

Voorzitter: Steenkamp

Tegenwoordig zijn 72 leden, te weten:

Baarda, Baarveld-Schlaman, Barendregt, Bolding, Borgman, Bos-Beernink, Van Boven, Braakman, Christiaanse, Ermen, Fleers, Franssen, De Gaay Fortman, Gelderblom-Lankhout, Ginjaar, Glastra van Loon, Glasz, Van Graafeiland, Grol-Overling, Hendriks, Heijmans, Heijne, Makkeel, Hoefnagels, Houben-Sipman, Jaarsma-Buijserd, Van der Jagt, De Jong, Kaland, Kassies, Klaassens-Postema, Klein Bennink, Kruisinga, Van Kuilenburg-Lodder, Kuiper, Van Leeuwen, Luteijn, Maris, Mastik-Sonneveldt, J.H.B. van der Meer, M.A. van der Meer, Van der Meulen, Michiels van Kessenich-Hoogendam, Mijsbergen, Van Ooijen, Pit, Postma, Pröpper, Redemeijer, De Rijk, Schinck, Schouten, Schuurman, Simons, Smeets-Janssen, Stam, Steenkamp, Talsma, Tiesinga-Autsema, Tjeenk Willink, Tummers, Uijen, Veder-Smit, Van Veldhuizen, Van Velzen, Verbeek, Vis, Vogt, Vonhoff-Luijendijk, Wagemakers, Van der Werff, Van de Zandschulp en Zoon,

en mevrouw Ter Veld, staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en de heer Kosto, staatssecretaris van Justitie.



De **voorzitter**: Ik deel aan de Kamer mede, dat zijn ingekomen berichten van verhindering van de leden:

Boorsma en Zijlstra, wegens verblijf in het buitenland;

Coenemans.

Deze berichten worden voor kennisgeving aangenomen.

De **voorzitter**: Ik deel aan de Kamer mede, dat ik bericht van verhindering tot bijwoning van de vergadering heb ontvangen van de minister van Financiën.

De ingekomen stukken staan op een lijst, die in de zaal ter inzage ligt. Op die lijst heb ik voorstellen gedaan over de wijze van behandeling. Als aan het eind van de vergadering daartegen geen bezwaren zijn ingekomen, neem ik aan, dat de Kamer zich met deze voorstellen heeft verenigd.

(Deze lijst is, met de lijst van besluiten, opgenomen aan het eind van deze editie.)

Aan de orde is de behandeling van:
- **het wetsvoorstel Machtiging tot deelneming van de Staat aan het geïntegreerd EEG-mechanisme voor financiële ondersteuning op middellange termijn van de betalingsbalansen van de Lid-Staten (21444).**

Dit wetsvoorstel wordt zonder beraadslaging en zonder stemming aangenomen.

Aan de orde is de behandeling van:
- **het wetsvoorstel Regelen betreffende de aanspraak op ouderschapsverlof (Wet op het Ouderschapsverlof) (20528).**

De beraadslaging wordt geopend.



Mevrouw **Vonhoff-Luijendijk**

(VVD): Toen het wetsvoorstel Regelen betreffende de aanspraak op ouderschapsverlof medio april aan deze Kamer werd aangeboden, heeft mijn fractie ervan afgezien om een inbreng te leveren aan het voorlopig verslag, omdat wij de behandeling aan de overzijde van het Binnenhof zowel uitvoerig als bevredigend oordeelden.

In onze prioriteitenstelling woog het belang van de betrokkenen bij dit wetsvoorstel zwaarder dan een uitvoerige behandeling met een schriftelijke voorbereiding, waarvan wij vermoedden dat het een herhaling van de discussie in de Tweede Kamer zou opleveren, terwijl eventuele onduidelijkheden binnen het plenaire debat aan de orde gesteld hadden kunnen worden.

Het wetsvoorstel had dan eerder de eindstreep bereikt en dan zouden er nu reeds enige maanden mensen van het recht op ouderschapsverlof hebben kunnen profiteren. Daarbij komt dat het wetsvoorstel een beperkte werking heeft. Juist nu in deze dagen door het rapport van de commissie-Deetman de verhouding tussen de beide Kamers der Staten-Generaal aan de orde wordt gesteld en er sprake is van een beperking van de bevoegdheden van deze Kamer om snellere afdoening van wetten mogelijk te maken, zou het ons hebben gesierd als dit emancipatiewetsvoorstel sneller het Staatsblad zou hebben bereikt. Mijnheer de voorzitter! Ik plaats deze kritische kanttekening, omdat mijn fractie niet geporteerd is voor een vermindering van de bevoegdheden van deze Kamer en omdat het verwijt dat wij hier zaken onnodig lang ophouden, nogal eens opklinkt in de socialistische kring, waarbij dan verregaande conclusies met betrekking tot dit deel van het parlement worden getrokken.

Voorzitter! Na deze algemene opmerkingen, enige kanttekeningen bij het voor ons liggende wetsvoorstel. Voor mijn fractie is het van wezenlijk belang dat vrouwen aan het arbeidsproces kunnen blijven deelnemen als zij dat wensen. Zelfs als het ten gevolge van gezinsomstandigheden slechts beperkt mogelijk is, dan is het van betekenis dat de band met de arbeidssituatie niet volledig wordt doorgesneden. De emancipatie van de vrouw wordt daardoor in belangrijke mate bepaald. Het bijscholingscircuit dat op dit ogenblik opgestart wordt om herintredende vrouwen, na jaren uit het arbeidsproces, weer toegang te verschaffen tot dat arbeidsproces, spreekt in dit geval boekdelen. Bij eerdere discussies heb ik gesproken over de belemmeringen die moeten worden opgeheven om buitenshuis werkende ouders meer mogelijkheden te bieden om gezinsverantwoordelijkheden met werk te combineren. Dit wetsvoorstel zet weer een stapje in de goede richting. Het is echter geen grote stap die door de aanvaarding van dit wetsontwerp wordt gezet.

Bij de behandeling aan de overzijde is niet voor niets van verschillende kanten beklemtoond, dat het een minimumregeling betreft en in een aantal gevallen gaat men in de praktijk al verder. De staatssecretaris wees zelf op een aantal CAO's en in de overheidsfeer is men al veel verder. In dit verband verwijs ik ook nog naar een commentaar op een experiment in de kring van de Nederlandse gemeenten, dat kennelijk zeer goed verlopen is.

Hoezeer ik de beperkte betekenis van dit wetsvoorstel ook onderken, toch moeten wij ook kleine stappen positief beoordelen. De richting wordt aangegeven en het geeft de sociale partners de gelegenheid om hun verantwoordelijkheden in dezen verder te ontwikkelen.

Wat mij in dit wetsvoorstel aanspreekt, is dat de beperking van de werktijd na de bevalling het voor werkende ouders mogelijk maakt, hun probleem van de kinderopvang wat gemakkelijker op te lossen. Mogelijkheden tot kinderopvang zijn ons inziens bepalend voor de mate, waarin gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwelijke en mannelijke werknemers kunnen worden bevorderd. Vaak is de kinderopvang een kostbare voorziening, en lang niet altijd op korte

afstand van huis of werkplek. Ouderschapsverlof is dan een goed hulpmiddel om de kinderopvang, waar men buitenshuis een beroep op moet doen, te beperken. Daarom is het wetsvoorstel naar het oordeel van mijn fractie een verbetering ten opzichte van de huidige situatie.

Op grond van wat ik in deze Kamer ook bij een eerdere gelegenheid heb betoogd, vind ik het teleurstellende in dit wetsvoorstel dat deze regeling alleen diegenen die een volledige dagtaak hebben optimaal tegemoet komt. Weliswaar kunnen sociale partners in CAO's zelf bepalen, welke invulling zij aan het ouderschapsverlof willen geven, maar het wetsvoorstel zou in onze ogen toch aantrekkelijker zijn geweest, als ook deeltijdwerkers in aanmerking zouden kunnen komen. Je krijgt nu de wat vreemde situatie dat vaders wel een half jaar ouderschapsverlof kunnen opnemen en moeders die in deeltijd werken niet. Ik heb mij dan ook afgevraagd, waarom deze regeling niet toepasbaar kan zijn voor deeltijdwerkenden die minimaal 16 uur per week werken. Het bedrijfsleven maakt daar kennelijk bezwaar tegen, maar daardoor worden de vrouwen ons inziens in een ongunstiger positie gebracht dan mannen, niet formeel maar wel feitelijk, omdat vrouwen meer deeltijdfuncties vervullen dan mannen.

Ook vrouwen die om welke redenen en door welke omstandigheden dan ook al of niet konden besluiten om hele dagen te werken, krijgen er door het moederschapsverlof een extra belasting bij. En deze extra inspanning van de verzorging van de nieuwe wereldburger of -burgeres kan niet worden opgevangen door tijdelijke werktijdverkorting.

Op 14 november 1989 hebben we in de Kamer het Verdrag betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke arbeiders aanvaard. Dit verdrag was speciaal toegesneden op arbeiders — in Nederland spreken we over werknemers — met gezinsverantwoordelijkheid. De strekking van het verdrag is duidelijk, namelijk dat verschillen moeten worden voorkomen. Is de staatssecretaris het met mij eens dat de geest van dat verdrag ertoe zou moeten leiden dat in de toekomst ook de deeltijdwerkers geheel onder de werking van deze wet moeten vallen?

Mijnheer de voorzitter! Uit mijn korte betoog is de conclusie wel

duidelijk dat mijn fractie dit wetsvoorstel verder positief beoordeelt en gaarne haar stem aan dit wetsvoorstel zal geven.



Mevrouw **Jaarsma-Buijserd** (PvdA): Voorzitter! Alvorens aan mijn eigenlijke tekst te beginnen, veroorloof ik het mij enige opmerkingen te maken naar aanleiding van hetgeen mevrouw Vonhoff heeft gezegd. Zij heeft namelijk impliciet de beschuldiging geuit dat de socialistische fractie — ik ben blij dat we weer zo worden genoemd — de opzet heeft gehad om de afhandeling van dit wetsvoorstel te vertragen. Ik wil er nadrukkelijk op wijzen dat het bij geen enkel wetsvoorstel de nadrukkelijk opzet is om vertragingstactieken toe te passen. Dat zou namelijk naar mijn smaak te kinderachtig zijn voor deze Kamer. We hebben ons echter beziggehouden met de zorgvuldigheid rond dit wetsvoorstel, omdat wij vinden dat het recht op ouderschapsverlof iets verder gaat dan een variant op het nemen van deeltijdontslag. Vandaar dat ik, vanuit die gedachte, op mijn tekst overga.

