

Vergaderjaar 2003–2004

28 467

Wijziging van de Wet arbeid en zorg en enige andere wetten in verband met het tot stand brengen van een recht op langdurend zorgverlof en het aanbrengen van enkele verbeteringen

Nr. 7

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 20 januari 2004

1. ALGEMEEN

Met belangstelling heeft de regering kennis genomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het voorliggende wetsvoorstel vormt het sluitstuk van de Wet arbeid en zorg. Deze wet beoogt het vergemakkelijken voor werknemers van de combinatie van betaalde arbeid met zorg, met als uiteindelijk beoogd maatschappelijk effect zowel een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen als een grotere zorgparticipatie van mannen. Het doet de regering genoegen dat het merendeel van de fracties het uitgangspunt van het voorliggende wetsvoorstel deelt, en onderschrijft dat een recht op langdurend verlof tegemoet kan komen aan tijdelijke problemen van werknemers die werk combineren met de meer dan gewone zorg voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. Mede namens de ministers van Justitie en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, merk ik hierover het volgende op.

1.1. Inleiding

De leden van de fractie van de ChristenUnie vroegen een reactie van de regering op het commentaar van de vereniging VNO/NCW. Deze vereniging gaf aan dat haar, uitgaande van de bestaande wettelijke rechten, nog geen klachten hebben bereikt dat werkgevers en werknemers in gevoelige situaties betreffende de zorg voor een naaste met een levensbedreigende ziekte niet tot bevredigende oplossingen waren gekomen. Ook de leden van de VVD-fractie vroegen of de bestaande mogelijkheden niet reeds voldoen aan de behoefte om langdurend zorgverlof op te nemen. Zij verwezen daarbij naar het beginsel van «goed werkgeverschap» dat werkgevers al verplicht om in overleg met de werknemer tot een passende regeling te komen.

In de samenleving en op de arbeidsmarkt hebben zich in het laatste decennium belangrijke veranderingen voorgedaan. De regering is van mening dat de arbeidsvoorwaarden deze ontwikkelingen niet altijd hebben bijgehouden. Uit het onderzoek *Zorg als arbeidsmarktgegeven*

van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt Onderzoek (OSA)¹ blijkt bijvoorbeeld dat in slechts een kwart van de bedrijven een formele of informele regeling bestaat voor een langdurend zorgverlof. Bovendien vloeit uit deze regelingen voor werknemers geen recht op verlof voort. De regering acht een wettelijk recht op langdurend zorgverlof noodzakelijk ter bescherming van de werknemer die met een dergelijke ernstige zorgsituatie wordt geconfronteerd en ter versterking van diens positie. Een duidelijke wettelijke regeling ter zake bevordert de rechtszekerheid van de werknemer en draagt ertoe bij dat conflicten worden voorkomen.

De leden van de GroenLinks-fractie vroegen naar een opsomming van de verschillen tussen het wetsvoorstel langdurend zorgverlof voor én na de ingediende nota van wijziging.

Het op 5 juli 2002 ingediende wetsvoorstel langdurend zorgverlof houdt in:

1. een (geclausuleerd) wettelijk recht op langdurend zorgverlof (met afwijkingsmogelijkheden) voor werknemers die hulp bieden aan een stervende partner, (pleeg) kind en ouder of aan een (pleeg)kind met een levensbedreigende ziekte. De totale duur van het zorgverlof bedraagt voor een periode van 12 achtereenvolgende maanden maximaal 6 maal de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen in deeltijd;
2. een verhoging van de financiële bijdrage tijdens dit verlof op grond van de financieringsregeling loopbaanonderbreking van circa 40% van het wettelijk minimumloon (WML) tot een bedrag ter hoogte van 70% WML.

In de nota van wijziging van 2 oktober 2003 vervalt de verhoogde financiële tegemoetkoming voor langdurend zorgverlof. Verder is na deze nota van wijziging het recht op langdurend zorgverlof ten behoeve van ouder of partner niet langer beperkt tot de situatie dat er sprake is van «terminaal ziek zijn». Voorgesteld wordt het te laten gelden voor werknemers die hulp bieden aan een levensbedreigend zieke partner, (pleeg)kind of ouder. Daarnaast worden in deze nota van wijziging enkele verbeteringen in de Wet arbeid en zorg aangebracht, zoals een verduidelijking van de wijze waarop een jaarperiode loopt.

Inmiddels heeft uw Kamer een tweede nota van wijziging bereikt. Deze tweede nota van wijziging betreft enkele technische aanpassingen vanwege het feit dat de Eerste Kamer de Wet werk en bijstand en de Invoeringswet werk en bijstand heeft aangenomen.

Met de derde nota van wijziging, die tegelijk met deze nota wordt aangeboden, vervalt de reguliere financieringsregeling loopbaanonderbreking geheel.

De leden van de SP-fractie wensten toelichting over het aantal alleenstaanden dat mantelzorg ontvangt en vraagt of de regering bereid is onderzoek te laten verrichten naar de mate waarin en de wijze waarop alleenstaanden mantelzorg ontvangen.

Het arbeid-en-zorgbeleid van de overheid beoogt het voor werkenden c.q. werknemers makkelijker te maken om betaalde arbeid en zorgtaken met elkaar te combineren. De voorgestelde regeling voor langdurend zorgverlof, die onderdeel is van het arbeid-en-zorgbeleid, richt zich daarmee in eerste instantie op werknemers en niet op de zorgbehoevenden die door werknemers worden ondersteund. Het SCP-onderzoek *Vrij om te helpen* (2001), dat de belangstelling voor langdurend zorgverlof peilde, bevat dan ook met name gegevens over werkenden die hulp bieden aan langdurend zieken. Verder is in dit onderzoek de aandacht gericht op mantelzorg in beperkte zin: de informele hulp aan personen in het sociale netwerk die vrij ernstige fysieke of psychische beperkingen ondervinden. Daarmee

¹ Remery C, e.a. Zorg als arbeidsmarktgegeven: werkgevers aan zet. OSA-publicatie A 188, juli 2002.

bevat het SCP-onderzoek geen gegevens over het aantal alleenstaanden dat mantelzorg (in brede zin) ontvangt.

Voorts vroegen de leden van de SP-fractie of de voorgestelde levensloopregeling impliceert dat opgenomen verlof voor langdurende zorg ten koste kan gaan van verlof voor het prepensioen.

De voorgestelde levensloopregeling is een regeling die het mogelijk maakt periodes van verlof financieel te overbruggen. In het kader van de regeling kan maximaal een tegoed van anderhalf maal een bruto jaarloon worden opgebouwd. Dit tegoed is hervulbaar: na uitname van tegoed ter financiering van verlof kan het tegoed weer tot het toegestane maximum worden aangevuld. Dit betekent dat gebruik van de levensloopregeling voor de financiering van langdurend zorgverlof niet ten koste hoeft te gaan van financiering van andere periodes van verlof. In dit kader dient te worden opgemerkt dat in de voorgestelde levensloopregeling in de twee jaar voorafgaand aan de ingang van het ouderdomspensioen het tegoed kan worden gebruikt voor deeltijdpensioen van maximaal 50% van de gebruikelijke individuele arbeidsduur, onder de voorwaarde dat voor de overige 50% wordt doorgewerkt.

Is de regering van mening, zo vroeg de SP-fractie, dat het welslagen van de combinatie van arbeid en zorg zowel afhangt van de beschikbaarheid van tijd als van de mogelijkheid om inkomenstenderving te beperken? En zo ja, is zij dan voornemens om de verlofganger anderszins in zijn inkomenstenderving tegemoet te komen nu een collectief gefinancierde uitkering van 70% WML van de baan is?

De regering deelt de mening dat voor het combineren van arbeid en zorg zowel tijd als geld van belang zijn. De Wet arbeid en zorg voorziet dan ook niet alleen in regelingen die recht geven op verlof, maar ook in regelingen voor de (gedeeltelijke) financiering van verlof. Soms betreft dit een (collectief gefinancierde) uitkering, soms verplichte loondoorbetaling door de werkgever, soms (gedeeltelijke) compensatie van de werkgever die loon doorbetaalt of financiële ondersteuning van de verlofganger. Deze laatste ondersteuning zal in de visie van het kabinet in de toekomst plaatsvinden via een levensloopregeling, waarmee met overheidssteuning gespaard kan worden voor de financiële overbrugging van periodes van onbetaald verlof. Van deze levensloopregeling zal door werknemers ook gebruik gemaakt kunnen worden voor de financiering van langdurend zorgverlof. Op de stand van zaken ten aanzien van de levensloopregeling zal in de volgende paragraaf nader worden ingegaan.

De leden van de fractie van GroenLinks hebben gevraagd waarom geen advies aan de Raad van State is gevraagd over de nota van wijziging in relatie tot de inkomensvoorziening gedurende het verlof. De leden van de CDA-fractie zouden graag een nader advies van de Raad van State ontvangen nu de financiering op basis van de financieringsregeling loopbaanonderbreking niet langer geldt en in verband met de relatie tot de levensloopregeling.

