid en zorg?

Voor een antwoord op deze vraag wordt verwezen naar paragraaf 1.1. in de nota naar aanleiding van het verslag Wet arbeid en zorg.

De leden van de fracties van de PvdA en het CDA vroegen een toelichting op de overgangs- en invoeringsbepalingen inzake adoptieverlof. Deze leden bepleiten een ruimere overgangsregeling. In het voorliggende wetsvoorstel wordt bepaald dat het adoptieverlof en de uitkering terzake, moeten worden genoten binnen 16 weken na de opneming ter adoptie van het kind in het gezin. Voor de situatie waarin het kind al voor de inwerkingtreding van het voorliggende wetsvoorstel ter adoptie is opgenomen, is hierop geen uitzondering gemaakt.

Dit leidt er toe dat geen recht op volledig adoptieverlof bestaat indien de feitelijke opneming ter adoptie ligt in de periode van 16 tot 13 weken vóór de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg. De regering ziet geen aanleiding om op dit punt een afwijkende regeling te treffen. Immers een overgangsregel waarbij er een volledig adoptieverlof is indien de feitelijke opneming ter adoptie nog is gelegen binnen 16 weken voor de inwerkingtreding van de wet en er geen adoptieverlof is als de adoptie buiten deze periode valt, zou ook als onbillijk kunnen worden ervaren. Met de voorgestelde regeling wordt een meer glijdende overgang bereikt die bovendien beter aansluit bij de bedoelingen van de wet, namelijk het bieden van een bindingsverlof gedurende de eerste 16 weken na opname van het adoptiekind in het gezin.

De leden van de fractie van D66 staan positief tegenover de nota van wijziging, waarin het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet langer wordt meegeteld voor het wachtjaar WAO. Deze leden vroegen in te gaan op het commentaar van de FNV, waarin wordt aangedrongen op het beëindigen van de situatie dat de 16 weken zwangerschaps- en bevallingsuitkering ten voordele van de werkgever meetellen voor de 52 weken gedurende welke hij verplicht is tot loondoorbetaling.

In de nota van wijziging bij de Invoeringswet arbeid en zorg is geregeld dat de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meer meetelt voor de wachttermijn voor de arbeidsongeschiktheidsregelingen en is tevens geregeld dat deze verlofperiode niet meer meetelt voor de loondoorbetalingsperiode van 52 weken.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. E. Verstand-Bogaert