Het wetsvoorstel Regelen betreffende de aanspraak op ouderschapsverlof — kortweg de Wet op het ouderschapsverlof genoemd — is in feite een treffende illustratie van de kloof die gaapt tussen wat ik aanduid met de ouderwetse termen uit de vrouwenbeweging "binnendienst" en "buitendienst", of tussen mensen met een baan, werknemers dus, en mensen zonder baan, die desalniettemin een hoop werk verzetten in huishouden en gezin. Het gaat om de kloof tussen serieus, economisch belangrijk werk, en werk dat natuurlijk wel belangrijk is, maar waarvan je de rendementen niet op de nationale rekening kunt zien. Twee soorten werk, ongelijk gewaardeerd, die gelijkelijk bij mensen zouden moeten horen, maar die in de praktijk als eersterangs, respectievelijk tweederangs worden beschouwd en die bij mannen respectievelijk vrouwen "horen". Alsof het groot brengen van kinderen geen economisch belang dient en alsof het vaderschap toch iets heel anders is dan het moederschap.

Het zal duidelijk zijn dat mijn fractie ieder wetsvoorstel toejuicht dat een bijdrage levert aan de beoogde bijstelling van de verfoelike categorisering van mannentaken en -rollen

aan de ene kant en vrouwenrollen en -taken aan de andere. De intentie van dit wetsvoorstel is dat zeker. Het gaat ervan uit, dat het opvoeden en verzorgen van jonge kinderen geen specifieke taak is voor de ene of voor de andere sekse. En het gaat ervan uit, dat de combinatie van betaald werken en verzorgende taken mogelijk moet zijn, omdat een ieder, man of vrouw, geacht wordt in zijn of haar eigen levensonderhoud te voorzien, zonder dat onze bevolkingscijfers op termijn drastisch worden beïnvloed, omdat mensen, vrouwen meestal, voor een onmogelijke keuze worden geplaatst: een beroeps carrière of kinderen. Een keuze overigens die door de meeste mannen niet eens tot de reële afwegingen wordt gerekend.

Ik zei dat het wetsvoorstel een illustratie vormt van de kloof tussen twee werelden. Ik bedoel daarmee, dat het een specifieke wettelijke regeling inhoudt om een tot nu toe op het privé-bord geschoven problematiek in de publieke sfeer te trekken. De — het is ook aan de overzijde al opgemerkt — minimale regeling laat zien hoe eenzijdig de wetgeving in het algemeen tot nu toe is geweest. Weinig onderdelen van de wetgeving gaan er ten principale van uit, dat mensen én fungeren in de, zeg maar, openbare sfeer én in de privé-sfeer. Een werknemer is een individu dat fungeert in een openbare rol. Hij — in alle wetgeving op het gebied van de sociale zekerheid is het ook een "hij" — moet worden verzekerd, hij heeft rechten en plichten ten opzichte van zijn werkgever, de uitkeringsinstanties en de maatschappelijke verbanden waarvan een werknemer deel uitmaakt. Dat hij, maar vooral ook zij, zich ook manifesteert als mens, als persoon met privé-relaties en verplichtingen is lang buiten het beeld van de wetgever gebleven, met uitzondering van degenen die bescherming behoeften, zoals zwangere vrouwen.

Let wel, ik pleit er zeker niet voor dat de wetgever zich rechtstreeks dient te occuperen met de privé-sfeer, hoewel dat indirect maar al te vaak gebeurt. Ik vraag er veeleer aandacht voor om bij de noodzaak van wetgeving van meet af aan ten principale uit te gaan van twee levenssferen van individuen. Het vervolg van mijn betoog moge illustreren waarom.

De Wet op het ouderschapsverlof

beoogt de combinatie van ouderschap en betaald werk te vergemakkelijken. Onbetaald weliswaar, een beetje op een koopje, maar daarover is al het nodige gezegd en dat wil ik nu niet overdoen. Om die brug tussen het werknemerschap, het openbaar functioneren en het ouderschap, het privé-functioneren, mogelijk te maken, moet een regeling worden getroffen die de voordelen van het werknemerschap intact laat, want anders wordt de beoogde participatie van vaders in ieder geval niet bereikt. Dit nu is niet zo simpel. Het werknemerschap is omgeven met tal van garanties die, veroorloof ik mij te zeggen, inherent zijn aan het sociaal en economisch belang van datzelfde werknemerschap. Wie dezelfde werknemer serieus wil nemen in zijn andere rol, die van ouder, loopt dus aan tegen een weefsel van wetten en regels, dat er nooit op is toegesneden om die werknemer te zien als iemand die ook nog iets anders aan zijn hoofd heeft. Alleen voor zwangere werknemers moest iets speciaals worden bedacht. Daar was men ook redelijk vroeg bij. Kennelijk was dat biologische gegeven te onontkoombaar. Dan blijft het toch de vraag waarom zwangerschap nog steeds door de wetgever als een ziekte worden beschouwd.

De Wet op het ouderschapsverlof is bedoeld om iedereen en dus niet alleen vrouwen in de gelegenheid te stellen, jonge kinderen te verzorgen. Vooral niet alleen vrouwen, maar ook mannen. Met andere woorden, echte werknemers dus. Wil zo'n regeling het beoogde effect hebben, dan zal er dus zo min mogelijk moeten worden getornd aan de verworvenheden van het werknemerschap. En er kan een werknemer veel overkomen: ziekte, blijvende arbeidsongeschiktheid, ontslag, overlijden. Allemaal zaken waartegen ook de wetgever hem in het verleden heeft verzekerd en zijn eventuele nabestaanden heeft veilig gesteld. In hoeverre continueert de voorgestelde regeling die comfortabele positie? Ik heb in het voorlopig verslag naar een aantal aspecten geïnformeerd en daarop niet altijd waterdichte antwoorden gekregen. Wellicht — nu wij weer wat maanden verder zijn — is er op onderdelen meer duidelijkheid te krijgen.

Na aanvaarding van dit wetsvoorstel luidt de hoofdregel voor werknemers in de particuliere sector,

dat de werknemer tijdens het ouderschapsverlof gedurende maximaal een half jaar minimaal 20 uur in de week blijft werken. Tevens wordt echter via het afwijkend beding de mogelijkheid geschapen, hiervan in gunstige zin af te wijken bij CAO's alsmede bij afzonderlijke regeling voor werknemers in de overheidssector. Dit laatste betekent dus een mogelijke uitbreiding van het ouderschapsverlof tot in principe nul uur werktijd en tot een periode die een veelvoud van een half jaar belooft. Het is duidelijk dat de laatste varianten, hoewel toe te juichen op grond van andere overwegingen, compliceren kunnen werken in verband met de zekerheden rond het werknemerschap, waarover ik zoeven sprak. De eerste vraag is derhalve: dienen de onder afwijkend beding tot stand gekomen niet-individuele regelingen ten principale gelijk te worden gesteld met de hoofdregel van 20 uur gedurende een half jaar?

Een tweede vraag betreft de personenkring waarop de regeling van toepassing is. Op de vraag in het voorlopig verslag waarom niet gekozen is voor de personenkring van de werknemersverzekering maar voor werknemers in de zin van het Burgerlijk Wetboek, is slechts een antwoord gekomen vanuit de wetssystematiek, namelijk dat het ouderschapsverlof nauw aansluit bij andere in het BW geregelde rechten, maar geen inhoudelijk antwoord. Dat is jammer, want de fricties zullen juist blijken op te treden in verband met de regelgeving rond de werknemersverzekeringen. Enige verbazing heeft overigens in datzelfde antwoord in de memorie van antwoord de zinsnede gewekt dat "personen die niet op basis van een arbeids-overeenkomst werken in de regel voldoende mogelijkheden hebben om hun arbeid zonder betaling te ontvangen, te onderbreken". Ik meen er mede namens de kleine middenstanders in mijn omgeving op te moeten wijzen, dat niet iedere niet-werknemer qualitate qua tot het kapitaalcrachtige deel van onze bevolking behoort.

Wat kan een mens zoal overkomen voor, tijdens of na zijn of haar ouderschapsverlof? Hij of zij kan ziek worden, sterker nog, al voor de aanvang van het ouderschapsverlof zijn. De ingang van het verlof dient ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang ervan schriftelijk

te worden vastgelegd, zo staat in de wetstekst. Wat betekent het als een werknemer drie weken voor dat tijdstip ziek wordt en het op de afgesproken datum nog is? Wordt zijn of haar dagloon ingevolge Ziektewet met ingang van die dag verlaagd tot de grondslag tijdens het verlof? Dat lijkt in lijn te zijn met de uiteenzettingen die door de staatssecretaris in de Tweede Kamer terzake zijn gegeven, maar het lijkt minder logisch als wij kijken naar bijvoorbeeld een eveneens ziek geworden collega-werknemer die met de werkgever is overeengekomen op diezelfde dag niet met ouderschapsverlof te gaan maar de omvang van zijn dienstbetrekking te verminderen van full-time tot 20 uur. Hij blijft in het genot van een full-timetziektewet-uitkering tot het tijdstip waarop hij weer volledig arbeidsgeschikt is verklaard. Een andere vraag is wat er gebeurt als de voor het ouderschapsverlof ziek geworden werknemer tijdens het verlof voor bijvoorbeeld 20 uur arbeidsgeschikt wordt verklaard. Worden de inkomsten uit arbeid, die andere 20 uur, dan in mindering gebracht op zijn of haar ZW-uitkering?

Een logische oplossing in deze gevallen lijkt verschuiving van het aanvangstijdstip van het ouderschapsverlof tot betrokkene weer beter is, maar dat staat weer op gespannen voet met de wetstekst en met de nadere memorie van antwoord, waarin staat dat arbeidsgeschiktheid ontstaat tijdens het bevallingsverlof, niet kan leiden tot opschorting van het ouderschapsverlof. Curieus is trouwens de escape die de nadere memorie van antwoord biedt, door te suggereren geen concrete datum af te spreken, maar als ingangsdatum te kiezen "na afloop van het bevallingsverlof". Dat kan dan alleen maar voor vrouwen opgaan. Kan men bijvoorbeeld ook een afspraak maken die luidt: dan en dan gaat het ouderschapsverlof in, maar in het geval van ziekte pas op de datum van arbeidsgeschiktheid?