Het wetsvoorstel, zoals dat op 5 juli 2002 is ingediend, strekte ertoe een recht op langdurend zorgverlof te introduceren, alsmede een recht op verhoogde tegemoetkoming volgens de financieringsregeling loopbaanonderbreking teneinde eventuele financiële drempels voor het gebruik van dit verlofrecht te verlagen. In de nota van wijziging die uw Kamer op 2 oktober 2003 heeft ontvangen, is uiteengezet dat de financiering van het verlofrecht op een andere wijze gestalte zal krijgen. In dit verband is in plaats van de tegemoetkoming op grond van de regeling financiering

loopbaanonderbreking een andere inkomensvoorziening gedurende het verlof voorzien, namelijk de levensloopregeling.

In de memorie van toelichting van het wetsvoorstel levensloopregeling¹ is aangegeven dat in verband met de beoogde invoering van de levensloopregeling de financieringsregeling loopbaanonderbreking wordt afgeschaft en de financieringsregeling langdurend zorgverlof niet wordt ingevoerd. De relatie tussen de inkomensvoorziening en het wetsvoorstel langdurend zorgverlof is, zoals blijkt uit het advies over het wetsvoorstel levensloopregeling door de Raad van State onderkend en bij de inhoud van het advies betrokken. Overigens is het wetsvoorstel niet zodanig gewijzigd dat daarbij nieuwe gezichtspunten aan de orde moeten komen. Tegen deze achtergrond is de nota van wijziging op het wetsvoorstel langdurend zorgverlof niet als ingrijpend aangemerkt en is afgezien van het opnieuw vragen van advies van de Raad van State. Ook de derde nota van wijziging, die tegelijk met deze nota aan u wordt aangeboden, geeft het kabinet geen reden tot een adviesaanvraag aan de Raad van State.

2. Verhouding financieringsregeling loopbaanonderbreking/ levensloopregeling

De leden van de PvdA-fractie vroegen hoe de financiering van langdurend zorgverlof eruit zal zien als deze daadwerkelijk aan de levensloopregeling gekoppeld zal worden, op welke wijze deze zal worden uitgevoerd en gecontroleerd en wat de hoogte zal zijn van de geldelijke voorziening.

Over de levensloopregeling zij het volgende opgemerkt. Het wetsvoorstel levensloopregeling¹ is op 18 september jl. aan de Tweede Kamer gezonden. Het kabinet heeft evenwel naar aanleiding van het op 14 oktober jl. bereikte Sociaal Akkoord de Tweede Kamer bij brief van 17 oktober jl. aangegeven dat de voorstellen in het fiscaal pakket 2004 voor de invoering van een levensloopregeling worden aangehouden. Dit in afwachting van nader overleg tussen het kabinet en de Stichting van de Arbeid over de invulling van het gehele stelsel van fiscale facilitatie voor VUT/prepensioen en levensloop met als doel het bereiken van overeenstemming in april 2004 over het per 1 januari 2006 in te voeren stelsel, alsmede eventuele overgangsregelingen.

De leden van de CDA-fractie verzochten de regering nader in te gaan op de verhouding van dit wetsvoorstel tot het wetsvoorstel voor een levensloopregeling. Waarom heeft de regering er niet voor gekozen om de mogelijkheden die voorliggend wetsvoorstel biedt, in te bedden in de in voorbereiding zijnde levensloopregeling. Wat is de toegevoegde waarde van onderhavig wetsvoorstel en de noodzaak ervan in relatie tot de nieuwe levensloopregeling zo vroegen deze leden? Ook de leden van de VVD-fractie vroegen of – met het oog op eenheid en vermindering van regelgeving – een regeling voor langdurend zorgverlof niet meegenomen zou moeten worden met de levensloopregeling.

Wat betreft de in het wetsvoorstel neergelegde levensloopregeling geldt, dat deze voorziet in de mogelijkheid van (fiscaal gefacilieerd) sparen voor verlof. Op de levenslooptekening of -verzekering kan tegoed worden opgebouwd waarmee periodes van verlof, waaronder langdurend zorgverlof, gefinancierd kunnen worden. De levensloopregeling zal, als algemene financieringsregeling voor langer durend verlof, in de plaats komen van enkele specifieke financieringsregelingen voor verlof, zoals de thans nog bestaande financieringsregeling loopbaanonderbreking op grond waarvan momenteel een financiële tegemoetkoming tijdens zorgverlof kan worden verkregen.

In die zin zal met de introductie van een levensloopregeling de mogelijkheid tot het *financieren* van langdurend zorgverlof worden ingebed in de

¹ Kamerstukken II, 2003–2004, nr. 29 208.

levensloopregeling. De levensloopregeling biedt geen recht op verlof; het voorgestelde *recht* op langdurend zorgverlof kan dan ook niet in de levensloopregeling worden ingebed. De meerwaarde van het wetsvoorstel langdurend zorgverlof is dan ook, dat daarin een recht op verlof wordt geboden.

De leden van de PvdA-fractie vroegen wat het tot nader orde uitstellen van de levensloopregeling betekent voor het onderhavige wetsvoorstel. De leden van de fractie van de ChristenUnie verzochten de regering eveneens in te gaan op de relatie tussen de uitkomsten van het Najaarsoverleg en het voorliggende wetsvoorstel.

Aan het begin van deze paragraaf werd reeds gemeld, dat de voorgestelde levensloopregeling op basis van de uitkomsten van het nader overleg tussen kabinet en Stichting van de Arbeid mogelijk gewijzigd zal worden. Daar de aard van deze eventuele wijzigingen nog onbekend is, is ook onduidelijk wat daarvan de betekenis zal zijn voor het voorliggende wetsvoorstel langdurend zorgverlof.

De leden van de PvdA-fractie vroegen wat het vooralsnog in stand blijven van de financieringsregeling loopbaanonderbreking op de korte termijn voor het voorliggende wetsvoorstel betekent. De leden van de fracties van de VVD, de PvdA en de ChristenUnie verzochten om een verheldering van de relatie tussen de wettelijke regeling voor langdurend zorgverlof en de financieringsregeling loopbaanonderbreking. Deze laatste leden vroegen of nu opnieuw vooralsnog zal worden aangesloten bij de financieringsregeling loopbaanonderbreking of zal worden gewerkt aan een andere oplossing?

De eerste nota van wijziging op het wetsvoorstel langdurend zorgverlof strekte ertoe de voorgestelde verhoogde uitkering (ter hoogte van 70% WML) op grond van de financieringsregeling loopbaanonderbreking te doen vervallen. In de bij deze nota naar aanleiding van het verslag gevoegde derde nota van wijziging op hetzelfde wetsvoorstel stelt de regering voor om de financieringsregeling loopbaanonderbreking geheel te laten vervallen. Daarmee zal er voor langdurend zorgverlof geen financiering op grond van deze regeling mogelijk zijn. In de visie van de regering zijn daarvoor vooral werknemers zelf en hun werkgevers verantwoordelijk. Daarnaast is de financieringsregeling loopbaanonderbreking niet doelmatig gebleken. Uit de door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) beschikbaar gestelde gegevens blijkt dat de uitvoeringskosten van deze regeling als gevolg van beperkt gebruik een veelvoud zijn van de uitkeringlasten (in 2002: € 218 000 uitvoeringskosten tegenover € 35 000 uitkeringslasten).

Tot het moment van de introductie van de levensloopregeling kunnen werknemers voor de financiering van langdurend zorgverlof gebruik maken van de spaarloonregeling en van de fiscale verlofspaarregeling. In het kader van de spaarloonregeling kan jaarlijks maximaal € 613 belastingvrij worden gespaard. Gebruik van het spaarloontegoed voor de financiering van onbetaald verlof behoort tot de toegestane tussentijdse «deblokkeringsmogelijkheden». De fiscale verlofspaarregeling biedt de mogelijkheid om fiscaal gefacilieerd jaarlijks maximaal 10% van het bruto jaarsalaris (voor zover de totale aanspraak een periode van extra verlof van een jaar niet te boven gaat) opzij te zetten voor de financiering van verlof. Wanneer de fiscale verlofspaarregeling overgaat in de levensloopregeling (naar verwachting met ingang van 1 januari 2006) zal langdurend zorgverlof met in het kader van deze regeling opgebouwd tegoed kunnen worden gefinancierd.

De leden van de CDA-fractie stelden een vraag naar de prognose van het gebruik van de regeling voor langdurend zorgverlof.

Uit het SCP onderzoek «Vrij om te helpen» blijkt dat werkenden die zorg (willen) verlenen aan levensbedreigend zieke dierbaren en daarvoor verlof (wensen) op (te) nemen zich niet of nauwelijks laten leiden door de hoogte van de vergoeding tijdens het verlof. Het (verwachte) gebruik van langdurend zorgverlof vertoont, anders gezegd, een grote mate van ongevoeligheid voor de hoogte van de vergoeding tijdens het verlof. Er is daarbij geen verschil tussen mannen en vrouwen. De verwachting is dan ook dat ook zonder de mogelijkheid om gebruik te maken van de financieringsregeling loopbaanonderbreking het verwachte aantal gebruikers van de regeling om en nabij de 33 000 werknemers zal zijn.

De leden van de D66-fractie vroegen of kan worden toegelicht wat de financiële gevolgen zijn voor de doelgroep totdat de levensloopregeling wordt ingevoerd. Blijft het niveau van 70% gehandhaafd en zo ja wat zijn daarvan de budgettaire gevolgen? Kan worden verzekerd dat het recht op langdurend zorgverlof werkelijk binnen het bereik blijft van mensen met lage inkomens?

