

Vergaderjaar 2001–2002 Nr. 8<sup>1</sup>

**27 207**

**Vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg)**

**27 208**

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

## **MEMORIE VAN ANTWOORD**

Ontvangen 24 september 2001

De regering heeft met belangstelling kennis genomen van de vragen en opmerkingen van de Vaste Commissie in het voorlopig verslag op de voorstellen voor de Wet arbeid en zorg en de Invoeringswet arbeid en zorg. Alvorens te reageren op de gestelde vragen, stelt de regering tot genoeg vast dat het merendeel van de fracties het uitgangspunt van het wetsvoorstel deelt dat de mogelijkheid om betaalde arbeid en zorgtaken te combineren moet worden verbeterd.

### **1. Algemeen**

In deze memorie van antwoord zal de regering eerst ingaan op enkele algemene vragen over beide bovengenoemde wetsvoorstellen.

De leden van de VVD-fractie vroegen de regering de doelstelling van deze wet nog eens weer te geven, vanwege een aantal principiële vragen en vanwege de aangekondigde evaluatie, en ook omdat naar hun mening de doelstelling van de wet lijkt te zijn gaan schuiven.

Aan het streven van de regering naar betere mogelijkheden voor werkenden die betaalde arbeid en zorgtaken willen combineren liggen meerdere doelstellingen ten grondslag. Het is in de eerste plaats van groot belang dat werkenden naast hun betaalde arbeid gestalte kunnen geven aan hun zorgverantwoordelijkheid voor kinderen en andere afhankelijke naasten. De Wet arbeid en zorg biedt verlofmogelijkheden voor situaties waarin werkenden een afweging moeten maken tussen werken en zorgen. Deze verloffaciliteiten bieden met name vrouwen meer kans op blijvende arbeidsparticipatie en daarmee op economische zelfstandigheid tijdens het arbeidsleven en in de pensioenfase. In het verlengde daarvan zorgt een grotere arbeidsdeelname van vrouwen voor een bredere financiële basis van de sociale zekerheid. Bovendien kunnen goede arbeid-en-zorgregelingen een herverdeling bevorderen van betaalde en onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen. Deze doelstellingen zijn vanaf het begin van dit wetgevingstraject ongewijzigd.

<sup>1</sup> De eerder verschenen stukken inzake deze wetsvoorstellen zijn gedrukt onder EK nrs. 272, 272a en 273, 2000–2001.

De leden van de PvdA-fractie wensten antwoord op de vraag of dit wetsvoorstel nu voldoende basis biedt om vrouwen en mannen daadwerkelijk de gelegenheid te geven arbeid en zorg te combineren.

Dit wetsvoorstel is één van de vier pijlers, die voor de regering de basis vormen voor het beleid ter verbetering van de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren.

Deze eerste pijler omvat het (verder) ontwikkelen van verlofregelingen. Daardoor krijgen werknemers de gelegenheid, zelf bepaalde zorgtaken te verrichten. Met dit wetsvoorstel worden nieuwe verlofregelingen (zoals kortdurend zorgverlof, adoptieverlof en kraamverlof) gecreëerd en worden verschillende bestaande verlofregelingen gebundeld. Binnen deze lijn past tevens de nog te beantwoorden vraag (zie ook hierna) «of en zo ja onder welke voorwaarden, een wettelijk recht op betaald langdurend zorgverlof tot stand kan worden gebracht.» De andere drie lijnen omvatten:

1. het mogelijk maken van een structurele aanpassing van de arbeidstijd aan de zorgtaken via een geclausuleerd recht op structurele vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur. Inmiddels is dit recht vastgelegd in de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA), die sinds 1 juli 2000 van kracht is;
2. het maken van nieuwe afspraken om de verdeling van tijd en ruimte beter af te stemmen op de combinatie van arbeid en zorg. Deze zijn ondanks alle veranderingen in de samenleving, nog steeds gebaseerd op het traditionele kostwinnersmodel («hij werkt, zij zorgt thuis»). Deze beleidslijn heeft in 1999 gestalte gekregen in de Stimuleringsmaatregel Dagindeling, in het kader waarvan door het kabinet voor een periode van drie jaar in totaal 60 miljoen ter beschikking is gesteld voor inmiddels 140 experimenten. De resultaten van deze experimenten zullen de basis vormen voor een structureel Dagindelingsbeleid. Onderdeel daarvan vormt het scheppen van randvoorwaarden voor de ontwikkeling van een nieuwe en volwaardige bedrijfstak persoonlijke dienstverlening;
3. het creëren en bevorderen van voorzieningen en persoonlijke dienstverlening waardoor (een deel van de) zorgtaken kan worden uitbesteed. In deze kabinetsperiode wordt een forse uitbreiding van het aantal plaatsen in de kinderopvang beoogd (tot 160 000 plaatsen eind 2002). Met het Wetsvoorstel Basisvoorziening Kinderopvang, dat naar verwachting in het voorjaar van 2002 aan de Tweede Kamer zal worden aangeboden, krijgt de kinderopvang een eigen wettelijk kader en wordt voorzien in een nieuwe financieringsstructuur waarbij niet langer het aanbod maar de vraag naar kinderopvang uitgangspunt vormt.

De leden van de VVD-fractie vroegen zich af welke de belemmeringen zijn die steeds meer mensen bij het combineren van arbeid en zorg onder vinden.

Zoals in de nota: «Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg» (Discussienota Arbeid en zorg)<sup>1</sup> is aangegeven blijkt uit onderzoek dat er een kloof bestaat tussen feiten en wensen. Een aanzienlijk aantal vrouwen én mannen uit tweeoudergezinnen geeft aan dat ze liever beiden een grote deeltijdbaan zouden willen hebben en de zorgtaken gelijker zouden willen verdelen. Op dit moment is op alle vier de pijlers zoals hiervoor genoemd al wel veel in gang gezet, maar tegelijkertijd is alles nog niet zo geregeld dat er geen belemmeringen zouden zijn. Niet alleen op het gebied van verloffaciliteiten zijn verbeteringen nodig. Ook dienen er voorzieningen te worden gecreëerd waardoor de zorgtaken (deels) kunnen worden uitbesteed. Zoals hiervoor is aangegeven, dient het aantal plaatsen in de kinderopvang te worden uitgebreid en dient de verdeling

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1998–1999, 26 447, nr. 2: «Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg».

van tijd en ruimte beter te worden afgestemd op de combinatie van arbeid en zorg.

De leden van de PvdA-fractie vroegen zich af of werknemers en met name die zonder kinderen voldoende solidariteit zullen kunnen opbrengen voor collega's die gebruik maken van de in het wetsvoorstel opgenomen regelingen die, naar het idee van de fractieleiden, voornamelijk bestemd zijn voor ouders met jonge kinderen. De leden van de VVD-fractie vroegen om een reactie op de geluiden van (kinderloze) collega's van verlofgangers (met kinderen) dat zij voor het werk van de verlofgangers zouden opdraaien.

Allereerst zij benadrukt dat het wetsvoorstel niet alleen verlofregelingen voorstelt voor ouders met jonge kinderen. Zo kan het voorgestelde recht op kortdurend zorgverlof niet alleen worden opgenomen voor het verzorgen van zieke kinderen, maar ook voor partners en ouders wier verzorging door de werknemer noodzakelijk is. Dit kan werknemers van iedere leeftijdsgroep betreffen. Verder kan op de wet Financiering loopbaanonderbreking een beroep gedaan worden in geval van zorgverlof voor een ruime, niet nader aangeduide kring van personen die zorg behoeven.

Naar de mening van de regering zal de solidariteit tussen werknemers die wel en die geen gebruik maken van verlofregelingen mede afhangen van de vraag of de betreffende arbeidsorganisatie in staat is het werk, dat door de afwezigheid van de verlofganger blijft liggen, voldoende adequaat op te vangen. Hiervan hangt de «last» die diens collega's van het verlof ondervinden met name af. Voor arbeidsorganisaties staan verschillende mogelijkheden open om met afwezigheid door verlof om te gaan zonder dat de bedrijfsvoering of de collega's eronder lijden. In kleine arbeidsorganisaties zal dat over het algemeen minder gemakkelijk zijn dan in grote, maar onderzoek naar «best practices» met betrekking tot (tijdelijke) vervanging in het Midden – en KleinBedrijf (MKB) heeft laten zien dat ook daar werkzame strategieën toegepast kunnen worden.<sup>1</sup> Wanneer arbeidsorganisaties er in slagen adequaat te anticiperen op plotselinge, kortere en langerdurende afwezigheid van personeel door verlof zal naar de overtuiging van de regering de bereidheid tot solidariteit onder werknemers toenemen.

De leden van de VVD-fractie konden zich voorstellen dat verlofregelingen (maar dan wel op maat) nodig zouden zijn als massaal zou worden overgegaan op arbeidstijdverlenging, maar bij de huidige arbeidstijd (36–38 uur) én huidige mogelijkheden van deeltijd, blijft er naar hun mening voldoende tijd over voor taken buiten de betaalde arbeid.

Verlofrechten moeten in de zienswijze van de regering worden onderscheiden van de overeengekomen arbeidsduur. De behoefte aan tijd kan zich structureel of meer incidenteel voordoen. De WAA levert een belangrijke bijdrage aan een structurele afstemming van de voor arbeid én zorg benodigde tijd, afhankelijk van de levensfase waarin men zich bevindt. Daarmee kan echter niet worden voorzien in de meer incidentele «pieken» in de zorgtaken als gevolg van bijzondere omstandigheden. Daarom hebben deze verlofregelingen een plaats in het beleid ter verbetering van de combinatie van arbeid en zorg.

De leden van de VVD-fractie wezen erop dat de Raad van State heeft aanbevolen de inzetbaarheid van gewoon en bovenwettelijk verlof voor bijzondere gebeurtenissen opnieuw te bezien, gelet op het feit dat veel werkenden over een aanzienlijke hoeveelheid verlofdagen beschikken (27 207 A p. 5). De regering reageerde daarop door te stellen dat wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen niet bedoeld zijn om te voorzien in deze

---

<sup>1</sup> G. Evers en M. de Feyter (2000), *Dat lossen we op! Ondernemers in het MKB vertellen over tijdelijke vervanging van personeel*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

bijzondere situaties en dat voor wettelijke vakantiedagen de recuperatie functie voorop staat. Deze leden vroegen waarom de regering de recuperatiefunctie zo centraal stelt terwijl zij in de inmiddels in werking getreden gewijzigde vakantiewetgeving werknemers de mogelijkheid biedt alle gedurende 5 jaar verkregen vakantiedagen te sparen en deze eventueel af te kopen?