Voorzitter: Zoon

Mevrouw **Jaarsma-Buijsers** (PvdA): Mijnheer de voorzitter! Ziekte tijdens het ouderschapsverlof lijkt nog het meest simpel. Ik neem aan dat men dan een uitkering op basis van het verlaagde dagloon ontvangt. Maar als die ziekte na de verlofperiode nog voortduurt en men niet voor

de normale werktijd beschikbaar is, hoe gaat het dan? Ik wil maar zeggen: ouderschapsverlof is mooi, maar je moet maar liever niet ziek worden. Ik neem aan dat deze zaken inmiddels afgedekt zijn en stel een korte samenvattende beschouwing terzake zeer op prijs. Je moet mensen, vind ik, geen nodeloze risico's laten lopen.

Dat geldt overigens ook voor de dekking van overlijdens- en invaliditeitsrisico's. Ik heb daarover in het voorlopig verslag al iets opgemerkt. De staatssecretaris vertrouwt er met de Stichting van de Arbeid op, dat CAO-partners zich nader beraden over adequate dekking, net zoals het aan CAO-partijen is om te beslissen of het aanvaardbaar is dat in de meeste gevallen gedurende de verlofperiode niet over het volle loon pensioen wordt opgebouwd. Ik denk dat wij het in dit opzicht over een ding eens kunnen zijn, namelijk dat wij het niet eens zijn over de eigen verantwoordelijkheid van de overheid. Het zij zo.

Ik wijs er alleen nog even voorzichtig op dat niet alle werknemers onder een CAO vallen en dat dus minstens een waarschuwing aan hun adres en aan het adres van werknemers die onder CAO's vallen waarin geen dekking is overeengekomen, op haar plaats is. Ouderschapsverlof kan in sommige gevallen een behoorlijk risico betekenen. Dat geldt in het algemeen niet voor ambtenaren, maar wel voor die ambtenaren die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn.

De volgende ramp die een ouderschapsverlofganger kan overkomen: hij of zij wordt werkloos, bijvoorbeeld als gevolg van reorganisatie of bedrijfsfsluiting. Nu komen wij op een interessant punt van discussie. Desgevraagd wordt in de nadere memorie van antwoord bevestigd dat bij beëindiging van de dienstbetrekking ook het recht op ouderschapsverlof eindigt, aangezien dit recht slechts kan bestaan zolang er sprake is van een dienstbetrekking. Het fictieve uitkeringsrecht over de verlofuren herleeft, maar als de betrokkene de desbetreffende tijd wil besteden aan de verzorging van zijn of haar kind kan dat, zij het dat er dan uiteraard over dat deel van de tijd geen uitkering volgt.

In de nadere memorie van antwoord wordt gesteld dat er voor deze uren geen sollicitatie- en inschrijvingsplicht bestaat. Dat is

raar. Iemand heeft een full-time-werkkring, raakt werkloos, krijgt een full-time-uitkering en dient zich full-time beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt. Onze verlofganger had een full-timewerkkring, heeft een inmiddels niet meer bestaand recht op ouderschapsverlof, kreeg en krijgt een half-time-uitkering en heeft recht — op basis van wat? — om zich slechts half-time beschikbaar te stellen. De grond hiervan ontgaat ons of betekent dit dat ouderschapsverlof — ook na het wegvallen van de dienstbetrekking, dus bij niet meer bestaand ouderschapsverlof — beschouwd wordt als een regeling op grond waarvan een kortere dan de normale werktijd mogelijk is? Op grond van welke bepaling geschiedt dan na afloop van het nog steeds niet meer bestaande ouderschapsverlof de dagloonvaststelling? Ik neem aan dat die gebaseerd is op het volledige niet verlaagde loon. En wat gebeurt er als iemand na het ouderschapsverlof een werkkring aanvaardt met een geringer aantal arbeidsuren dan de omvang van de oorspronkelijke dienstbetrekking? Het is ons, ook na lezing van de memorie van antwoord en de nadere memorie van antwoord niet duidelijk. Maar misschien is een en ander al opgelost en dan hoor ik het graag.

Ik stel nog een cruciale kwestie aan de orde. De wet maakt — ik zei het al — andere varianten van ouderschapsverlof dan de minimaal geregelde mogelijk, zo ook het opnemen van full-time-ouderschapsverlof voor een langere periode dan een halfjaar. Wil ouderschapsverlof de band met het werknemerschap niet doorsnijden, zullen de regelingen van werknemersverzekeringen, ook voor de werknemer zelf, duidelijk moeten zijn. Behalve loonbetaling is immers het verzekerd zijn voor allerlei calamiteiten een van de pijlers onder het werknemerschap. Ik heb daarover enkele vragen.

Bij full-time-ouderschapsverlof is de betrokkene, op grond van het feit dat op geen enkele dag arbeid wordt verricht, volgens mij niet verplicht verzekerd ingevolge de Ziektewet, de Ziekenfondswet en de WAO. Wordt de mogelijkheid van een "verplichte" vrijwillige verzekering in deze gevallen overwogen? Toelating tot de "vrijwillige" vrijwillige verzekering kan geweigerd worden door de bedrijfsvereniging en biedt dus geen adequate dekking.

Houdt een full-time-ouderschaps-

verlofganger überhaupt de hoedanigheid van werknemer tijdens zijn verlofperiode en voor hoelang geldt dat dan? Geldt de systematiek van de twee uitkeringsrechten ingevolge de WW — zoals bij de 20/20-variant — ook bij full-time-ouderschapsverlof? Als een werknemer met full-time-ouderschapsverlof tijdens of direct na het ouderschapsverlof werkloos wordt, wordt de periode van ouderschapsverlof dan meegerekend voor het arbeidsverleden? Herleeft het uitkeringsrecht na afloop van het ouderschapsverlof, ook in gevallen waarin het verlof langer duurt dan zes maanden? Artikel 21, lid 2, van de WW lijkt dit uit te sluiten.

Voorzitter! Ik zal niet vervelend zijn en het lijkt mij ook niet geschikt om alle varianten die tijdens de schriftelijke behandeling naar voren zijn gekomen, nog eens de revue te laten passeren en in detail daarop in te gaan. Het is overigens niet moeilijk een dag met dit soort vragen te vullen. Wij zijn alleen een beetje bang dat allerlei wetgeving die in essentie is toegeschreven op de modale werknemer, voor wie het verzorgen van kinderen zich in de privé-sfeer afspeelt, zich niet zo best verhoudt tot het onderhavige wetsvoorstel. Wij krijgen graag de toezegging — en dat is voor de bewindslieden een gemakkelijke uitweg — dat alle aspecten zeer nauwkeurig worden gecheckt om te voorkomen dat vrouwen blij worden gemaakt met een dooie mus en mannen er al helemaal niet aan beginnen.

Overigens moet uit de toonzetting van mijn verhaal niet worden afgeleid dat wij negatief staan tegenover dit wetsvoorstel, integendeel. Ik heb alleen duidelijk willen maken dat de mogelijkheid van de combinatie van binnendienst en buitendienst met alleen één specifieke wetstekst niet wordt bereikt. Een nieuwe organisatie van onze samenleving, waarin combinatie van taken de norm is, vereist, ook en vooral van de wetgever, een andere invalshoek. En dat geldt ook voor wetgeving die niet iedereen direct aan vrouwenzaken relateert.

□

Mevrouw **Bos-Beernink** (CDA): Voorzitter! Het verheugt onze fractie dat, nadat eerder dit jaar het wetsvoorstel inzake zwangerschaps- en bevallingsverlof werd aanvaard, nu, na een weliswaar heel lange

aanloop, met het voorliggende wetsvoorstel opnieuw een bouwsteen wordt aangedragen om de doelstellingen van het emancipatiebeleid, onder andere een gelijkwaardige deelname van mannen en vrouwen aan betaalde arbeid en verzorgende taken, te helpen realiseren.

Het wetsvoorstel heeft zowel aan de overkant als hier een uitvoerige schriftelijke behandeling gekregen. Als CDA-fractie zijn we in ieder geval over de op onze vragen gegeven antwoorden tevreden.

Mijnheer de voorzitter! Wat voor ons ligt, is een minimum verlofregeling, dat wil zeggen dat op een minimale basis, waaraan iedereen gebonden is, aan sociale partners de gelegenheid wordt geboden, de verlofregelingen verder uit te bouwen. Toegegeven, in een aantal andere landen gaat het ouderschapsverlof verder dan hier, maar rekening houdend met de omstandigheden, is dat voor ons nog geen reden om het wetsontwerp niet positief te benaderen. Wij kunnen dan ook zeer wel instemmen met deze verlofregeling, te meer ook omdat een aantal belangrijke risico's voor de verlofneemers, bijvoorbeeld bij werkloosheid, voldoende afgedekt is. Wij verwachten dan ook dat deze wet voor vele vrouwen een aanmerkelijke steun in de rug zal zijn om na de geboorte van het eerste kind niet uit het arbeidproces te stappen, maar om gebruik te maken van het recht om tijdelijk in deeltijd te gaan werken.

Blijft natuurlijk de — voorlopig onbeantwoorde — vraag in hoeveel CAO's een verdergaande, een betere verlofregeling zal worden opgenomen en hoeveel CAO's in de minimumregeling blijven steken. In dat laatste geval vrezen we dat deze verlofregeling een luxe-artikel wordt, waarvan in hoofdzaak de beter betaalden gebruik zullen maken. Dat hopen en verwachten wij overigens niet, omdat wij denken dat in heel wat CAO's aantrekkelijke ouderschapsregelingen zullen worden opgenomen. Immers, enerzijds is daar de economische noodzaak, de vrouw zoveel mogelijk aan de arbeidsmarkt te binden, anderzijds is er de wens van veel vrouwen om aan het arbeidsproces te blijven deelnemen.