De derde nota van wijziging op het wetsvoorstel langdurend zorgverlof behelst het voorstel tot een onbetaald recht op langdurend zorgverlof. Als de financieringsregeling loopbaanonderbreking vervalt, biedt de overheid geen financiële tegemoetkoming voor het recht op langdurend zorgverlof. Maar via de spaarloonregeling en de fiscale verlofspaarregeling die in de toekomst zal opgaan in de levensloopregeling wordt fiscale ondersteuning bij het sparen voor de financiering van verlof geboden.

De leden van de CDA-fractie stelden de vraag waarom de regering er niet voor kiest om de overhavige verlofregeling onderdeel te laten zijn van het arbeidsvoorwaardenoverleg.

De regering is van mening dat verlofmogelijkheden om het combineren van arbeid en zorg te vergemakkelijken behoren tot de verantwoordelijkheid van individuele werkgevers, werknemers, sociale partners en de overheid. De regering maakt daarbij de afweging: is er reden voor een door de overheid geboden basis of kan één en ander worden overgelaten aan zelfregulering door sociale partners of individuele werkgevers en werknemers? Op basis van deze afweging is er voor verschillende verlofmogelijkheden een andere mix van overheids- en zelfregulering ontstaan. Zo acht de regering normering noodzakelijk ter bescherming van de gezondheid van de werknemer (zwangerschap en bevalling). Normering door de overheid wordt op andere punten ingegeven door maatschappelijke wenselijkheid. De regering acht het bijvoorbeeld wenselijk dat er naast een betaalde baan ruimte is voor zelf zorgen, Dat kan bijvoorbeeld zijn om een werknemer gelegenheid te bieden een zelf voor zijn (adoptief) kind te zorgen (ouderschaps- en adoptieverlof) of om een hulpbehoevende naaste (kind, maar ook partner en ouder) te kunnen verzorgen als dat noodzakelijk is en geen uitstel kan lijden (kortdurend of langdurend zorgverlof). Voor een aantal regelingen geldt dat er ruimte is voor afwijking van wettelijke voorschriften door CAO-partijen dan wel indien geen CAO van toepassing is of terzake geen bepaling bevat door de ondernemingsraad of bij het ontbreken daarvan door de personeelsvertegenwoordiging. Voor alle regelingen geldt dat ze in het arbeidsvoorwaardenoverleg kunnen worden aangevuld.

3. Noodzaak

De leden van de PvdA-fractie stelden een vraag over de verwachting van het gebruik van de regeling voor langdurend zorgverlof voor 2004 en 2005.

De verwachting is dat de regeling een toenemend gebruik zal kennen. De raming is gebaseerd op invoering van de wet in 2003. Indien de wet op 1 januari 2004 wordt ingevoerd zullen in 2004 circa 9000 werknemers gebruik maken van het recht op langdurend zorgverlof, oplopend tot 18 000 in 2005, 29 000 in 2006 en 33 000 structureel vanaf 2007.

De leden van de PvdA-fractie vroegen de regering in hoeveel CAO's op dit moment een regeling voor langdurend zorgverlof is opgenomen en hoeveel mensen daarvan gebruik maken.

Uit het CAO-onderzoek van de Arbeidsinspectie¹ blijkt dat er verschillende afspraken bestaan over zorgverlof. Daarbij wordt er veelal geen onderscheid gemaakt tussen kortdurend en langdurend zorgverlof. In 39% van de onderzochte CAO's komt zorgverlof voor. In iets meer dan de helft van deze CAO's gaat het om betaald verlof of gedeeltelijk betaald verlof. In de overige CAO's gaat het om onbetaald verlof of is over de (door)betaling gedurende het verlof niets vastgelegd. De duur van het zorgverlof (betaald dan wel onbetaald) is in het merendeel van de CAO's niet bepaald. Waar dat wel gebeurt, varieert dat van enkele dagen tot meerdere maanden. Cijfers over het gebruik van CAO-regelingen zijn bij de overheid niet bekend. Wel voert het SCP op dit moment in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek uit naar de behoefte aan en het gebruik van arbeid-en-zorgarrangementen in brede zin (wettelijke en boven-wettelijke CAO-regelingen). In dit onderzoek is bij een grote steekproef van werknemers voor elke specifieke verlofregeling afzonderlijk nagegaan wie de voorafgaande twee jaar in aanmerking kwam voor deze verlofregeling, of deze werknemers gebruik hebben gemaakt van hun recht op verlof en zo nee of zij daaraan wel behoefte hadden gehad. Dit onderzoek, waarvan de bevindingen in februari 2004 beschikbaar zullen komen, zal ook duidelijkheid bieden over de gebruikscijfers van de verschillende regelingen.

De leden van de PvdA-fractie vroegen de regering naar de ervaringen met de (minimale) voorlopige voorziening die bij de behandeling van de Wet Arbeid en Zorg is gecreëerd voor de meest nijpende situaties.

De leden van de PvdA-fractie doelen hier op het gebruik van en de ervaringen met de financieringsregeling loopbaanonderbreking. Met de Wet arbeid en zorg is voor de zorg van levensbedreigend zieke kinderen de eis van vervanging door een uitkeringsgerechtigde vervallen. Op grond van deze regeling kunnen werknemers die met hun werkgever een langere periode van verlof overeenkomen ten behoeve van de zorg voor een levensbedreigend ziek kind dan wel ten behoeve van palliatieve zorg voor een naaste, een financiële tegemoetkoming ontvangen ter hoogte van (maximaal) circa € 490 per maand (bij voltijdverlof). Cijfers van het UWV over 2002 laten een gebruik zien door in totaal 71 vrouwen en 42 mannen. In meerderheid deed men een beroep op de regeling ten behoeve van palliatief verlof. De financieringsregeling loopbaanonderbreking biedt geen recht op verlof. Bovendien vraagt niet iedere werknemer die voor deze uitkering in aanmerking zou kunnen komen, deze ook aan. Daarom kunnen op basis van de gebruikscijfers van de financieringsregeling loopbaanonderbreking geen conclusies worden getrokken voor het (potentieel) gebruik van de regeling van langdurend zorgverlof.

¹ Arbeidsinspectie (2002), Arbeid en zorg in CAO's 2000, een update van de resultaten van het over 1999 uitgevoerde onderzoek.

De leden van de VVD-fractie vroegen of de regering kan toelichten hoe andere EU- landen omgaan met langdurig zorgverlof. Ligt de verantwoordelijkheid in deze landen bij werkgevers en werknemers of is er ook sprake van financiering vanuit de overheid?

In sommige Europese landen bestaat een (collectief) betaald recht op langdurend zorgverlof ten behoeve van ernstig zieken of stervenden; in andere landen is er voor dit soort situaties geen enkele regeling voor verlof. In een enkel geval is er geen recht op verlof, maar wel een uitkering indien verlof met de werkgever wordt overeengekomen. Zo heeft in *België* een werknemer in het kader van de regeling Tijdskrediet recht op maximaal 3 maanden zorgverlof (te verlengen) als een familielid ernstig ziek is en medische bijstand nodig heeft. De uitkering tijdens dit verlof is € 537 per maand (bedrag januari 2002). In het kader van dezelfde regeling kan ook palliatief verlof (stervensbegeleiding) worden opgenomen; in dit geval hoeft de zieke geen familielid te zijn. In *Oostenrijk* is per 1 juli 2002 een Familienhospizkarenz ingevoerd. Werknemers die voor een terminaal ziek familielid of een ernstig ziek kind zorgen kunnen maximaal 3 maanden (te verlengen) korter werken of tijdelijk stoppen met werken. Zij ontvangen in deze periode een werkloosheidsuitkering. *Ierland* kent sinds 2001 de Career's Leave Act. Een werknemer die minimaal 17 uur per week werkt, langer dan een jaar bij dezelfde werkgever in dienst is en ten minste 3 jaar sociale premies heeft betaald, heeft recht op verlof ten behoeve van iemand (hoeft geen familielid te zijn) die constante zorg nodig heeft en thuis woont. Per verzorgde persoon geldt een maximum verlof van 65 dagen. Dit is ook op te nemen in verschillende periodes van minimaal 6 weken. De uitkering bedraagt € 605 per maand als voor één persoon wordt gezorgd; bij twee of meer verzorgde personen is de uitkering € 908 per maand (bedragen per jan. 2003). Andere landen, zoals *Duitsland, Finland, Noorwegen, het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Italië, Spanje en Griekenland* hebben geen regeling voor langdurend verlof ten behoeve van zieke of stervende verwanten. In de twee laatstgenoemde landen bestaat wel voor ouders van een gehandicapt kind het recht om tijdelijk korter te werken met evenredige vermindering van loon. *Denemarken* kent sinds 1990 een palliatief verlof voor mensen (werknemers, maar ook zelfstandigen en gepensioneerden) die terminale zorg verlenen aan een thuis verblijvend familielid of vriend. Het verlof is geen recht: toestemming van de werkgever is vereist (behalve bij de overheid). De uitkering is gebaseerd op de ziekte-uitkering die een verzorger zou krijgen.