Zoals terecht door deze leden wordt opgemerkt is in het nader rapport aangegeven, dat de wettelijk voorgeschreven minimale aantal vakantie-dagen per jaar (20) in principe zijn bedoeld voor recuperatie. Verder is hierbij aangegeven, dat aan die functie afbreuk wordt gedaan als zou worden voorgeschreven, dat ook deze dagen (voor een deel) moeten worden aangewend voor specifieke doeleinden, zoals de zorg voor bijvoorbeeld zieke kinderen. Hieraan kan nog worden toegevoegd, dat een dergelijke regeling ook strijdig zou zijn met artikel 7 van Richtlijn 93/104/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. In dat artikel is immers voorgeschreven dat de lidstaten de nodige maatregelen treffen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend.

Het is echter aan de werknemer zelf om te bepalen in hoeverre hij het noodzakelijk acht om in enig jaar alle wettelijk voorgeschreven vakantie-dagen voor recuperatie in dat jaar op te nemen. Als niet alle dagen worden opgenomen, biedt de gewijzigde vakantiewetgeving de mogelijkheid om de niet gebruikte wettelijke vakantiedagen af te kopen of gedurende een periode van vijf jaar te sparen. Dit betekent echter nog niet dat daarmee aan de wettelijke vakantiedagen de recuperatiefunctie is komen te ontvallen, zoals kennelijk door deze leden wordt verondersteld.

De leden van de VVD vroegen zich af welke onnodige conflicten worden bedoeld in de zin in de memorie van toelichting dat «het stellen van duidelijke regels ordening geeft en ertoe bijdraagt dat onnodige conflicten worden voorkomen».

De regering doelt daarbij op mogelijke conflicten tussen een werknemer en zijn werkgever. De regering acht het van belang om de aanspraak op verlof als een geclausuleerd recht voor bijzondere gebeurtenissen te formuleren en te bepalen onder welke voorwaarden het recht bestaat. Zonder een dergelijk recht is de werknemer afhankelijk van de medewerking van de werkgever. Naar het oordeel van de regering kan met vertrouwen alleen niet worden volstaan. Het voorgestelde recht op zorgverlof strekt er toe om werknemers niet van de medewerking van de werkgever afhankelijk te maken. Met een geclausuleerd recht wordt tot uitdrukking gebracht, dat met dit verlof ook belangen van werkgevers zijn gemoeid. De werkgever krijgt de mogelijkheid om het verlof te weigeren indien er sprake is van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienst-belang dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

De leden van de D66-fractie ondersteunen het opnemen van de bestaande wettelijke verlofregelingen in één samenhangend wettelijk kader, toch stelden ze het op prijs om de argumenten te vernemen over het afwijzen van de suggestie om de onderhavige verlofregelingen in het Burgerlijk Wetboek (BW) onder te brengen.

Een bundeling van bestaande en nieuwe verlofregelingen in één algemene wet arbeid en zorg vergroot naar de mening van de regering de inzichtelijkheid, herkenbaarheid en toegankelijkheid van de verlof-regelingen. Daarnaast vinden collectieve regelingen, die niet in het burgerlijk recht kunnen worden ondergebracht, in het wetsvoorstel arbeid

en zorg hun plaats. Zo zijn verlofrechten en uitkeringsrechten in één wet bij elkaar gebracht. Dit leidt tot gelijke rechten en plichten voor alle werknemers (waaronder ook alle ambtenaren) en alle werkgevers. Ook is er daardoor geen separate wetgeving nodig voor zelfstandigen en personen zonder arbeidsoverkomst: deze vallen waar nodig onder de wet.

De leden van de VVD-fractie vroegen zich af of met deze wet het draagvlak wordt vergroot.

De regering gaat er vanuit dat met deze wet het draagvlak wordt vergroot. Met een wettelijke regeling wordt bewerkstelligd dat werkgevers in bepaalde gevallen aan hun werknemers zorgverlof zullen verlenen. Ook werkgevers die dat voorheen niet deden, zullen nu moeten ingaan op gerechtigdvaardigde verzoeken om zorgverlof. Werkgevers die ook zonder wettelijke regeling al zorgverlof verleenden zullen bemerken dat ook andere werkgevers in hun bedrijfstak op dergelijke verzoeken zullen moeten ingaan. Zoals hiervoor is aangegeven, gaat de regering er vanuit dat op de lange duur de beschikbaarheid van zorgverlof de arbeidsparticipatie, verhoogt. Dat is behalve uiteraard van economisch belang ook van belang voor alle werkgevers

## **2. Relatie met Notitie inzake (zelf)regulering en mate van gebondenheid**

Vanwege de door de vaste Commissie geconstateerde samenhang heeft de vaste Commissie de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid laten weten de openbare behandeling van de Wet arbeid en zorg en de Invoeringswet Arbeid en zorg eerst te zullen aanvangen nadat de memorie van antwoord op het verslag inzake de Notitie inzake zelfregulering<sup>1</sup> is ontvangen. Separaat ontvangt u daarom de memorie van antwoord op het verslag inzake de Notitie inzake zelfregulering. In deze laatst genoemde memorie van antwoord wordt ook ingegaan op de plaats van de ondernemingsraad respectievelijk personeelsvertegenwoordiging in het arbeidsovereenkomstenrecht.

In dit kader stelden diverse fracties enkele vragen over de gelegde relatie tussen de discussie ten principale over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en sociale partners en de wijze waarop dat in het Wetsvoorstel arbeid en zorg is ingevuld.

In de memorie van antwoord op het verslag inzake de Notitie inzake zelfregulering wordt de conclusie getrokken dat die memorie van antwoord en de Notitie over (zelf) regulering duidelijke handvatten bieden voor een beoordeling voor de overheidsbemoeyenis op dit terrein. Maar ook niet meer dan dat, want een blauwdruk voor overheidsoptreden – zo luidt de hoofdconclusie – bestaat niet. Op ieder terrein zal de overheid haar bemoeyenis moeten beargumenteren. Het wetsvoorstel arbeid en zorg beoogt voor mannen en vrouwen de mogelijkheid te vergroten betaalde arbeid met (onbetaalde) zorg te combineren. Voor het wetsvoorstel Arbeid en zorg geldt dat er wettelijke regels worden opgesteld omdat normering noodzakelijk dan wel wenselijk wordt geacht. Noodzakelijk zijn die wettelijke regels ter bescherming van de gezondheid van de werknemer (zwangerschap en bevalling). Maar wettelijke regels zijn ook wenselijk in het licht van doelstellingen van het beleid om arbeid en zorg te kunnen combineren. Van groot belang is het bieden van de mogelijkheid aan mannen en vrouwen om zelf te kunnen zorgen naast een betaalde baan. Om een jong kind gelegenheid te bieden zich te binden aan de ouder/verzorger (ouderschaps- en adoptieverlof). Of om een hulpbehoevende afhankelijke naaste (kind, maar ook partner en ouder) te kunnen verzorgen als dat noodzakelijk is en geen uitstel kan lijden

---

<sup>1</sup> Kamerstukken I, 2000/2001, 00 033, nr. 229.

(kortdurend zorgverlof). De wenselijkheid wordt ook ingegeven door zeer ingrijpende gebeurtenissen: de geboorte van een kind, een calamiteit in het persoonlijke leven. Het Wetsvoorstel arbeid en zorg biedt daarom verlofmogelijkheden voor de hierboven genoemde situaties. Dat er geen blauwdruk voor overheidsoptreden bestaat en dat de noodzaak en wenselijkheid van overheidsoptreden per beleidsterrein beoordeeld wordt, blijkt uit het door de Tweede Kamer aanvaarden van het amendement Örgü/Dankers.<sup>1</sup> Als gevolg van dit amendement geldt voor het calamiteiten-, kraam- en kortdurend verlof dat werkgevers en werknemers afwijkende afspraken mogen maken over de duur en de betaling en voor het kraam- en kortdurend zorgverlof ook over het recht.

Daarnaast wenste de vaste Commissie een reactie van de regering op vragen en stellingen in de brief van de FNV van 22 mei jl., die de commissie in het Voorlopig verslag heeft opgenomen. In deze brief vraagt de FNV met name aandacht voor de problematiek van het zogenoemde driekwartdwingend recht in het wetsvoorstel arbeid en zorg.

In de FNV-brief wordt aangegeven dat bij ouderschapsverlof het verlof-recht als zodanig zeker is gesteld en alleen bij collectieve arbeidsovereenkomst kan worden afgeweken van de wijze van opnemen en de vormgeving van het verlof. Dat onderscheid zou de wetgever ook moeten maken bij calamiteiten-, kraam- en kortdurend zorgverlof, aldus de FNV-brief. Zoals hiervoor is aangegeven is de mogelijkheid tot afwijking bij het calamiteiten-, kraamen kortdurend verlof inclusief het verlofrecht een gevolg van het door de Tweede Kamer aanvaarden van het amendement Örgü/Dankers. De indieners van het amendement voerden als belangrijkste argument aan dat met deze amendering sociale partners meer ruimte krijgen om afspraken op maat te maken. Zij kunnen dan een eigen invulling geven aan de verschillende verlofregelingen, bijvoorbeeld omdat sommige sectoren, bedrijfstakken of bedrijven door de wettelijke regeling problemen met de continuïteit en de bedrijfsvoering zouden kunnen krijgen.

In de FNV-brief wordt vervolgens gesteld dat de formulering van de bedoelde afwijking taalkundig gebrekkig en arbeidsrechtelijk onduidelijk is. De regering is echter van mening dat er geen twijfel kan bestaan over de betekenis van het zinsdeel «indien geen collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is of terzake geen bepaling bevat». Als in een collectieve arbeidsovereenkomst een bepaling is opgenomen over een van de betreffende verlofvormen, dan kan de werkgever niet rechtsgeldig over die verlofvorm een overeenkomst sluiten met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

De leden van verschillende fracties hadden opmerkingen gemaakt over de opschriften bij de artikelen 4:7 en 5:10 van het wetsvoorstel. Deze opschriften verwijzen naar driekwartdwingend recht, terwijl deze leden meenden dat er sprake is van tweederde dwingend recht. Een wijziging van deze opschriften zou de overzichtelijkheid ten goede komen.

In de huidige indeling van de mate van gebondenheid komt de aanduiding driekwartdwingend recht voor. Dat betekent dat alleen bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling met een bevoegd bestuursorgaan afwijking is toegestaan. Inmiddels zijn er ook mogelijkheden gecreëerd voor het maken van afspraken, met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Het in de artikelen 4:7 en 5:10 gehanteerde opschrift «driekwartdwingend recht» heeft inderdaad een wat andere betekenis dan de gebruikelijke. Als de Kamer dit aangewezen acht, kan aanpassing van dit opschrift overwogen worden.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2000/2001, 27 207, nr. 54.



De leden van de PvdA-fractie verwezen naar de brief van de FNV van 22 mei jl. waarin verwezen wordt naar de spanning tussen het verrekenen van verlof uit het wetsvoorstel met vakantieaanspraken, waardoor men beneden het wettelijk minimum aan vakantiedagen kan komen (strijdig met artikel van de EG-richtlijn inzake de organisatie van de arbeidstijd).

In de artikelen 4:6 en 5:9 van het wetsvoorstel arbeid en zorg is compensatie met vakantieaanspraken uitgesloten waar het gaat om het calamiteiten-, kort verzuim- en kraamverlof respectievelijk het kortdurend zorgverlof. In de artikelen 4:7 en 5:10 is bij amendement de mogelijkheid gecreëerd om via een collectieve arbeidsovereenkomst of schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging af te wijken van artikel 4.6 en 5.9. Deze afwijkingsmogelijkheid leidt er onbedoeld toe dat deze verlofdagen als vakantie-dagen kunnen worden aangemerkt en dat het wettelijk minimum aan vakantiedagen per jaar wordt aangetast. Dit wettelijk minimum aan vakantieaanspraken wordt gegarandeerd door de EG-richtlijn organisatie van de arbeidstijd.<sup>1</sup> Artikel 7 van de richtlijn schrijft voor dat een ieder tenminste recht heeft op vier weken vakantie per jaar. Aan de leden van de PvdA kan worden meegedeeld dat de bedoelde strijdigheid zal worden opgeheven via een wijziging van de betreffende artikelen 4:7 en 5:10 in het wetsvoorstel-Verzamelwet SZW-wetten 2001, dat op 3 september jl. aan de Tweede Kamer is aangeboden.<sup>2</sup>

### **3. Toepasselijkheid van de wet**

#### *3.1 Zelfstandigen*

De leden van de PvdA-fractie wilden graag weten of de regering bereid is om ook voor zelfstandigen nadere voorstellen te doen om tot een zekere «gelijke behandeling» te komen. Daarbij denken deze leden aan fiscale faciliteiten bijvoorbeeld door het voorgestelde pakket verlofregelingen te kapitaliseren en dat dan om te zetten in een verhoogde zelfstandigenaftrek. (In dat verband wilden zij graag weten wat de totale kosten zijn).

Of voor zelfstandigen die arbeid en zorg combineren ook en in dezelfde mate als voor werknemers ondersteunende maatregelen nodig zijn, hangt allereerst af van de mate waarin deze combinatie voor zelfstandigen een probleem vormt. Omdat zelfstandigen in beginsel meer vrijheid hebben om hun werk structureel en incidenteel aan te passen aan hun zorgtaken, kan verwacht worden dat het combineren van werk en zorg hen voor minder problemen stelt.

Naar het vóórkomen van problemen bij het combineren zijn in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid twee onderzoeken verricht: een vooronderzoek onder mannelijke en vrouwelijke zelfstandigen en een verdiepend onderzoek onder vrouwelijke zelfstandigen. De resultaten van het eerste en de voorlopige bevindingen van het tweede onderzoek lijken niet te wijzen op grote problemen met het combineren van arbeid en zorg bij zelfstandigen. Een volledig beeld is echter pas mogelijk wanneer het eindrapport van het grootschaliger onderzoek beschikbaar is. Op basis daarvan zal de Tweede Kamer eind 2001 een kabinetsstandpunt over zelfstandigen en de combinatie van arbeid en zorg worden gepresenteerd. Vooralnog lijken er geen dringende redenen om het pakket verlofregelingen waarmee werknemers ondersteund worden bij het combineren van arbeid en zorg, voor zelfstandigen te kapitaliseren. Verder verwacht de regering dat de wijze van kapitalisatie die de leden van de fractie van de PvdA in gedachten hebben, namelijk een verhoogde zelfstandigenaftrek, met name voor vrouwelijke zelfstandigen een minder adequaat instrument vormt. Veelal bedragen de bestaande aftrekmogelijkheden voor zelfstandigen tezamen

---

<sup>1</sup> Richtlijn 93/104/EG van de Raad der Europese Gemeenschappen van 23 november 1993 inzake een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, PbEG L. 307.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2000–2001, 27 897.

al meer dan vrouwelijke zelfstandigen aan heffing verschuldigd zijn. Los van de principiële vraag of dit in het licht van «gelijke behandeling» van werknemers en zelfstandigen gewenst is, is aan de Tweede Kamer toegezegd te zullen bezien of de inkomenspositie van vrouwelijke zelfstandigen aanleiding geeft tot nadere maatregelen of wijziging van bestaande regelingen om deze positie te versterken. Daarbij zullen ook de resultaten betrokken worden van de evaluatie van de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ). Eén en ander zal in genoemd kabinetsstandpunt over zelfstandigen aan de orde komen.

### *3.2 Alleenstaanden en alleenstaande ouders*

Zowel de leden van de CDA-fractie als die van de VVD en GroenLinks vroegen aandacht voor de positie van alleenstaanden in het wetsvoorstel. Is er niet sprake van (in-)directe discriminatie van alleenstaanden waar het gaat om verlofregelingen die gerelateerd zijn aan zorg voor kinderen en partners, zo vroeg de fractie van het CDA. De leden van de fractie van GroenLinks vroegen of, met het oog op de alleenstaanden, de kring van hulpvragers voor wie kortdurend zorg verlof mag worden opgenomen niet met een «keuzekaart» kan worden vastgelegd. De VVD-fractie vroeg een reactie op haar conclusie, dat de diversiteit aan leefvormen en persoonlijke situaties een algemene regeling onmogelijk maakt en om maatwerk vraagt.

Het wetsvoorstel beoogt voor mannen en vrouwen de mogelijkheid te vergroten betaalde arbeid met (onbetaalde) zorg te combineren. Die mogelijkheid is onder meer van belang omdat zorgtaken – zoals de zorg voor jonge kinderen, zieke kinderen, partners of ouders – vrouwelijke werknemers ervan kunnen weerhouden om op de arbeidsmarkt actief te zijn en te blijven. Zorg door de eigen ouder, de partner of het kind komt tegemoet aan de wens van veel hulpbehoevenden. Verlofrechten voor werknemers om noodzakelijke zorg te verlenen aan personen in deze kring bieden ruimte voor de gewenste zorg en kunnen ertoe bijdragen dat de relatie met de betaalde arbeid in stand blijft.

Voor alleenstaanden zonder partner en kinderen doen zich bepaalde zorgtaken per definitie niet voor: er zijn geen partners, jonge of zieke kinderen die hulp behoeven. De zorgtaken van alleenstaanden die wel een partner of kinderen hebben, maar met deze niet mee samenwonen, hebben over het algemeen een beperktere omvang. In een dergelijke situatie zijn er vaak ook andere personen die een belangrijk deel van de zorg voor hun rekening nemen, zoals de andere ouder bij wie het kind verblijft.

Dat alleenstaanden niet in aanmerking komen voor verlofrechten die verbonden zijn met de verzorging van partners en kinderen is dan ook geen vorm van discriminatie: de verschillende positie van alleenstaanden en samenlevenden met en zonder kinderen rechtvaardigt een andere behandeling. Waar de positie van alleenstaanden en samenwonenden overeenkomt, bijvoorbeeld waar het de noodzakelijke verzorging van zieke ouders betreft, geldt voor alle werknemers en daarmee ook voor alleenstaanden hetzelfde verlofrecht.

De vraag of voor alleenstaanden de kring van hulpbehoevenden voor wie kortdurend verlof mag worden opgenomen kan worden uitgebreid tot een zelfgekozen en op een «keuzekaart» aangegeven kring, leidde bij de behandeling van het wetsvoorstel Arbeid en zorg tot de motie Van Gent c.s.<sup>1</sup> In deze motie wordt de regering verzocht onderzoek te doen naar de mogelijkheid van uitbreiding van de betreffende kring via een keuzekaart.

Ter uitvoering van de motie zal een onderzoek starten naar het gebruik en de belangstelling voor arbeid-en-zorgregelingen. In dit onderzoek zal de

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2000–2001, 27 207, nr. 42.



groep van alleenstaanden worden meegenomen en worden nagegaan of aan de behoeften tot zorgverlening bij deze categorie met de bestaande en voorgestelde regelingen afdoende wordt tegemoetgekomen. Mocht blijken dat dit voor alleenstaanden niet het geval is en dat voor hen het geheel van regelingen knelpunten en leemtes vertoont, dan kan worden bezien of het instrument van de «keuzekaart» een adequate oplossing vormt.

De leden van de CDA-fractie verwezen naar hun standpunt bij de behandeling van de Wet financiering loopbaanonderbreking, waarbij door hen werd gesteld dat voor alleenstaande ouders de mogelijkheden van loopbaanonderbreking door de zeer bescheiden uitkering krachtens deze wet zonder aanvullende bijstand wel heel erg marginaal waren. Lijkt het tot dusverre uiterst spaarzaam gebruik dat van deze wet wordt gemaakt deze stelling niet te bevestigen?

De Wet financiering loopbaanonderbreking is van kracht sinds 1 oktober 1998. Bij de parlementaire behandeling van de wet is evaluatie na twee jaar afgesproken. De motie Bussemaker/ Schimmel maakte dat de evaluatie werd vervroegd en evaluatie al na een jaar plaatsvond, vanwege de tegenvallende gebruikscijfers.<sup>1</sup> Uit deze evaluatie (voorjaar 2000) kwamen de onbekendheid van de wet onder werknemers en de eis van vervanging als belangrijkste belemmeringen naar voren. De invloed van de financiële bijdrage op het gebruik is volgens de evaluatie in het algemeen beperkt. Wel werd duidelijk, dat bij een hogere vergoeding meer mensen overwegen gebruik te maken van de wet.

Over het gebruik van de Wet Financiering loopbaanonderbreking door alleenstaande ouders en de relatie voor deze groep tussen gebruik en hoogte van de financiële bijdrage biedt de genoemde evaluatie geen gegevens. Duidelijk is wel, dat de financiële bijdrage die de overheid via deze wet biedt onvoldoende zal zijn om volledig in het inkomen van het huishouden te voorzien. Echter: deze bijdrage is ook niet bedoeld om verlofgangers voldoende middelen van bestaan te verschaffen, maar als financiële ondersteuning tijdens verlof. Sociale partners worden aangespoord om de overheidsbijdrage aan te vullen met afspraken over (gedeeltelijke) loondoorbetaling, waarbij ook regelingen voor verlofsparen door de werknemer kunnen worden betrokken. Of alleenstaande ouders hun loopbaan kunnen en zullen onderbreken voor verlof, zal dus mede afhangen van de aanvullende (financiële) afspraken die sociale partners maken. Overigens is in het onderhavige wetsvoorstel een wijziging opgenomen, waardoor de verlofganger minimaal 1/3 in plaats van minimaal de helft van de arbeidsduur aan verlof moet opnemen. Hierdoor worden de mogelijkheden voor werknemers vergroot om slechts een beperkt aantal uren verlof op te nemen, hetgeen met name voor alleenstaande ouders aantrekkelijk kan zijn vanwege het daarmee gepaard gaande beperktere inkomensverlies.

### *3.3 LAT-relatie en co-ouders*

De leden van de GroenLinks-fractie verwezen naar het wetsvoorstel Rechten en plichten echtgenoten en geregistreerde partners<sup>2</sup> waarin de samenlevingsplicht voor gehuwden en geregistreerde partners is geschrapt. Zij vroegen naar de relatie met artikel 1:3, tweede lid, van het wetsvoorstel waarin wordt gesteld dat voor de toepassing van het voorliggend wetsvoorstel er sprake moet zijn van het voeren van een gezamenlijke huishouding en een hoofdverblijf in dezelfde woning. Zij vroegen of de wet van toepassing is op mensen met een LAT-relatie en co-ouders. Zo nee, wat is hiervoor de motivatie?

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1998–1999, 26 447, nr. 5.

<sup>2</sup> Kamerstukken I, 2000–2001, 27 084.

Het door deze leden genoemde wetsvoorstel heeft als doelstelling de rechten en plichten van echtgenoten en geregistreerde partners te vereenvoudigen en moderniseren. Dit laat onverlet dat elders in regelgeving en beleid de eis kan worden gesteld dat echtgenoten samenwonen wil een bepaald rechtsgevolg in werking treden. Deze voorwaarde houdt dan verband met de rechten of plichten die in die bewuste wettelijke regeling zijn neergelegd. Ook in artikel 1:3, tweede lid, van het voorliggende wetsvoorstel worden dergelijke nadere voorwaarden gesteld. Voor de in dit artikellid gehanteerde omschrijving is aansluiting gezocht bij artikel 7: 674 lid 3 BW. Deze nadere voorwaarden houden verband met de rechten die werknemers zijn toegekend. Op de vraag of de wet van toepassing is op mensen met een LAT-relatie en co-ouders kan geantwoord worden dat de toepasselijkheid van de wet wordt beheerst door het werkgever- en werknemerschap. Werknemers bij wie sprake is van een LAT-relatie en co-ouderschap kunnen aanspraak maken op bepaalde verlofregelingen. Welke verlofregelingen dit zijn is afhankelijk van de (nadere) voorwaarden die aan die verlofrechten zijn verbonden. Deze voorwaarden kunnen per verlofrecht verschillen. Zo is het recht op ouderschapsverlof gekoppeld aan het «in een familierechtelijke betrekking staan» of «het duurzaam opvoeden en verzorgen van een kind woonachtig op het zelfde adres als de opvoeder/ verzorger». Dat betekent dat er voor co-ouders sprake kan zijn van een recht op ouderschapsverlof. Het recht op kortdurend zorgverlof geldt voor de noodzakelijke verzorging van de partner met wie de werknemer samenwoont en daarmee niet voor de LAT-relatie. LAT-relaties zullen voor hun verzorging niet of in mindere mate dan samenwonenden op de (partner-)werknemer zijn aangewezen (zie ook par. 3.2).

#### **4. Financiering van de verlofregelingen**

Zowel de leden van de PvdA-fractie als van de GroenLinksfractie vroegen om een reactie op de door de FNV in de nota «Bewegen in Zekerheid» gedane suggestie van een volksverzekering voor zorgverlof.

Kern van de volksverzekering voor zorgverlof zoals door de FNV voorgesteld, is een uitkering ter hoogte van 70% van het minimumloon bij verlof voor zorg, zwangerschap, adoptie en ouderschap. Een bijbehorende werknemersverzekering zou deze dekking kunnen aanvullen tot 70% van het laatstverdiende loon. Dit niveau zou via CAO-afspraken tot 100% kunnen worden aangevuld. De regering ziet naast enige voordelen, ook belangrijke nadelen aan de constructie van een dergelijke volksverzekering.

De voordelen betreffen de te verwachten overzichtelijkheid van een dergelijke verzekering, alsmede het feit dat een volksverzekering de gehele bevolking omvat en onderlinge solidariteit impliceert. Aan de financiering van een betaald zorgverlof via een volksverzekering zijn evenwel ook belangrijke nadelen verbonden. Ten eerste impliceert financiering van zorgverlof via een volksverzekering dat de verantwoordelijkheid voor een inkomensbescherming tijdens verlof meer bij de overheid dan bij sociale partners ligt. Daarnaast is een belangrijk nadeel van een volksverzekering dat ook voor niet-(meer) werkenden (zoals 65-plussers, huisvrouwen, huismannen en uitkeringsgerechtigden) aanspraken ontstaan op voorzieningen die het combineren van zorg met betaalde arbeid beogen te vergemakkelijken en daarom bij uitstek bestemd zijn voor werkenden. Tevens is een volksverzekering veelal (deels) gebaseerd op een declaratiesystematiek. Eerder is al door de regering aangegeven, dat de handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid van een dergelijk systeem problematisch zijn en dat de uitvoeringskosten en administratieve lasten (relatief) hoog zijn te noemen. Tot slot zal een collectieve financiering, waarbij via een volks- of werknemersverzekering

recht op een uitkering is geregeld, naar verwachting leiden tot een groter gebruik dan bij andere wijzen van financiering, zonder dat een dergelijke financieringsvorm adequate prikkels bevat voor gebruik overeenkomstig de doelstellingen van de regeling(en). Een groot gebruik zal zich naar verwachting vertalen in een stijging van de collectieve lastendruk. Ook verhoudt een collectieve financieringsregeling zoals hier bedoeld zich minder goed met het maatwerk op individueel niveau, dat met name bij arbeid-en-zorgarrangementen veelal wordt gewenst. De regering concludeert daarom dat op dit moment een volksverzekering voor zorgverlof noodzakelijk noch wenselijk is.

De leden van de VVD-fractie zagen naast het voordeel van één innings-systeem ook een aantal nadelen aan de keuze voor één fonds (Algemeen Werkloosheidsfonds, Awf) voor de financiering van het zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof. Zij vroegen zich af of, als de werkloosheid weer toeneemt, zowel de premies voor werkloosheidsuitkeringen als voor de verlofregelingen omhoog gaan en zo ja, allebei evenveel? Ook stelden zij de vraag of er geen aanleiding is om voor dit fonds een andere naam te zoeken dan Algemeen Werkloosheidsfonds.

Het Lisv onderscheidt binnen het Awf een aantal uitgavenposten. De financiering van deze verlofuitkeringen komt ten laste van het deel uit het Awf dat gereserveerd is voor vangnetziekingeld. De premie voor het Awf wordt door het Lisv vastgesteld op basis van ramingen van de verschillende uitgavenposten. De premie voor het Awf is daarmee in feite een optelsom van de verschillende premies. Dit betekent dan ook dat indien de werkloosheid stijgt alleen het deel waaruit de werkloosheidsuitkeringen moeten worden gefinancierd, zal moeten worden vergroot. Het deel waaruit de lasten van verlofuitkeringen worden betaald, zal in dat geval constant blijven. De reden waarom geen aparte premie voor verlofregelingen wordt geheven, is dat op deze manier de administratieve lasten voor werkgevers worden beperkt.

Het fonds draagt de naam Algemeen Werkloosheidsfonds, omdat van oorsprong hieruit de werkloosheidsuitkeringen werden gefinancierd. Hoewel vanuit dit fonds nu meerdere regelingen worden gefinancierd, vormen de werkloosheidsuitkeringen voorsnog de grootste post. De regering ziet momenteel dan ook geen aanleiding om voor het Awf een andere naam te zoeken.

## **5. De verschillende verlofregelingen**

### *5.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof*

Het was de leden van de fracties van de ChristenUnie en SGP opgevallen dat in artikel 3:1, eerste lid, niet en in artikel 3:2, eerste lid, wel is vermeld «zonder behoud van loon», terwijl de financiële regelingen naar het hun voorkwam in beide gevallen identiek zijn. Zij vroegen naar de betekenis van het verschil in de wettekst.

De leden merken terecht op dat er een verschil is in de wettekst, maar materieel is de regeling van het zwangerschaps- en bevallingsverlof en het adoptieverlof en verlof in verband met pleegzorg gelijk. In de Invoeringswet arbeid en zorg wordt artikel 7: 629 BW gewijzigd, waardoor tijdens de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof geen recht op loondoorbetaling is.

De leden van de GroenLinksfractie stelden een vraag over artikel 3:10. Zo vroegen zij wie recht heeft op wat en daarnaast wat in de eerste zin bedoeld wordt met «de vrouw wier bevalling waarschijnlijk is onderscheidenlijk plaatsvindt».

Artikel 3:10, eerste lid, is ontleend aan artikel 46, vijfde lid, van de Ziektewet. Op grond van het eerste lid van artikel 3:10 heeft de vrouw die verplicht verzekerd is geweest op grond van de Ziektewet recht op een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling indien de vermoedelijke datum van haar bevalling, zoals aangegeven in een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, gelegen is binnen 10 weken na het einde van haar verzekering op grond van de Ziektewet. Indien de vermoedelijke datum van bevalling gelegen is na die periode, doch de feitelijke bevallingsperiode wel gelegen is binnen 10 weken na het einde van haar verplichte verzekering op grond van de Ziektewet, bestaat voor de vrouw eveneens recht op uitkering in verband met zwangerschap en bevalling.

Op grond van het tweede lid van artikel 3:10 heeft de persoon die verplicht verzekerd is geweest op grond van de Ziektewet recht op uitkering in verband met adoptie, indien binnen 10 weken na het einde van die verzekering de eerste dag gelegen is dat het kind feitelijk ter adoptie wordt opgenomen.

De leden van de GroenLinksfractie stelden een vraag over het recht op compensatie van vakantiedagen voor onderwijsgeevenden als het zwangerschapsverlof in de vakantie wordt genoten.

Bij de formulering van artikel 3:4 van het Wetsvoorstel arbeid en zorg is aangesloten bij de formulering die thans in de gewijzigde vakantiewetgeving is opgenomen (artikel 7: 636, lid 2, BW). Bij de totstandkoming van die wijziging is erop gewezen dat daarin geen regeling is opgenomen over de samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met een vastgestelde vakantie. Wel is in die gewijzigde vakantiewetgeving bepaald, dat dagen of gedeelten van dagen waarop geen arbeid wordt verricht wegens zwangerschap of bevallingsverlof niet kunnen worden aangemerkt als vakantie. Artikel 3:4 geldt voor alle sectoren en ziet niet op de samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met de vastgestelde vakanties in het onderwijs of andere sectoren waar deze situatie zich voordoet.<sup>1</sup> Over de samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met een vastgestelde vakantie lopen ten aanzien van het onderwijzend personeel nog verschillende rechtszaken. Op 17 mei jl. heeft de Centrale Raad van Beroep hierover uitspraak gedaan.<sup>2</sup> De Raad oordeelde dat vrouwen in het openbaar onderwijs geen recht hebben op compensatie als het zwangerschaps- en bevallingsverlof in de schoolvakanties valt. Eerder oordeelden twee rechtbanken dat vrouwen in het bijzonder onderwijs wel hun vakantie gecompenseerd moeten krijgen.<sup>3</sup> Over de uitspraak ten aanzien van het bijzonder onderwijs is de Hoge Raad om een oordeel gevraagd.<sup>4</sup> Nadat bedoelde einduitspraak is verkregen, zal het kabinet onderzoeken of wetswijziging aangewezen is.

## *5.2 Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof*

### *5.3 Kraamverlof*

De leden van de GroenLinksfractie vroegen of twee dagen kraamverlof voldoende is om de participatie van mannen in de zorg te doen vergroten.

De overheid biedt in dit geval een bescherming op minimumniveau. Zo wordt de werknemer de eerste dagen na de bevalling van zijn vrouw of partner vrijgesteld van arbeidsverplichtingen, met behoud van loon. Het is een minimaal noodzakelijke bescherming, die door de sociale partners verder kan worden aangevuld en waarvan alleen als zij beiden dat wenselijk achten, kan worden afgeweken. Daarnaast is er voor mannen na de geboorte van een kind (tot het kind acht jaar is) de mogelijkheid van een (flexibel) op te nemen ouderschapsverlof.

<sup>1</sup> Kamerstukken I, 2000–2001, 27 207, nr. 5, p. 61–62.

<sup>2</sup> Centrale Raad van Beroep, 17 mei 2001, AB2690 Zaaknr. 00/2598 AW.

<sup>3</sup> Rechtbank Leeuwarden, 7 maart 2001, AB0554 Zaaknr. 41 106 HaZa 00/584; Rechtbank Middelburg, 4 april 2001, AB1556 Zaaknr. 156/2000;

<sup>4</sup> Cassatieberoep is ingesteld door de Vereniging van Openbare en Algemeen Toegankelijke scholen.

De leden van de GroenLinks fractie vroegen de regering of het niet de bedoeling was om vaders die hun kind erkenden maar die elders wonen middels het kraamverlof in de gelegenheid te stellen zich in de eerste periode intensief met het kind bezig te houden.

De bedoeling van dit door een amendement gewijzigde onderdeel van het Wetsvoorstel arbeid en zorg was om ook de niet-samenwonende vader recht op kraamverlof te geven, mits hij het kind heeft erkend. Zoals het wetsvoorstel nu is geformuleerd krijgt hij het recht echter pas vanaf de dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres woont als de werknemer. Dit is ten aanzien van de niet samenwonende vader die het kind heeft erkend strijdig met de bedoeling van het amendement. In verband daarmee stelt de regering, in het wetsvoorstel-Verzamelwet SZW-wetten 2001, dat op 3 september jl. aan de Tweede Kamer is aangeboden, voor om de tweede zin van artikel 4:2 te wijzigen, opdat het recht op kraamverlof ingaat vanaf het verblijf van het kind bij de moeder.<sup>1</sup> Deze wijziging is alleen relevant voor de werknemer die het kind erkent.

#### *5.4. Het kortdurend zorgverlof*

De leden van fracties van ChristenUnie en SGP stelden de vraag waarom de overheidsbijdrage voor de kosten van kortdurend zorgverlof niet via bijvoorbeeld een fiscale afdrachtkorting zoals bij betaald ouderschapsverlof is geregeld. Zij vroegen zich af waarom die kosten bij ouderschapsverlof wel aanvaardbaar zijn en bij kortdurend zorgverlof niet.

Vooraf de korte en meestal onvoorspelbare duur van de uitkering is de reden om niet te kiezen voor specifieke financiering van het kortdurend zorgverlof, omdat dit zou leiden tot hoge uitvoeringskosten. Zo heeft de Belastingdienst ingeschat dat boven op het geraamde bedrag van 185 miljoen gulden aan uitkeringen ter compensatie van werkgevers (de helft van het bedrag aan loondoorbetaling), een bedrag van 135 miljoen gulden aan uitvoeringskosten zou komen. Deze kosten staan niet in verhouding tot de duur en de hoogte van de uitkering. Daarom heeft het kabinet gekozen voor een generieke regeling.

De uitvoeringskosten van de fiscale afdrachtkorting bij betaald ouderschapsverlof bedragen daarentegen slechts een fractie (minder dan 1%) van het bedrag aan afdrachtkortingen. De reden daarvan is dat het verlof betrekking heeft op een langere periode dan bij kortdurend zorgverlof, het bedrag van de afdrachtkorting eenvoudig is vast te stellen en nauwelijks aanpassing vereist van het werkproces van de Belastingdienst. Maar ook principieel maakt het verschil of de regering kiest voor verplichte loondoorbetaling (en de werkgever daarvoor financieel compenseert) of meent dat de betaling een verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers is en deze betaling (fiscaal) stimuleert.

De leden van de VVD-fractie vroegen om een reactie van de regering op hun stelling dat voor de kostwinner (m/v), die thuis een partner heeft die daar voortdurend is, de noodzaak van een zorgverlof niet aanwezig is, tenzij het om ziekte van de partner gaat.

Wil een werknemer in aanmerking komen voor een recht op kortdurend zorgverlof voor het verzorgen van zieke kinderen (partner en ouders), dan moet er sprake zijn van een noodzakelijke verzorging in verband met ziekte. De toevoeging van het element noodzaak heeft niet alleen betrekking op de verzorging als zodanig maar ook op het gegeven dat de betreffende werknemer de verzorging moet verlenen. Dat betekent dat aan de eis van de noodzakelijke verzorging niet wordt voldaan als een ander dan de betrokken werknemer die taak op zich kan nemen. Of dat bij

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2000–2001, 27 897.

de «kostwinner» het geval zal zijn, zal afhangen van de concrete situatie, waarin de «kostwinner» en zijn partner zich bevinden.

Daarnaast geldt dat er bij kortdurend zorgverlof sprake is van een loondoorbetalingsverplichting voor werkgevers van 70% van het loon van de werknemer. Dat betekent dat een werknemer die kortdurend zorgverlof opneemt een verschil van 30% van zijn loon moet overbruggen.

Werknemers die zorgverlof wensen, worden daardoor ook financieel geprikkeld om alleen dan zorgverlof op te nemen als ook zijzelf dat zeer noodzakelijk achten.

De leden van ChristenUnie en SGP vroegen zich af waarom het kortdurend zorgverlof niet ook mag worden opgenomen voor de verzorging van schoonouders. Ook vroegen ze een reactie op de aanbeveling om het recht op kortdurend zorgverlof ook toe te kennen aan ouders, die vaak de eerst aangewezenen zijn om te zorgen voor hun uitwonende, doch alleenstaande kinderen.

Deze wet heeft als doel te bevorderen dat het combineren van betaalde arbeid en onbetaalde zorg makkelijker wordt en dat daarmee (blijvende) arbeidsparticipatie, met name voor vrouwen aantrekkelijker wordt dan de arbeidsmarkt te verlaten. De (kortdurende) zorg voor zieke zelfstandig wonende kinderen en andere familieleden zoals schoonouders zal voor de werknemer minder een factor zijn die meetelt in de keuze voor arbeidsparticipatie. De zorgrelatie is in deze gevallen meer op afstand, er is ook minder sprake van zorgverantwoordelijkheid en er zijn wellicht ook anderen die zorg kunnen geven. Om deze redenen heeft de regering de kring van personen voor wier verzorging aanspraak kan worden gemaakt op kortdurend zorgverlof, beperkt tot huisgenoten voor wie directe zorgverantwoordelijkheid wordt gedragen zoals (thuiswonende) kinderen en partners, en ouders. Van personen buiten deze kring is moeilijk voorstelbaar dat de zorg voor hen slechts door die specifieke werknemer kan worden verstrekt.

De leden van de GroenLinks-fractie vroegen wat het vernieuwende is van het hoofdstuk inzake het kortdurende zorgverlof. De kring van rechthebbenden is traditioneel ingevuld en gaat voorbij aan de positie van de alleenstaande. Deze leden vroegen hoe de regering tegenover de gedachte van een «keuzekaart» staat en of zij binnenkort voorstellen in deze richting tegemoet kunnen zien.

Het vernieuwende inzake kortdurende zorgverlof is dat er nu een voorstel ligt om deze vorm van verlof wettelijk te regelen. Uit onderzoek blijkt dat zorgverlofregelingen voor (veel) minder dan de helft van de CAO's gelden (met uitzondering van het kraamverlof). Naar de mening van de regering is derhalve een nadere wettelijke regeling van betaald zorgverlof geboden. Zoals hiervoor is aangegeven zal in een onderzoek voor de groep van alleenstaanden expliciet worden nagegaan of aan de behoeften tot zorgverlening van deze categorie afdoende wordt tegemoetgekomen met de bestaande en voorgestelde regelingen. Pas als mocht blijken dat dit voor alleenstaanden niet het geval is en dat voor hen het geheel van regelingen knelpunten en leemtes vertoont, zal de regering bezien of het instrument van de «keuzekaart» een adequate oplossing vormt.

De leden van de GroenLinks-fractie vroegen of de regering gaat onderzoeken of het zwaarwegend bedrijfsbelang bij het kortdurend zorgverlof belemmerend is voor werknemers uit bepaalde sectoren (zoals onderwijs). Ook vroegen zij of de regering als uit de evaluatie blijkt dat van een dergelijke belemmering sprake is, bereid is om met een specifieke regeling te komen?



De regering gaat ook het onderdeel van de Wet arbeid en zorg dat betrekking heeft op het kortdurend zorgverlof evalueren. Daarbij wordt de belangstelling voor verschillende arrangementen op dit terrein in beeld gebracht en nagegaan hoe deze behoefte zich verhoudt tot het feitelijk gebruik van verschillende arrangementen en welke verklaringen er zijn voor eventueel niet-gebruik.

#### *5.5. Ouderschapsverlof*

De leden van de VVD-fractie vroegen of de regering niet beducht is voor het ontstaan van een situatie van arbeid versus zorg doordat werkgevers (met name in het MKB) door het opnemen en stapelen van alle vrije dagen in de problemen komen met hun bedrijfsvoering. Voorts vroeg de VVD zich af hoe de regering denkt met alle belangen in een bedrijf rekening te houden (inclusief het bedrijfsbelang). Dit geldt in het bijzonder wanneer werknemers die ouderschapsverlof willen opnemen dit melden op een tijdstip waarop de vakanties van het overige personeel al zijn vastgesteld.

De wet geeft ruimte waar het gaat om de invulling (de vorm en het vaststellen van de periode) van het ouderschapsverlof, waardoor met de verschillende belangen in een bedrijf rekening gehouden kan worden. Er bestaat voor werknemers met een kind onder de 8 jaar recht op ouderschapsverlof dat wordt opgenomen volgens de standaard vorm (dat is een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden gedurende maximaal de helft van de arbeidsduur). De werknemer die ouderschapsverlof wil opnemen kan echter verzoeken om een langer (minder uren per week) dan wel korter verlof (meer uren per week), of om het verlof in meerdere delen op te nemen. De werkgever kan het verzoek van de werknemer die wil afwijken van de standaard vorm afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Als de situatie zich voordoet, zoals de VVD leden beschrijven, dat ouders een gedeelte van het ouderschapsverlof willen opnemen in de periode waarin de vakanties van het overige personeel al zijn vastgelegd, kan de werkgever overwegen of daarmee een zwaarwegend bedrijfsbelang is gemoeid. Afhankelijk daarvan zou de werkgever kunnen besluiten dat de werknemer het verlof op een ander moment moet opnemen. Overigens behoudt de werkgever altijd de mogelijkheid om, op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, tot 4 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof de spreiding van de uren over de week te wijzigen (na overleg met de werknemer). Werknemers die gebruik willen maken van de splitsingsmogelijkheid van het ouderschapsverlof zodat dit gedeeltelijk in de schoolvakantie opgenomen kan worden, doen er goed aan het verlof zo vroeg mogelijk te melden bij hun werkgever. Zo kan hun verlofaanvraag door de werkgever overwogen worden in het licht van de vakantiewensen van de andere werknemers.

#### *5.6. Financiering loopbaanonderbreking*

De leden van fractie van GroenLinks vroegen waarom bij de aanpassing van financieringsregeling voor loopbaanonderbreking mogelijkheden zoals een opfrisverlof of sabbatsverlof niet aan bod zijn gekomen.

Met de Wet financiering loopbaanonderbreking wordt beoogd een stimulans te bieden voor verlof dat wordt opgenomen om reden van zorg of educatie. In de praktijk kan zich een scala aan verlofafspraken voordoen die aan een verwezenlijking van de verlofdoelen bijdraagt. De grenzen van wat wel en wat niet onder het verlof valt is niet haarscherp aan te geven. Zo wordt onder verlof voor educatie ook begrepen verlof dat kan bijdragen aan het op peil houden of versterken van de employability van

de werknemer. Hieronder wordt niet alleen scholing verstaan, maar alle vormen van scholing en ontwikkeling die gericht zijn op het instandhouden of vergroten van de «marktwaarde» van de werknemer. De beoordeling van de vraag of het voorgestelde verlof valt onder de verlofdoelen ligt in individuele gevallen bij de werkgever en werknemer. Zo kunnen een werkgever en werknemer in bepaalde omstandigheden afspreken dat er verlof wordt opgenomen om een periode geheel afstand te nemen van het werk teneinde nieuwe energie op te doen voor een volgende periode in de beroepsloopbaan. In een dergelijk geval zal wel duidelijk moeten worden gemaakt, dat bij het verlof een ander motief voorop staat dan de doelstelling die met vakantieverlof wordt beoogd, namelijk ontspanning en recuperatie. Opfrisverlof en sabbatsverlof kunnen onder omstandigheden dus onder de wet vallen, mits aan de overige voorwaarden van de wet wordt voldaan.

De leden van de GroenLinks-fractie vroegen naar de inspanningsverplichting van een werkgever voor het regelen van vervanging bij de Wet financiering loopbaanonderbreking. Is er niet een aantal stimuleringsmaatregelen te bedenken die ook voor werkgevers aantrekkelijk zijn hier echt werk van te maken, zo vroegen deze leden.

Voor werkgevers geldt weliswaar geen verplichting om zich in te spannen voor het zoeken van een vervanger, maar in veel gevallen is de werkgever daartoe wel bereid: een bereidheid die groter is naarmate de reden van het aangevraagde verlof ernstiger is, zo blijkt uit de evaluatie van de Wet Financiering loopbaanonderbreking. Dat geldt bijvoorbeeld wanneer een werknemer verlof wil nemen om gedurende langere tijd voor een ernstig hulpbehoevende naaste te zorgen. Het ligt dus niet zozeer aan de wil van de werkgever als wel aan de situatie op de arbeidsmarkt dat de werkgever moeilijk vervanging vindt.

Uit de evaluatie van de wet blijkt dat de eis van vervanging een belangrijk knelpunt voor het gebruik van de wet is. In het wetsvoorstel worden daarom wijzigingen voorgesteld om de vervanging makkelijker te maken. Zo hoeft volgens het wetsvoorstel het aantal vervangingsuren niet meer gelijk te zijn aan het aantal verlofuren van de verlofganger, wordt het aantal aanstellingsuren voor vervangers verlaagd van 18 naar 12 uren en zal de verlofganger ook vervangen kunnen worden door iemand die door een uitzendbureau wordt uitgeleend, mits aan alle voorwaarden van de wet is voldaan. Daarnaast wordt voorgesteld dat de vervanger direct aansluitend op een periode van vervanging opnieuw als vervanger kan optreden. Tenslotte zal het maximum aandeel herintreders dat een verlofganger mag vervangen vervallen. Met deze wijzigingen wordt beoogd het voor werkgevers makkelijker te maken een vervanger te vinden.

De leden van de GroenLinks-fractie stelden een vraag over de indexatie van de Wet financiering loopbaanonderbreking en vroegen of de regering bereid is om op korte termijn tot een reële aanpassing van het bedrag te komen aan de loonontwikkeling sinds 1996.

De Wet financiering loopbaanonderbreking bepaalt dat het bedrag van de tegemoetkoming ieder jaar per 1 januari bij ministeriële regeling kan worden herzien. Tijdens de plenaire behandeling van het Wetsvoorstel arbeid en zorg in de Tweede Kamer heeft Staatssecretaris Verstand toegezegd dat het bedrag voor de Wet financiering loopbaanonderbreking per 1 januari 2002 geïndexeerd zal worden.

#### *5.7 (Kabinetstandpunt) langdurend zorgverlof*

De leden van de fractie van GroenLinks vroegen zich af, nu de

vervangingsseis bij de verzorging van terminale ziekte of levensbedreigende ziekte van een kind wordt losgelaten, wie de zieke huisgenoot zal verzorgen? Zou het niet meer op z'n plaats zijn om hiervoor een langdurige, betaalde verlofregeling te ontwerpen en de vervangingsseis voor loopbaanonderbreking geheel los te laten zo vroegen deze leden.

De Wet Financiering Loopbaanonderbreking voorziet in een financiële bijdrage aan werknemers die hun loopbaan willen onderbreken voor een verlof ten behoeve van zorg of educatie. Deze wet regelt geen recht op langdurend verlof. In het Regeerakkoord 1998 is afgesproken dat een Verkenning zou worden uitgevoerd om de belangstelling voor een dergelijk verlof na te gaan. Op grond van de bevindingen van dit onderzoek zou eventueel tot een wettelijke regeling voor langdurend zorgverlof worden besloten. De resultaten van deze Verkenning, het rapport *Vrij om te helpen* van het SCP, is begin maart aan de Tweede Kamer toegezonden. Momenteel wordt een kabinetsstandpunt over langdurend zorgverlof voorbereid. In dit standpunt zal ook eventuele betaling van een langdurend zorgverlof aan de orde komen, alsmede eventuele daartoe geëigende financieringswijzen.

Naar de mening van de leden van de CDA-fractie kan toch bezwaarlijk worden gesproken van «een nieuw evenwicht» tussen arbeid en zorg, wanneer niet aan de breed gevoelde maatschappelijke behoefte van het kunnen verlenen van mantelzorg in dringende situaties ook staande de arbeidsrelatie wordt tegemoet gekomen. De GroenLinksfractie achtte het een gemiste kans dat in dit wetsvoorstel langdurig zorgverlof niet is geregeld. Diverse fracties vroegen wanneer zij een voorstel voor langdurend zorgverlof tegemoet kunnen gezien.

De in het wetsvoorstel Arbeid en zorg opgenomen verlofregelingen scheppen tijdelijk meer ruimte voor zorgtaken door een vermindering van de arbeidsverplichtingen. Daarbij gaat het zowel om zorg voor jonge kinderen (kraamverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof) als om zorg voor zieke ouders en gezinsgenoten (kortdurend zorgverlof). Daarnaast maakt de WAA een meer structurele aanpassing aan zorgtaken mogelijk via vermindering van de arbeidsduur. Verder draagt ook de verdubbeling van het aantal plaatsen in de kinderopvang in deze kabinetsperiode er toe bij, dat het combineren van arbeid en zorg gemakkelijker wordt. Deze (nieuwe) arbeidsvoorwaarden tezamen maken dat velen, meer dan voorheen, een beter evenwicht tussen arbeid en zorg tot stand kunnen brengen. Echter, voor langerdurende zorgsituaties (langer dan de twee weken waarvoor het kortdurend zorgverlof kan worden gebruikt) is geen verlofrecht geregeld. Het kabinet heeft zich, alvorens een regeling te ontwerpen, terdege op de hoogte willen stellen van de omvang en aard van de belangstelling voor een dergelijk verlof en daarom het Sociaal en Cultureel Planbureau daarnaar een verkenning laten verrichten. Het Centraal Planbureau analyseerde op basis van de bevindingen van dit onderzoek de macro-economische effecten van een mogelijke regeling voor zorgverlof. De SCP-studie en de CPB-analyse vormen tezamen de basis voor het kabinetsstandpunt langdurend zorgverlof dat momenteel wordt voorbereid.

De leden van de PvdA-fractie wensten geïnformeerd te worden over de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van de motie over langdurend zorgverlof.

Bij de behandeling van het wetsvoorstel Arbeid en zorg in de Tweede Kamer werd de regering bij motie<sup>1</sup> verzocht om bij het formuleren van een kabinetsstandpunt over het langdurend zorgverlof rekening te houden

---

<sup>1</sup> Motie Bussemaker c.s., Kamerstukken I, 2000–2001, 27 207, nr. 60.

met een aantal aspecten: de aard van het recht (individueel verlofrecht); de mate van hulpbehoevendheid van de te verzorgen naaste; de betaling en de spreiding van het risico van betaling over sectoren en bedrijven en de mogelijkheden van maatwerk bij gebruik (flexibel en in deeltijd). In het hiervoor genoemde kabinetsstandpunt langdurend zorgverlof zal aan al deze aspecten aandacht gegeven worden bij de argumentatie voor een vast te stellen regeling.

De leden van de fracties van ChristenUnie en SGP vroegen naar de mening van regering over het in deze wet opnemen van rouwverlof. Een werknemer die een partner of kind heeft verloren, zal veelal niet direct na de begrafenis mentaal in staat zijn, als vanouds zijn of haar dagelijks werk te verrichten.

Zoals toegezegd aan de Tweede Kamer in de nota naar aanleiding van het verslag van het wetsvoorstel Arbeid en zorg<sup>1</sup>, zal het kabinet de vraag in hoeverre een recht op rouwverlof mogelijk en gewenst is betrekken bij zijn standpuntbepaling over een langdurend zorgverlof.

De leden van de fracties van ChristenUnie en SGP vroegen of de bestaande regeling van het Persoonsgebonden budget (PGB) geschikt is om werknemers die informele hulp bieden aan ernstig hulpbehoevenden tijdens een langdurend zorgverlof een financiële tegemoetkoming te geven.

In de huidige PGB-regeling is het uitgangspunt dat de hulpbehoevende, nadat op basis van de geïndiceerde zorgbehoefte de hoogte van het budget is vastgesteld, het budget in beginsel naar eigen inzicht kan aanwenden voor het inkopen van de noodzakelijke AWBZ-verzekerde zorg. Dit betekent dat er geen beperkingen gelden met betrekking tot de keuze van de zorgaanbieders, die daarmee desgewenst ook uit de kring van familie of bekenden gerekruteerd kunnen worden. Het is voor de hulpbehoevende dan ook mogelijk met een PGB een overeenkomst af te sluiten met familieleden of andere informele helpers.

Een werknemer die langdurend zorgverlof neemt om informele hulp te bieden aan een ernstig hulpbehoevende met een PGB zou in de praktijk via de hulpbehoevende (een deel van) dit PGB kunnen ontvangen. De werknemer kan daarop evenwel geen recht doen gelden, omdat alleen de hulpbehoevende die over een zorgindicatie beschikt voor een PGB in aanmerking kan komen. Van het rechtstreeks toekennen van een financiële tegemoetkoming via het PGB aan de informele helper kan geen sprake zijn. Daarmee zou het doel van het PGB, te weten het geven van een geldsom aan een verzekerde die geïndiceerd is voor een bepaald type hulp als alternatief voor zorg in natura, op losse schroeven komen te staan.

Voorts dient in dit verband nog te worden opgemerkt dat bij de indicatiestelling, die voor zorg in natura of voor een PGB identiek is, nagegaan wordt of er mantelzorg aanwezig is. Is dat het geval dan wordt daarmee bij de vaststelling van het PGB-budget rekening gehouden.

Al met al sluit het PGB niet uit dat een werknemer die langdurend zorgverlof neemt om informele hulp te bieden aan een ernstig hulpbehoevende met een PGB, voor de verleende hulp een salaris uit het PGB ontvangt. De bestaande PGB-regeling kan evenwel niet als een financieringsregeling voor zorgverlof worden beschouwd of aangewend. De voorgenomen vereenvoudiging van de PGB-regeling brengt hierin geen verandering.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2000–2001, nr. 5.

## 5.8. Relatie tussen verschillende verlofregelingen

### *Calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof*

De leden van de D66-fractie vroegen of het in de praktijk wel goed mogelijk is onderscheid te maken tussen calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof? Heeft de regering overwogen beide verlofvormen in elkaar te schuiven, zo vroegen deze leden.

Als het calamiteitenverlof-«geval» tevens een kortdurend zorgverlof-«geval» is, dan eindigt het calamiteitenverlof na één dag. Deze afbakening van het calamiteitenverlof en het kortdurend zorgverlof is geregeld in artikel 5:8 in een samenloopbepaling. Hierdoor kan per geval worden vastgesteld welk verlofrecht aanwezig is en kan het calamiteitenverlof niet worden gebruikt voor situaties waarin tevens wordt voldaan aan de voorwaarde voor het kortdurend zorgverlof.

Het in elkaar schuiven van beide verlofvormen is geen optie. Het recht op calamiteiten- en kort verzuimverlof is ongeclausuleerd en ruimer geformuleerd dan het recht op kortdurend zorgverlof (ook voor de gesprongen waterleiding bijvoorbeeld). Het kortdurend zorgverlof is uitsluitend bedoeld voor verlof in verband met de noodzakelijke verzorging van een zieke en is geclausuleerd. Het kan wel gezien worden als een aanvulling op het calamiteitenverlof, maar dus niet als vervanging. Overigens zou de samenloopregeling gezien kunnen worden als een in elkaar schuiven van beide regelingen, althans voorzover het het zorgverlof betreft.

### *Adoptieverlof en ouderschapsverlof*

De leden van GroenLinks vroegen naar de onderlinge verhouding en de verschillen en overeenkomsten van ouderschapsverlof en adoptieverlof. Vervolgens vroegen de GroenLinks leden zich af waarom ouderschapsverlof niet onder dezelfde financieringsregeling valt als de (Awf-)uitkeringen bij zwangerschaps- en bevallings- en adoptieverlof.

Verlof rond de geboorte en komst van een kind acht de regering voor werknemers zo essentieel dat er geen belemmering voor opname mag bestaan. Zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptieverlof zijn daarom vormgegeven als collectief betaalde verloven.

Het adoptieverlof heeft, net als het bevallingsverlof, betrekking op de eerste periode dat het kind in het gezin komt. In deze eerste periode staat de binding aan elkaar en de gewenning van ouders en kind aan de nieuwe situatie centraal. Aan het adoptieverlof wordt daarom de voorwaarde gesteld dat het verlof binnen een periode van 16 weken, vanaf het moment dat het kind in het gezin wordt opgenomen, wordt opgenomen. Ouderschapsverlof is een verlof van langere duur. Het verlof kan, als dat volgens de standaardvorm wordt opgenomen, maximaal een half jaar duren. Ouderschapsverlof beoogt werknemers meer mogelijkheden te geven om ouderschapstaken te combineren met betaalde arbeid, zonder dat de band met de betaalde arbeid verbroken wordt. Het ouderschapsverlof kan worden opgenomen totdat het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt en is dus niet voorbehouden aan de eerste periode van binding, na de geboorte of de komst van een kind.

Ouderschapsverlof betreft een recht op onbetaald verlof. Mede op basis van de resultaten van de evaluatie van de wet op het ouderschapsverlof, waaruit bleek dat met name voor mannen de betaling van belang is voor het gebruik van het verlof, heeft de regering besloten tot een stimuleringsregeling betaald ouderschapsverlof.<sup>1</sup> Op dit terrein streeft de regering naar een evenwichtige balans tussen overheidsregulering en zelfregulering door sociale partners. In het geval van ouderschapsverlof wordt de wettelijke basis gevormd door het recht op verlof. De fiscale stimuleringsregeling prikkelt werkgevers tot de introductie van loondoorbetaling

---

<sup>1</sup> Stb. 2000, nr. 569. Deze regeling is van kracht sinds 1 januari 2001.

tijdens verlof als arbeidsvoorwaarde. Anders dan bij een collectieve financiering uit het Awf draagt deze vorm van financiering meer bij aan een spreiding van verantwoordelijkheden tussen de overheid, werkgevers en werknemers die gebruik willen maken van de regeling.

## **6. (Mogelijke) consequenties van de wet arbeid en zorg**

De leden van de VVD-fractie deelden mee benieuwd te zijn hoe volgens de regering arbeidsorganisaties zouden kunnen anticiperen op plotselinge afwezigheid van hun werknemers.

Zoals hiervoor is aangegeven bestaan er voor arbeidsorganisaties verschillende manieren om met afwezigheid door verlof (en verzuim) om te gaan zonder dat de bedrijfsvoering of de collega's eronder «lijden». In kleine arbeidsorganisaties zal dat over het algemeen minder gemakkelijk zijn dan in grote, maar onderzoek naar «best practices» met betrekking tot (tijdelijke) vervanging in het MKB heeft laten zien dat ook daar werkzame strategieën toegepast kunnen worden.<sup>1</sup>

De leden van de D66-fractie vroegen zich af in hoeverre de regering spanning ziet tussen enerzijds het in het onderhavige wetsvoorstel besloten liggende verruimde verlofregime en anderzijds de opgelopen werkdruk in tal van sectoren?

Naar de mening van de regering zal er in sommige situaties vanzelfsprekend een spanning bestaan tussen het verruimde verlofregime en een hoge werkdruk. Het behoort tot de verantwoordelijkheid van werkgevers om hiervoor oplossingen aan te dragen. In het voorgaande is aangegeven dat werkzame strategieën voorhanden zijn. Daarnaast geldt dat de verlofmogelijkheden bedoeld zijn voor die situaties waarin werkenden een afweging moeten maken tussen werken en zorgen: een afweging die in de praktijk vooral door vrouwen wordt gemaakt. Daarom bieden deze verlofmogelijkheden met name vrouwen meer kans op blijvende arbeidsparticipatie. Dit betekent dat tegenover de beperkte afname van het arbeidsaanbod door de verlofregelingen op termijn een toename van het arbeidsaanbod door, met name maar zeker niet alleen, vrouwen kan worden verwacht. Voor geclausuleerde verlofrechten geldt bovendien dat een krap arbeidsaanbod in bepaalde sectoren een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang kan vormen dat zich tegen inwilliging van een verzoek om verlof verzet.

## **7. Overige onderwerpen**

### *7.1 Zorg en zorgparticipatie*

De leden van de GroenLinks-fractie vroegen de regering of het geen recht is van burgers dat zij zelf mogen kiezen of zij zorgen of niet. Zij vroegen zich af of het geen tijd is dat er in Nederland twee nieuwe burgerschapsrechten in de verzorgingsstaat worden verankerd: het recht om zorg te ontvangen en het recht om zorg te geven.

De regering steunt het principe van keuzevrijheid ten aanzien van zorgen. Werknemers zijn uiteraard niet verplicht van het kortdurend zorgverlof gebruik te maken als er bijvoorbeeld een ziek kind of een zieke partner te verzorgen zijn. Zij kunnen ook voor een oplossing kiezen waarbij de verzorging wordt uitbesteed aan professionele hulpverleners. Het kortdurende zorgverlof is bedoeld voor die situaties dat er niets te kiezen valt, omdat geen voorzieningen voor uitbesteding van de betreffende zorgtaak voor handen zijn. Het recht om zorg te ontvangen heeft

---

<sup>1</sup> G. Evers en M. de Feyter (2000), *Dat lossen we op! Ondernemers in het MKB vertellen over tijdelijke vervanging van personeel*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



betrekking op de zorgsector en valt daarmee buiten het bestek van dit wetsvoorstel.

Hoe denkt de regering te bereiken dat in 2010 de zorgparticipatie van mannen 40% zal bedragen, zo vroegen de leden van de GroenLinks-fractie. Zou het niet zo kunnen zijn dat de mannen die hun verlofdagen verkopen dit doen op verzoek van hun vrouwen? Is hier onderzoek naar gedaan? Zo ja, wat waren de uitkomsten? Zo nee, waarom niet?

Het SCP heeft in het kader van de Emancipatiemonitor onderzoek gedaan naar de (zorg-)taakverdeling tussen mannen en vrouwen. Dit najaar start een onderzoek naar opvattingen over zorg bij mannen. Het eerder genoemde SZW-onderzoek naar de belangstelling voor en het gebruik van arbeid&zorgarrangementen bij werknemers, zal informatie genereren over de belangstelling voor en het gebruik van verlofdagen door mannen. De vraag over het wel of niet verkopen van verlofdagen door mannen op verzoek van hun vrouw, is niet goed te onderzoeken. Het betreft hier een uitgesproken privéaangelegenheid, waarover vermoedelijk alleen sociaal wenselijke antwoorden gegeven zullen worden, zo mensen al bereid zijn er informatie over te verstrekken.

Behalve normen vormen ook identiteiten de onderstroom van arbeid en zorg. Het spookbeeld van een slechte moeder heeft misschien meer invloed op het gedrag van moeders dan welk beleid dan ook. De leden van de GroenLinks-fractie vroegen de regering hoe het omgaat met bepaalde onderstromen.

Normen en waarden hebben een belangrijke invloed op het handelen van mensen. Echter normen en waarden zijn aan verandering onderhevig. Uit de al eerder genoemde Emancipatiemonitor 2000 blijkt dat het aantal mensen dat geen bezwaren ziet in het werken van gehuwde moeders van schoolgaande kinderen, in een periode van zo'n vijftien jaar sterk is gestegen. Ruim driekwart van de bevolking vindt dat nu niet bezwaarlijk. Aan het werken van moeders die hun jonge kinderen in een crèche plaatsen, ziet nog één op de drie mensen wel bezwaren kleven, maar ook op dit punt is men aanzienlijk positiever gaan denken dan in het verleden. Tegenwoordig zijn werkende moeders en zorgende vaders normale verschijnselen. Dat wil niet zeggen dat iedereen dit doet of moet doen. De regering streeft het levensloopscenario na, waarbij een ieder afhankelijk van de levensfase waarin hij of zij verkeert kan kiezen om meer of minder te werken of meer of minder te zorgen. De overheid faciliteert en licht burgers voor over de mogelijkheden. De publiekscampagne over werk en privé ondersteunt dit. Deze campagne wijst mensen op de verschillende mogelijkheden om het combineren van werk, zorg en vrije tijd gemakkelijker te maken.

De leden van de GroenLinks fractie vroegen hoe de regering tegenover een specifieke regeling voor mannen staat, bijvoorbeeld door een aantal dagen verlof voor de vader te reserveren zoals in Scandinavische landen gebeurt.

In de Scandinavische landen, Duitsland en Frankrijk is ouderschapsverlof vormgegeven als een gezinsrecht. In bijvoorbeeld Zweden is een deel van het totale verlof gereserveerd voor de vader. Als hij daarvan geen gebruik maakt, kan het niet worden overgedragen aan de moeder, maar gaat het verloren. In Nederland zijn de verlofrechten vormgegeven als een individueel en niet overdraagbaar recht. Daardoor zijn constructies om een deel van het verlof onoverdraagbaar te maken en voor vaders te reserveren, niet nodig.

## 7.2 Pensioenopbouw

De leden van de GroenLinks-fractie vroegen om een overzicht van de consequenties voor de pensioenopbouw van de voorgestelde verlofregelingen.

Wat de gevolgen zijn van de verschillende verlofregelingen voor de pensioenopbouw, zal afhangen van de vraag of sprake is van een al dan niet verplichte loondoorbetaling tijdens het verlof of van een onbetaald verlof. Tijdens het kraam- en calamiteitenverlof en het kortdurend zorgverlof hebben de verlofgangers recht op loondoorbetaling door hun werkgevers, waarbij ook pensioenpremies worden doorbetaald. Bij het zwangerschaps- en bevallings- en adoptieverlof krijgt de verlofganger een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg ter hoogte van het dagloon. De werkgever heeft in deze periode geen loondoorbetalingsverplichting, maar naar verwachting zal hij, evenals dat nu het geval is bij het zwangerschaps- en bevallingsverlof, veelal het volledige loon doorbetalen. Het UWV<sup>1</sup> zal in dat geval de uitkering voor zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof financieren via de werkgever, die de pensioenpremies zal blijven afdragen. Indien werkgevers, tijdens het zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof, het loon niet doorbetalen, hangt het af van afspraken, vastgelegd in de CAO of het Pensioenreglement, of werkgevers pensioenpremies betalen of dat werknemers de mogelijkheid hebben om zelf op vrijwillige basis hun pensioenpremies af te dragen. In de brief aan de Tweede Kamer<sup>2</sup> is reeds aangegeven dat deze bepalingen in de meeste pensioenreglementen opgenomen zijn. Daarnaast kunnen tussen werkgevers en werknemers afspraken gemaakt worden over continuering van de pensioenverzekering tijdens onbetaald verlof.

Tijdens het ouderschapsverlof bestaat geen recht op loondoorbetaling of uitkering. Indien de werkgever, op grond van CAO verplichting of gesteund door de fiscale stimuleringsregeling, besluit het loon door te betalen tijdens het ouderschapsverlof, zal hij naar verwachting ook pensioenpremies inhouden op deze betaling. Ook hier geldt dat indien er geen loon wordt doorbetaald door de werkgever, de werknemer veelal op vrijwillige basis zelf pensioenpremies kan afdragen, middels afspraken in het pensioenreglement, in de CAO of tussen werkgevers en individuele werknemer.

Bij loopbaanonderbreking krijgen verlofgangers een tegemoetkoming van uit het Awf. De werkgever heeft geen loondoorbetalingsverplichting. Indien de werkgever besluit, op basis van CAO-afspraken (een deel van) het loon door te betalen tijdens het verlof, zullen naar verwachting ook de pensioenpremies worden doorbetaald. Bij onbetaald verlof bestaat ook hier de mogelijkheid voor de werknemer, indien afgesproken in pensioenreglement, om op vrijwillige basis zelf pensioenpremies af te dragen.

## 7.3 Evaluatie van de wet

De leden van de VVD-fractie stelden een vraag over de evaluatie van de Wet arbeid en zorg. Zij achten een nulmeting een essentieel element van deze evaluatie en vroegen om een reactie van de regering.

Zoals eerder is opgemerkt gaat in het najaar van 2001 in opdracht van het ministerie van SZW een onderzoek van start naar de belangstelling voor en het gebruik van arbeid&zorgarrangementen bij werknemers. Doel van dit onderzoek is in kaart te brengen hoe de belangstelling voor de verschillende arrangementen op dit terrein ligt, hoe deze belangstelling zich verhoudt tot het feitelijk gebruik van verschillende arrangementen (voor zover deze al van kracht zijn), en welke verklaringen er zijn voor

<sup>1</sup> Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 1999–2000, 26 447, nr. 35.

eventueel niet-gebruik. Bij een latere evaluatie van de Wet kunnen de resultaten van dit onderzoek als uitgangspunt dienen.

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