Maar ook bij gunstige verlofregelingen moeten wij niet uit het oog verliezen dat ook nog andere krachten op het al dan niet slagen

van een verlofregeling kunnen inwerken. En dan denk ik niet in de eerste plaats aan het financiële aspect, hoewel een forse inkomensachteruitgang altijd een barrière kan vormen, maar dan denk ik vooral aan het psychologische aspect van de traditionele plaats van het gezin en mede in dat verband de houding van de manlijke partner.

En als wij dan toch voorlopig wat sceptisch aankijken tegen de plaats van verlofregelingen in een aantal CAO's, dan wordt dat mede bepaald door de nonchalance waarmee ouderschaps- en moederschapsverlof door elkaar worden gehaald. Ik denk dan onder andere aan de CAO-afspraken in het verzekeringsbedrijf. Ik heb dat gevonden in het stuk DCA 90/4-5.

Dit sterkt mijn vermoeden dat men de zorg voor kinderen voorlopig het liefst daar laat waar ze altijd is geweest, namelijk bij de vrouwen. Mijnheer de voorzitter! Ik hoop dat deze genoemde constatering een uitzondering is. Mag ik aannemen dat na aanneming van dit wetsvoorstel men wettelijk verplicht zal zijn, de term moederschapsverlof te vervangen door ouderschapsverlof? Ook in de voorlichting moet onze inziens opnieuw het ouderschapsverlof worden benadrukt, omdat anders de verzorgende taken in grote meerderheid aan vrouwen blijven toevallen en de kans dat het rollenpatroon wijzigt uitermate klein is. In dat verband vragen wij ons af of het niet tijd wordt dat niet alleen meisjes worden opgevoed met een dubbele boodschap, namelijk baan en zorg, maar dat ook jongens meer dan tot nu toe ervan doordrongen worden dat het werk binnens- en buitenshuis gelijk dient te worden verdeeld en gewaardeerd.

Op het congres "5 jaar na Nairobi" op 3 november jongstleden kreeg de staatssecretaris hieromtrent aanbevelingen aangeboden. Kort samengevat komt het erop neer dat na de op meisjes gerichte informatiecampagnes er nu een campagne dient te komen die zich richt op jongens en mannen met het doel de beeldvorming over zorg drastisch te wijzigen. Een van de middelen daartoe is dat verzorging een van de verplichte vakken in de basisvorming moet worden. Wij rekenen erop dat de staatssecretaris zich ook voor dit mannelijke emancipatiebeleid wil inzetten opdat, zoals ik in het begin zei, een gelijkwaardige deelname van

mannen en vrouwen aan betaalde arbeid en verzorgende taken tot stand komt.

In de toegezegde evaluatie zullen wij op dit punt meer inzicht in de werking van de wet krijgen. Behalve dat wij hopen dat het percentage mannelijke verlofgangers dan substantieel hoger zal zijn dan wij nu verwachten, zal ook zowel het percentage vrouwelijke werknemers dat na afloop van het ouderschapsverlof weer voltijds werkt als het percentage dat de voorkeur geeft aan verdere deeltijdarbeid bepalend zijn voor eventuele structurele aanpassingen van het thans behandelde wetsvoorstel.

□

Staatssecretaris **Ter Veld**: Voorzitter! Een wijziging van het Burgerlijk Wetboek verlangt over het algemeen ook de aanwezigheid van een bewindsman van Justitie. Mijn collega van Justitie meende nadat hij de opmerkingen van de Kamer had aangehoord en mij nog het een en ander in het oor gefluisterd had dat aangezien de regering toch uit één mond spreekt, het antwoord volledig aan mij kon worden overgelaten. Het departement van Justitie heeft in ieder geval duidelijk zijn betrokkenheid bij dit wetsvoorstel uitgestraald.

In antwoord op een vraag van mevrouw Jaarsma antwoord ik dat een wijziging van het Burgerlijk Wetboek voor een bredere groep van personen geldt dan uitsluitend degenen die behoren tot de kring van werknemersverzekerden. Ik kom daarop straks nog terug.

Ik wil beginnen met iets te zeggen over het kader waarbinnen het wetsvoorstel geplaatst is. Vervolgens vertel ik iets over de voorgeschiedenis. Ik kom dan toe aan een groot aantal vragen over de samenhang tussen ouderschapsverlof en de bescherming die vanuit de sociale zekerheid aan werknemers geboden kan worden. Daarna maak ik nog een enkele opmerking over niet-werknemers en over de voorlichting. Ik eindig met enkele opmerkingen over CAO-bepalingen. Vandaag gaat het daar weliswaar niet over, maar onze interesse ter zake is zeer groot.

Het wetsvoorstel moet inderdaad gezien worden in het veel bredere kader van wetgeving en maatregelen die erop gericht zijn om ervoor te zorgen dat, om het eens in de oude vakbondstermen te zeggen: het recht

en de plicht om de kost te verdienen en de zorg voor zichzelf en anderen thuis op zich te nemen aan mannen én vrouwen toevalt. Het wetsvoorstel is onderdeel van een breder scala van maatregelen, gericht op de vergroting van mogelijkheden voor mensen om betaalde arbeid buitenshuis, onbetaalde arbeid thuis en buitenshuis te kunnen combineren. Mevrouw Vonhoff wees op het ILO-verdrag nr. 156 dat daar zo duidelijk op gericht is. Het wetsvoorstel hangt dus samen met de uitbreiding van het zwangerschap- en bevallingsverlof, de maatregelen inzake de stimulering van de kinderopvang en de mogelijkheden om verlof op te nemen in verband met de aanwezigheid van kinderen. Ik neem aan dat verdere discussies over bepaalde verlofperiodes in verband met situaties die zich in een familie kunnen voordoen daarbij betrokken moeten worden. In andere kaders komen wij daar beslist nog wel op terug. Wij willen een samenleving waarin vrouwen en mannen beiden buitenshuis kunnen werken, waarbij voldoende voorzieningen aanwezig zijn die ervoor zorgen dat mensen dat ook kunnen doen in een goede combinatie met andere taken, plezierigheden en verplichtingen in het gezinsleven. Die samenleving maakt het ook mogelijk om buitenshuis te werken en toch, als dat gewenst wordt, een evenwichtige bevolkingsopbouw gewoon te combineren zonder daarvoor acties nodig te hebben, zoals in Frankrijk het geval was met grote affiches als "Prenez un bébé pour la France". Mevrouw Jaarsma wees impliciet op die mogelijkheid.

Het is inderdaad waar dat wetgeving, ook al heeft zij expliciet betrekking op de privé-situatie, impliciet vaak een verdere uitwerking heeft op de wijze waarop mensen hun privé-domein en hun publieke domein kunnen bewonen en combineren. Mevrouw Jaarsma wees hier ook op. Ik denk dat het een goede zaak is als er bij de vaak simpele tekst over het effect op de positie van vrouwen altijd goed gekeken wordt of er in de wetgeving voldoende aandacht is besteed aan de mate, waarin de wetgeving de mogelijkheid van mensen op dit terrein stimuleert of belemmert. Dat geldt zeker voor wetgeving waarbij het niet zo expliciet gaat om de beïnvloeding van het privé-domein.

Het is voorts zeker dat er nog een

heleboel gedaan zal moeten worden voor jongens, meisjes, vrouwen en mannen. De al jaren bestaande dubbele boodschap die erop neer komt dat meisjes zeker buitenshuis moeten werken maar dat zij in ieder geval de eerste verantwoordelijkheid voor kinderen en de afwas hebben, terwijl mannen natuurlijk buitenshuis moeten werken en mogen helpen afdrogen, moet worden doorbroken. Mijn collega minister d'Ancona van WVC is bezig met een op mannen en jongens gerichte campagne, teneinde ook hun duidelijk te maken dat de zogenaamde 1990-maatregel niet alleen betekent dat een meisje zich voorbereidt op een zelfstandig bestaan in haar eigen toekomst, maar ook dat mannen zelfstandig moeten kunnen bestaan. Eerlijk gezegd heb ik vaak de indruk dat jongens wat dit betreft vaak op een grote achterstand staan. Ik betwijfel of er bij de huidige generatie met het vak verzorging in het basisonderwijs nog veel valt te verbeteren.

Ik heb met de staatssecretaris van Onderwijs gesprekken gevoerd over verzorging in het onderwijs. Hij heeft in ieder geval toegezegd dat hij hiermee bij de eindtermbepaling van andere vakken uitdrukkelijk rekening zal houden. Wellicht is het zaak dat er ook in nadere gesprekken met de collega's van Onderwijs toch nog eens op gewezen wordt dat mensen in feite op z'n minst de basiskennis moeten hebben om te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt, de consumentenmarkt en, laat ik het zeggen, de huwelijksmarkt. Bij al deze markten treft men immers contracten met kleine lettertjes aan. Niet bij al deze markten is de produktaansprakelijkheid even duidelijk geregeld.

Dit is meer het algemene kader, waarin dit wetsvoorstel moet worden geplaatst. Dan is iedere stap een stap in de goede richting. Daarmee is die natuurlijk nooit meteen gericht op een ideale en volmaakte samenleving. Die zien wij misschien niet allemaal gelijk, maar op dit punt is er toch een grote overeenstemming: in ieder geval mogelijk maken dat betaalde en onbetaalde taken voor vrouwen én mannen goed gecombineerd kunnen worden.

Het wetsvoorstel heeft op zichzelf niet eens zo'n vreselijk lange voorgeschiedenis. Het idee van ouderschapsverlof bestond langer. Wij kennen het uit de Scandinavische

landen, maar in Nederland zijn wij negen jaar geleden begonnen met een adviesaanvraag aan de Sociaal-economische raad en de Emancipatieraad. Wanneer het wetsvoorstel vandaag zou worden aangenomen, dan is het mogelijk dat het op 1 januari het Staatsblad heeft bereikt. Dat betekent dat vanaf 1 januari 1991 iedere werknemer ten minste recht heeft op ouderschapsverlof zoals geregeld in deze wet. Het had natuurlijk sneller gekund maar, wanneer je dergelijke dingen binnen tien jaar goed geregeld hebt op 1 januari 1991, dan moet ik zeggen dat wij ook niet dusdanig bedroefd hoeven te zijn dat het niet een halfjaar eerder is geweest.