4. Kring van rechthebbenden en hulpbehoevenden

De leden van de CDA-fractie constateren dat zelfstandigen niet worden opgenomen in voorliggend wetsvoorstel omdat de regering ervan uitgaat dat zij zelf wel mogelijkheden hebben om de omvang en organisatie van het werk af te stemmen op de tijdelijke extra zorgtaken. Deze leden ondersteunen deze zienswijze nu de belangrijkste pijler uit het wetsvoorstel is gehaald, namelijk de financiering. Maar gaat het juist niet om de financiering van een dergelijk verlof? Zouden juist zelfstandigen en vrije beroepsbeoefenaren wel eens de behoefte kunnen hebben aan mogelijkheden tot betaald verlof omdat zij niet allen heel vermogend zijn om ook dit zelf op te vangen? Net als bij de levensloopregeling achten de leden van het CDA-fractie het juist wenselijk dat een dergelijk recht voor alle werkenden van toepassing is. Kan de regering toelichten hoe dit wettelijk recht voor zelfstandigen en vrije beroepsbeoefenaren ingebed kan worden in de levensloopregeling?

Met het voorgestelde onbetaald recht op langdurend zorgverlof (zie bijgevoegde derde nota van wijziging) wordt werknemers de mogelijkheid

geboden om, door het tijdelijk opschorten van de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsverplichting, tijd vrij te maken voor de zorg voor een levensbedreigend ziek kind, partner of ouder. Voor zelfstandigen en vrije beroepsbeoefenaren, voor wie de arbeidsverplichting ontbreekt, acht de regering de noodzaak van een dergelijk recht op verlof niet aanwezig. Werknemers krijgen in de voorgestelde regeling voor langdurend zorgverlof geen recht op betaling tijdens verlof; wel kunnen zij momenteel met de bestaande verlofspaarregeling en spaarloonregeling in de toekomst met de levensloopregeling fiscaal gefaciliteerd sparen voor de financiering van periodes van verlof. Werknemers worden, met andere woorden, aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheid voor de financiering van verlof. Een dergelijke eigen verantwoordelijkheid geldt ook voor zelfstandigen. Zoals in paragraaf 2 uiteengezet is het wetsvoorstel levensloopregeling aangehouden. De definitieve vormgeving van de levensloopregeling zal nog worden gezien.

Het nadere overleg met sociale partners over het gehele stelsel van fiscale facilitering van VUT/Prepensioen en Levensloop moet duidelijk maken of de levensloopregeling beperkt blijft tot werknemers (en ambtenaren) of wordt uitgebreid met zelfstandigen.

Door de leden van de fracties van CDA, PvdA, SP, D66, GroenLinks en ChristenUnie zijn vragen gesteld over de naar hun mening te beperkte kring van rechthebbenden en hulpbehoevenden. Zij vroegen de mening van de regering over uitbreiding van deze kring met schoonouders, schoonouders van wie het eigen kind is overleden of zelf hulpbehoevend is, buren, (goede) vrienden en (kinderloze) alleenstaanden.

De voorgestelde kring van rechthebbenden en hulpbehoevenden van het recht op langdurend zorgverlof bestaat uit werknemers (waaronder ambtenaren) die de zorg voor een levensbedreigend ziek kind, partner of ouder op zich nemen.

De voorgestelde kring van rechthebbenden en hulpbehoevenden is beperkt tot een (levensbedreigend ziek) kind, partner of ouder van een werknemer. Bij deze afbakening gold als uitgangspunt dat het in ieder geval in deze situaties evident is dat er een nauwe band is met de werknemer die objectief is vast te stellen. Daarop doelt de term «specifieke betrokkenheid»; in antwoord op een vraag van de leden van de SP-fractie. Een uitbreiding van de voorgestelde kring van rechthebbenden en hulpbehoevenden zou een toename van de vraag van werknemers naar langdurend zorgverlof betekenen. Dit kan voor de betreffende werknemers gerechtvaardigd zijn. Voor werkgevers zou dit echter tot een vergroting van organisatorische problemen bij de bedrijfsvoering kunnen leiden. In dit spanningsveld heeft de regering ervoor gekozen wel een recht op langdurend zorgverlof te introduceren, maar de voorgestelde kring van rechthebbenden en hulpbehoevenden te beperken. Overigens staat het (individuele) werkgevers en werknemers vrij om in het arbeidsvoorwaardenoverleg de kring van rechthebbenden en hulpbehoevenden uit te breiden.

De fracties van GroenLinks en de PvdA stelden een vraag (over de voortgang van het onderzoek) naar de mogelijkheid van de invoering van de keuzekaart¹ voor kortdurend en langdurend zorgverlof.

Het onderzoek ter uitvoering van de motie Van Gent² vormt een onderdeel van het lopende onderzoek van het SCP naar de behoefte aan en het gebruik van de verschillende verlofregelingen. Tot de onderzochte verlofregelingen behoort naast de regeling voor (gedeeltelijk) betaald kortdurend zorgverlof ook die voor langdurend zorgverlof voor zover deze zich in de praktijk voordoet. Dit onderzoek zal ook laten zien of alleenstaanden (met en zonder kinderen) die rechthebbende zijn voor de verschillende

¹ In het AO d.d. 30-01-2002 over het kabinetsstandpunt langdurend zorgverlof is een onderzoek naar de keuzekaart toegezegd, zie o.a. begroting Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2004.

² Tweede Kamer, 2000–2001, 27 207, nr. 61.

verlofregelingen, zich onderscheiden van anderen wat betreft de behoefte aan deze verlofvormen en het feitelijk gebruik daarvan. Daarbij kunnen ook eventuele belemmeringen voor gebruik onder alleenstaanden aan het licht komen. Het is niet mogelijk het onderzoek te doen bespoedigen. De resultaten van het SCP-onderzoek zullen in februari 2004 beschikbaar komen. Op basis van de resultaten van dit onderzoek zal de regering een besluit nemen over de wenselijkheid van een «keuzekaart» voor diverse verlofregelingen en dit besluit zo spoedig mogelijk aan de Tweede Kamer medelen.

De leden van de SP-fractie vroegen of de wijze is onderzocht waarop levensbedreigende ziekten of levensbeëindigende ziekten ingrijpen in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. En zo ja, op basis van welke gegevens komt de regering tot de conclusie dat een stervende partner, kind, ouder of een kind met een levensbedreigende ziekte meer ingrijpt in het leven van een werknemer dan een stervende huisgenoot, alleenstaande vriend(in)?

In het onderzoek *Vrij om te helpen* (2001), dat in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken door het SCP werd verricht, is van de werkenden die informele hulp boden aan langdurend zorgbehoevende naasten, onder meer de (tijds-)belasting in deze zorgperiode nagegaan. Daarbij kwamen de tijdsdruk en de ervaren zwaarte van de zorg aan de orde. Bij analyse bleek dat het zorg bieden aan de partner of aan een al dan niet inwonend, eerstegraads familielid zwaarder valt dan het zorgen voor anderen (p. 102). Verder was de ervaren (tijds)belasting van «centrale verzorgers» significant hoger dan die van andere helpers (p. 107). «Centrale verzorgers» zijn degenen die het belangrijkste aandeel hebben in de informele hulp aan een zorgbehoevende. Meestal (indien aanwezig) vervult de partner, een kind (van een bejaarde ouder) of een ouder (van een minderjarig kind) deze rol. Centrale verzorgers geven gemiddeld ook ruim twee maal zoveel uur hulp als helpers die geen centrale verzorger zijn (p. 61). Uit dit onderzoek blijkt dat informele helpers over het algemeen duidelijke persoonlijke consequenties ervaren van het bieden van informele hulp aan ernstig hulpbehoevenden. Dat geldt zowel voor hulp aan gezinsleden, als hulp aan familieleden, vrienden of kennissen. De bevindingen geven echter aan, dat de hulp aan partner, kind of ouder sterker ingrijpt in de persoonlijke levenssfeer, in die zin dat deze hulp in sterkere mate als belastend ervaren wordt. Verder wordt de dagelijkse leefsfeer van een informele helper vanzelfsprekend sterker beïnvloed als er sprake is van een ernstige ziekte van een kind of een partner die deel uitmaakt van het eigen gezin.

De leden van de SP-fractie vroegen of de regering de mantelzorg aan chronisch zieken van maatschappelijk belang acht. Zo ja, waarom wordt mantelzorg aan chronisch zieken niet gefaciliteerd door het recht op langdurig zorgverlof?

De regering vindt mantelzorg aan chronisch zieken maatschappelijk zeer relevant. De onderlinge steun die familieleden en vrienden elkaar bieden vormt een buitengewoon kostbaar maatschappelijk goed. De voorgestelde regeling voor langdurend zorgverlof richt zich echter in eerste instantie op werknemers en niet op de zorgbehoevenden die door werknemers worden ondersteund. Ten behoeve van chronisch zieken die niet levensbedreigend ziek zijn kan door werknemers in principe geen aanspraak worden gemaakt op langdurend zorgverlof. De belangrijkste reden is dat zorgverlof per definitie een tijdelijke oplossing is. In geval van chronische hulpbehoevendheid van een naaste is er geen sprake van een tijdelijk, maar van een structureel probleem, waarvoor het in dit wetsvoorstel bedoelde verlof geen oplossing kan bieden. Een tweede reden om het

zorgverlof niet te bestemmen voor hulp aan chronisch zieken is, dat de werknemers die in deze gevallen hulp bieden in de praktijk waarschijnlijk jaarlijks hun recht op verlof zullen (moeten) gebruiken. Voor de betrokken werkgevers zou dit een jaarlijks terugkerende kostenpost in verband met vervanging dan wel verminderde arbeidsproductiviteit van de verlofganger betekenen. Van werkgevers kan in redelijkheid niet gevraagd worden om deze consequentie van langdurend zorgverlof ten behoeve van chronisch hulpbehoevenden te dragen. Wanneer een chronische ziekte echter levensbedreigend wordt, of de zieke in de terminale fase komt, kan voor de zorg wel langdurend zorgverlof worden aangevraagd. Bij de formulering van de kring van hulpbehoevenden voor wie de werknemer langdurend zorgverlof mag opnemen, is nadrukkelijk gekeken naar de gevolgen hiervan voor de individuele werkgever. Het is niet redelijk om werkgevers de lasten te laten dragen voor een ruimere kring van zorgbehoevenden. Dit laat onverlet dat sociale partners en individuele werkgevers en werknemers in het arbeidsvoorwaardenoverleg tot andere, ruimere afspraken kunnen komen.

