

Vergaderjaar 2000–2001 Nr. 272a

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 208¹

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

VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID²

Vastgesteld 26 juni 2001

Het voorbereidend onderzoek van deze wetsvoorstellen heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid aanleiding gegeven tot het stellen van de navolgende vragen en het maken van de navolgende opmerkingen.

Voorafgaande aan de door de afzonderlijke fracties geformuleerde opmerkingen en vragen legt de commissie de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mevrouw Verstand-Bogaert, gaarne de inhoud voor van een brief, die enkele leden uit haar midden onlangs ontvingen van de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV). De commissie stelt er prijs op de reactie van de staatssecretaris te ontvangen op zowel de in deze brief opgeworpen vragen als op de daarin geponeerde stellingen.

De commissie neemt daarom de inhoud van genoemde brief hieronder over.

Gelet op de specifieke rol van de Eerste Kamer met betrekking tot de kwaliteit en juridische consistentie van de wetgeving vraagt de FNV aandacht voor de problematiek van het zogenoemde driekwart dwingend recht in wetsvoorstel 27 207.

Deze problematiek houdt nauw verband met de lopende gedachtenwisseling van de Commissie met de minister over de rolverdeling tussen overheid/wetgever, sociale partners en medezeggenschapsorgaan op het gebied van de arbeidsverhoudingen (vergaderjaar 2000–2001, nrs. 222a en 229).

Bij amendement zijn in de hoofdstukken 4 en 5 van het wetsvoorstel arbeid en zorg (27 207) ten aanzien van resp. «calamiteiten en ander kortverzuimverlof» en «kortdurend zorgverlof» onder de titel «Mate van gebondenheid» en het opschrift «Driekwart dwingend recht» de volgende artikelen toegevoegd:

¹ Het vorige stuk inzake dit wetsvoorstel is verschenen onder EK nr. 273.

² Samenstelling:

Ginjaar (VVD), Jaarsma (PvdA), Veling (ChristenUnie), Van Leeuwen (CDA) Van den Berg (SGP) Hofstede (CDA) Bierman (OSF) Hessing (D66), Ruers (SP), Wolfson (*pl.v. voorzitter*) (PvdA), Lodders-Efferich (CDA), Swenker (VVD), Kneppers-Heijnert (VVD) (*voorzitter*) en De Wolff (GL).

Artikel 4:7

Van artikel 4:1, voor wat betreft de loondoorbetaling, en de artikelen 4:2 tot en met 4:7 (Van dit hoofdstuk) kan uitsluitend worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de werkgever terzake schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 5:10

Van dit hoofdstuk kan uitsluitend worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de werkgever terzake schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging

Ten aanzien van het ouderschapsverlof is de regeling in het wetsvoorstel van de mate van gebondenheid ongewijzigd gebleven; zij stemt overeen met de huidige regeling op dat punt in artikel 7:644, lid 9 en artikel 645 BW. De desbetreffende artikelen in Hoofdstuk 6 luiden:

Artikel 6:8

Van de artikelen 6:1, derde lid, 6:2, vierde lid, onderdeel b, 6:3, eerste lid, 6:4, 6:5, eerste lid, ten aanzien van het tijdstip van de melding, en twee lid, en 6:6 kan uitsluitend worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6:9

Behoudens artikel 6:8 kan van dit hoofdstuk niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

De FNV constateert dat in het zelfde wetsvoorstel het driekwart dwingend karakter van de respectieve verlofregelingen uiteenlopend is ingevuld, zowel wat betreft:

- a. de mate waarin als
- b. de wijze waarop van die regelingen kan worden afgeweken.
Dit is verwarrend en onwenselijk.

Ad a

Naar de mening van de FNV is het ongerijmd, dat de wetgever ten aanzien van calamiteiten-, kraam- en zorgverlof op sociaal-politieke gronden een wettelijke basisvoorziening noodzakelijk acht en tegelijkertijd toestaat dat deze voorziening bij CAO (of «ondernemingsovereenkomst» tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan) geheel kan worden weggecontracteerd. In de artikelen 4:7 en 5:10 is immers niet gewaarborgd dat bij contractuele afwijking van de wettelijke regeling de eigenlijke substantie ervan moet worden behouden.

Ten aanzien van het ouderschapsverlof is daarentegen – en in de ogen van de FNV volkomen terecht – het verlofrecht als zodanig zeker gesteld en kan bij cao slechts worden afgeweken voor wat betreft de wijze van opnemings- en de vormgeving van het verlof.

Dat onderscheid zou de wetgever ook moeten maken bij calamiteiten-, kraam- en zorgverlof.

Ad b

De FNV acht het bovendien niet juist dat onder de noemer driekwart dwingend recht de mogelijkheid wordt geboden, dat de werkgever in overeenstemming met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging ten nadele van de werknemer kan afwijken van de wet (behalve als de CAO dit uitdrukkelijk uitsluit). Zo krijgt de wettelijke regeling een voorwaardelijk karakter; zij geldt slechts zolang de OR niet bewilligt in het ontnemen van dat recht op verzoek van de werkgever. De meeste ondernemingsraden zijn onvoldoende geëquipeerd waar het gaat om kennis van wetgeving buiten de WOR en Arbo-wetgeving in het algemeen en van het terrein van arbeid en zorg in het bijzonder. Dat geldt in nog sterkere mate voor de personeelsvertegenwoordigingen. Bovendien zijn de meeste ondernemingsraden overbelast en onderbezet. Daarnaast is het maar de vraag of een OR of PVT voor het opgeven van het wettelijk recht adequate compenserende voorzieningen voor de werknemers zal eisen – dit is de gedachte achter het driekwart dwingend recht.

Afgezien van de zojuist uiteengezette beleidsmatige bezwaren, is de formulering van de artikelen 4:7 en 5:10 taalkundig gebrekkig en arbeidsrechtelijk onduidelijk. Dat zal zeker tot verwarring leiden. Hoe moeten we het zinsdeel «indien geen collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is of terzake geen bepaling bevat» opvatten?

- Mag slechts in overeenstemming met OR/PVT ten nadele van de werknemer van de wettelijke regeling worden afgeweken indien de CAO geen enkele regeling – hoe onbetekenend ook – ten aanzien van de verlofvorm in kwestie geeft?
- Of mag steeds van de wettelijke regeling worden afgeweken op al die onderdelen, ten aanzien waarvan de CAO geen regeling geeft?
- Brengt de omstandigheid dat de van toepassing zijnde CAO een regeling omtrent calamiteitenverlof geeft, mee dat in overeenstemming met OR/PVT in het geheel niet kan worden afgeweken van hetgeen hoofdstuk 4 regelt, noch omtrent (de loonbetaling in het kader van) calamiteitenverlof en ander kortverzuimverlof, noch omtrent het in hetzelfde hoofdstuk geregelde kraamverlof?

De regeling is gemodelleerd naar het voorbeeld van het elfde lid van artikel 2 van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA). In het kader van de WAA rijzen soortgelijke vragen. Bovendien wijkt de regeling af van de wijze waarop het in artikel 1:4 Arbeidstijdenwet mogelijk is gemaakt van die wet af te wijken. Volgens die bepaling kan in overeenstemming tussen werkgever en OR/PVT slechts van de wettelijke regeling omtrent een bepaalde aangelegenheid worden afgeweken, als de van toepassing zijnde CAO juist wél een regeling betreffende die aangelegenheid bevat.

De haastige pogingen van de wetgever om aan de OR en de PVT een arbeidsovereenkomstenrechtelijke positie te geven, maken al bij al een ondoordachte indruk.

Als er dan toch – niettegenstaande boven uiteengezette bezwaren – voor gekozen wordt afwijking ten nadele van de werknemer toe te laten bij overeenstemming tussen werkgever en OR/PVT, dan kan dat veel inzichtelijker en helderder in de wet worden geformuleerd door een van de volgende varianten:

- afwijking is mogelijk hetzij bij CAO, hetzij in overeenstemming tussen

- werkgever en OR/PVT. In dat geval blijft het overigens mogelijk dat de CAO de bevoegdheid tot afwijking beperkt of uitsluit;
- afwijking is mogelijk hetzij bij CAO, hetzij, voor zover de CAO zulks uitdrukkelijk bepaalt, in overeenstemming tussen werkgever en OR/PVT.

De FNV vindt echter – het zij nog eens herhaald – , dat slechts afwijking bij CAO mogelijk zou moeten zijn, en dan nog alleen onder de voorwaarde dat de substantie van de wettelijke regeling behouden blijft.

De FNV wijst er tot slot op dat de artikelen 4:7 en 5:10 het mogelijk maken via de CAO of afspraken met OR/PVT af te wijken van de wettelijke regels over verrekening van calamiteiten-, kortverzuim-, kraam- en kort zorgverlof met vakantie-aanspraken (artikelen 4:6 en 5:9). Dientengevolge zou via de CAO of een ondernemingsovereenkomst zelfs het wettelijk minimum aan vakantie-aanspraken aangetast kunnen worden. Naar onze mening is dat evenwel in strijd met artikel 7 van de EG-richtlijn inzake de organisatie van de arbeidstijd. In dit opzicht is er een parallel met het onderwerp afkoop van vakantie-aanspraken. Verwezen zij naar hetgeen FNV, CNV en Unie mhp bij brief d.d. 6 maart 2000 aan de Vaste Commissie voor SZW van de Eerste Kamer schreven over de strijdigheid van het desbetreffende artikel 7:640, zoals het is komen te luiden door de Wet tot wijziging van de vakantie-regeling (Stb. 2000, nr. 545 en 546), met die richtlijn. Nog afgezien van genoemde strijdigheid vraagt de FNV zich af of de indieners van het amendement en de Tweede Kamerleden die het amendement hebben gesteund zich de mogelijkheid van het aantasten van het wettelijk minimum aan vakantieafspraken ten volle hebben gerealiseerd.

w.g. Kitty Roozmond
vice-voorzitter

De leden van de **CDA**-fractie namen kennis van de voorliggende wetsvoorstellen die beogen samen met de eerder aangenomen Wet aanpassing arbeidsduur en de nog te formuleren voorstellen rond het langdurend zorgverlof één Kaderwet arbeid en zorg te vormen. Uitgangspunt hierbij is door het wegnemen van knelpunten in de combinatie van arbeid en zorg de arbeidsparticipatie zodanig te bevorderen dat uittreden onaantrekkelijk wordt, de economische zelfstandigheid wordt vergroot en er naast het betaalde werk ook tijd overblijft voor taken buiten de betaalde arbeid, zoals zorg , vrijwilligerswerk en educatie. Het streven naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg voorziet in een belangrijke maatschappelijke behoefte en de leden hier aan het woord zeiden die ambitie te delen.

Deze leden zeiden het eens te zijn met de staatssecretaris dat het oplossen van knelpunten in de combinatie van arbeid en zorg niet alleen een privé-verantwoordelijkheid is van de individuele werknemer, maar evenzeer een verantwoordelijkheid van de werkgever en de overheid. Haar opvatting dat de bestaande regelingen voor vakantieverlof, ADV en calamiteitenverlof onvoldoende zijn voor een structurele afstemming van de zorgbehoefte op de betaalde arbeid en slechts geschikt voor het opvangen van incidentele kleine pieken in de zorgbehoefte zeiden deze leden te delen.

De, overigens bescheiden, uitbreiding van de verlofregelingen zoals die in het wetsvoorstel 27 207 is opgenomen kon dan ook op hun instemming rekenen.

De leden van de CDA-fractie stelden niettemin vast dat het voorbarig zou zijn te spreken over een totaalpakket zolang het belangrijke sluitstuk, een regeling voor langdurend zorgverlof nog ontbreekt! De urgentie daarvoor in de samenleving is groot maar de leden van de CDA-fractie zeiden te

twijfelen aan het bestaan van een dergelijk gevoel bij het kabinet. Zij zouden willen vernemen wanneer een voorstel voor een regeling van het langdurend zorgverlof tegemoet kan worden gezien, daarbij verwijzend naar de indringende discussies daarover tijdens de behandeling van de onderhavige voorstellen in de Tweede Kamer. Naar de mening van deze leden kon 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 is tegemoet gekomen.

Voor het overige hadden zij nog een enkele vraag.

De positie van alleenstaande ouders en die van alleengaande medeburgers vormt al jaren een kwestie van bijzondere aandacht. Hun aantal is, niet alleen als gevolg van de vergrijzing, groeiende. De meeste verlofregelingen in het onderhavige wetsvoorstel houden met hun specifieke omstandigheden geen rekening. Terwijl hun zorgbehoefte (zowel om zorg te geven als om te ontvangen) vanzelfsprekend niet minder groot is dan van anderen kunnen zij niet terugvallen op een zorgende partner.

De leden hier aan het woord zouden graag vernemen hoe de staatssecretaris het wetsvoorstel beoordeelt in het licht van de positie van alleenstaanden, met name waar het die regelingen betreft die verband houden met de verzorging van (en door) kinderen en partners, en vroegen of hier in feite niet sprake is van (in-)directe discriminatie?

Deze leden verwezen hierbij tevens 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?

Was de totstandkoming van deze Wet Arbeid en Zorg kortom niet een goede gelegenheid geweest om voor de groep alleenstaanden nu eindelijk eens het een en ander recht te trekken?

De leden van de CDA-fractie vroegen tenslotte naar de reden waarom in diverse verlofregelingen de mate van gebondenheid omschreven wordt als zijnde van driekwart dwingend recht, terwijl het blijkens de tekst toch gaat om bepalingen van tweederde of eigenlijk vijfachtste dwingend recht? Dient deze onjuiste formulering de overzichtelijkheid die met deze wet wordt nagestreefd?

De leden van de **VVD**-fractie deelden mee met belangstelling kennis te hebben genomen van het wetsvoorstel en wilden graag van de gelegenheid gebruik maken de staatssecretaris nog enkele vragen te stellen.

De leden van de VVD-fractie wilden graag de opvatting van de staatssecretaris nog eens horen over de doelstelling van deze wet. Dit is naar hun opvatting belangrijk in verband met de aangekondigde evaluatie (is het doel gehaald?), maar ook in verband met de beantwoording van een aantal principiële vragen (voor wie is de wet bestemd?).

De doelstelling van de wet lijkt te verschuiven. In de memorie van toelichting lezen zij het volgende. «Doel van de wet is te bevorderen dat blijvende arbeidsparticipatie aantrekkelijker wordt dan uittreden. Daarnaast dient de wet ertoe bij te dragen dat naast het werk ook tijd overblijft voor taken buiten de betaalde arbeid». De leden van de VVD-fractie konden zich voorstellen dat verlofregelingen (maar dan wel op maat) nodig zijn als Nederland massaal over zou gaan op arbeidstijdverlenging, maar bij de huidige arbeidstijd (36–38 uur), blijft er naar hun

mening voldoende tijd over voor taken buiten de betaalde arbeid. Daar komt nog bij dat veel werknemers niet volledig maar in deeltijd werken en voorzover dit niet het geval is, hebben zij op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur de keuze om minder te gaan werken.

Naar aanleiding van vragen in de Tweede Kamer of deze wet een tweeverdienerswet is, antwoordde de staatssecretaris «dat de wet uiteindelijk voortvloeit uit het emancipatiebeleid, maar (...) dat het ook breder is. Enerzijds gaat het om de combinatie van werk en zorg voor vrouwen, ook gekoppeld aan de arbeidsparticipatie, waarbij de keuzevrijheid recht overeind blijft. Voorts gaat het ook om de zorg door mannen. Anderzijds is er het element van de zorg als belangrijk aspect van de kwaliteit van de samenleving, van het leven van individuele mannen en vrouwen en in het belang van mensen die zorg behoeven». Als dit laatste (mensen die zorg behoeven) doorslaggevend zou zijn, kan enerzijds de kring van hen die zorg behoeven veel ruimer zijn dan die in het wetsontwerp en anderzijds veel enger. Voor de kostwinner (m/v) die thuis een partner heeft die daar voortdurend is, is de noodzaak van een zorgverlof naar de mening van de leden van de VVD-fractie niet aanwezig, tenzij het om ziekte van de partner gaat. Is de staatssecretaris het hiermee eens? Kan de staatssecretaris de doelstelling van deze wet nog eens helder formuleren?

Een alleenstaande (geen partner, geen kinderen, geen ouders) komt op grond van deze wet niet in aanmerking voor de hier bedoelde verlofvormen. Is dit terecht? Ja, dat zou kunnen gelet op (de doelstelling van) deze wet. Nee, want voor deze alleenstaanden vervullen vrienden de rol die in eerste instantie bij anderen partner, kinderen en ouders vervullen. De conclusie van de leden van de VVD-fractie is dat de samenlevingsvormen (alleenstaand, kostwinners, partners die beiden werken, vol/deeltijds etc.) in combinatie met persoonlijke situaties (wel/geen kinderen, wel/geen ouders, gezondheid etc.) zo divers zijn dat dit niet in een algemene regeling is onder te brengen, maar maatwerk behoeft. Gaarne ontvingen deze leden een reactie van de staatssecretaris.

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 staatssecretaris reageerde daarop door te stellen dat wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen niet bedoeld zijn om te voorzien in deze bijzondere situaties en dat voor wettelijke vakantiedagen de recuperatie functie voorop staat. Waarom stelt de regering de recuperatiefunctie zo centraal 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?

In de memorie van toelichting (p. 13) stelde de staatssecretaris «dat steeds meer mensen bij het combineren van arbeid en zorg belemmeringen ondervinden». Welke belemmeringen zijn dat? De staatssecretaris vervolgt: «het stellen van duidelijke regels geeft ordening en draagt ertoe bij dat onnodige conflicten worden voorkomen». Welke onnodige conflicten worden hier bedoeld? Kent de staatssecretaris de geluiden van werknemers/collega's dat zij op moeten draaien voor het werk van de verlofgangers. Dreigen er geen andere conflicten te ontstaan nl. tussen werkende ouders en kinderloze collega's?

De staatssecretaris vervolgde: «zowel bij sociale partners als op de werkvloer is het draagvlak voor de door de regering beoogde voorzieningen die arbeid en zorg beter combineerbaar maken nog niet groot genoeg om een belangrijke stap voorwaarts middels zelfregulering te

kunnen zetten». Denkt de staatssecretaris dat met deze wet het draagvlak wordt vergroot?

Is de staatssecretaris niet beducht voor het ontstaan van een situatie van arbeid versus zorg doordat werkgevers (met name in het midden- en kleinbedrijf) door het opnemen en stapelen van alle vrije dagen en verloven in de problemen kunnen komen met hun bedrijfsvoering. De splitsing van het ouderschapsverlof draagt ertoe bij «dat het verlof kan worden opgenomen op de momenten waarop de behoefte eraan in verband met zorgtaken het grootst is (bijvoorbeeld in lange schoolvakanties) en zonder dat dit leidt tot spanning in de arbeidsverhouding» (memorie van toelichting p. 11). Het is duidelijk dat de schoolvakanties voor werkende ouders een probleem zijn. Maar het is ook duidelijk dat veel mensen door de schoolvakanties gebonden zijn om in die periode vakantie op te nemen. En de werkgever moet proberen aan alle wensen tegemoet te komen en ook zijn bedrijf draaiende te houden. Mensen plannen hun (zomer)vakantie steeds vroeger, meestal aan het begin van het kalenderjaar dus zo'n 5 maanden voor de zomervakantie. Op grond van 7:638 stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie van de werknemer vast overeenkomstig de wensen van de werknemer (tenzij gewichtige redenen) en wel binnen twee weken. Ouderschapsverlof daarentegen heeft slechts twee maanden van tevoren te worden *gemeld*. Ouders die tijdens de schoolvakanties ouderschapsverlof op willen nemen, kunnen dit dus melden op een tijdstip dat de vakanties van het overige personeel al zijn vastgesteld. Hoe kan volgens de staatssecretaris een werkgever een dergelijke situatie oplossen rekening houdend met belangen van alle partijen (incl. het belang van het bedrijf)?

De leden van de VVD-fractie deelden voorts mee benieuwd te zijn hoe volgens de staatssecretaris arbeidsorganisaties zouden kunnen anticiperen op plotselinge(!) afwezigheid van hun werknemers (27 207 nr. 5 p. 20)?

Deze leden wilden nog een vraag stellen over de financiering van het zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof uit het AWF. Het kiezen voor één fonds heeft het voordeel van één inningssysteem, maar deze leden zien ook nadelen. Bestaan er binnen het AWF verschillende premies of geldt er voor de werkloosheidsuitkeringen een zelfde premiestelling als voor de verlofregelingen? Als de werkloosheid weer toeneemt, gaan dan zowel de premies voor werkloosheidsuitkeringen als voor de verlofregelingen omhoog en zo ja, allebei evenveel? Is er geen aanleiding om voor dit fonds een andere naam te zoeken dan Algemeen Werkloosheidsfonds? Met werkloosheid heeft een en ander weinig te maken.

Met betrekking tot de voorziene evaluatie hadden de leden van de VVD-fractie de volgende vraag. In de memorie van toelichting (p. 40) staat dat na de invoering van de wet een evaluatieplan zal worden opgesteld en dat hierin zal worden aangegeven of en zo ja op welke wijze een nulmeting kan worden uitgevoerd. Naar de mening van de leden van de VVD-fractie is een evaluatie zonder nulmeting niet mogelijk. Bovendien moet een nulmeting, wil men zo zuiver mogelijk meten, worden uitgevoerd *voordat* de nieuwe wet is ingevoerd. Gaarne een reactie.

De leden van de **PvdA**-fractie deelden mee op zichzelf blij te zijn met uitbreiding van een aantal verlofregelingen, maar zij hadden toch nog wel enige kanttekeningen.

In de eerste plaats betrof dat de werkingssfeer. De regelingen zijn vrijwel uitsluitend bestemd voor werknemers en dan

meestal materieel voor ouders (en minder voor kindlozen). Voor zelfstandigen is nauwelijks iets geregeld. Deze leden vroegen zich af hoe de staatssecretaris er voor zorgt dat er voldoende zicht blijft op solidariteit. Er zijn naar de mening van deze leden grenzen aan wat werknemers bereid zijn te «accepteren» van collega's als ze zelf niet of nauwelijks gebruik maken van de regelingen. Deze leden verwezen naar het debat over dit punt bij de begrotingsbehandeling van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Eerste Kamer. Wat betreft het nauwelijks van toepassing zijn op zelfstandigen wilden zij graag weten of de staatssecretaris bereid is nadere voorstellen te doen om tot een zekere «gelijke behandeling» te komen. Daarbij kan gedacht worden aan fiscale faciliteiten bijv. 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).

Ook recentelijk naar buiten gebrachte ideeën van de FNV inzake een volksverzekering voor zorgverlof zou een weg kunnen zijn, hoewel dit in strijd lijkt met de trend volksverzekeringen op te heffen, zoals de AAW. De leden van de PvdA-fractie vroegen wat de staatssecretaris hiervan vindt en of zij bereid is hierover in overleg te treden met de FNV.

In de tweede plaats verwonderden deze leden zich er over dat door middel van CAO-afspraken (of «ondernemingsovereenkomst» tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan) de regelingen inzake calamiteiten-, kraam- en zorgverlof alsnog verslechterd kunnen worden. Ten aanzien van het ouderschapsverlof is het verlofrecht daarentegen als zodanig zeker gesteld en kan bij CAO slechts worden afgeweken voor wat betreft de wijze van opnemings- en vormgeving van het verlof. Dat onderscheid zou wat de leden van de PvdA-fractie betreft de werkgever ook moeten maken bij calamiteiten-, kraam- en zorgverlof.

In de reactie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de notitie zelfregulering (nr. 222a d.d. 4 mei 2000) wordt letterlijk gezegd over Driekwart-dwingend recht: De mogelijkheid van afwijking van de wettelijke regel bij cao. Aldus kunnen betrokkenen zelf mede inhoud geven aan het arbeidsrecht. Sleutelwoorden zijn hier: draagvlakvergroting, maatwerk en flexibiliteit. «Voor driekwart-dwingend recht wordt gekozen indien het gaat om een belangrijke bescherming van werknemers, waarbij de mogelijkheid van afwijking wenselijk is, maar wel voldoende waarborg dient te bestaan dat de bescherming van werknemers niet te gemakkelijk opzij wordt gezet».

Is de staatssecretaris met deze leden van mening dat in dit citaat toch vooral gerefereerd wordt aan een positieve afwijking van een wettelijke regeling om dat het wetsvoorstel dus een wel zeer bijzondere inkleuring is van «driekwart-dwingend recht».

Ook in de tekst in de notitie (nr. 222a) onder het hoofdstukje 3.5 Arbeid en zorg en 4. Conclusies wordt gedacht aan verbetering van regelingen en niet aan verslechtering van regelingen. Graag ook hier antwoord op de vraag of het voorliggende wetsvoorstel niet duidelijk in strijd is met wat geschreven wordt in eerdergenoemde notitie inzake zelfregulering.

Inzake de rommelige en onheldere afwijkingsmogelijkheden (dan weer bij CAO dan weer door OR/personneelsvertegenwoordiging, dan weer bij zowel CAO als medezeggenschapsorgaan) bleven de leden van de PvdA-fractie van mening, zoals ook al eerder aangegeven in hun reactie op de notitie zelfregulering (222a), dat eigenlijk slechts afwijking bij CAO mogelijk zou moeten zijn. Juist omdat het bepaald onhelder is vroeg de PvdA-fractie zich af of de staatssecretaris bereid is toe te zeggen om op korte termijn met een notitie te komen voor zowel Tweede als Eerste Kamer over de plaats van de OR/PVT in het arbeidsovereenkomstenrecht.

In de derde plaats wilden de leden van de PvdA-fractie geïnformeerd worden over de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van de motie die in de Tweede Kamer is aangenomen over het langdurig betaald zorgverlof.

Tenslotte waren deze leden benieuwd naar het antwoord van de staatssecretaris op onze vraag of dit wetsvoorstel nu voldoende basis biedt om vrouwen en mannen daadwerkelijk de gelegenheid te geven arbeid en zorg te combineren.

In aanvulling op deze inbreng verwezen zij nog naar het deel van pag. 4 van de brief van de FNV van 22 mei 2001 die verwijst naar de spanning tussen het verrekenen van verlof uit dit wetsvoorstel met vakantie-aanspraken, waardoor men beneden het wettelijk minimum aan vakantie-dagen kan komen (strijdig met artikel 7 van EG-richtlijn inzake de organisatie van de arbeidstijd).

De leden van de fractie van **GroenLinks** hadden met zorg kennis genomen van voorliggend wetsvoorstel. Na lezing blijkt weer eens te meer dat dromen bedrog zijn. Dit wetsvoorstel is een prachtig voorbeeld van een kruidenierswet (van alles een beetje) en het is onduidelijk hoe dit wetsvoorstel het combinatiemodel daadwerkelijk dichterbij gaat brengen. Vergeleken met andere landen zijn de verlofregelingen minimaal en erg op vrouwen gericht.

Het wetsvoorstel is niet in doelstellingen gericht op witte, hoogopgeleide stellen, maar in de uitwerking wel. En dat is een gemiste kans. Juist mensen die via de markt al aardig aan hun trekken kunnen komen wat betreft voorzieningen krijgen nog een extra steun in de rug, terwijl het in een wet als deze juist nadrukkelijk ook (of vooral) zou moeten gaan om laagopgeleiden en alleenstaanden. Dit wijst op een weinig gedurfde visie en een gebrekkige strategie. Weinig gedurfde visie: zorg wordt niet werkelijk geïntegreerd in het arbeidsbestel, veel wordt overgelaten aan de sociale partners, wat is eigenlijk zorg in een geëmancipeerde samenleving, of: wat is geëmancipeerde zorg? Nu een beetje pappen en nathouden. Idee lijkt: eerst maar eens deze kleine stapjes, dan komt de rest later wel. Maar dat is een misvatting: laagopgeleiden en alleenstaanden zijn nu een sluitpost in plaats van het uitgangspunt, dat ondermijnt het draagvlak voor de wet.

Het concept zorg is nogal moralistisch ingevuld. Dit heeft positieve en negatieve kanten. Zorgen wordt gezien als een waardevolle activiteit (op zich prima), maar er is een onderstroom dat het «afkopen van zorg» als iets «verwerpelijks» wordt gezien. Is het geen recht van burgers dat zij zelf mogen kiezen of zij zorgen of niet? Is het geen tijd 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 zorgparticipatie voor mannen moet toenemen, stelt de staatssecretaris. Er wordt een doelstelling geformuleerd van 40% in 2010. Hoe denkt de staatssecretaris dit voor elkaar te krijgen en welke maatregelen in voorliggend wetsvoorstel zijn hier specifiek op gericht? 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?

Behalve normen vormen ook identiteiten de onderstroom van arbeid en zorg. De combinatie van arbeid en zorg moet in een breder perspectief geplaatst worden. Het lijkt nu een kwestie van goed regelen te zijn en onderling verdelen maar er zijn nog legio gangbare meningen die een gelijke verdeling van arbeid en zorg eerder ondergraven dan ondersteunen. Het spookbeeld van een slechte moeder heeft misschien meer

invloed op het gedrag van moeders dan welk beleid dan ook. Wat is de visie van de staatssecretaris in deze? Hoe gaat de staatssecretaris om met dit soort onderstromen.

Afstemming en financiering van de verlofregelingen wordt steeds belangrijker. Voorliggend wetsvoorstel heeft deze kans laten liggen. De combinatie arbeid en zorg is niet gebaat bij ingewikkelde financierings-systemen. Uniformiteit van regelingen is noodzakelijk om de transparantie te vergroten. Een volksverzekering voor zorg kan hier soelaas bieden. Kan de staatssecretaris een reactie geven op de FNV nota Bewegen in Zekerheid, m.n. waar het over een volksverzekering voor zorgverlof gaat?

Kan de staatssecretaris een overzicht geven van de consequentie van pensioenopbouw bij de voorgestelde verlofregelingen?

In het wetsvoorstel wordt bij verschillende onderdelen aangegeven dat zij van driekwartdwingend recht zijn. Toch zijn er tussen die onderdelen verschillen. Voor het calamiteitenverlof en het kortdurend zorgverlof geldt dat niet alleen bij CAO kan worden afgeweken, maar ook met schriftelijke overeenstemming van het medezeggenschapsorgaan. In de literatuur wordt deze constructie wel 2/3de dwingend recht genoemd en het is jammer dat de opschriften boven de artikelen de lading niet helemaal dekken. Bij het ouderschapsverlof geldt daarentegen dat slechts bij CAO en dus niet met instemming van het medezeggenschapsorgaan van een aantal bepalingen kan worden afgeweken.

Waarom kiest de regering nu eens voor de ene, dan weer voor de andere constructie. Heeft dat ermee te maken dat het ouderschapsverlof altijd al (deels) driekwartdwingendrechtelijk van aard was en dat de regering dat beschermingsniveau niet heeft willen aantasten? Of is er ook een inhoudelijke reden om bij het calamiteitenverlof en het zorgverlof een ruimere afwijkmogelijkheid in te voeren?

In het algemeen vinden de leden van de GroenLinks-fractie het bezwaarlijk dat een werkgever met de OR individuele rechten van werknemers kan wegcontracteren. Dit geldt zeker voor belangrijke zaken als het kortdurend zorgverlof. Kennelijk is de regering ook deze mening toegedaan, nu de staatssecretaris tijdens de plenaire behandeling van dit wetsvoorstel heeft gezegd dat van opname in het BW is afgezien, omdat in het type rechten dat in het BW is geregeld de constructie van de afwijking met instemming van de ondernemingsraad niet thuishoort. Maar hebben wij het hier niet over precies hetzelfde type rechten?

Bovendien merkten deze leden op dat de afwijkmogelijkheid telkens ongelukkig is geformuleerd nu niet blijkt dat altijd wel ten voordele van de werknemer kan worden afgeweken. Of is dat niet de bedoeling?

Het is een gemiste kans dat in dit wetsvoorstel langdurig zorgverlof niet geregeld is. Hoe staat het met de voortgang van de 4e trache en de verkenningen rondom langdurig zorgverlof? De zomer komt er aan, wanneer het voorstel voor langer durend zorgverlof?

In de wet Rechten en plichten echtgenoten en geregistreerde partners, nr. 27 084, is de samenlevingsplicht voor gehuwden en geregistreerde partners geschrappt. Hoe verhoudt dit zich tot artikel 1:3 punt 2 waarin gesteld wordt dat voor de toepassing van voorliggend wetsvoorstel er sprake moet zijn van het voeren van een gezamenlijke huishouding en een hoofdverblijf in dezelfde woning? Is de wet van toepassing op mensen met een LAT-relatie en co-ouders? Zo nee, wat is hiervoor de motivatie?

Artikel 3:4 stelt dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens verlof bedoeld in art. 3:1 en 3:2 niet aangemerkt kunnen worden als vakantiedagen. Betekent dit dat op grond van dit artikel onderwijsgevenden recht hebben op compensatie van vakantiedagen als het zwangerschapsverlof in de vakantie genoten wordt? Heeft de staatssecretaris een initiërende en activerende houding in deze richting het ministerie van Onderwijs of is zij alleen maar volgend?

Art. 3:10: Wie heeft hier recht op wat? Wat wordt bedoeld met «de vrouw wier bevalling waarschijnlijk is onderscheidenlijk plaatsvindt», in de eerste zin?

Art. 3:15 De financiering van het zwangerschaps-, bevallings-, en ouderschapsverlof komen ten laste van AWF. De staatssecretaris motiveert dat door te stellen dat het hier vooral gaat om de gezondheid van moeder en kind. Dit is de reden dat het ouderschapsverlof een andere financieringsregeling kent. In de optiek van GroenLinks zijn adoptieverlof en ouderschapsverlof vergelijkbaar. Voor beide vormen van verlof geldt dat, alhoewel het natuurlijk belangrijk is dat de moeder gezond is, dit niet doorslaggevend is om deze vorm van verlof op te nemen. Waarom is het in de optiek van de staatssecretaris logisch dat het ouderschapsverlof onder een andere financieringsregeling wordt geregeld? Hoe ziet de staatssecretaris de onderlinge verhouding, verschillen en overeenkomsten, van ouderschapsverlof en adoptieverlof?

In de volgende hoofdstukken komt de kruideniersmentaliteit van het kabinet goed naar voren.

Er bestaat ook recht op kraamverlof voor de werknemer die een kind erkent, artikel 4:2, lid 1. Maar vervolgens bestaat dat recht pas zodra het kind feitelijk op hetzelfde adres woont als de werknemer. Maar is dat niet tegenstrijdig? Is het niet juist de bedoeling ook vaders die elders wonen middels het kraamverlof in de gelegenheid te stellen zich in de eerst periode intensief met het kind bezig te houden? Wat betekent feitelijk in deze zin en hoe verhoudt zich dit tot de wet 27 084? Hoe denkt de staatssecretaris de participatie in de zorg van mannen te vergroten door het instellen van twee dagen kraamverlof.

Is deze regeling voor calamiteiten en ander kort verzuim niet een minimale regeling die als dwingend recht moet gelden, ook wat betreft de loondoorbetaling? Het is toch te gek voor woorden dat werkgevers in negatieve zin zouden kunnen afwijken van voorliggende regeling. Dit geldt ook voor het kortdurend zorgverlof. De staatssecretaris motiveerde in eerste instantie het zorgverlof van 10 dagen als een minimale bescherming en een impuls voor vernieuwing. Hoe valt dit te rijmen met het accepteren van amendementen van de Tweede Kamer die van deze verlofvormen driekwart dwingend recht maken?

Kan de staatssecretaris aangeven 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. Een keuzekaart kan hier uitkomst. Hoe staat de staatssecretaris tegenover deze gedachte en kunnen deze leden binnenkort voorstellen in deze richting tegemoet zien?

Hoe staat de staatssecretaris tegenover het idee om onder dit hoofdstuk een specifieke regeling voor mannen te maken? Bijvoorbeeld om alleen voor de vader een aantal dagen voor zorg te reserveren. In Zweden, Noorwegen, Denemarken en Italië heeft men een beperkt aantal dagen voor de vader gereserveerd. Neemt de vader ze niet op dan gaan de dagen verloren.

In artikel 5:4 komt het zwaarwegend bedrijfsbelang om de hoek kijken. In de praktijk kan dit met name voor onderwijsgevendend nadelig uitwerken. Wat weegt zwaarder: een ziek kind thuis of een klas naar huis sturen omdat er geen vervanging is? Is de staatssecretaris bereid om met specifieke regeling te komen als uit evaluatie blijkt dat de toegankelijkheid van deze regel belemmerend is voor werknemers uit bepaalde sectoren? Wordt hier onderzoek naar verricht?

Uit evaluaties is gebleken dat de wet inzake de financiering van loopbaanonderbreking geen groot succes is. Er wordt weinig gebruik van gemaakt en er is sprake van onderbesteding. Waarom is er bij de aanpassing van Finlo niet wat creatiever gewerkt? De mogelijkheden van opfrisverlof, sabbatsverlof, komen weer niet aan bod. Betaalde loopbaanonderbreking, toegankelijk voor alle werknemers, mannen en vrouwen, alleenstaand of samenwonend, in alle inkomensgroepen, is nog steeds niet mogelijk. De vervangingseis lijkt het grootste struikelblok. Nu wordt deze vervangingseis losgelaten bij de verzorging van terminale ziekte of levensbedreigende ziekte van een kind. Wie verzorgt de zieke huisgenoot? Is het niet meer op z'n plaats om hier een langdurige, betaalde verlofregeling voor te ontwerpen en de vervangingseis voor loopbaanonderbreking geheel los te laten?

De financiering van opgenomen verlof is afhankelijk gesteld van vervanging. Als de verlofganger niet vervangen wordt is er geen uitkering. Welke inspanningsverplichting heeft een werkgever trouwens voor het regelen van vervanging? Zijn er niet een aantal stimuleringsmaatregelen te verzinnen die ook voor werkgevers aantrekkelijk zijn hier écht werk van te maken.

Tijdens de plenaire behandeling in de Tweede Kamer heeft de staatssecretaris zich laten ontvallen dat de uitkering bij loopbaanonderbreking inmiddels al had dienen te worden geïndexeerd tot f 1032. Later wilde zij desgevraagd niet uiteenzetten waarom die indexatie niet tot dat bedrag heeft plaatsgevonden. Hoe zit het precies? Is de regering bereid om op korte termijn tot een reële aanpassing van het bedrag te komen aan de loonontwikkeling sinds 1996?

Met bijzondere belangstelling hadden de leden van de fractie van **D66** kennis genomen van het voorliggende wetsvoorstel. Er is onmiskenbaar een grote maatschappelijke behoefte aan het beter én wettelijk regelen van de combinatie van arbeid en zorg. Niet voor niets is in het regeerakkoord afgesproken dat de bestaande wettelijke verlofregelingen in één samenhangend wettelijk kader zullen worden opgenomen. Doel van de wettelijke regeling betreft het bevorderen dat blijvende arbeidsparticipatie aantrekkelijker wordt dan uittreden. Met aanvaarding van het voorliggende wetsvoorstel wordt daadwerkelijk een nieuw evenwicht bereikt tussen arbeid en zorg.

In de memorie van toelichting heeft de regering helder gestipuleerd om welke redenen een wettelijke regeling op dit vlak noodzakelijk wordt geacht. Zonder wettelijke ondersteuning wordt te weinig voortgang geboekt ten aanzien van het beter kunnen combineren van arbeid en zorg. Er ligt nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van de overheid, omdat met het verbeteren van de combineerbaarheid van arbeid en zorg niet alleen belangen van werkgevers en werknemers in het geding zijn, maar zeker ook maatschappelijke belangen. In het verlengde daarvan is terecht aangegeven dat de overheid een meer normerende rol heeft naarmate de werknemer daarbij meer gebaat is uit een oogpunt van bescherming. De voorgestelde regels hebben dan ook een minimumkarakter. Tegen deze achtergrond betreurden de leden van de fractie van D66 het dan ook dat de afwijkingmogelijkheden van de voorliggende wettelijke regeling per

saldo zijn opgerek. Kan de regering beargumenteren waarom zij zich uiteindelijk niet heeft verzet tegen deze beperking van de bescherming van de werknemers zoals dat onder meer in artikel 5:10 zijn beslag heeft gekregen?

De grenzen tussen het calamiteitenverlof en het kortdurend zorgverlof zijn smal te noemen. Terecht wordt er in de memorie van toelichting vanuit gegaan dat het mogelijk is dat het calamiteitenverlof wordt gevolgd door het kortdurend zorgverlof.

Is het echter wel goed mogelijk om in de praktijk steeds het onderscheid te maken tussen calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof? Het gegeven bijvoorbeeld dat een kind onverwacht naar huis wordt gestuurd wegens ziekte van een leerkracht leidt tot de conclusie dat weliswaar direct voor opvang zorg gedragen dient te worden, maar dat toch niet direct sprake is van een calamiteit.

Ligt het niet in de reden te verwachten dat werknemers, gelet op het nadrukkelijke geclausuleerde karakter van het kortdurend zorgverlof, in voorkomende gevallen het zekere voor het onzekere nemen en een beroep zullen doen op het calamiteitenverlof, terwijl strikt genomen wellicht het kortdurend zorgverlof aan de orde had moeten zijn zoals in het genoemde voorbeeld? Vreest de regering met andere woorden niet dat aldus het gebruik van het calamiteitenverlof buiten de grenzen van hetgeen beoogd is zal worden opgerek? Heeft de regering overwogen beide verlofvormen in elkaar te schuiven?

De inzet om te komen tot een betere en wettelijke regeling van de combinatie van arbeid en zorg wordt gepleegd tegen de achtergrond van de constatering dat de werkdruk, mede als gevolg van een aanhoudend krappe arbeidsmarkt, in veel sectoren – o.a. zorg en onderwijs – zorgelijke vormen heeft aangenomen. In hoeverre ziet de regering spanning tussen enerzijds het in het onderhavige wetsvoorstel besloten liggende verruimde verlofregime en anderzijds de opgelopen werkdruk in tal van sectoren?

De regering werkt nog aan een standpunt over het langdurig zorgverlof. Hebben de leden van de fractie van D66 het goed begrepen dat de regering in dat kader ook nog terugkomt op de discussie over de vraag op welke plaats de onderhavige verlofregelingen nu feitelijk thuishoren? Is het denkbaar dat de regering in dat kader alsnog tot het oordeel komt dat het wenselijk is dat na aanvaarding van de zogeheten vierde tranche overheveling naar het Burgerlijk Wetboek voor wenselijk moet worden gehouden? Uitgaande van de veronderstelling dat het regeringsstandpunt inderdaad tijdig bekend raakt, in hoeverre frustriert een dergelijk oordeel de afhandeling van het voorliggende wetsvoorstel in de Eerste Kamer? Over dit onderwerp is inmiddels het nodige gewisseld. Niettemin stelden de leden van deze fractie het uit een oogpunt van duidelijkheid op prijs in een samenhangend betoog de argumenten van de regering te vernemen met betrekking tot het afwijzen van de suggestie van onder meer de Raad van State om de onderhavige verlofregelingen in het Burgerlijk Wetboek onder te brengen.

De leden van de fracties van **ChristenUnie** en **SGP** hadden met waardering kennisgenomen van de inhoud van de wetsvoorstellen zoals ze thans bij de Eerste Kamer voorliggen. Wel rezen bij hen in verband met deze voorstellen nog enige vragen, waarover zij graag de zienswijze van de regering zouden willen vernemen.

Het kortdurend zorgverlof mag worden opgenomen voor de verzorging van ouders. Waarom zijn hierin niet ook de schoonouders betrokken? Kan aan een echtpaar niet worden overgelaten te beoordelen, wie van hen

beiden het beste in de gelegenheid is, qua werksituatie of qua geschiktheid, om de verzorging op zich te nemen ongeacht of het om bloed- dan wel aanverwantschap gaat?

Zou het geen aanbeveling verdienen het recht op kortdurend zorgverlof ook toe te kennen, indien het om uitwonende, doch alleenstaande kinderen gaat die zorg behoeven? De ouders zijn dan immers vaak de eerst aangewezenen om de hulp te verlenen.

De compensatie die werkgevers van de overheid ontvangen voor de kosten van het zorgverlof, is van algemene aard en niet gerelateerd aan de kosten van daadwerkelijk opgenomen verlof. Zal dat niet tot gevolg hebben dat de werkgevers deze overheidsmaatregel snel vergeten zullen zijn en de doorbetaling van de werknemer tijdens het zorgverlof toch ervaren als volledig voor hun rekening komend? Waarom is deze overheidsbijdrage niet anders geregeld, bijvoorbeeld via een fiscale afdrachtkorting zoals bij betaald ouderschapsverlof? Als de uitvoeringskosten daar aanvaardbaar zijn, waarom dan hier niet?

Hoe staat de regering tegenover het opnemen in deze wet van rouwverlof? Een werknemer die een partner of kind heeft verloren, zal veelal niet direct na de begrafenis mentaal in staat zijn zijn dagelijks werk als vanouds weer te verrichten. Nu zal daarvoor veelal een oneigenlijk beroep op ziekteverzuim worden gedaan. Is een toekenning van betaald rouwverlof niet adequater?

Over langdurig mantelzorgverlof heeft de regering nog een standpuntbepaling toegezegd. Deze leden hadden begrip voor de bezwaren aan werkgeverszijde, indien de betaling hiervan voor hun rekening zou komen. Zou compensatie van de inkomensderving voor de zorgverlener via het persoonsgebonden budget van de zorgbehoevende hier een oplossing kunnen zijn?

Het was de leden van de fracties van ChristenUnie en SGP opgevallen dat in artikel 3.1. sub 1 niet en in art. 3.2. sub 1 wel is vermeld: «zonder behoud van loon», terwijl naar hun voorkwam de financiële regelingen in beide gevallen identiek zijn. Wat is de betekenis van dit verschil in de wetstekst?

Aan het slot van bovengenoemde opmerkingen en vragen van de fracties merkt de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid nog op de openbare behandeling van beide onderhavige wetsvoorstellen eerst te willen aanvangen nadat zij de memorie van antwoord op haar verslag inzake de Notitie inzake zelfregulering (EK 2000–2001, nr. 229) van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft ontvangen en bestudeerd. Van deze opvatting zal de commissie de minister bij afzonderlijke brief op de hoogte stellen.

De voorzitter van de commissie,
Kneppers-Heijnert

De griffier van de commissie,
Nieuwenhuizen