Er bestaat immers ook voor degenen die een halfjaar geleden zijn bevallen nog altijd conform deze wet de mogelijkheid om gebruik te maken van het ouderschapsverlof totdat het kind de basisschoolleeftijd, dus vier jaar, heeft bereikt. Je kunt dus altijd nog ouderschapsverlof opnemen. Op het moment dat het kind twee jaar wordt, kan de vader bijvoorbeeld constateren dat hij uitdrukkelijk de mogelijkheid moet hebben om zijn vaderrol eens echt vorm te geven in plaats van alleen 's avonds voor te lezen.

Ik kom te spreken over de inhoud van het wetsvoorstel. Wij kunnen er vrij duidelijk over zijn. Het is inderdaad een minimumregeling die inhoudt dat de werknemer in Nederland die ten minste een jaar in dienst is van de werkgever, zolang zijn kind de basisschoolleeftijd nog niet heeft bereikt, gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden verlof kan opnemen, waarbij de arbeidsduur kan worden verminderd tot minimaal twintig uur.

Mevrouw Vonhoff vroeg waarom het ten minste 20 uur moest zijn. Kijken wij naar de regelingen bij de overheid — de VNG was er vanochtend weer enthousiast mee in het nieuws — dan zien wij een regeling waarbij wordt uitgegaan van 16 uur. Wij hebben bij deze minimumregeling bewust gekozen voor minimaal 20 uur per week. Ik zal daar wat toelichtende opmerkingen over maken.

Zowel volle-tijdwerkers als deeltijdwerkers die meer dan 20 uur werken kunnen er gebruik van maken. De band met het arbeidsproces blijft uitdrukkelijk gehandhaafd, wat zowel voor de werkgever als voor

de werknemer voordelen heeft. Immers, de werkgever mist de werknemer niet. Hier geldt ook vaak: uit het oog, uit het hart. De continuïteit van de werkzaamheden en goed overleg met de eventuele vervanger maken het mogelijk, dat de werknemer na afloop van het verlof zijn normale werkzaamheden ook zonder breuk in de carrièrelijn kan voortzetten. De werknemer ontvangt, ook op minimumniveau, altijd de helft van een gezamenlijk inkomen als er een partner is. 20 uur is normaal gesproken de helft van een normale werkweek.

Daar de uitdrukkelijke bedoeling van het ouderschapsverlof is, mensen in staat te stellen te beproeven of een combinatie van betaalde arbeid en zorg voor een kind goed mogelijk is, is het zinvol een dergelijke proefsituatie voor een bepaalde periode een reële situatie te laten zijn. Hoewel ik zelf niets heb tegen een achturig dienstverband per week, denk ik toch dat het niet zo'n goede proefsituatie is als men daarna terugkeert naar een normale werkweek. Bovendien wordt nu de arbeidsmarktpositie van degene die verlof neemt niet geschaad. Ik wees er al op toen ik over de carrièremogelijkheid sprak.

Er is niet voor niets een evaluatie in het wetsvoorstel opgenomen. Op zichzelf ben ik best bereid, te bekijken of de beperking door terug te gaan tot 20 uur een te groot onderscheid tussen vrouwen en mannen bewerkstelligt. Ik heb zelf de indruk dat degenen die op dit moment al 20 uren of minder werken dat al doen omdat zij hebben gekozen voor een arbeidspatroon waarin zij een groot deel van hun tijd willens en wetens beschikbaar kunnen stellen aan de thuissituatie. Zij hadden niet de behoefte meer tijd beschikbaar te hebben voor de arbeidssituatie. Wij zullen er in het contact met de organisaties waar de verlofperiode ruimer is, bijvoorbeeld de VNG, aandacht aan besteden. Wij zullen bijvoorbeeld bezien of er een onderscheid bestaat tussen de mate waarin mannen en vrouwen gebruik zullen maken van de regeling.

Daarbij is ook duidelijk dat, zoals mevrouw Bos al zei, natuurlijk niet alleen de regelgeving zelve van belang is voor de vraag of mannen en vrouwen er gebruik van zullen maken. Psychologische verschillen en — in termen van anderen — de machtsverschillen tussen mannen en

vrouwen thuis zullen mede doorslaggevend zijn voor het antwoord op de vraag of een man of een vrouw zich dit kan permitteren.

Over de hoofden van de leden van dit huis heen, wil ik aan het adres van de werkgevers nog eens uitdrukkelijk opmerken, dat hun opvatting dat een vrouw die naast haar gezinssituatie in deeltijd blijft werken blijk geeft van een grote betrokkenheid bij het werk, maar dat een man in dezelfde situatie alleen maar blijk geeft van desinteresse voor zijn werk onjuist is. In beide gevallen wordt door mensen vanuit hun eigen situatie getracht, een zo goed mogelijke combinatie van twee belangrijke verantwoordelijkheden te maken. Vaak is inderdaad voor mannen met ouderschapsverlof of deeltijdkeuzes de maatschappelijke connotatie een negatieve. Dat moeten wij doorbreken.

Het verlof is in een minimumregeling een onbetaald verlof. Bij de overheid is duidelijk geregeld, dat het per definitie onbetaald zou moeten zijn. Bij een minimumregeling ware het op dit moment ook onverstandig, een extra last op de werkgevers te leggen. Wij hebben heel uitdrukkelijk gekozen voor een minimumregeling van onbetaald verlof. Dat betekent niet dat hiermee het verlof gelijk is aan een ontslag voor de helft van de werkweek. Ik kom daar straks op terug.

Voor de werknemers in de publieke sector geldt, dat wanneer in een rechtspositieregeling de aanspraak op ouderschapsverlof is opgenomen, de toepasbaarheid van wettelijke regelingen voor de desbetreffende categorie personeel van rechtswege ophoudt te gelden of, wanneer zij reeds bestond — dit is bij de overheid het geval — nimmer gaat gelden. Dit betekent dat voor de werknemers in de publieke sector de geldende eigen regeling gewoon blijft gelden.

Een minimumregeling betekent verder dat werkgevers en werknemers in CAO-bepalingen — ik vind het eerlijk gezegd een heel goede lijn om verder regels te stellen in die bepalingen — verder kunnen gaan. Toen wij deze wijziging in de loop van de schriftelijke voorbereiding in het wetsvoorstel aanbrachten, heb ik mij ervan vergewist of daarin te definiëren ware, wat een betere regeling zou zijn. Daarbij hebben wij uitdrukkelijk geconstateerd dat er ook voor een betere regeling een omvang in de wet zou moeten worden vastge-

legd. Ook een CAO-regeling moet ten minste hetzelfde aantal uren verlof omvatten. De vraag of iets altijd beter is, hangt namelijk voor een deel samen met de werksituatie van de betrokkene en voor een ander deel met de mogelijkheden in het bedrijf in kwestie. Bij ploegendienst zal men wellicht een andere afspraak maken en andere verlofregelingen en extra bepalingen maken, om bijvoorbeeld niet 's nachts of juist met aangepaste ploegendiensten te kunnen werken.

Wij willen wel in de voorlichting duidelijk maken dat een betere regeling voor de werknemer op een aantal terreinen een iets groter risico kan inhouden. Ik kom daar straks op terug in het verband van de WW en de Ziektewet. Bijvoorbeeld een regeling waarbij langer en onbetaald volledig verlof opgenomen wordt, kan inderdaad problemen oproepen. De Sociale verzekeringsraad kijkt er ook nog naar, maar er zou bijvoorbeeld een probleem ontstaan als na een jaar volledig verlof werkloosheid optreedt. Wij zullen een voorlichtingscampagne starten zodra de wet in het Staatsblad zal zijn verschenen. Wij hebben al een Postbus 51-spotje voorbereid, dat vanaf 1 februari zal worden uitgezonden, en er zullen brochures worden gedrukt. Wij zullen ons daarbij richten op werkgevers en werknemers, opdat zij zich bij het maken van CAO-afspraken bewust zullen zijn van de consequenties van sommige soorten van regelgeving, omdat de sociale zekerheid niet ingesteld is op iedere bepaling die men in een CAO boven- of buitenwettelijk zou kunnen maken. Wij trachten de wetgeving in de sociale zekerheid af te stemmen op bovenwettelijke afspraken. Maar ik ga ervan uit dat mevrouw Jaarsma niet bedoelde dat het de taak van de wetgever zou zijn om elke denkbare afspraak tussen werkgevers en werknemers in het kader van een individuele of een collectieve arbeidsovereenkomst per definitie in de sociale zekerheid te dekken. Dat zou te ver gaan.

Daarmee kom ik op de samenhang tussen ouderschapsverlof en Ziektewet. Het uitgangspunt is evenals bij de Ziektewet en de arbeidsongeschiktheidswet dat ouderschapsverlof geen blijvend verlagend effect mag hebben op ingevolge de werknemersverzekeringen te verstrekken uitkeringen. Ik zei het al, ouderschapsverlof is geen

part-time-ontslag. Bij de Ziektewet is er een aantal casusposities denkbaar. Als de heer Van de Zandschulp, mevrouw Jaarsma en ik bij elkaar gingen zitten, zouden wij voor de 15 miljoen Nederlanders 15 miljoen verschillende casusposities kunnen bedenken, aangezien mensen nu eenmaal niet digitaal zijn. Men komt altijd in een zeer merkwaardige samenloop van diverse omstandigheden terecht. Ik noem als voorbeeld ziekte, ontstaan tijdens de periode van ouderschapsverlof. Het Ziektewet-dagloon wordt vastgesteld op basis van het tijdens het ouderschapsverlof verdiende loon. Ontstaat ziekte na afloop van de periode van ouderschapsverlof, dan wordt het Ziektewet-dagloon vastgesteld op basis van het "normale" loon, dus alsof voor de betrokkene geen ouderschapsverlof zou gelden. Ook is denkbaar dat ziekte ontstaat tijdens de periode van ouderschapsverlof en dat die voortduurt tot na die periode. Bij het ontstaan van ziekte, wordt het dagloon volgens de Ziektewet bepaald op basis van het loon dat verdient is tijdens het ouderschapsverlof. Na afloop van de ouderschapsverlofperiode wordt, indien men nog steeds ziek is, het dagloon herzien en vastgesteld op basis van het "normale" dagloon.

Ik noem nog een mogelijkheid. Het kan gaan om ziekte, ontstaan voor de aanvang van de ouderschapsverlofperiode, die voortduurt tot de dag waarop de afgesproken ouderschapsverlofperiode aanbreekt. In het geval van ziekte blijft bij aanvang van het verlof de werknemer ook tijdens het ouderschapsverlof een ziektebewijs uitkering, gebaseerd op het oorspronkelijke salaris, ontvangen. De SVR-commissie daglonen en reglementen heeft dit standpunt in overeenstemming met hetgeen ik u heb medegedeeld in de memorie van antwoord ook ingenomen.

Met betrekking tot een aantal voorstellen is een wijziging vereist van de dagloonregelingen in de Ziektewet. U zult begrijpen dat, nadat het wetsvoorstel is aangenomen, de dagloonregelingen zullen worden gewijzigd. De eegards ten opzichte van de Eerste Kamer vereisen dat ik de regelingen niet aanpas, voordat u de wet hebt aangenomen.

Mevrouw Jaarsma vroeg wat er gebeurt als geprobeerd wordt het probleem te vermijden door het ouderschapsverlof te laten ingaan

aansluitend op het bevallingsverlof of zoveel langer als de ziekte na de bevalling voortduurt. In het wetsvoorstel is duidelijk opgenomen dat er een aantal mogelijkheden is voor het moment waarop het ouderschapsverlof ingaat. Dit moet twee maanden van tevoren zijn vastgelegd. Het moment van het beëindigen van het bevallingsverlof ligt voor de werkgever duidelijk vast. Immers, het bevallingsverlof houdt conform de wet een periode van 16 weken in. Minimaal 4 en maximaal 10 weken kunnen na de bevalling worden opgenomen. In feite is er voor de werkgever de zekerheid op welk moment hij de werknemer of werkneemster moet missen.

Ook bij andere afspraken ligt dit duidelijk vast. Het moment waarop de werkgever vervanging moet regelen wordt puur onzeker wanneer na het bevallingsverlof ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid blijft voortduren. Wij hebben in het wetsvoorstel gekozen voor een redelijk evenwicht. De keuze die mevrouw Jaarsma aan het wetsvoorstel wil toevoegen, hebben wij overwogen. Vanuit het oogpunt van duidelijkheid dat moet bestaan voor werkgevers en werknemers hebben wij besloten die keuze niet op te nemen. Als de werkneemster aansluitend op het bevallingsverlof ouderschapsverlof had willen opnemen, maar nog ziek is, loopt de ziektebewijsuitkering voor haar door in aansluiting op de bevallingsuitkering. Een werkneemster die ziek wordt voor het bevallingsverlof, blijft gewoon in de Ziektewet op het normale dagloon.

Daar waar sprake is van vervanging, moeten wij ervoor zorgen dat zaken evenwichtig geregeld zijn, ook jegens de werkgever. Ik meen dat de werknemer in dezen niet te kort komt.

Bij de Werkloosheidswet is het uitgangspunt dat ouderschapsverlof niet blijvend een verlagend effect mag uitoefenen op de uitkering. Van belang bij de Werkloosheidswet is de vraag of men op het moment van het ontstaan van de werkloosheid zich beschikbaar stelt voor een volledige werkweek of dat men eraan hecht, zich gedurende een periode die men toch had afgesproken, van het ouderschapsverlof te genieten. Men had geen ouderschapsverlof, want er is geen dienstverband, maar men had waarschijnlijk afspraken gemaakt waaruit duidelijk was dat men voor

een deel van de werktijd voor arbeid niet beschikbaar was. Men kan dan er recht op hebben, voor dat deel niet beschikbaar te blijven. Dan blijft over die periode de uitkering gebaseerd op de ouderschapsverlofperiode. Daarna, als men volledig beschikbaar is, zal de uitkering geënt worden op de normale loonsituatie.

Ik moet erop wijzen dat met betrekking tot de referteperiode een termijn van 6 maanden meetelt. De Sociale Verzekeringsraad bekijkt echter de situatie waarin een langere verlofperiode dan 6 maanden is afgesproken. Wij zoeken naar een oplossing waarbij ik vanzelfsprekend mijn voorgenomen wijziging, die nog maar in algemene termen is aangekondigd, van artikel 16 van de Werkloosheidswet zal aanwenden. Op zichzelf denk ik dat uit een mogelijke wijziging van artikel 16 van de Werkloosheidswet in ieder geval positieve consequenties voor het ouderschapsverlof zullen voortvloeien. Die discussie hangt samen met het opnieuw bekijken van artikel 16 in het kader van een uitspraak van de Centrale raad van beroep. Uitgangspunt is ook dat indien betrokkene zich na afloop van de arbeidsovereenkomst in de periode van ouderschapsverlof beschikbaar stelt voor een kortere arbeidsduur er voor die korte arbeidsduur een uitkeringsduur is en dat er voor de rest geen sollicitatieverplichting is.

Ook in de WAO-situatie is het uitgangspunt dat bij het vaststellen van het WAO-dagloon — dat komt pas nadat men een jaar Ziektewet heeft gehad — in het geheel geen rekening wordt gehouden met de periode van het ouderschapsverlof. Betrokkene loopt bij het opnemen van ouderschapsverlof geen enkel risico met de WAO, zij het dat ik hoop dat betrokkene niet het risico van het terechtkomen in een WAO-situatie neemt.

De gevolgen voor de pensioenopbouw zijn relatief niet ernstig te noemen. We hebben de Stichting van de Arbeid desalniettemin verzocht, deze materie goed te bekijken. Ik constateerde dan ook, toen ik op 3 mei 1990 in Trouw las dat het bestuur van de Vereniging van bedrijfspensioenfondsen uitdrukkelijk van mening was dat de pensioenopbouw in stand moet blijven gedurende het ouderschapsverlof, dat in de pensioenwereld zeer direct op ons eerste verzoek was gereageerd. De Stichting van de

Arbeid reageerde hierop met het uitspreken van haar vertrouwen dat CAO-partijen, juist gezien hun grote aandacht voor de combinatie ouderschap en betaalde arbeid, een voortzetting van de pensioenopbouw al dan niet op vrijwillige basis, ook in andere pensioenregelingen zullen willen regelen. Ik verwacht u bij de evaluatie hierover zeer positieve berichten te doen toekomen.

Hoe gaat het overigens verder in de CAO's? Eind 1989 zijn er in 45 CAO's in de marktsector en 14 CAO's in de G en G-sector, afspraken gemaakt over ouderschapsverlof. Dat betekent ten opzichte van eind 1989 dat er weer 15 CAO's bijgekomen zijn. Wij hebben nu dus 59 CAO's waarin afspraken gemaakt zijn over ouderschapsverlof. Tot mijn grote vreugde is hier geen sprake van indicatieve doelstellingen maar zeer concrete regelingen waarin de mogelijkheid wordt geboden, voor een bepaalde periode ten behoeve van de verzorging van een kind ouderschapsverlof op te nemen.

Mevrouw Bos vroeg heel concreet naar de CAO in verzekeringsbedrijven, waarin een verlof, variërend van zes maanden tot maximaal twee jaar met recht op terugkeer in dezelfde of in een andere passende functie, alleen voor vrouwen wordt geregeld. Moet hier nu automatisch mannen of ouders komen te staan? Nee, deze wet betekent dat hiernaast ten minste een ouderschapsverlof moet zijn geregeld. Een uitbreiding van de periode van het bevallingsverlof alleen voor vrouwen, is niet per definitie in strijd met de gelijke behandeling. Desalniettemin moet, daar waar in de CAO een dergelijke bepaling is geregeld, ook de minimumbepaling uit de wet voor ouders — dus ook voor mannen — zijn opgenomen. Ik kan mij voorstellen dat men er in de CAO-onderhandelingen voor kiest om het woord vrouwen door ouder (s) te vervangen. Maar moederschapsverlof wordt niet per definitie vervangen door ouderschapsverlof. Wanneer er alleen voor vrouwen een verlof is, moet voor ouder (s) ten minste deze regeling gelden.

Mijnheer de voorzitter! Ik heb de indruk dat ik met mijn toelichting op wat de wet beoogt en hoe de sociale-verzekeringswetgeving inspeelt op deze nieuwe regeling in de wet, vrij duidelijk heb neergezet dat de rechtspositie van een werknemer die ouderschapsverlof

opneemt, goed geregeld is. Mevrouw Jaarsma stelde nog de volgende concrete vraag. Als er in de CAO een langere periode van verlof is opgenomen, kan de werknemer of werknemster in kwestie zichzelf dan verzekeren voor ZW of WAO? Dat is inderdaad mogelijk op grond van de vrijwillige verzekering. Zij vroeg ook of er sprake is van een forse inkomensachteruitgang. Het glas is half vol of het glas is half leeg. Beter ten halve gewerkt dan ten hele geweerd, zo zou ik in dit geval willen zeggen. Het is een minimumregeling. Wij hebben in de sociale zekerheid getracht om zo goed mogelijk de normale situatie te verzekeren, dat wil zeggen de situatie onder ouderschapsverlof. Wij willen in de voorlichting aan werknemers en werkgevers — aan CAO-partijen — duidelijk maken wat een verdergaande regeling kan betekenen en waar men op moet letten bij verdergaande afspraken gezien de samenhang met de sociale zekerheid. Op een aantal terreinen is die samenhang — ook de Sociale verzekeringsraad kijkt naar de dagloonreglementen — trouwens straks ook geregeld.

Het recht op terugkeer is duidelijk geregeld in het geval van zes maanden. Het kan ook zijn dat werkgevers en werknemers na afloop van die periode uitdrukkelijk besluiten om het dienstverband in deeltijd voort te zetten. Dan is er sprake van een andere situatie, namelijk van willens en wetens een keuze voor een deeltijdarbeidsplaats.

Alles bij elkaar ben ik ervan overtuigd, dat wij met de voorlichting en met de uitdrukkelijke inzet ook van sociale partners om in de CAO's meer te regelen in een situatie zullen komen, waarin het op redelijk korte termijn voor vrouwen en mannen mogelijk is om hun ouderschap te blijven combineren met betaalde arbeid. De uitbreiding van de kinderopvang is daarbij natuurlijk zeer essentieel. Ik ga er ook van uit, dat in de toekomst ook de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt veel vaker dan thans een blijvende kan zijn. Ik sluit niet uit, dat er altijd nog sprake zou kunnen blijven zijn van herintredende vrouwen. Mevrouw Vonhoff wees daarop. De mogelijkheid om te blijven werken, dat wil zeggen de band met de arbeidsmarkt te blijven houden, is op zichzelf de beste garantie voor een normaal arbeids- en gezinsleven van iedere werknemer. Ik vind het een heel

plezierig idee, dat met dit wetsvoorstel een stap verder op die lijn is gezet.