5. Een geclausuleerd recht

De leden van de fracties van de PvdA, GroenLinks en van de ChristenUnie vroegen welke zwaarwegende bedrijfsomstandigheden kunnen opwegen tegen een stervend kind of partner. De leden van de fracties GroenLinks en van de ChristenUnie vroegen waarom de regering er niet voor gekozen heeft om analoog aan het ouderschapsverlof een ongeclausuleerd recht op langdurend zorgverlof te realiseren.

Indien verlof wordt gevraagd voor de hulp aan een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder zal een afwijzing van een aanvraag voor langdurend zorgverlof naar verwachting weinig voorkomen. Wel kan de situatie zo zijn, dat de werknemer gedurende 6 weken een voltijdsverlof wil opnemen, terwijl de werkgever er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang bij heeft dat de werknemer een dergelijke periode voltijds aanwezig is. Het is in dat geval, middels een deeltijdverlof, mogelijk dat de werkgever en de werknemer tot een compromis komen. De omstandigheid dat de noodzaak voor het verlof zich onverwacht kan aandienen, de duur van het verlof en de daaraan mogelijk verbonden organisatorische consequenties rechtvaardigen een regeling voor langdurend zorgverlof waarin naast het belang van de werknemer ook het belang van de werkgever wordt afgewogen. Met een geclausuleerd recht wordt dit tot uitdrukking gebracht.

6. Afwijkingsmogelijkheden

De leden van de fracties van SP, GroenLinks, ChristenUnie en PvdA vroegen waarom bij het langdurend zorgverlof niet is gekozen voor dwingend recht.

Ten aanzien van de afwijkingsmogelijkheden is aansluiting gezocht bij artikel 5:10 van de Wet arbeid en zorg. In dat artikel is bepaald dat van de regeling van het kortdurend zorgverlof in hoofdstuk 5 van die wet onder de daar gestelde voorwaarden kan worden afgeweken. Aanvankelijk was in het wetsvoorstel arbeid en zorg aan dat verlofrecht een dwingend-rechtelijk karakter gegeven. De in artikel 5:10 geregelde mogelijkheid tot afwijking is tot stand gekomen door de aanvaarding van het amendement Örgu/Dankers¹ in de Tweede Kamer. De aan dit amendement ten grondslag liggende overwegingen waren dat maatwerk mogelijk moet zijn en dat problemen met de continuïteit in de bedrijfsvoering in sommige sectoren en bedrijven voorkomen zouden moeten worden. Deze overwegingen zijn ook relevant voor het langdurend zorgverlof.

¹ Kamerstukken II, 2000–2001, 27 207, nr. 54.

De regering is van oordeel dat het voorgestelde recht op langdurend zorgverlof niet zodanig verschilt van het recht op kortdurend zorgverlof, dat dit ten aanzien van de afwijkingsmogelijkheden een nadere en andere regeling rechtvaardigt. Daarnaast is het ook uit het oogpunt van consistentie van wetgeving gewenst om aansluiting te zoeken bij de al bestaande regeling.

De leden van de PvdA-fractie hebben gevraagd wat de mening van de regering is over de door de FNV gevreesde onduidelijkheid rond de voorgestelde afwijkingsmogelijkheid.

Op grond van het voorgestelde artikel 5:16 heeft de werkgever geen ruimte om met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging afspraken ten nadele van de werknemers te maken, indien een CAO terzake een bepaling bevat. Hierbij is aangesloten bij artikel 5:10 van de Wet arbeid en zorg. Tijdens de behandeling van de Wet arbeid en zorg in de Eerste Kamer is hierover in de memorie van antwoord opgemerkt dat als in een CAO een bepaling is opgenomen over een van de betreffende verlofvormen, de werkgever niet rechtsgeldig over die verlofvorm een overeenkomst kan sluiten met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging over die verlofvorm.¹ In het debat in de Eerste Kamer heeft de toenmalige Staatssecretaris van SZW Verstand-Bogaert dienaangaande nog opgemerkt dat als er in een CAO een bepaling is opgenomen met betrekking tot enige verlofvorm, die bepaling de mogelijkheid blokkeert om met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging afspraken te maken over die verlofvorm.² Van de afspraak die CAO-partijen maken hangt derhalve af of en in welke mate aan de werkgever ruimte wordt gelaten om in overeenstemming met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging af te wijken van de wettelijke regeling. CAO-partijen kunnen hierover in de CAO duidelijkheid scheppen.

7. Duur en omvang van het verlof

Door de leden van de fracties van CDA, PvdA, GroenLinks en ChristenUnie zijn vragen gesteld over de motieven voor de voorgestelde regels over de opname van het verlof.

De voorgestelde regeling van duur en opname van het verlof houdt in:

- het verlofrecht heeft een maximale duur van zes maal de arbeidsduur per week,
- wordt aaneengesloten opgenomen over een periode van ten hoogste 12 weken,
- voor maximaal de helft van de arbeidsduur per week.

Dit leidt tot spreiding van het langdurend zorgverlof over een periode van 12 weken, waarin gedurende de helft van de arbeidsduur per week arbeid wordt verricht en voor de helft verlof wordt genoten. De werknemer kan verzoeken om een andere wijze van opneming. Dit kan ertoe leiden dat de werknemer het verlof in een kortere periode concentreert, bijvoorbeeld gedurende 6 weken voltijds. Ook kan het verlof over een langere periode worden uitgesmeerd, maar ten hoogste over 18 weken.

Deze vormgeving houdt wat betreft de eis van aaneengesloten opname en de mogelijkheid om het verlof over ten hoogste 18 weken uit te smeren verband met de aanvankelijk voorgestelde financiering op de voet van hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg. In dit verband zij, zoals in de toelichting bij artikel 5:10 van het onderhavige wetsvoorstel is aangegeven, onder meer verwezen naar de uitvoeringslasten en -kosten die voor het UWV verbonden zouden zijn aan opname en verstrekking van een tegemoetkoming over diverse, korte verlofperiodes. De beperking tot

¹ Kamerstukken I, 2001–2002, 27 207 en 27 208, nr. 8, blz. 6.

² Handelingen Eerste kamer 13-11-2001, 6-261.

18 weken vloeit voort uit de aanvankelijke eis (artikel 7:7, eerste lid, onderdeel d van de Wet arbeid en zorg) dat het verlof ten minste 1/3 van de wekelijkse arbeidsduur betreft.

De hiervoor genoemde argumenten hebben, gelet op het karakter van het langdurend zorgverlof, ook zelfstandig hun betekenis. Het langdurend zorgverlof is bedoeld voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is. Er moet sprake zijn van een gezondheidssituatie die zo slecht is dat het leven van die persoon op korte termijn ernstig gevaar loopt. De verzorgingssituatie waarvoor het verlof bedoeld is, doet zich derhalve voor in een betrekkelijk korte periode. Het voorgestelde verlof stelt de werknemer in de gelegenheid om in deze relatief korte periode van crisis zorg te verlenen aan de persoon die levensbedreigend ziek is. Het verlof is niet bedoeld voor zorg gedurende zeer lange periodes, bijvoorbeeld in geval van een chronische ziekte. Evenmin is het verlof bedoeld voor gevallen waarin de behoefte aan verlof (in relatie tot de arbeidsduur) zo beperkt is, dat daarin op andere wijze kan worden voorzien. De voorgestelde duur en wijze van opneming van het verlof sluiten hierbij aan.

Door de leden van de VVD-fractie is gevraagd waarom de werkgever niet meer kan terugkomen op een eenmaal verleende toestemming, ook niet als de bedrijfsomstandigheden zijn gewijzigd.

De in artikel 5:11, vierde lid, voorgestelde regeling sluit aan bij het ten aanzien van het kortdurend zorgverlof bepaalde in artikel 5:4, derde lid. Laatstgenoemd lid is ingevoegd door aanvaarding van het amendement Van Middelkoop¹ tijdens de behandeling van de Wet arbeid en zorg in de Tweede Kamer.

Gelet op de voorzienbaarheid van de personele en organisatorische voorzieningen die in verband met de afwezigheid van de werknemer mogelijkerwijs getroffen moeten worden, alsmede de problemen waarmee de werknemer geconfronteerd kan worden als een eenmaal aangevraagd verlof tussentijds wordt beëindigd terwijl de behoefte aan het verlof onverminderd voortduurt, wordt het onwenselijk geacht de werkgever in staat te stellen op de beslissing terug te komen. Daarnaast maakt tussentijdse beëindiging de regeling gecompliceerder, omdat de werknemer de reden voor de tussentijdse beëindiging zal willen toetsen en eventueel aan het oordeel van de rechter zal willen onderwerpen.

Ook uit oogpunt van consistentie van wetgeving is aansluiting bij artikel 5:4, derde lid, aangewezen. Overigens zou, zoals is opgemerkt in het nader rapport, ook het schrappen van het vierde lid van artikel 5:11 er niet toe leiden dat een aan de werknemer verleende toestemming op het verzoek eenvoudig kan worden «herroepen». Op grond van het algemene overeenkomstenrecht zou de werkgever zich er alleen op kunnen beroepen dat hij niet door de werknemer aan de inwilliging van het verlofverzoek kan worden «gehouden», als dit in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet aanvaardbaar zou zijn.

De leden van de CDA-fractie vroegen of de resultaten van het onderzoek van het SCP (voorjaar 2003) over de belangstelling voor en het gebruik van de verschillende arbeid- en zorgarrangementen (waaronder verlofregelingen), eventuele belemmeringen voor gebruik en de achtergronden van niet-gebruik zijn meegenomen in dit wetsvoorstel.

Het SCP doet momenteel in opdracht van het ministerie van SZW onderzoek naar de behoefte aan en het gebruik van arbeid-en-zorgarrangementen. De bevindingen komen in februari 2004 beschikbaar. In dit onderzoek is bij een grote steekproef werknemers voor elke verlofregeling nagegaan of zij daarvoor in aanmerking kwamen, of zij daaraan behoefte hadden en of zij daarvan ook daadwerkelijk gebruik hebben gemaakt. Bij

¹ Kamerstukken II, 2000–2001, 27 207, nr. 45.

de gebruikers is bekeken welke factoren van invloed zijn op het gebruik en welke knelpunten naar voren komen. Verder is van de groep die behoefte had aan een verlofregeling, maar daarvan geen gebruik heeft gemaakt, onderzocht welke redenen daaraan ten grondslag lagen.

De leden van de GroenLinks-fractie vroegen of de regering bereid is een verkenning rouwverlof uit te voeren. Wat zijn de maatschappelijke kosten van de ziekmelding door rouwenden als men deze afzet tegen de kosten van een wettelijke regeling op bijvoorbeeld minimumniveau?

Bij het overlijden van een naaste of bij een ander groot persoonlijk verlies gaat het om een ingrijpende gebeurtenis, waarbij het dagelijks leven van betrokkenen voor kortere of langere tijd totaal ontregeld kan raken. Dat geldt ook voor hun dagelijks werk. Een werkgever heeft er belang bij de mogelijke gevolgen van een groot verlies voor de werknemer te onderkennen, daarmee rekening te houden en medeleven, aandacht en ondersteuning te bieden. De manier waarop met rouw en verwerking van een persoonlijk verlies wordt omgegaan en de duur van het proces verschillen sterk per individu. Terwijl de ene werknemer wellicht enige tijd niet in staat is de overeengekomen arbeid (geheel) te verrichten, heeft de andere werknemer behoefte aan het (gedeeltelijk en geleidelijk) hervatten van de dagelijkse werkzaamheden. Rouwen is, met andere woorden, een sterk individueel bepaald proces, dat per persoon verschilt naar vorm en duur.¹ Het kabinet wenst daarom geen verkenning naar de mogelijkheid en de kosten van rouwverlof uit te voeren.

8. Verlof en betaling

De leden van de PvdA-fractie zijn van mening dat het in het geval van langdurend zorgverlof, waarbij het gaat om zorg voor naasten van wie het leven op korte termijn ernstig gevaar loopt, niet redelijk is te verwachten dat werknemers hierop van tevoren zo hebben kunnen anticiperen, dat ze genoeg gespaard hebben als ze hiermee worden geconfronteerd. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan situaties waarbij de werknemer een te kort arbeidsverleden heeft of te weinig inkomen heeft. Bovendien komen dit soort situaties helaas vaak onverwacht, waardoor het goed mogelijk is dat (een deel van) het gespaarde tegoed inmiddels voor andere doeleinden is gebruikt. Wat is de mening van de regering hierover?

De regering vindt het van belang dat werknemers zoveel mogelijk hun eigen verantwoordelijkheid nemen voor de financiering van periodes van onbetaald verlof. Ze biedt daarbij ondersteuning in de vorm van verschillende fiscaal gefacilieerde spaarmogelijkheden: via de spaarloonregeling en de huidige verlofspaarregeling die in de toekomst zal opgaan in de levensloopregeling. Weliswaar is het tijdstip waarop er behoefte is aan een bepaald soort verlof veelal niet te voorzien, de behoefte daaraan zelf wel. Met name de levensloopregeling beoogt werkenden vanaf het begin van hun werkzame leven te stimuleren tot nadenken over, anticiperen op en sparen voor gewenst verlof van allerlei aard (al dan niet met een wettelijk recht voor doelen zoals: educatief verlof, ouderschapsverlof, zorgverlof) tijdens de levensloop. De huidige verlofspaarregeling en de voorgestelde levensloopregeling bieden niet alleen de mogelijkheid om geld opzij te zetten, maar ook om tijd te sparen, zoals adv-dagen en overwerkuren.

De leden van de PvdA-fractie vroegen de regering naar een berekening van de tijd dat iemand met WML, 1,5 keer WML of modaal inkomen moet sparen in de komende levensloopregeling om met behoud van 70% WML 12 weken langdurend zorgverlof op te nemen.

¹ Zie ook de publicatie van de Landelijke Stichting Rouwbegeleiding, *Werken met verlies. Verslag van de conferentie Rouw en arbeid*. Utrecht, augustus 2000.

De tijd die iemand nodig heeft om een bepaald bedrag bij elkaar te sparen in de voorgestelde levensloopregeling, is afhankelijk van het jaarlijkse spaarbedrag. Het percentage van het bruto loon dat iemand maximaal jaarlijks mag sparen, bedraagt 12%.

Uitgaande van 12% per jaar, zal iemand met een inkomen op WML-niveau na 16 maanden sparen, iemand met een inkomen op 1,5 maal WML na 11 maanden sparen en iemand met een modaal inkomen na 9 maanden sparen een verlof van 12 weken tegen 70% WML kunnen financieren. Bij lagere spaarpercentages per jaar zal de benodigde spaarperiode langer zijn. Zo zal een werknemer met een inkomen op WML-niveau 5 jaar en 6 maanden moeten sparen voor 12 weken verlof met een betaling van 70% WML, als hij of zij 3% van het brutojaar salaris opzij zet op de levensloopregeling.

Bij deze berekeningen en de hierna volgende berekeningen is ervan uitgegaan dat een werknemer een maandelijks salaris ontvangt en dat daarmee maandelijks wordt gedoteerd aan de levensloopregeling.

Aantal jaren dat iemand moet sparen om een fulltime verlof te kunnen financieren tegen 70% WML onderscheiden naar inkomensniveau en gemiddeld spaarpercentage.

Bruto jaarsalaris

| Gemiddeld jaarlijks spaarpercentage | 100% WML | 150% WML | Modaal |
|-------------------------------------|----------|----------|----------|
| 12% | 1,3 jaar | 0,9 jaar | 0,7 jaar |
| 6% | 2,7 jaar | 1,8 jaar | 1,5 jaar |
| 3% | 5,5 jaar | 3,6 jaar | 3,0 jaar |

Toelichting op de tabel: Stel deelnemers aan de voorgestelde levensloopregeling sparen gemiddeld 6% per jaar.

Iemand met een inkomen op WML-niveau heeft dan na 2,7 jaar (= 2 jaar en 9 maanden) een bedrag bijeen gespaard waarmee hij verlof van 12 weken kan financieren tegen 70% WML. Iemand met een inkomen op 1,5 maal WML kan na 1,8 jaar (= 1 jaar en 10 maanden) sparen en iemand met een modaal inkomen reeds na 1,5 jaar (= 1 jaar en 6 maanden) sparen een verlof van 12 weken kunnen financieren tegen 70% WML.

De PvdA-fractie vroeg of situaties waarin meerdere malen verlof wordt opgenomen in de berekeningen kunnen worden verwerkt.

In het algemeen geldt dat iemand, nadat hij voor een periode van verlof tegoed heeft opgenomen, daarna weer door kan sparen voor een volgende periode van verlof. In totaal mag een werknemer binnen het kader van de levensloopregeling een spaarsaldo van maximaal 1,5 maal het bruto jaarsalaris opbouwen. Dit tegoed kan worden aangevuld.