Voorzitter! Ik meen hiermee een zeer groot aantal concrete maar ook wat algemenere vragen in dezen te hebben beantwoord.

De voorzitter: Aan de staatssecretaris van Justitie zijn geen vragen gesteld. Hij heeft dan ook verlof gekregen de vergadering te verlaten.

□

Mevrouw Jaarsma-Buijsersd (PvdA): Mijnheer de voorzitter! Ik dank de staatssecretaris voor haar beantwoording, hoewel deze antwoorden volgens mij niet helemaal compleet zijn. Dat lijkt mij echter een kwestie van uitwerking. Ik heb met belangstelling gehoord, dat de SVR binnenkort de laatste puntjes op de i zet. Ik hoop, dat het inderdaad allemaal afgedekt is. Die toezegging zou ik graag nog eens expliciet willen hebben. Ik heb de staatssecretaris aan het einde van mijn verhaal gezegd, dat zij alle antwoorden eventueel kan laten zitten, als zij maar toezegt dat echt van A tot Z, ook in misschien schijnbaar minder relevante details, de risico's worden bekeken die mensen lopen als zij gebruik maken van dit recht. Die toezegging zou ik dus graag willen hebben.

De opzet van dit wetsvoorstel is de handhaving van de band met de arbeidsmarkt. Ik steun dat van harte, maar vraag mij af op welk punt van de schaal die band met het arbeidsproces wordt gehandhaafd. Wij hebben regelingen die in CAO's worden overeengekomen als gunstig betiteld, wanneer zij leiden tot meer verlofuren en langduriger termijnen waarop men van het ouderschapsverlof gebruik kan maken. Dat staat natuurlijk recht tegenover de mate waarin men contact houdt met de arbeidsmarkt. Ik zou hierover graag de opvattingen van de staatssecretaris willen horen.

Bij de behandeling van andere wetsvoorstellen aan de overzijde is oeverloos gesproken over de vrijwillig vrijwillige en de verplicht vrijwillige verzekering. Nu weet ik eindelijk wat het betekent. Ik zou er voor willen pleiten dat de werknemers waar het hier omgaat, geen beroep moeten doen op de vrijwillig vrijwillige verzekering maar op de verplichte vrijwillige verzekering, omdat de

vrijwillig vrijwillige verzekering ertoe leidt dat de bedrijfsverenigingen de vrijheid hebben om mensen te weigeren. De rechtszekerheid van de betrokkenen zou hierdoor weer iets meer ondermijnd worden.

Voorzitter! In het voorlopig verslag heb ik een vraag gesteld en ik ben vergeten daarop in mijn eerste termijn nog even terug te komen. Bij alle maatregelen die wij nemen om de roulatie van mensen in het arbeidsproces te vergroten, berekenen wij in Den Haag tot ongeveer op de halve arbeidsplaats, hoeveel mensen wij weer aan het werk zouden kunnen krijgen. Ik doel op de wijze waarop jongeren weer aan het werk zouden kunnen gaan en op de arbeidspools. Het antwoord in de memorie van antwoord op mijn vraag heeft mij enigszins verbaasd en ik vond het ook wat vaag. Mijn vraag luidde: als deze maatregel aanslaat, hoe kan daarvan, in verband met de omloop van arbeid, maximaal gebruik worden gemaakt? Het antwoord van de staatssecretaris was zeer geparafraseerd: wij hebben het daar nu niet over, wij hebben het nu over de regeling van het ouderschapsverlof. Ik beveel haar aan, die denkwijze iets integraler te maken. Als wij over dit soort regelingen praten, moeten wij ook meteen berekenen hoeveel arbeidsplaatsen, ook al zijn die tijdelijk, ze kunnen opleveren. Mijns inziens zal de status van het onderwerp daardoor aanzienlijk kunnen stijgen.

□

Staatssecretaris Ter Veld: Voorzitter! Ik kan wel toezeggen, dat alle aansluitingen op basis van de wettelijke ouderschapsverlofregeling gemaakt zullen worden. Ik kan niet per definitie garanderen dat verregaande afspraken te allen tijde kunnen worden gerealiseerd. Wanneer men een langere, onbetaalde verlofperiode opneemt dan geldt de verplicht vrijwillige verzekering. Mevrouw Jaarsma heeft wat dit betreft dus gelijk. Het is immers een aansluiting op een directe werknemerssituatie. In dat geval is er de mogelijkheid van een verplichte vrijwillige verzekering in het kader van de Ziektewet enzovoort.

Mevrouw Jaarsma vroeg of het niet gunstiger zou zijn om meer verlofuren en het langdurig daarvan gebruik maken, in een CAO te regelen. Vanuit de mogelijkheid van

een goede verzekeringssituatie in de sociale verzekering na afloop van een ouderschapsverlof en vanuit de door mij zo bepleite handhaving van de band met de arbeidswereld, kan ik mij beter voorstellen, dat een langdurig gebruik maken van meer verlofuren met behoud van de band van de arbeidswereld gunstiger zal zijn dan een kortere of langere periode volledig onbetaald verlof. Dat zou ook gemakkelijker op de regelgeving en de rest van de sociale zekerheid aansluiting geven. Ik wijs ook nog even op de situatie in VNG-verband, waarbij het nog altijd om een minimum van acht uur gaat. Hoe langer er geen relatie is met de arbeidswereld, hoe moeilijker het zal zijn, ook al heet het een verlofperiode met recht op terugkeer, om de eigen arbeidsplaats weer te kunnen bezetten. Ondertussen kan er veel veranderd zijn, bijvoorbeeld de collega's of de werksituatie. Als ik, in het kader van het ouderschapsverlof, in een onderhandelingsituatie zou zitten als werknemer of als werkgever, zou ik de band met het arbeidsproces zeer belangrijk vinden. Daarbinnen zou ik mijn variaties zoeken. Een van de mogelijkheden voor CAO-partijen is natuurlijk toch dat zij ruimere afspraken kunnen maken. Als u het mij uitdrukkelijk vraagt, heb ik liever een jaar lang ouderschapsverlof van een beperkt aantal uren dan twee jaar volledig niet werken en dan maar zien hoe je weer terugkomt. De combinatie van betaald en onbetaald werk zou dan onmogelijk worden.

Mevrouw Jaarsma vroeg mij verder of ik enig inzicht kan geven in de mate van herbezetting. We hebben daar natuurlijk nog niet zo vreselijk veel inzicht in, want deze wet moet nog ingaan. Uit het behoeftenonderzoek van 1988 kunnen we inderdaad ongeveer nagaan dat er zo'n 40.000 verlofgangers per jaar zullen zijn, omdat zo'n 38% van de vrouwen en 14% van de mannen die in aanmerking komen, toen aangaven, in aanmerking te willen komen voor ouderschapsverlof. Wanneer er geen vervanging zou optreden, komt 90 à 95% van de loonkosten van dit deel van de beroepsbevolking te vervallen, en voor de G en G-sector zou dat een besparing op de loonkosten van 22 à 24 mln. per jaar kunnen betekenen, waarbij in geval van 100% herbezetting — ik vind dat overigens niet logisch, want in een aantal gevallen zal niet tot herbezetting worden

overgegaan — extra kosten optreden. Bij een herbezettingspercentage van 80 krijg je 32.000 20-urige — of banen met minder uren — banen voor een half jaar, en dat zijn ongeveer 8000 mensjaren. Nogmaals, we kunnen pas wat meer zeggen over herbezetting als over drie jaar een evaluatie heeft plaatsgevonden. Opvallend is wel dat in de overheidssector, waar het gaat om een in hogere mate doorbetaalde verlofregeling, de herbezetting in een redelijk aantal gevallen voorkomt, waarmee de werkgever voor extra kosten wordt geplaatst. Ik ben er zelf ook in geïnteresseerd. Gelet op artikel 3, waarin de evaluatie is geregeld, zullen we daarbij zeker bekijken, in welke mate herbezetting mogelijk is en dus ook meer mogelijkheden voor anderen om ten minste gedurende een half jaar ervaring op een arbeidsplaats op te doen in goed contact met iemand die als oude rot ten minste één jaar het vak heeft uitgeoefend, bestaan. Ook op het terrein van de werkgelegenheidsontwikkeling kan daarbij een grote bijdrage worden geleverd. Nogmaals, het was niet de bedoeling van deze wet, maar het zou een gunstig neveneffect zijn als de wet daartoe een bijdrage leverde.

De beraadslaging wordt gesloten.

Het wetsvoorstel wordt zonder stemming aangenomen.

De voorzitter: De fracties van het GPV, de RPF en de SGP wordt conform artikel 121 van het Reglement van orde aantekening verleend, dat zij geacht willen worden zich niet met het wetsvoorstel te hebben kunnen verenigen.

De heer Van der Jagt heeft gevraagd, zijn verzoek om aantekening te mogen toelichten. Ik geef hem daartoe verlof.



De heer Van der Jagt (GPV): Mijnheer de voorzitter! Ik wil ook namens de SGP en de RPF onze tegenstem kort verklaren.

Na bestudering van wat over dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer is gezegd, na kennis genomen te hebben van de schriftelijke antwoorden op de vragen, gesteld in het voorlopig verslag — waarvoor dank aan de staatssecretaris — en ten slotte na aangehoord te hebben de

discussie in ons huis, verklaren wij het volgende. Wij zijn geen tegenstanders van ouderschapsverlof, maar of dit nu via deze minimale wettelijke regeling moet worden geregeld, betwijfelen wij met een deel van de Sociaal-economische raad. Een deel van deze raad was namelijk van mening dat het oplossen van knelpunten, bij combinatie van ouderschap en betaalde arbeid, een eerste verantwoordelijkheid is van de ouders. Wij zijn het daarmee eens. Vervolgens komt dan de relatie werkgever-werknemer in het blikveld. Desgewenst kan, al of niet in CAO-verband, het ouderschapsverlof in de werkverhouding worden geregeld.

Wij achten daarom dit wetsvoorstel niet het geëigende middel voor het beoogde doel, en hebben daarom onze stem aan dit wetsvoorstel onthouden.

Sluiting 14.45 uur.



Besluiten en ingekomen stukken

Lijst van besluiten:

De voorzitter heeft na overleg met het College van senioren besloten om:

a. het voorbereidend onderzoek door de vaste Commissies voor welzijn en volksgezondheid en voor cultuur van het volgende wetsvoorstel te doen plaatsvinden op 20 november 1990:

Wijziging van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van hoofdstuk XVI (Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur) voor het jaar 1990 (wijziging naar aanleiding van de Voorjaarsnota; eerste wijziging) (21580);

b. het voorbereidend onderzoek door de vaste Commissie voor binnenlandse zaken en de Hoge Colleges van Staat van het volgende wetsvoorstel te doen plaatsvinden op 27 november 1990:

Een nieuwe regeling voor de schadeloosstelling en onkostenvergoedingen van leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (Wet schadeloosstelling leden Tweede Kamer) (21852);

c. de openbare behandeling van de volgende wetsvoorstellen te doen plaatsvinden op 11 december 1990:

Aanpassing van de Wet op het wetenschappelijk onderwijs in verband met de aanwijzing op grond van artikel 218 van de Universiteit voor humanistiek te Utrecht (21414);

Voorstel van wet van de leden Vermeend en Melkert tot wijziging van de Wet op de inkomstenbelasting 1964 en de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 ter bevordering van investeringen die in het belang zijn van de bescherming van het milieu (invoering van vervroegde afschrijving voor bedrijfsinvesteringen die in het belang zijn van de bescherming van het milieu) (20872);

Algemene regeling van beslag op loon, sociale uitkeringen en andere periodieke betalingen (17897);

d. het voorbereidend onderzoek door de vaste Commissie voor financiën van het volgende wetsvoorstel te doen plaatsvinden op 11 december 1990:

Verlenging van de in de Algemene wet inzake rijksbelastingen vervatte termijn van navordering voor de vermogens- en inkomensbestanddelen in het buitenland (21423).

Lijst van ingekomen stukken, met de door de voorzitter ter zake gedane voorstellen:

1. de volgende door de Tweede Kamer der Staten-Generaal aangenomen voorstellen van (rijks)wet:

Wijziging van bepalingen van de Schepenwet, de Marine-scheepsongevallenwet, de Zee- en luchtvaartverzekeringswet 1939, de Rijkswet vaarplicht en de Rijkswet noodvoorzieningen scheepvaart in verband met de invoering van Boek 8 van het Nederlandse Burgerlijk Wetboek (20522, R1350);

Wijziging van de artikelen 242 tot en met 249 van het Wetboek van Strafrecht (20930);

Wijziging van de begroting van de uitgaven van hoofdstuk XI (Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer) voor het jaar 1988 (derde wijziging) (21299-06);

Een nieuwe regeling voor de schadeloosstelling en onkostenvergoedingen van leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (Wet schadeloosstelling leden Tweede Kamer) (21852);

Wijziging van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van

Besluiten en ingekomen stukken

hoofdstuk II (Hoge Colleges van Staat en Kabinet der Koningin) voor het jaar 1990 (tweede wijziging) (21853).

Deze voorstellen van (rijks)wet zullen worden gesteld in handen van de desbetreffende commissies;

2. de volgende missives van de minister van Buitenlandse Zaken:

- een, ter voldoening aan het ter zake bepaalde in de Grondwet en het Statuut voor het Koninkrijk der Nederlanden, en ten geleide van de volgende op 14 december 1989 te Washington tot stand gekomen akten:

1. Vierde aanvullend protocol bij de Constitutie van de Wereldpostunie,
2. Algemeen reglement van de Wereldpostunie,
3. Algemeen postverdrag, met Slotprotocol,
4. Overeenkomst betreffende de postpakketten, met Slotprotocol,
5. Overeenkomst betreffende de postwisseldienst,
6. Overeenkomst betreffende de postchequedienst,
7. Overeenkomst betreffende de verrekensingen, alsmede een toelichtende nota bij deze akten;

- een, ter voldoening aan het ter zake bepaalde in de Grondwet, en ten geleide van de op 11 juli 1990 te Manama tot stand gekomen Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Staat Bahrein inzake luchtdiensten tussen en via hun onderscheiden grondgebieden, met Bijlage (Trb. 1990, 134), alsmede een toelichtende nota bij de Overeenkomst;

- een, ter voldoening aan het ter zake bepaalde in de Grondwet en het Statuut voor het Koninkrijk der Nederlanden, en ten geleide van het op 15 december 1989 te New York tot stand gekomen Tweede facultatieve protocol bij het Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, gericht op de afschaffing van de doodstraf (Trb. 1990, 125), alsmede een toelichtende nota bij het Protocol.

Deze missives zijn inmiddels gedrukt en aan de leden toegezonden. De tractatenbladen zijn nedergelegd ter bibliotheek ter inzage voor de leden;

3. de volgende regeringsmissives:

- een, van de minister van Buitenlandse Zaken, ten geleide van het

Document van de CVSE-bijeenkomst gewijd aan het Middellandse-Zeegebied, die van 24 september tot en met 19 oktober 1990 in Palma de Mallorca plaatsvond;

- een, van alsvoren, ten geleide van een evaluerend verslag van de Tweede conferentie van de Verenigde Naties over de minst ontwikkelde landen, welke plaatsvond in Parijs van 3-14 september 1990;

- een, van alsvoren, ten geleide van de Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Staat Bahrein, inzake luchtdiensten tussen en via hun onderscheiden grondgebieden, met Bijlage¹;

- een, van alsvoren, ten geleide van de open brief van de gegijzelde Nederlanders in Bagdad aan de Nederlandse volksvertegenwoordiging en de Nederlandse regering;

- een, van alsvoren, ten geleide van de tekst van een notawisseling inzake de levering van verrijkt uranium door URENCO aan Finland;

- een, van de minister van Justitie, ten geleide van een afbeelding van het koninklijk besluit van 26 oktober 1990 no. 90.21338 waarbij de dirigerend officier der rijkspolitie 1ste klasse J.E. de Wijs, 2de plaatsvervangend algemeen inspecteur van het Korps rijkspolitie te Voorburg, met ingang van 1 december 1990 is benoemd tot algemeen inspecteur van het Korps rijkspolitie, in de rang van inspecteur-generaal der rijkspolitie;

- een, van de minister van Binnenlandse Zaken, ten geleide van de algemene maatregel van bestuur bij het Besluit voorbereiding gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens;

- een, van de staatssecretaris van Onderwijs en Wetenschappen, inzake rectificatie van de tekst van de Wet van 23 mei 1990, Stb. 266 (SVM-wet);

- een, van de minister van Defensie, inzake de mogelijke ranginflatie bij Defensie;

- een, van de staatssecretaris van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, inzake wijziging van het Besluit op de stads- en dorpsvernieuwing;

- een, van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ten geleide van het rapport "Estafette - Evaluatie tweede periode emancipatieraad; mei 1985-mei 1989";

- een, van de staatssecretaris van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur,

ten geleide van een afschrift van zijn brief met bijlage aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal inzake voortgangsrapportage betreffende vernieuwing van het zorgstelsel;

- een, van alsvoren, inzake vaststelling WTZ-maximumpremies.

De voorzitter stelt voor, deze missives voor kennisgeving aan te nemen. De bijlagen zijn nedergelegd ter bibliotheek ter inzage voor de leden; de bijlage met het nootcijfer ¹ ter vertrouwelijke kennisgeving;

4. de volgende missives:

- een, van de voorzitters van de Eerste en van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, houdende aanwijzing tot plaatsvervangend lid van de Noord-Atlantische Assemblée van mevrouw B.F. Bos-Beernink;

- een, van de voorzitter van de Parlementaire Assemblée van de Raad van Europa, ten geleide van order 454 over jeugdvertegenwoordiging op nationaal niveau die was aangenomen door de Parlementaire Assemblée in de loop van de zomer;

- een, van alsvoren, ten geleide van vier aanbevelingen inzake veiligheid en samenwerking in Europa;

- een, van de secretaris-generaal van het Europees Parlement, ten geleide van drie verordeningen die betrekking hebben op de zeevaart;

- een, van de Sociale verzekeringsraad, ten geleide van de publikatie "Het beroep op de Werkloosheidswet" met gegevens over het tweede kwartaal 1990.

De voorzitter stelt voor, deze missives voor kennisgeving aan te nemen. De bijlagen zijn nedergelegd ter bibliotheek ter inzage voor de leden;

5. de volgende geschriften:

- een, van A. van Rossum te Gennep, inzake de VN en het conflict in het Midden-Oosten.

Dit geschrift wordt van belang geacht voor de leden en plv. leden van de vaste Commissie voor buitenlandse zaken;

- een, van het bestuur van de Vereniging anti-verhaalsbeleid te Zwolle, inzake het wetsvoorstel Nieuwe regeling voor terugvordering en verhaal van kosten van bijstand (20598);

- een, met bijlagen, van Oby Abbenhuis Consulting BV te Oister-

Besluiten en ingekomen stukken

wijk, inzake privatisering van de arbeidsvoorziening;

een, van mr. E. Keunen te Apeldoorn, inzake het initiatiefwetsvoorstel van het lid Groenman tot wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet (gelijke behandeling van slapers en gepensioneerden) (16225).

Deze geschriften worden van belang geacht voor de leden en plv. leden van de vaste Commissie voor sociale zaken en werkgelegenheid;

een, van de Centrale van samenwerkende Indische organisaties te Voorburg, inzake het in 1991 geplande staatsbezoek van H.M. de Koningin aan Japan en rehabilitatie van oorlogsgetroffenen.

Dit geschrift wordt van belang geacht voor de leden en plv. leden van de vaste Commissie voor welzijn en volksgezondheid;

een, van C.J. en R.J. van der Wolf te Heerlen, inzake een conflict met de afdeling Centraal testamentenregister van het ministerie van Justitie. Dit geschrift zal worden gesteld in handen van de Commissie voor de verzoekschriften.

De voorzitter stelt voor, deze geschriften voor kennisgeving aan te nemen.