Het bedrag dat iemand jaarlijks dient te sparen om meerdere malen een periode van zorgverlof van 12 weken tegen 70% WML te kunnen financieren is afhankelijk van de termijn waarop de eerste periode van zorgverlof zich voordoet en het interval tussen de opeenvolgende periodes van zorgverlof. Hiervoor zijn vele scenario's denkbaar. Algemeen kan worden gesteld dat het jaarlijks op te bouwen saldo recht evenredig zal moeten zijn met de gewenste duur van verlofperiodes, het aantal verlofperiodes en de gewenste hoogte van de financiering tijdens verlof. Iemand met een inkomen van 100% WML en die jaarlijks gemiddeld 6% spaart zal na 2 jaar en 9 maanden sparen een verlof van 12 weken tegen 70% WML kunnen financieren. Als hij daarna weer 2 jaar en 9 maanden 6% spaart kan hij wederom een periode van 12 weken zorgverlof op hetzelfde niveau financieren. Dus als hij 5,5 jaar lang gemiddeld 6% van

zijn bruto jaarsalaris spaart, bouwt hij een spaarsaldo op waarmee hij twee periodes van 12 weken zorgverlof kan financieren. Indien deze zelfde persoon bijvoorbeeld binnen één jaar twee maal een periode van 12 weken zorgverlof tegen een vergoeding van 70% WML wenst op te nemen, zijn er meerdere spaarscenario's denkbaar. Bij een gemiddeld spaarpercentage van 6% zal hij eerst 5,5 jaar moeten sparen voordat hij deze twee verlofperiodes kan financieren. Indien de noodzaak om de eerste periode van zorgverlof op te nemen zich al eerder aandient, bijvoorbeeld binnen drie jaar na dato, dan zal hij twee jaar en 9 maanden lang 12% moeten sparen om daarna binnen een jaar twee periodes van 12 weken zorgverlof te kunnen financieren tegen 70% WML per jaar.

9. Budgettaire gevolgen voor de overheid

De leden van de fractie van de ChristenUnie vroegen naar de wijze van berekening van de omvang van de doelgroep en waarop de verwachting is gebaseerd dat vanaf 2006 jaarlijks 33 000 werknemers van de regeling gebruik zullen maken.

De regering heeft voor het schatten van de doelgroep van het voorgestelde langdurend zorgverlof de verkenning van het SCP naar de belangstelling voor langdurend zorgverlof als uitgangspunt genomen (*Vrij om te helpen*, 2001). Dit SCP-onderzoek is gebaseerd op een grootschalige enquête onder een representatieve steekproef uit de werkzame beroepsbevolking naar de belangstelling voor een mogelijke voorziening. Het rapport biedt specifieke cijfers, die een onderbouwde raming mogelijk maken: gegevens over de belangstelling onder werknemers die een concrete situatie met de bedoelde hulpbehoefte hebben meegemaakt en ook feitelijk hebben geholpen in de bedoelde kring van hulpbehoevenden: kind, partner en ouders. Op basis van het SCP-onderzoek is geschat dat jaarlijks circa 150 000 werknemers in aanmerking komen voor het wettelijk recht langdurend zorgverlof. Dit zijn de zogenaamde rechthebbenden. Bekend is dat niet iedereen die voor een zorgverlofregeling in aanmerking komt, daarvan gebruik maakt. Om het verwachte gebruik zo realistisch mogelijk in te schatten is daarom voor het ramen van het gebruik gekeken naar een enigszins vergelijkbare verlofregeling: het wettelijk recht op ouderschapsverlof. Deze regeling, die sinds 1991 bestaat, kent na een aanloop sinds 1999 een vrij constant gebruikspercentage van 20% à 25%. Op basis van dit gegeven gaat het kabinet ervan uit dat in de structurele situatie ongeveer 22% van de werknemers die recht hebben op langdurend zorgverlof hiervan ook daadwerkelijk gebruik zullen maken.

10. Bedrijfseffecten en administratieve lasten

De leden van de CDA-fractie vroegen wat de effecten zijn met betrekking tot de administratieve lasten na invoering van voorliggend wetsvoorstel. Kan de regering nader ingaan op de vraag hoe de doelstelling van de regering om de administratieve lasten te verminderen zich verhoudt tot onderhavig wetsvoorstel.

In de memorie van toelichting op het wetsvoorstel langdurend zorgverlof is aangegeven dat de extra administratieve handelingen naar schatting maximaal € 1,32 miljoen zullen bedragen. Bij deze berekening ging men nog uit van de mogelijkheid van betaling van het verlof op grond van de bestaande financieringsregeling loopbaanonderbreking. Met het vervallen van deze betaling zijn de administratieve lasten voor werkgevers afgenomen met € 0,5 miljoen. Er resteert een toename van de administratieve lasten van € 0,8 miljoen.

De leden van de VVD-fractie vroegen of de regering nader kan motiveren waarom ACTAL een administratieve lasten toets niet noodzakelijk acht. Dient een wetsvoorstel dat door de regering aangeboden wordt niet altijd door ACTAL getoetst te worden? Deze leden vroegen de regering nader in te gaan op de alternatieven en gepresenteerde kwalitatieve/kwantitatieve effecten op grond waarvan ACTAL besloot geen toets uit te voeren.

Bij regelingen die leiden tot een administratieve last van meer dan € 0,5 miljoen per jaar maar minder dan € 5 miljoen, beslist ACTAL per geval of er een toets wordt uitgevoerd. Als naar het oordeel van dit College voldoende gegevens worden verstrekt en voldoende aandacht is besteed aan de afweging van alternatieven, dan wordt geen ACTAL-toets uitgevoerd. Het ministerie van SZW heeft ACTAL het conceptwetsvoorstel doen toekomen met een uitgebreide toelichting op de gevolgen voor de administratieve lasten voor werkgevers, Vervolgens heeft ACTAL zoals in de memorie van toelichting aangegeven besloten over het wetsvoorstel geen ACTAL-toets uit te voeren.

Het ministerie van SZW heeft aan ACTAL de volgende gegevens verstrekt. In de eerste plaats is aangegeven dat in principe alle bedrijven met minstens een werknemer in dienst met het wetsvoorstel kunnen worden geconfronteerd: zodra een werknemer een verzoek tot langdurend zorgverlof indient. Vervolgens is aangegeven op basis van welke veronderstellingen en op basis van welke empirische gegevens (SCP-onderzoek Vrij om te helpen) het gebruik van de regeling voor langdurend zorgverlof is geraamd. Geraamd is dat jaarlijks 33 000 werknemers gebruik zullen maken van langdurend zorgverlof en dat mannen en vrouwen in gelijke mate gebruik maken van het langdurend zorgverlof. Op basis hiervan kan worden gesteld dat alle sectoren in dezelfde mate met de wet zullen worden geconfronteerd.

Vervolgens zijn de kosten berekend van de opeenvolgende administratieve handelingen die door een werkgever worden verricht zodra een werknemer een verzoek tot langdurend zorgverlof indient. De kostenberekeningen zijn gebaseerd op een door het EIM ontwikkeld administratieve lastenmodel. De alternatieven die aan ACTAL zijn gepresenteerd betroffen alternatieve financieringsmogelijkheden van het (onbetaalde) recht op langdurend zorgverlof in plaats van de mogelijkheid gebruik te maken van een (verhoogde) uitkering op basis van de reeds bestaande financieringsregeling loopbaanonderbreking. Deze alternatieven zijn niet meer aan de orde, omdat werknemers nu zelf verantwoordelijk worden geacht voor de financiering van het langdurend zorgverlof.

11. Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid

Door de leden van de VVD-fractie is gevraagd hoe wordt beoordeeld of er sprake is en blijft van een levensbedreigende situatie welke verzorging door de werknemer vraagt.

Zoals in (paragraaf 1.7.1 van) de memorie van toelichting is uiteengezet, is gezien de belemmeringen voor het verkrijgen van doktersverklaringen in het wetsvoorstel niet gekozen voor een verplichte medische verklaring. Op grond van de regeling van de geneeskundige behandelingsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek (Boek 7, Titel 7, Afdeling 5) kunnen behandelend artsen met toestemming van de patiënt informatie verstrekken (eventueel aan een andere arts) indien daaraan behoefte bestaat. Die mogelijkheid is er in beginsel zowel in de fase waarin het verzoek om langdurend zorgverlof wordt beoordeeld, als tijdens het verlof. Uiteraard is het mogelijk dat, nadat het langdurig zorgverlof een aanvang heeft genomen, de gezondheidssituatie van de patiënt na enige tijd zodanig verbetert dat niet langer gezegd kan worden dat diens leven op korte termijn ernstig gevaar loopt (artikel 1:3, derde lid). In een dergelijk geval

eindigt op grond van artikel 5:13, tweede lid, het langdurend zorgverlof en herleeft de verplichting van de werknemer tot het verrichten van arbeid. Goed werknemerschap vergt dat de werknemer een dergelijke omstandigheid uit eigen beweging meldt aan de werkgever. Onder omstandigheden kan de werkgever een sterke indicatie hebben dat niet langer wordt voldaan aan de voorwaarden voor het recht op verlof. Dit kan ertoe leiden dat de werkgever de werknemer opdraagt het werk te hervatten voor zover deze laatste daartoe niet zelf overgaat. Indien de werknemer daarentegen meent dat nog steeds voldaan wordt aan de voorwaarden voor het recht op langdurend zorgverlof, zal hij de werkgever – zonodig onder verstrekking van informatie – daarvan in kennis moeten stellen. Goed werkgeverschap brengt met zich mee dat de werkgever een dergelijke opdracht alleen zal geven wanneer hij op goede gronden meent dat de werknemer het werk dient te hervatten. Hierbij wordt aangetekend dat het criterium «levensbedreigend ziek» zodanig is geformuleerd dat het onwaarschijnlijk is dat schommelingen of veranderingen die zich van dag tot dag in de gezondheidssituatie van de patiënt kunnen voordoen, aanleiding zullen geven tot een gewijzigd medisch oordeel over diens gezondheid in de relatief overzienbare periode waarin de werknemer recht heeft op langdurend zorgverlof. Dat is alleen het geval wanneer zich een omslag of structurele verbetering in de gezondheidssituatie voordoet die maakt dat er niet langer van levensgevaar sprake is. Ook de omstandigheid dat sprake is van een recht op onbetaald verlof draagt er naar het oordeel van de regering toe bij, dat het recht op verlof in beginsel alleen zal worden uitgeoefend in de situaties waarvoor het bedoeld is.

De leden van de VVD-fractie hebben tevens gevraagd nader in te gaan op het advies van de Raad van State met betrekking tot de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor de verstrekking van gegevens.

Op grond van artikel 5:11, eerste lid, dient de werknemer het verzoek om langdurend zorgverlof te motiveren. Daarbij zullen de omstandigheden van de persoon voor wiens zorg het verlof wordt aangevraagd aan de orde komen. De werknemer heeft er in het kader van een soepele afwikkeling van zijn verzoek zelf alle belang bij aan de werkgever de informatie te verstrekken die voor de beoordeling van belang is. Voorts zal de werkgever in veel gevallen al op de hoogte zijn van de situatie en zal de verstrekte informatie toereikend zijn. Aan de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor de verstrekking van gegevens aan de werkgever wordt in het wetsvoorstel derhalve een centrale plaats toegekend. Een verdergaande verplichting tot gegevensverstrekking is, gelet op het vorenstaande, niet nodig. Zo zou een verplichte medische verklaring leiden tot onnodige complicatie van de procedure rond een verzoek om langdurend zorgverlof. Om die reden wordt voorgesteld de verstrekking door de werknemer van aanvullende gegevens als voorzien in artikel 5:11, tweede lid, alleen op het verzoek van de werkgever te doen plaatsvinden in gevallen waarin de laatste daarvoor goede gronden aanwezig acht. Dat doet op generlei wijze afbreuk aan de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer.

De leden van de VVD-fractie hebben gevraagd of nader kan worden ingegaan op het advies van de Raad van State om de bewijslast dat de werknemer in de verlofperiode daadwerkelijk zorg verleent nader te verduidelijken.

In aansluiting op het nader rapport wordt aangegeven dat de werkgever de aard of wijze van zorg die de werknemer wil bieden niet inhoudelijk kan en mag toetsen. De werkgever heeft geen bemoeienis met de vraag op welke wijze de werknemer het zorgverlof wil invullen. De inhoud van

de zorg behoort ook niet tot de informatie die de werknemer op grond van artikel 5:11, eerste lid, moet geven. Er komt de werkgever terzake dan ook geen controlebevoegdheid toe. Ook de omstandigheid dat sprake is van een recht op onbetaald verlof geeft een prikkel voor gebruik overeenkomstig het doel van het verlofrecht.

De leden van de VVD-fractie stelden de vraag hoe gecontroleerd wordt dat werknemers gedurende het zorgverlof een uitkering ontvangen en ondertussen niet arbeid verrichten bij een andere werkgever. Ook vroegen deze leden nadere informatie over de gevolgen van dit wetsvoorstel voor het UWV.

Het voorgestelde recht op langdurend zorgverlof is onbetaald. Gelijktijdig met de invoering van dit recht zal de financieringsregeling loopbaanonderbreking vervallen. Dat betekent dat werknemers geen uitkering gedurende dit verlof zullen ontvangen en dat er voor het UWV in dit kader geen taak meer zal zijn weggelegd.

2. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

H

Artikel 5:9

De leden van de fractie van de ChristenUnie vroegen of uit het schrappen van het derde lid van artikel 5:9 valt af te leiden dat daarmee het wettelijk recht ontstaat ten behoeve van dezelfde persoon meer dan eenmaal langdurend zorgverlof op te nemen.

In antwoord op deze vraag bevestigt de regering dat werknemers in beginsel ten behoeve van dezelfde persoon meer dan eenmaal langdurend zorgverlof kunnen opnemen. In de praktijk zal dit echter naar verwachting weinig voorkomen. In de definitie van levensbedreigend ziek ligt immers besloten dat de gezondheidssituatie zo ernstig is dat volgens medische objectieve maatstaven het leven (van kind, partner of ouder) op korte termijn gevaar loopt.

Artikel 5:11

De leden van de fracties van het CDA en van de VVD vroegen de regering waarom de werkgever binnen één week dient te beslissen. Deze leden vonden dit wel een erg korte periode voor oordeelsvorming. De leden van de VVD-fractie vroegen ook een toelichting van de regering op het feit dat het langdurig zorgverlof zondermeer ingaat als de werkgever na deze week nog geen besluit heeft genomen?

De voorgestelde procedure houdt in dat de werknemer het verzoek om verlof twee weken voor de beoogde ingangsdatum indient. Hierdoor heeft de werkgever genoeg tijd om het verzoek te beoordelen en eventueel voorzieningen te treffen. Een langere procedure zou de opname van het verlof op een tijdstip waarop dat voor de werknemer het meest gewenst en noodzakelijk is, teveel in de weg staan. De regeling als voorgesteld in artikel 5:11, zesde lid, strekt ertoe om de werkgever een redelijke termijn van een week te geven om te beslissen op het verzoek van de werknemer. Dit is een weliswaar korte, maar werkbare, termijn voor de betreffende urgente situaties. Daarbij wordt er in de memorie van toelichting op dit wetsvoorstel (blz. 18) op gewezen dat het een «netto» termijn betreft. In antwoord op een vraag van de leden van de VVD-fractie wordt opgemerkt dat de reden dat het verlof ingaat ingeval de werkgever niet tijdig

op het verzoek heeft beslist, is gelegen in het bijzondere karakter van het verlofrecht en het belang dat de werknemer erbij heeft dat snel duidelijkheid bestaat over zijn verzoek. Daarbij past niet dat de gevolgen van het overschrijden van de aan de werkgever gegeven beslistermijn voor risico van de werknemer zouden komen. Het is tevens ongewenst dat de werkgever een belang zou krijgen bij niet naleving van deze termijn.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vroegen naar aanleiding van het voorgestelde in artikel 5:11 of een werkgever de mogelijkheid heeft de werknemer te vragen aannemelijk te maken dat het verlof wordt opgenomen voor verzorging.

In antwoord op deze vraag wordt verwezen naar het algemeen deel van deze nota (paragraaf uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid) waar is aangegeven dat een toets op de invulling van het verlof niet aan de orde is.

Met betrekking tot het zesde lid van artikel 5:11 heeft de Raad van State in zijn advies de suggestie gedaan voorshands een minimaal benodigde verloftermijn toe te staan, binnen welke termijn verzuimherstel voor de werkgever mogelijk wordt gemaakt. De leden van de fractie van de ChristenUnie hebben begrip voor de afwijzende reactie van de regering. Zij vroegen of de regering uitsluit dat in de nabije toekomst toch een dergelijke constructie in de wet zal worden opgenomen, als daarmee in een behoefte wordt voorzien. Daarmee wordt wellicht ook tegemoet gekomen aan de suggestie van werkgeverszijde om een termijn aan te geven waarbinnen de werkgever zijn verzuim kan herstellen.

De regering heeft in het nader rapport uitvoerig gemotiveerd waarom de suggestie van de Raad van State met betrekking tot verzuimherstel niet is gevolgd. Deze argumenten hebben naar het oordeel van de regering hun gelding niet verloren, zodat er geen aanleiding bestaat hierin in de nabije toekomst te voorzien.

ARTIKEL III

A

Onderdeel A, onder 1

In antwoord op vragen van de leden van de fracties van CDA, VVD en ChristenUnie wordt opgemerkt dat het voorstel om de werknemer aanspraak op vakantie te laten verwerven gedurende het langdurend verlof, gegrond is op de wens de regeling in dit opzicht te doen aansluiten bij artikel 635, lid 3, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 635 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is een uitzondering op de hoofdregel van artikel 7:634, waarin de vakantieopbouw wordt gekoppeld aan loon.

Het voorgestelde artikel 5:9 voorziet – net als artikel 3:2, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg bij verlof in verband met adoptie – in een recht op (langdurend zorg)verlof zonder behoud van loon. Naar analogie van het adoptieverlof, is gekozen voor een overeenkomstige regeling ten aanzien van de opbouw van de aanspraak op vakantie.

Artikel III

Onderdeel B

De uitbreiding van het opzegverbod in artikel 670, lid 7, van Boek 7 BW is niet overbodig, dit in antwoord op de daarover gestelde vraag door de

leden van de fracties van VVD en ChristenUnie. In het huidige artikel 670, lid 7, van Boek 7 BW is bepaald dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet kan opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof geldend maakt. Behalve het recht op ouderschapsverlof kent de Wet arbeid en zorg andere verlofrechten. Er is geen reden om de regeling in artikel 670, lid 7, te beperken tot het recht op ouderschapsverlof. Hierin is aanleiding gevonden om voor te stellen de opzegverboden uit te breiden met de andere verlofrechten. Aldus wordt bereikt dat werknemers die deze verlofrechten geldend maken eenzelfde niveau van bescherming genieten. Opzegverboden maken duidelijk dat opzegging wegens bepaalde omstandigheden niet is toegestaan. Een rechtstreeks verbod is een duidelijker oplossing dan de weg van kennelijk onredelijk ontslag.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus