

Universiteit van Amsterdam



**AMSTERDAM INSTITUTE FOR
ADVANCED LABOUR STUDIES**

**DE INVLOED VAN DE WET ARBEID EN ZORG
OP VERLOFREGELINGEN IN CAO'S**

(Scriptie)

Marieke van Essen

AIAS, Universiteit van Amsterdam

Working Paper 2003-16

February 2004

Information for library

Marieke van Essen, (2003) De invloed van de Wet arbeid en zorg op verlofregelingen in CAO's , paper 2003-16. Doctoraal Scriptie Nederlands Recht. Amsterdam Augustus 2003: Universiteit van Amsterdam

© All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior permission of the auteur.

© Marieke van Essen, Amsterdam, December 2003

Begeleider: mw. dr. M. Westerveld

This paper can be downloaded from

www.uva-aias.net/files/working_papers/WPI6.pdf

**DE INVLOED VAN DE WET ARBEID EN ZORG
OP VERLOFREGELINGEN IN CAO'S**

SAMENVATTING

De Wet arbeid en zorg (Wa&z) maakt onderdeel uit van het emancipatiebeleid van de overheid. Dit paper gaat over het effect van deze wet. Er is onderzocht welke CAO-afspraken gemaakt zijn over twee verlofregelingen uit de Wa&z, het ouderschapsverlof en het kortdurend zorgverlof, vóór en na de inwerkingtreding van de Wa&z in 2001. Het ouderschapsverlof was al tien jaar wettelijk geregeld, het kortdurend zorgverlof niet.

Het onderzoek is beperkt tot vier sectoren: landbouw, bouwnijverheid, zakelijke dienstverlening en zorg. De wijze waarop sociale partners met verlofregelingen omgaan verschilt vóór en na de inwerkingtreding van de Wa&z niet veel. In de landbouw werd voor de inwerkingtreding geen aandacht besteed aan zorgverlof en ouderschapsverlof en in 2003 ook niet. Dit uit zich in negatieve afwijking van het kortdurend zorgverlof in de meeste CAO's en het nog steeds ontbreken van bepalingen omtrent ouderschapsverlof. De situatie in de bouw is praktisch hetzelfde. In 1999 werd er nauwelijks aandacht besteed aan de onderzochte verlofregelingen en in 2003 nog steeds niet. Ook hier wordt van het kortdurend zorgverlof negatief afgeweken. In de zakelijke dienstverlening is een lichte stijging te zien van het aantal bovenwettelijke regelingen omtrent ouderschapsverlof. De sociale partners in de zakelijke dienstverlening lijken verder tevreden te zijn met de bestaande wettelijke regelingen. De zorg is de enige sector waar vóór en na de inwerkingtreding van de Wa&z duidelijk positieve aandacht is besteed aan de verlofregelingen.

INHOUDSOPGAVE

| | | |
|----------|--|-----------|
| I | INLEIDING | 1 |
| 1.1 | Aanleiding | 1 |
| 1.2 | Opzet | 1 |
| 1.3 | Beperkingen | 2 |
| 2 | DE TOTSTANDKOMING VAN DE WET ARBEID EN ZORG | 4 |
| 2.1 | Ontwikkeling van het beleid omtrent arbeid en zorg | 4 |
| 2.2 | Van beleid naar regelgeving | 7 |
| 3 | BESPREKING VAN DE WET ARBEID EN ZORG | 12 |
| 3.1 | Ouderschapsverlof | 12 |
| 3.2 | Kortdurend zorgverlof | 16 |
| 4 | ARBEID EN ZORG IN CAO'S | 21 |
| 4.1 | Inleiding | 21 |
| 4.2 | Arbeid en zorg in CAO's in 1999 | 21 |
| 4.3 | Arbeid en zorg in CAO's in 2003 | 25 |
| 5 | CONCLUSIE | 29 |
| | BIJLAGE 1 LOOPTIJD EN BEREIK VAN ONDERZOCHEDE CAO'S IN 1999 EN 2003 | 33 |
| | BIJLAGE 2 BEPALINGEN OMTRENT OUDERSCHAPSVERLOF IN CAO'S IN 1999 EN 2003 | 35 |
| | BIJLAGE 3 BEPALINGEN OMTRENT ZORGVERLOF IN CAO'S IN 1999 EN 2003 | 37 |
| | BIJLAGE 4 GEBRUIKTE AFKORTINGEN | 39 |
| | LITERATUUR OVERZICHT | 41 |

VOORWOORD

In het kader van mijn studie rechten aan de universiteit van Amsterdam heb ik een scriptie geschreven over het effect van de Wet arbeid en zorg. De nadruk wordt gelegd op de rol van de sociale partners. Er wordt gekeken hoe zij met verlofregelingen vóór en na de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg omgaan. Naar aanleiding van dit onderzoek wordt een conclusie getrokken in hoe verre de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg hierop effect heeft. Voorafgaand aan dit onderzoek wordt de achtergrond van de Wet arbeid en zorg belicht en wordt de wet inhoudelijk besproken.

De Wet arbeid en zorg maakt onderdeel uit van het emancipatiebeleid van de overheid. Het gebied omtrent arbeid en inkomen is een belangrijk aandachtspunt. De overheid voert al jaren een beleid om meer vrouwen aan het werk te krijgen en de betaalde arbeid meer evenredig over mannen en vrouwen te verdelen. Dit heeft consequenties voor de zorgtaken; ook deze dienen meer evenredig verdeeld te worden. De Wet arbeid en zorg probeert hieraan bij te dragen door het creëren van wettelijke verlofrechten. Van een aantal van deze rechten kan worden afgeweken bij CAO. De Wet arbeid en zorg bestaat inmiddels twee jaar en heeft de tijd gekregen om bij de sociale partners bekend te worden. Nu is het van belang om te kijken hoe de sociale partners met deze verlofrechten omspringen, en te kijken in hoe verre werknemers daadwerkelijk gebaat zijn bij de nieuwe verlofregelingen.

Bij het schrijven van deze scriptie heb ik de hulp van een aantal mensen zeer op prijs gesteld. Mevrouw Westerveld heeft mij met haar uitgebreide kennis op bovenstaand gebied vanuit de universiteit goed begeleid en aangestuurd. Tevens ben ik de medewerkers van het AIAS (waar ik werkzaam was als student-assistent) dankbaar voor de inspirerende werkomgeving, welke mij heeft geholpen verder te kijken dan het juridische vlak op het gebied van arbeid. Mijn speciale dank gaat uit naar Kea Tijdens, die coordinator is van het DUCADAM project, waarbij onderzoekers toegang krijgen tot de FNV-CAO databank. Hierdoor werd het voor mij mogelijk het CAO-onderzoek voor mijn scriptie uit te voeren. Ook dank ik Kilian Schreuder voor het toegankelijk maken van de gegevens uit deze databank. Tenslotte wil ik Marc van der Meer bedanken voor de ruimte die hij mij heeft geboden om deze scriptie te schrijven.

I INLEIDING

I.1 AANLEIDING

Halverwege de jaren '70 startte het officiële emancipatiebeleid van de regering in Nederland. Arbeid en inkomen werd een centraal aandachtsveld voor de realisering van de emancipatoire doelstellingen. Vrouwen dienden een zo algemene mogelijkheid te hebben tot deelname aan betaalde arbeid. Dit betekent ook dat er herverdeling van onbetaalde arbeid dient plaats te vinden. Het combineren van arbeid- en zorgtaken moest gemakkelijker worden gemaakt.¹ Er is lange tijd discussie gaande geweest hoe de overheid deze doelstelling zou moeten bewerkstelligen. Eerst werd de verantwoordelijkheid hiervoor vooral bij de sociale partners gelegd. De overheid zorgde voor een paar wettelijke regelingen, zoals het recht op zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof. De sociale partners dienden verder zorg te dragen voor overige verlofvormen, zoals verlof voor het verrichten van zorgtaken. Uit onderzoeken van onder andere de arbeidsinspectie en het NYFER bleek dat de sociale partners tekort schoten op het gebied van verlofregelingen.² Dit was een aanleiding voor de regering om te komen tot een wettelijke regeling, die bestaande en nieuwe verlofrechten vastlegt. Het doel van deze wet is om te zorgen dat arbeid- en zorgtaken beter met elkaar gecombineerd kunnen worden.³ Deze wet, de Wet arbeid en zorg (Wa&z), is in 2001 in werking getreden.

De wet bestaat nu 2 jaar, en is rijp voor een evaluatie. Gekeken wordt of de Wa&z voor verandering heeft gezorgd in de omgang van sociale partners met het thema arbeid en zorg. Hoe gaan zij om met het driekwart dwingend recht? Zijn de sociale partners nu extra actief op het gebied van verlofregelingen of nemen zij genoeg met de wettelijke regeling? Als ze van de wettelijke bepalingen afwijken, doen ze dat dan ten gunste van werknemers die verlof wensen, of maken ze gebruik van de gegeven mogelijkheid om wat in beginsel als verlofrecht is gecreëerd, weer weg te contracteren?

I.2 OPZET

Deze scriptie bekijkt of de Wet arbeid & zorg effect heeft op hoe de sociale partners met verlofregelingen omtrent het combineren van arbeid- en zorgtaken omgaan.

Bouwstenen om deze vraag te beantwoorden zijn:

- het beschrijven van de geschiedenis en de totstandkoming van de Wa&z;
- het bespreken van de wettelijke regeling en het aangeven in hoe verre de sociale partners ruimte hebben om van de wettelijke bepalingen af te wijken;

¹ Kamerstukken II, 1999-2000, 27 207, nr. 3, p. 3.

² Koopmans, I. en M.M.J. Stavenuiter, Meer werken, minder zorgen. Arbeid en Zorg in wetgeving en CAO's, Breukelen: NYFER, 1999.

³ Kamerstukken II, 1999-2000, 27 207, nr. 3, p. 9.

- het beschrijven van de situatie in CAO's omtrent verlofregelingen vóór en na de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg.

In hoofdstuk 2 wordt de geschiedenis en de totstandkoming van de Wet arbeid en zorg geschetst. Hierdoor wordt duidelijk welke overwegingen voor de regering uiteindelijk ertoe hebben geleid om tot de Wa&z te komen. Ook wordt in dit hoofdstuk duidelijk welke rol de sociale partners kregen toebedeeld in het geheel. In hoofdstuk 3 wordt het wettelijk regime van de Wet arbeid en zorg besproken en wordt aangegeven van welke bepalingen bij CAO kan worden afgeweken. Deze kennis is belangrijk voor hoofdstuk 4. In dit hoofdstuk wordt gekeken hoe arbeid en zorg in CAO's geregeld is, vóór en na de totstandkoming van de Wa&z. Gekeken wordt in hoe verre de sociale partners afwijken van de bestaande wettelijke regelingen, in positieve en in negatieve zin voor de werknemer. Dit geeft een beeld over de mate waarin sociale partners daadwerkelijk aandacht besteden aan het combineren van arbeid- en zorgtaken. Deze bespreking vormt de conclusie in hoofdstuk 5.

Bijlage I bevat de namen, looptijd en bereik van onderzochte CAO's in 1999 en 2003. Bijlage II bevat de bepalingen omtrent ouderschapsverlof in CAO's in 1999 en 2003. Bijlage III bevat de bepalingen omtrent zorgverlof in CAO's in 1999 en 2003. Bijlage IV bevat een lijst met gebruikte afkortingen.

1.3 BEPERKINGEN

Voor de bespreking van de wettelijke regeling en het CAO-onderzoek, de laatste twee centrale vragen, beperk ik mij tot twee maatschappelijk zeer relevante verlofregelingen uit de Wa&z.

Dit zijn het ouderschapsverlof en het kortdurend zorgverlof. Deze regelingen zijn moeilijk met elkaar te vergelijken. Het ouderschapsverlof was voor de inwerkingtreding van de Wa&z al tien jaar wettelijk geregeld, het kortdurend zorgverlof nog niet. Het ouderschapsverlof is hierdoor al meer ingebed bij de sociale partners.

Het CAO-onderzoek in hoofdstuk 4 concentreert zich vervolgens op vier sectoren: de landbouw, de bouwnijverheid, de zakelijke dienstverlening en de zorg. Er is gekozen voor vier zeer van elkaar verschillende sectoren, om zo een gevarieerd mogelijk beeld te krijgen.

In hoofdstuk 5 wordt naar aanleiding van de bevindingen in hoofdstuk 4 een conclusie getrokken hoe de sociale partners met het driekwart dwingend recht omgaan in de verschillende sectoren.

Er wordt verder niet gekeken naar informele regelingen binnen bedrijven die kunnen afwijken van wat in de CAO geregeld is.⁴ Ook wordt niet gekeken in welke mate werknemers daadwerkelijk gebruik maken van verlofrechten die voortvloeien uit de wet en CAO. Verder wordt ook buiten beschouwing gelaten in hoe verre een bepaalde verlofregeling een onderhandelpunt was bij de CAO-besprekingen door de sociale partners.

⁴ Koopmans, I en M.M.J. Stavenuiter, Meer werken, minder zorgen. Arbeid en Zorg in wetgeving en CAO's, Breukelen: NYFER, 1999.

2 DE TOTSTANDKOMING VAN DE WET ARBEID EN ZORG

In dit hoofdstuk wordt de achtergrond van de Wet arbeid en zorg belicht. In paragraaf 2.1 wordt een periodisering van de ontwikkeling in het beleidsdenken omtrent arbeid en zorg gegeven. Kennis van deze ontwikkeling draagt bij aan een beter begrip van de overwegingen die uiteindelijk geleid hebben tot Wet arbeid en zorg. Ook wordt hierin duidelijk welke rol CAO-partijen in het vormgeven van de combinatie arbeid en zorg werd toebedeeld. De overgang van beleid naar regelgeving wordt geschetst in paragraaf 2.2.

2.1 ONTWIKKELING VAN HET BELEID OMTRENT ARBEID EN ZORG

In deze paragraaf wordt de ontwikkeling geschetst in het beleidsdenken over arbeid en zorg vanaf het moment dat de combinatie arbeid en zorg voor het eerst genoemd wordt tot de eerste stappen naar regelgeving.

1985: Het Beleidsplan Emancipatie

Het combineren van arbeid en zorg wordt voor het eerst als belangrijk beleidsdoel genoemd in het Beleidsplan Emancipatie.⁵ Het beleidsterrein van arbeid en inkomen wordt een centraal aandachtsveld genoemd voor de realisering van de emancipatoire doelstellingen. De hoofddoelstelling van het emancipatiebeleid op dit gebied wordt als volgt omschreven.

Het bereiken van een situatie waarin ieder volwassen individu, ondanks sexe, burgerlijke staat of de leefvorm waarvan hij of zij deel uitmaakt, een zelfstandig bestaan op kan bouwen; dat wil in dit verband zeggen, in eigen levensonderhoud kan voorzien en voor zichzelf kan zorgen. In principe zal deze situatie worden gerealiseerd via een groeiende deelname aan betaalde arbeid en, waar de mogelijkheden daartoe ontbreken, door het realiseren van een (eigen recht op) uitkering volgens de regels van de sociale wetgeving. In deze doelstelling ligt een zo algemeen mogelijke deelname aan betaalde arbeid besloten maar evenzeer de veronderstelling van een net zo algemene deelname aan verschillende vormen van niet-betaalde arbeid.⁶

Er wordt nadrukkelijk op gewezen dat deelname aan betaalde arbeid niet alleen belangrijk is voor economische zelfstandigheid, maar ook zorgt voor toegang tot maatschappelijke waarden als individuele ontwikkeling, status, deelname aan het openbare leven en de besluitvorming daarbinnen, en zelfstandigheid in relaties en gedrag. Ook acht het kabinet het inzetten van vrouwen op de arbeidsmarkt noodzakelijk in verband met de vergrijzing, en arbeidsparticipatie zou de behoefte aan sociale bijstand kunnen verminderen in geval van scheiding. Verder zou het tot minder uitgaven in de gezondheidszorg kunnen leiden in verband met de klachten die uit de positie van huisvrouwen voortkomen.

⁵ Kamerstukken II, 1984-1985, 19 052, stelling genoemd in Kamerstukken II, 1999-2000, 27 207, nr.3, p. 3.

⁶ Kamerstukken II, 1984-1985, 19 052, p. 31.

De hoofddoelstelling wordt onderverdeeld in 3 subdoelstellingen, een van de subdoelstellingen luidt 'het zorgen voor structurele verandering door het daadwerkelijk doorbreken van de maatschappelijke ongelijkheid tussen mannen en vrouwen via algemene deelname aan betaalde arbeid. Dit zou moeten worden bereikt door de betaalde arbeid qua sectoren, beroepen en functieniveaus gelijk over mannen en vrouwen te verdelen zodat de ondergeschikte positie van vrouwen op de arbeidsmarkt verdwijnt. Hiermee kan dan ook een herverdeling van onbetaalde arbeid bewerkstelligd worden.'⁷

Het kabinet wil een aantal maatregelen nemen voor de herverdeling van betaalde arbeid. Zij ziet maatregelen op het gebied van arbeidstijdverkorting hiervoor als beste mogelijkheid. Deeltijdwerkers, ook mede omdat dit veel vrouwen zijn, dienen bijzondere aandacht te krijgen. Hun rechtspositie (met name in de sociale zekerheids sfeer) en hun positie in de arbeid (deelname aan faciliteiten, loopbaanmogelijkheden) moeten worden versterkt. De ongerechtvaardigde verschillen tussen voltijd- en deeltijdwerkers moeten worden weggenomen en het werken in deeltijd dient gestimuleerd te worden. Vrouwen moeten doordringen in mannenberoepen. Middelen die hierbij ingezet kunnen worden zijn het gebruik van arbeidsvoorzieningsinstrumenten, onderwijs, subsidies, het hanteren van streefcijfers en gericht sollicitatiebeleid. Verder wil het kabinet op het gebied van arbeidsvoorwaarden een hoofdlijnennota vaststellen over de mogelijkheid van ouders tot ouderschapsverlof en er moeten voldoende kinderopvangmogelijkheden beschikbaar zijn.

Wat betreft de onbetaalde arbeid stelt het kabinet zich op het standpunt dat de huishoudelijke taken en verzorging van kinderen evenwichtig moeten worden verdeeld. Dit valt in de privé-sfeer van de burger, welke de overheid dient te respecteren. Door een andere weg, namelijk het verbeteren van de mogelijkheden om deel te nemen aan betaalde arbeid, kan de overheid wel de keuze voor een meer gelijke verdeling van onbetaalde arbeid stimuleren.

1992: Met het oog op 1995

Dit beleidsplan emancipatie is het uitgangspunt voor het in 1992 verschenen 'Met het oog op 1995'.⁸ Het plan wil nieuwe accenten plaatsen en beleidsdoelstellingen concreter uitwerken.⁹ Om de structurele belemmeringen rond het emancipatoir beleid intensiever en meer samenhangend aan te pakken worden er drie speerpunten geformuleerd. Het tweede speerpunt is 'de herverdeling van onbetaalde arbeid en in samenhang daarmee vergroting van de zorgverantwoordelijkheid van mannen'.¹⁰ Ook het derde speerpunt, de doorbreking van beeldvorming in termen van mannelijkheid en vrouwelijkheid, is van belang. Het tweede speerpunt wordt mede verantwoord door verwijzing naar het OESO-rapport 'Shaping Structural Change. The Role of Women' uit

⁷ Id., p. 32.

⁸ Kamerstukken II, 1992-1993, 22 913, nr. 1.

⁹ Aanbiedingsbrief aan de Tweede Kamer 19-11-1992. TK 1992-1993, 22 913, nr. 1.

¹⁰ Kamerstukken II, 1992-1993, nr. 2, p. 28.

1991.¹¹ Dit rapport bericht over de belangrijkste knelpunten in de arbeids- en inkomenspositie van vrouwen in relatie tot economische, technologische, maatschappelijke en politieke veranderingen die in de komende jaren in alle EU-lidstaten aan de orde zijn.

Per departement worden de speerpunten specifiek vormgegeven. Het beleidsprogramma beoogt hierdoor de coördinatiestructuur te verbeteren en de effectiviteit van het beleid te versterken. Voor het combineren van arbeid en zorg zijn de speerpunten van de ministeries van Economische Zaken en Sociale Zaken en Werkgelegenheid van belang. Relevante speerpunten van het ministerie van Economische Zaken zijn de vergroting van arbeidsparticipatie van vrouwen, de bevordering van scholing en instroom van vrouwen in sectoren waar tekorten dreigen, het verkleinen van het verschil in kennis- en attitudeniveau tussen mannen en vrouwen en de vergroting van deelname van vrouwen aan technische studies en beroepen en de stimulering van het ondernemerschap van vrouwen.

Speerpunten van het ministerie van SZW zijn de verbetering van de arbeidsmarktpositie, de positie in de arbeidsorganisatie van vrouwen en de vergroting van mogelijkheden tot combinatie van ouderschap en betaalde arbeid.

1993: Commissie Toekomstscenario's Herverdeling Onbetaalde Arbeid

Naar aanleiding van het tweede speerpunt, de herverdeling van de onbetaalde arbeid, wordt de Projectgroep Herverdeling Onbetaalde Arbeid ingesteld. Het doel van deze projectgroep is om het maatschappelijke belang van onbetaalde arbeid en de consequenties van de huidige verdeling zichtbaar te maken. Zo wil de projectgroep verandering stimuleren. Het beleid op het gebied van de combinatie ouderschap en werk dient te worden voortgezet, waarbij meer aandacht moet worden besteed aan mannen. Verder dient het concept "elke werknemer heeft zorgtaken" te worden uitgewerkt in regelingen.

Op voorstel van deze projectgroep wordt in 1994 een externe Commissie Toekomstscenario's Herverdeling Onbetaalde Arbeid ingesteld. De opdracht van deze Commissie is om vier, door de projectgroep gedefinieerde, toekomstscenario's uit te werken die een gelijke verdeling van de onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen in het jaar 2010 mogelijk maken.¹²

De Commissie ontwikkelde vier scenario's en gaf zelf de voorkeur aan het combinatiescenario.¹³ In dit scenario bestaat een evenwichtige combinatie van betaald en onbetaald verrichten van zorgtaken. De onbetaalde zorgtaken worden gelijkmatig verdeeld over mannen en vrouwen. Een deel van de nu onbetaalde zorg wordt verplaatst naar betaalde zorgarbeid. Hiervoor is flexibilisering van de arbeidsduur en arbeidstijden, wijziging van het fiscale en sociale zekerheidsstelsel, uitbreiding van de

¹¹ Wilthagen, A.C.J.M., 'Veranderingen in het domein van de rechtsorde van de arbeid. Arbeid en zorg tussen publiek en privaat', in P.F. van der Heijden, R.H. van het Kaar en A.C.J.M. Wilthagen (red.), *Naar een nieuwe rechtsorde van de arbeid?*, Den Haag: Sdu, 1999.

¹² SER, *Advies Toekomstscenario's onbetaalde arbeid*, Den Haag: SER, 1996.

¹³ De overige 3 scenario's zijn het bestendigingscenario, het combinatiescenario en het uitbestedingscenario.

zorgvoorzieningen en stimulering van uitbesteding van zorgtaken nodig. Dit resulteert in een gemiddelde betaalde werkweek voor mannen en vrouwen met kinderen van 29 à 32 uur.

Bovenstaand scenario lijkt de Commissie de meest haalbare mogelijkheid en ook de meest wenselijke. Dit scenario sluit ook het beste aan bij de wensen van mannen en vrouwen hoe de betaalde arbeid en onbetaalde zorgarbeid verdeeld moet worden.

De regering vraagt advies aan de SER over de scenario's en deze komt in 1996 met haar advies. Ze spreekt geen duidelijk voorkeur uit voor het combinatiescenario. Wel spreekt de richting van het combinatie- en het uitbestedingscenario aangaande de meer gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen van betaalde en onbetaalde arbeid en het omzetten van onbetaalde zorg in betaalde zorgarbeid de SER aan. De SER vindt niet voldoende aangetoond waarom de maatregelen om tot herverdeling van onbetaalde arbeid te komen moeten worden vormgegeven door de overheid en niet door de sociale partners of door de arbeidsorganisatie. Zij vindt ook dat op de effectiviteit van werken in deeltijd niet moet worden vooruitgelopen.¹⁴

2.2 VAN BELEID NAAR REGELGEVING

In deze paragraaf wordt de ontwikkeling geschetst van de eerste meer concrete voorstellen van verlofregelingen in de nota 'Om de kwaliteit van arbeid en zorg, investeren in verlof' tot de uiteindelijke inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg op 1 december 2001.

1995: Om de kwaliteit van arbeid en zorg, investeren in verlof

Tijdens het eerste kabinet Kok verscheen in 1995 de nota van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 'Om de kwaliteit van arbeid en zorg, investeren in verlof'.¹⁵ Hierin werden verschillende verlofmogelijkheden in kaart gebracht. Om te komen tot een betere herverdeling tussen betaalde en onbetaalde activiteiten moet de arbeid anders georganiseerd worden. Hiervoor geeft het rapport drie mogelijkheden. Genoemd worden het stimuleren van sociale partners om bestaande verlofregelingen verder uit te bouwen door belemmeringen in wetgeving weg te nemen, het stimuleren van werknemers om zelf te sparen voor verlof door wegnemen van belemmeringen in wet- en regelgeving en onderzoeken hoe loopbaanonderbreking bevorderd kan worden.¹⁶

Regeerakkoord 1998

Het tweede paarse kabinet Kok gaat verder op de door het eerste paarse kabinet ingeslagen weg. Zij neemt in 1998 in het regeerakkoord op dat er een kaderwet arbeid & zorg wordt voorbereid, een samenhangende regeling van de mogelijkheden voor verlof en werken in deeltijd.¹⁷ Deze regeling dient zowel persoonlijke als maatschappelijke belangen. Verborgene talenten van vrouwen in

¹⁴ SER, *Advies Toekomstscenario's onbetaalde arbeid*, Den Haag: SER, 1996.

¹⁵ Ministerie van SZW, *Om de kwaliteit van arbeid en zorg, investeren in verlof*, Den Haag, 1995.

¹⁶ Id., p. 9.

¹⁷ Kamerstukken II, 1997-1998, 26 024, nr. 10, p. 27.

betaald werk en van mannen in de opvoeding kunnen zo beter tot hun recht komen, aldus het kabinet.

Ook wil de regeling mensen in een uitkeringspositie de mogelijkheid geven om arbeid- en zorgtaken beter te kunnen combineren en bijdragen aan de mogelijkheid van reïntegratie op de arbeidsmarkt. De bestaande vormen van wettelijk verlof moeten worden gebundeld en op elkaar afgestemd en er moet een kader worden geschapen voor het sparen van verlof op grond van CAO-afspraken of individuele overeenkomsten. De regeling in het BW omtrent het calamiteitenverlof dient zo te worden geïntegreerd dat er een termijngebonden recht op calamiteitenverlof ontstaat. Tevens wil het kabinet een verkenning van de mogelijkheid of er een wettelijk recht op betaald zorgverlof tot stand kan worden gebracht, en onder welke voorwaarden.

Het kabinet lanceert een nieuwe pijler, het bewerkstelligen van een wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur. Dit recht zal wel geclausuleerd worden: de werkgever kan dit verzoek weigeren als dit op grond van zwaarwegende belangen niet van de organisatie geveerd kan worden.

Voor de totstandkoming van de kaderwet arbeid & zorg zullen de aanbevelingen van de Commissie Dagindeling nader worden uitgewerkt. Deze Commissie is op 4 november 1996 ingesteld met het doel om voorstellen te ontwikkelen voor een dagindeling voor de samenleving dat meer ruimte biedt voor mannen en vrouwen voor het combineren van arbeid- en zorgtaken.¹⁸ Dit zijn onder andere aanbevelingen omtrent het bevorderen van werktijden op maat, verruiming van schoolopeningstijden en bevordering van arbeidspools en ondernemerschap in de persoonlijke dienstverlening.¹⁹

1999: Discussienota arbeid en zorg

Op 19 maart 1999 verschijnt de 2-delige regeringsnota 'Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg'.²⁰ Naast de emancipatoire doelstellingen wordt er een aantal redenen en omstandigheden voor een nieuw evenwicht genoemd. De noodzaak van vrouwen op de arbeidsmarkt wordt benadrukt vanwege de ontgroening en vergrijzing waardoor het personeelsaanbod verkleint. Een grotere arbeidsparticipatie houdt het draagvlak voor de sociale voorzieningen in een vergrijzende samenleving in stand. Er wordt opgemerkt dat huishoudens minder kwetsbaar zullen zijn en minder vaak hoeven terug te vallen op sociale voorzieningen. Een andere reden is dat door meer ruimte voor ontplooiing en scholing de beroepskwalificatie in stand wordt gehouden of verbeterd en dit is belangrijk voor de economische vooruitgang en meer werkgelegenheid.

¹⁸ Wilthagen, A.C.J.M., 'Veranderingen in het domein van de rechtsorde van de arbeid. Arbeid en zorg tussen publiek en privaat', in P.F. van der Heijden, R.H. van het Kaar en A.C.J.M. Wilthagen (red.), *Naar een nieuwe rechtsorde van de arbeid?*, Den Haag: Sdu, 1999.

¹⁹ Commissie Dagindeling, *Tijd voor arbeid en zorg*, Den Haag, 1997.

²⁰ Kamerstukken II, 1998-1999, 26 447, nr. 2.

Het combinatiescenario wordt als uitgangspunt van het kabinetsbeleid genomen. Door dit scenario wordt de keuzevrijheid van mannen en vrouwen om te werken en te zorgen vergroot, aldus het kabinet. Ook vindt zij dit scenario het meest optimaal voor alleenstaande ouders.

De nota bevat voorstellen voor het vastleggen, uitbreiden en flexibiliseren van verlofregelingen. De overheid wil met deze voorstellen de ontwikkelingen naar een optimale arbeidsparticipatie stimuleren. Dit houdt in dat een werkend of werkzoekend persoon bij de omvang van de betaalde arbeid rekening houdt met de tijd die nodig is voor andere taken. Deze tijd verschilt al naar gelang de levensfase waarin deze persoon zich bevindt.²¹

Het kabinet stelt dat de verantwoordelijkheidsverdeling veranderd moet worden. Tot nu toe waren de problemen van het combineren van arbeid en zorg vooral een privé-verantwoordelijkheid van de werknemer. Het kabinet is van mening dat daarin verandering moet komen, omdat het duidelijk is dat er een groot maatschappelijk belang gemoeid is met het boeken van vooruitgang op dit terrein. De voorzieningen die nodig zijn op het terrein van arbeid en zorg moeten, naar de opvatting van het kabinet, wel gebaseerd zijn op een wisselwerking tussen overheid, sociale partners, individuele werknemers en werkgevers. In een mix dus van zelfregulering en overheidsregulering, die zich op een gelijkwaardige wijze op alle werkenden richt, werknemers, ambtenaren en daar waar aan de orde zelfstandigen. Daarbij is het zaak te zoeken naar een goed evenwicht tussen de belangen van werknemers en werkgevers, de belangen van uitkeringsgerechtigden en de overheid. Daar waar verlofregelingen bijdragen aan algemene doelstellingen van het kabinetsbeleid, kan ondersteuning door de overheid in de rede liggen.²²

Het kabinet schetst de volgende verantwoordelijkheidsverdeling.

- De overheid biedt minimumbescherming en minimale ordening door het wettelijk vastleggen van rechten voor werknemers. Daarnaast neemt de overheid belemmeringen weg, zoals het veranderen van bepaalde wetgeving zodat er meer gelegenheid is voor maatwerk. Ook heeft de overheid nog een stimulerende functie. Door financiële faciliteiten aan te bieden kan zij de sociaal-economische en emancipatoire doelstellingen dienen. Er zal worden gekeken of en in welke mate een collectieve verantwoordelijkheid voor de betaling van verlof om reden van zorg nodig is.
- De sociale partners dienen voorzieningen te creëren binnen het gebied van de betaalde arbeid door middel van CAO-afspraken en afspraken op ondernemingsniveau. Hierdoor kunnen er voorzieningen op maat worden gecreëerd voor zowel de werkgever als de werknemer.
- Verder zijn de werknemers zelf verantwoordelijk voor hun eigen keuzes. Willen ze minder gaan werken om meer te kunnen zorgen, dan zullen zij ook zelf de financiële consequenties moeten dragen.

²¹ Kamerstukken II, 1998-1999, 26 447, nr. 2, p. 10.

²² Id., p. 9.

Adviezen naar aanleiding van de nota

Over de discussienota is advies gevraagd aan de Stichting van de Arbeid, Raad voor het overheids personeelsbeleid, Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling, Stichting Sjakuus, Vereniging van Nederlands Gemeenten, Divosa, Vrouwenalliantie, E-Quality en de Nederlandse Orde van Advocaten.²³ Ook is er een aantal ongevraagde adviezen gegeven van onder andere de Commissie gelijke behandeling, MKB-Nederland en het Samenwerkingsverband Mensen Zonder Betaald Werk.²⁴ Over het algemeen zijn alle partijen het erover eens dat het nodig is om de mogelijkheden voor het combineren van arbeid en zorg te vergroten. Het gehanteerde combinatiescenario zien zij als een goede keuze. Wel werd meerdere malen opgemerkt dat dit de keuzevrijheid van mannen en vrouwen niet in de weg mag staan. Ook hoeft het het creëren van meer mogelijkheden tot uitbesteding van zorg niet te belemmeren. Tevens wordt de gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid, sociale partners en individuele werkgevers en werknemers gesteund, maar over hoe die verantwoordelijkheid moet worden verdeeld lopen de opvattingen uiteen. Werkgevers vinden een wettelijk recht op verlof niet gewenst, werknemers wel. Werknemers stellen een wettelijke collectieve voorziening voor, werkgevers zijn op hun hoede voor de effecten van zo'n voorziening. Veel partijen vonden de voorstellen in de nota niet ver genoeg gaan. Een uitzondering hierop was de Stichting van de Arbeid die een wettelijke regeling van het kortdurend zorgverlof niet wenselijk acht. Gepleit werd om naast het uitgangspunt van het behoud van en toeleiden naar betaalde arbeid de zorgbehoefte in de maatschappij meer aandacht te geven.

Wetsvoorstel Arbeid en Zorg

Uiteindelijk wordt op 18 april 2001 het wetsvoorstel Arbeid en Zorg door de Tweede Kamer goedgekeurd. Het doel van deze wet is te bevorderen dat blijvende arbeidsparticipatie aantrekkelijker wordt dan uittreden. Daarnaast dient de wet ertoe bij te dragen dat naast het werk ook tijd overblijft voor taken buiten de betaalde arbeid.²⁵

Ondanks een motie van kamerlid Middelkoop heeft het kabinet vastgehouden aan het standpunt uit het regeerakkoord om de verlofrechten te bundelen in een zelfstandige wet in plaats van een regeling in het BW en bij of krachtens de Ambtenarenwet.²⁶ De motie Middelkoop pleitte voor het opnemen van waar mogelijk de nieuwe verlofregelingen in het BW, dit met verwijzing naar art. 107 Gw. dat de wetgever voor zoveel mogelijk verplicht om te codificeren in algemene wetboeken.

Redenen die het kabinet geeft voor een zelfstandige wet zijn dat bundeling van de verlofrechten de toegankelijkheid en inzichtelijkheid vergroot. Er ontstaan zo gelijke rechten en plichten voor alle werknemers en werkgevers en waar aan de orde zelfstandigen en uitkeringsgerechtigden. Deze

²³ Stichting Sjakuus: landelijk knooppunt van organisaties die zich richten op het versterken van de positie van uitkeringsgerechtigden en het voorkomen en tegengaan van maatschappelijke uitsluiting.

²⁴ Kamerstukken II, 1998-1999, 26 447, nr. 3.

²⁵ Kamerstukken II, 1999-2000, 27 207, nr. 3 p. 9.

²⁶ Kamerstukken II, 1998-1999, 26 447, nr. 17.

ontwikkeling sluit tevens aan bij de normalisatie van wetgeving voor het overheids personeel. Dit houdt in dat er bij de arbeidsverhoudingen bij de overheid meer gestreefd wordt naar marktconformiteit, tenzij de positie van de overheid als werkgever een afwijking noodzakelijk maakt.²⁷

Verder vindt het kabinet het BW is niet het meest geschikte kader voor zelfstandigen en personen zonder arbeidsovereenkomst. Hiervoor zouden dan weer separate wetten gemaakt moeten worden en dat wordt nu voorkomen. Ten slotte is een zelfstandige Wet arbeid en zorg geschikter voor het indienen van (wetgevings)tranches en het plegen van aanbouwwetgeving. Wel wil het kabinet aan het eind van het wetgevingstraject de waarde van de aspecten van integratie in bestaande wetten bekijken.

In de Wet arbeid en zorg worden bestaande wettelijke verlofregelingen naar deze wet overgeheveld en op elkaar afgestemd en er worden een paar nieuwe verlofregelingen opgenomen. Dit zijn het betaald kortdurend zorgverlof, het verlof en de uitkering bij adoptie, het kraamverlof en de flexibilisering van het ouderschapsverlof. Met deze nieuwe verlofregelingen wil het kabinet met name de mogelijkheden om incidentele zorgtaken als gevolg van bijzondere omstandigheden (zoals de ziekte van een kind) te combineren met arbeid vergroten. Zij vindt de bestaande aanspraken op calamiteitenverlof, vakantie- en ADV-dagen tekort schieten. Deze hebben namelijk in eerste instantie niet de functie om zorgtaken te kunnen verrichten.

Naast deze nieuwe verlofregelingen worden de reeds bestaande verlofregelingen overgeheveld naar de Wet arbeid en zorg. Dit betreft het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof, het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, het politiek verlof en de financiering loopbaanonderbreking.

De Wet arbeid en zorg zal uit verschillende tranches bestaan. De eerste tranche betreft de Wet Aanpassing Arbeidsduur die op 8 februari 2000 door de Eerste kamer aanvaard is. De tweede tranche omvat de regeling voor zwangerschaps-, bevallings-, en adoptieverlof. De derde tranche bestaat uit de aanvulling op het calamiteitenverlof, het kortdurend zorgverlof en het kraamverlof. In deze tranche worden ook bestaande verlofregelingen overgeheveld, zoals het ouderschapsverlof, de Wet financiering loopbaanonderbreking en politiek verlof. Ook wordt het mogelijk gemaakt om het ouderschapsverlof te splitsen.

De tweede en derde tranche zullen worden samengevoegd. De eerste tranche, de Wet aanpassing Arbeidsduur, zal nog niet gelijk worden opgenomen in de Wet arbeid en zorg. Een nadere evaluatie hiervan wordt eerst afgewacht. In een later stadium zal er ook een recht op langdurig zorgverlof worden opgenomen.

²⁷ Sprengers, L.C.J., 'De WOR bij de overheid. Op weg naar één arbeidsrecht voor ambtenaren en werknemers', (diss. UvA), Deventer: Kluwer 1998.

3 BESPREKING VAN DE WET ARBEID EN ZORG

In dit hoofdstuk wordt de Wet arbeid en zorg inhoudelijk besproken. In paragraaf 3.1 wordt het ouderschapsverlof besproken, in paragraaf 3.2 het kortdurend zorgverlof. Per recht wordt aangegeven hoe groot de ruimte is om van deze regelingen af te wijken. Dit is noodzakelijk voor het onderzoek in het volgende hoofdstuk, wanneer wordt onderzocht hoe sociale partners met deze verlofregelingen omgaan, en in hoe verre zij van de geboden ruimte om van de Wet arbeid en zorg af te wijken daadwerkelijk gebruik maken.

3.1 OUDERSCHAPSVERLOF

Op 1 januari 1991 is de Wet op het ouderschapsverlof van kracht geworden.²⁸ Deze wet was toepasbaar op werknemers en ambtenaren. Ouders met een kind jonger dan vier jaar konden voor een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden verlof opnemen, waarbij men tenminste 20 uur moest blijven werken. In 1997 is deze regeling gewijzigd om te zorgen voor meer flexibiliteit. Ook werknemers die minder dan 20 uur per week werken hebben recht op ouderschapsverlof. De maximale leeftijd van het kind waarbij ouders recht hebben op verlof is verruimd naar acht jaar. De maximale verlofomvang is de arbeidsduur per week gerekend over een periode van 13 weken. Gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden kan verlof worden opgenomen, voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. Het verlof kan voor een langere of kortere periode gelden doordat de werknemer kan verzoeken aan de werkgever om meer of minder uren per week verlof op te nemen.²⁹

Het onbetaald ouderschapsverlof was tot 1 december 2001 geregeld in het art. 7:644 BW. De regeling is gewijzigd en uitgebreid. De belangrijkste wijziging is dat het verlof kan worden gesplitst in drie delen. Dit draagt er volgens het kabinet aan bij dat het verlof kan worden opgenomen op de momenten dat de behoefte aan ouderschapsverlof in verband met zorgtaken het grootst is, zoals in lange schoolvakanties.³⁰ De belangrijkste uitbreiding is dat de regels omtrent ouderschapsverlof nu ook van toepassing zijn op ambtenaren. Zij ontleenden dit recht eerst aan hun eigen rechtspositieregelingen. Deze blijven nog wel van belang voor zover zij op grond daarvan recht hebben op een financiële vergoeding, aangezien de Wa&z dit niet biedt.³¹

²⁸ Stb. 1990, 562, laatstelijk gewijzigd Stb. 1997, 266.

²⁹ Kamerstukken 1999-2000, 27 207, nr. 3.

³⁰ Kamerstukken 1999-2000, 27 207, nr. 3, p. 11.

³¹ Wolff, D.J.B. de, *Wet arbeid en zorg*, Deventer: Kluwer, 1998, p. 49.

Wie heeft er recht op ouderschapsverlof?

Ten eerste geldt het recht op ouderschapsverlof voor de werknemer die als ouder in een familierechtelijke betrekking staat tot een kind, art. 6:1 lid 1 Wa&z. Het is niet van belang dat degene die het ouderlijk gezag uitoefent op hetzelfde adres woont.³²

Uit het tweede lid van art. 6:1 Wa&z volgt dat het recht op ouderschapsverlof ook toekomt aan de werknemer die op hetzelfde adres woont als het kind. Dit moet blijken uit de gemeentelijke basisadministratie. De werknemer moet de verzorging en opvoeding van het kind duurzaam op zich hebben genomen.³³

Een verdere eis is dat de werknemer minstens een jaar in dienst moet zijn voordat hij een beroep kan doen op dit verlof, art. 6:3 lid 1. Voor de berekening hiervan worden perioden waarin arbeid is verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 3 maanden, samengeteld. Als een werknemer in dat jaar voor verschillende werkgevers heeft gewerkt bestaat er toch recht op verlof als de werkzaamheden bij de verschillende werkgevers hetzelfde zijn of met elkaar zijn te vergelijken, art. 6:3 lid 2.

Uit art. 6:3 lid 3 volgt dat ook als de werknemer bijvoorbeeld als gevolg van detachering in het buitenland werkt, hij recht heeft op ouderschapsverlof. Dit recht is wel geclausuleerd, als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet kan het verlof geweigerd worden.

Het ouderschapsverlof kan alleen worden opgenomen voor een kind dat jonger is dan 8 jaar, art. 6:4 Wa&z. Als de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in een familierechtelijke betrekking komt te staan heeft de werknemer recht op ouderschapsverlof voor ieder van die kinderen, art. 6:1 lid 1. Dit geldt ook voor werknemers die met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan een kind op zich hebben genomen. In alle andere gevallen waarin een werknemer de opvoeding en verzorging van een kind als eigen kind op zich heeft genomen geldt slechts verlof voor een kind, 6:1 lid 2 Wa&z. Duidelijker gezegd: ingeval van een geboorte van een meerling of bij adoptie van meerdere kinderen tegelijk bestaat een recht op ouderschapsverlof voor ieder van die kinderen, in alle andere situaties bestaat slechts recht op een keer verlof. Een voorbeeld hiervan is het opnemen van pleegkinderen of als de werknemer gaat samenwonen of trouwen met een partner die kinderen heeft.

Melding

De werknemer moet het opnemen van het verlof ten minste twee maanden voor ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever melden. Hij dient de periode, het aantal uren verlof per week of ander tijdvak en de spreiding van deze uren te vermelden, art. 6:5 lid 1. Uit lid 2 volgt dat de tijdstippen van de ingang en het einde van het verlof afhankelijk kunnen worden gesteld van de

³² Dit levert de volgende mogelijkheden op: de moeder van het kind, de vader van het kind dat tijdens het huwelijk is geboren, de man die het kind heeft erkend, de adoptiefouder.

datum van bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging, bijvoorbeeld in geval van een adoptie- of pleegkind.

De werkgever mag het verzoek niet weigeren. Door het schriftelijk indienen van het verlof bestaat er dus van rechtswege een recht op ouderschapsverlof. Wel kan de werkgever tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof na overleg met de werknemer de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, art. 6:5 lid 3.

Als de werknemer bij de melding de periode van 2 maanden niet in acht heeft genomen heeft hij geen recht op ouderschapsverlof met een ingangsdatum binnen de 2 maanden.³⁴

De werknemer kan de melding alleen intrekken als de intrekking eerder of gelijktijdig met de melding de werkgever bereikt, art. 3:37. Daarna is hij aan de melding gebonden en kan de melding alleen met toestemming van de werkgever weer worden ingetrokken.

De werkgever is wel verplicht om aan het verzoek om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten gevolg te geven op grond van onvoorziene omstandigheden, art. 6:6 lid 1. Hierbij kan worden gedacht aan een echtscheiding, plotseling opgekomen arbeidsongeschiktheid of werkloosheid van de partner.³⁵

Het verzoek kan alleen geweigerd worden op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Volgens de regering is er sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en de inzet van het overige personeel kan worden opgevangen en hierdoor ernstige consequenties ontstaan. Roostertechnische problemen zijn niet voldoende. De werkgever moet in ieder geval motiveren wat de zwaarwegende belangen zijn waarom hij het verzoek om verlof niet kan toekennen. Deze motivering hoeft niet persé schriftelijk te zijn.³⁶

De regering deelde verder mee dat het niet de bedoeling was om vast te leggen in CAO of bedrijfsregelingen wat moest worden verstaan onder een zwaarwegend belang, omdat dit een belangenafweging tussen werkgever en werknemer is die in ieder individueel geval weer verschilt.³⁷

Indien het verzoek wel kan worden ingewilligd hoeft dit niet eerder te gebeuren dan 4 weken nadat het verzoek is gedaan, art. 6:6 lid 2. Het resterende verlof vervalt dan.

Indien gebruik is gemaakt van het splitsen van het verlof in maximaal 3 perioden dan gelden de bepalingen ten aanzien van elk van deze perioden, art. 6:6 lid 3.

³³ Voorbeelden: de pleeg/ en stiefouders, de ongehuwde vader die zijn kind niet heeft erkend, de nieuwe partner van een gescheiden ouder, de ouders van de moeder van het kind als zij nog bij haar ouders inwoont.

³⁴ Drongelen, H. van en R. Verkoren, *Vormen van Verlof. Een overzicht van verlofregelingen inclusief de Wet arbeid en zorg*, Deventer: Kluwer, 2002, p. 51.

³⁵ Drongelen, H. van en R. Verkoren, *Vormen van Verlof. Een overzicht van verlofregelingen inclusief de Wet arbeid en zorg*, Deventer: Kluwer, 2002, p. 51.

³⁶ Kamerstukken II, 2000-2001, 27 207, nr. 5, p. 70.

³⁷ Id, p. 71.

Omvang, duur en invulling van het verlof

Het aantal uren dat een werknemer recht heeft op verlof bedraagt dertien maal de arbeidsduur per week, art. 6:2 lid 1 Wa&z. Werkt iemand 36 uur per week, dan heeft hij dus recht op $36 \times 13 = 468$ uur ouderschapsverlof. Er is geen minimum gesteld aan de arbeidsduur.

Het uitgangspunt van de verlofregeling is dat niet meer dan de helft van de arbeidsduur per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden, art. 6:2 lid 2,3. Dit standaard ouderschapsverlof kan de werkgever niet weigeren. In lid 4 is de mogelijkheid opgenomen om het verlof flexibeler in te delen. De werknemer kan de werkgever verzoeken om verlof op te nemen voor een langere periode dan zes maanden, het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of meer uren verlof per week op te nemen dan de helft van de arbeidsduur per week. Dit verzoek kan de werkgever afwijzen als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Als het verlof in meerdere periodes is opgedeeld en bij beëindiging van de arbeidsverhouding het verlof nog niet volledig is genoten heeft de werkgever bij het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst tegenover zijn nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof, art. 6:2 lid 6. Wel moeten opnieuw de bepalingen omtrent het ouderschapsverlof in acht worden genomen, dit betekent dat opnieuw aan alle eisen, zoals het minstens een jaar in dienst zijn bij de werkgever, moet worden voldaan voordat het resterende verlof kan worden opgenomen.

Onbetaald verlof

Het ouderschapsverlof geeft recht op verlof zonder behoud van loon, art. 6:1 lid 1 Wa&z.³⁸ Dit kan ook van belang zijn voor andere arbeidsvoorwaarden, zoals de aanspraak op vakantie. Omdat het bij ouderschapsverlof om onbetaald verlof gaat bouwt men over deze periode geen vakantieaanspraken op. Het regelen van betaald verlof wordt dus aan de sociale partners overgelaten.

Het ouderschapsverlof kan niet met vakantiedagen worden gecompenseerd volgens art. 6:7 Wa&z.

Afwijking bij CAO

Bij CAO of individuele arbeidsovereenkomst mag altijd ten voordele van de werknemer worden afgeweken van de wettelijke regels omtrent ouderschapsverlof. Art. 6:9 bepaalt dat de artikelen omtrent ouderschapsverlof van dwingende aard zijn. Er kan alleen van worden afgeweken ten nadele van de werknemer volgens art. 6:8. Daarin is bepaald dat alleen bij CAO van de volgende regels mag worden afgeweken:

- De leeftijd van het kind, art. 6:4
- De duur van het dienstverband, art. 6:3 lid 1
- Het ouderschapsverlof in het buitenland, art. 6:1 lid 3

³⁸ Om toch tot betaald ouderschapsverlof te komen kan men gebruik maken van de fiscale stimuleringsregeling of de financiering loopbaanonderbreking. Ambtenaren hebben op grond van het ARAR recht op beloning bij ouderschapsverlof.

- Het tijdstip van het melden van verlof, art. 6:5 lid 1
- De tijdstippen van ingang en einde van het verlof, art. 6:5 lid 2, 6:6 lid 2
- De splitsing van het verlof, art. 6:2 lid 4 b
- Het verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen in verband met onvoorziene omstandigheden 6:6 lid 1

3.2 KORTDUREND ZORGVERLOF

Het kortdurend zorgverlof is een nieuwe verlofregeling, opgenomen in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg. Het gaat hier om een (deels) betaalde verlofvorm van maximaal 10 dagen om bij ziekte van de partner, kind of eigen ouder de noodzakelijke zorg te kunnen verlenen.

Wanneer bestaat er recht op kortdurend zorgverlof?

De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een naaste, art. 5:1 lid 1. Onder het begrip naaste vallen volgens lid 2 de partner, het kind of de ouder.

Er moet sprake zijn van noodzakelijke verzorging in verband met ziekte. De verzorging zelf moet noodzakelijk zijn, maar de noodzaak slaat ook op het gegeven dat het persé de werknemer zelf is die deze verzorging moet verlenen. Als iemand anders de verzorging op zich kan nemen dan is er dus geen sprake van noodzaak.³⁹ De noodzakelijke verzorging moet het gevolg van ziekte zijn. Het verlof wordt niet verleend als bijv. de vaste oppas verhinderd is en men daarom voor zijn kind moet zorgen.

Duur van het verlof

Uit artikel 5:2 Wa&z volgt dat in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden het verlof hoogstens 2 maal de arbeidsduur per week bedraagt. Er is dus voor gekozen om naar rato van de omvang van het dienstverband verlof op te kunnen nemen. Voltijdwerkers, die 40 uur in de week werken, hebben dus recht op maximaal 10 dagen kortdurend zorgverlof, deeltijdwerkers die bijv. 24 uur per week werken hebben recht op 6 dagen verlof. De kamerleden Bussemaker en Schimmel hebben nog een amendement ingediend om het recht op verlof uit te breiden voor alleenstaande ouders, omdat zij de verzorging van zieke kinderen over het algemeen niet met hun partner kunnen delen.⁴⁰ De regering heeft het amendement afgewezen omdat dit ervoor zou kunnen zorgen dat de positie van alleenstaande ouders op de arbeidsmarkt ongunstiger zou worden. Ook vonden zij een verlof van tweemaal de arbeidsduur per week voldoende om de urgente zorg van zieke kinderen op te vangen.

³⁹ Drongelen, H. van en R. Verkoren, *Vormen van Verlof. Een overzicht van verlofregelingen inclusief de Wet arbeid en zorg*, Deventer: Kluwer, 2002, p. 51.

⁴⁰ Kamerstukken II, 2000-2001, 27 207, nr. 9.

Belangrijk is dat het tijdvak van 12 maanden van tevoren duidelijk wordt afgesproken tussen werknemer en werkgever om misverstanden te voorkomen. Aan het eind van de periode van 12 maanden vervalt namelijk het recht op het resterende verlof, het is niet mogelijk om niet opgenomen verlofdagen op te sparen en mee te nemen naar het volgende jaar. Ook worden de resterende dagen niet uitbetaald. De wet geeft geen aanwijzing hoe het tijdvak te regelen. Te denken valt aan iedere "verjaardag" van de arbeidsovereenkomst, het kalenderjaar, schooljaar of boekjaar.⁴¹

Meldings- en informatieverplichting

De werknemer moet het opnemen van het verlof vooraf aan de werkgever melden onder opgave van redenen, art. 5:3 Wa&z. Als dit vooraf niet mogelijk is dient hij dit zo spoedig mogelijk te melden bij de werkgever. De melding is niet aan een vorm gebonden, het kan zowel schriftelijk als mondeling.⁴² De werknemer dient de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof aan te geven. Dit kan van belang zijn voor de afweging van een eventueel zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang aan de kant van de werkgever. Het handigst voor de werknemer is dat hij uit de opgave van redenen de noodzakelijke verzorging duidelijk maakt, dus waarom de persoon zorgafhankelijk is en waarom niet iemand anders deze verzorging op zich kan nemen.

De werkgever heeft namelijk het recht om achteraf van de werknemer te verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een zieke, art. 5:5 Wa&z. Dit is dus een controlemechanisme om te zorgen dat er geen misbruik van deze verlofregeling wordt gemaakt. Indien de werknemer er niet in slaagt om bovenstaande aannemelijk te maken dan kan de werkgever als sanctie bijvoorbeeld het loon inhouden over de uren die de werknemer niet gewerkt heeft⁴³.

Weigeringsmogelijkheden van de werkgever

In principe gaat het verlof in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever, art. 5:4 lid 1 Wa&z. Lid 2 bepaalt echter dat het verlof niet aanvangt of eindigt zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting ervan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Dit dient wel direct gemeld te worden, lid 3 bepaalt dat als dit niet direct gebeurt is bij de werknemer de werkgever op een later tijdstip geen beroep meer kan doen op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Het wetsvoorstel bevatte nog wel de mogelijkheid om een eerder toegestaan verlof alsnog te onderbreken op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Van Middelkoop

⁴¹ Wolff, D.J.B. de, Wet arbeid en zorg, Deventer: Kluwer, 1998.

⁴² Drongelen, H. van en R. Verkoren, Vormen van Verlof. Een overzicht van verlofregelingen inclusief de Wet arbeid en zorg, Deventer: Kluwer, 2002, p. 51.

⁴³ Drongelen, H. van en R. Verkoren, Vormen van Verlof. Een overzicht van verlofregelingen inclusief de Wet arbeid en zorg, Deventer: Kluwer, 2002, p. 51.

diende hiertegen echter een amendement in dat inhield dat het verlof alleen kon worden geweigerd direct aan het begin van het verlof.⁴⁴ Dit amendement werd door de Tweede Kamer aanvaard.

Loonvoorschriften

In art. 5:6 Wa&z is bepaald dat voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, de werknemer recht heeft op 70% van zijn loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon. Hieruit volgt dat over het algemeen de werknemer recht heeft op 70% van zijn loon, maar er geldt een minimum- en een maximumgrens. Als het loon meer bedraagt dan het maximum dagloon hoeft voor de berekening van dit percentage alleen het maximum dagloon in aanmerking te worden genomen. Voor het maximum dagloon wordt verwezen naar art. 9 lid 1 van de coördinatiewet Sociale Verzekering. Als de 70% van het loon zou uitkomen op een bedrag lager dan het voor de werknemer geldende minimumloon, dan moet het minimumloon betaald worden. Deze loonbetalingsverplichting is aangesloten bij de systematiek van de loondoorbetaling van ziekte, geregeld in art. 7:629 BW.⁴⁵

Het is natuurlijk mogelijk om bijvoorbeeld bij CAO of individuele arbeidsovereenkomst een bovenwettelijke aanvulling af te spreken.⁴⁶

Wel kan volgens art. 5:7 Wa&z het loon worden verminderd met een geldelijke uitkering op grond van een wettelijke verzekering of een verzekering of fonds waarin deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling. Ook wordt het loon verminderd met de onkosten die worden bespaard door het niet verrichten van de arbeid, art. 5:7 lid 2. Te denken valt hierbij aan reiskosten.

Samenloop met calamiteitenverlof

In art. 5:8 Wa&z wordt de samenloop tussen het kortdurend zorgverlof en het calamiteitenverlof geregeld. Het calamiteitenverlof houdt in dat de werknemer recht heeft op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, een door de wet of overheid opgelegde verplichting die hij niet in zijn vrije tijd kan verrichten of de uitoefening van het actief kiesrecht, art. 4:1 Wa&z. Acute ziekte van bijvoorbeeld een kind valt onder een zeer persoonlijke omstandigheid. Het is dus mogelijk om bij acute ziekte zowel calamiteitenverlof als kortdurend zorgverlof op te nemen. Omdat er voor het calamiteitenverlof geen duidelijke limiet is gesteld zou het gunstiger kunnen zijn voor werknemers om calamiteitenverlof te verkiezen boven kortdurend zorgverlof. Daarom vond de regering een samenloopartikel noodzakelijk. In art. 5:9 is bepaald dat het calamiteitenverlof altijd na een dag eindigt en overgaat in het kortdurend zorgverlof.

⁴⁴ Kamerstukken II, 2000-2001, 27 207, nr. 45.

⁴⁵ Drongelen, H. van en R. Verkoren, *Vormen van Verlof. Een overzicht van verlofregelingen inclusief de Wet arbeid en zorg*, Deventer: Kluwer, 2002, p. 51.

⁴⁶ Wolff, D.J.B. de, *Wet arbeid en zorg*, Deventer: Kluwer, 1998, p. 41.

Compensatie met vakantieaanspraken

Het kortdurend zorgverlof mag niet worden gecompenseerd met vakantieaanspraken, art. 5:9 Wa&z. Dit betekent dat hoeveel vakantiedagen men ook nog heeft staan, deze niet hoeven te worden gebruikt indien de werknemer een gezinslid wegens ziekte moet verzorgen. Deze regeling kan opzij worden gezet bij CAO of door een schriftelijk akkoord tussen werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. In de verzamelwet SZW 2001 is bepaald dat compensatie alleen kan plaatsvinden tot het minimum van 4 maal de wekelijkse arbeidsduur per week⁴⁷ Dit is het minimum aan vakantiedagen waar de werknemer volgens art. 7:635 recht op heeft. Voor zover de werknemer recht houdt op loon tijdens het kortdurend zorgverlof bouwt hij ook vakantieaanspraken op.⁴⁸

Afwijking van het wettelijk recht op zorgverlof

Op grond van art. 5:10 Wa&z kan van alle bepalingen omtrent het kortdurend zorgverlof worden afgeweken bij CAO, bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, en indien er geen CAO van toepassing is of het onderwerp niet nader regelt bij schriftelijke overeenstemming met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. De enige minimumeis is dat bij afwijking de werknemer bij compensatie met vakantieaanspraken recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantieaanspraken, 4 maal de arbeidsduur per week. Dit betekent dus dat het recht op kortdurend zorgverlof volledig weggecontracteerd kan worden. Deze mogelijkheid is in de Wet arbeid en zorg gekomen door een amendement van de kamerleden Örgü (VVD) en Dankers (CDA).⁴⁹ Doel van dit amendement was om maatwerk per branche of bedrijf mogelijk te maken. Afwijking ten voordele van de werknemer bij individuele arbeidsovereenkomst lijkt mij altijd mogelijk. Strikt genomen is dit in strijd met de bepaling 5:10Wa&z, waarin deze mogelijkheid niet genoemd wordt, maar het zal niet de bedoeling geweest zijn van de wetgever om afwijkingen ten gunste van de individuele werknemer uit te sluiten.

⁴⁷ Stb. 2001, 692, ingevoerd per 1 januari 2002.

⁴⁸ Wolff, D.J.B. de, *Wet arbeid en zorg*, Deventer: Kluwer, 1998, p. 46.

⁴⁹ Kamerstukken II, 2000-2001, 27 207, nr. 54.

4 ARBEID EN ZORG IN CAO'S

In dit hoofdstuk wordt gekeken hoe arbeid en zorg is geregeld in CAO's. In paragraaf 4.2 worden de CAO-afspraken over ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof in vier sectoren in 1999 besproken. In paragraaf 4.3 worden de CAO-afspraken over dezelfde onderwerpen in dezelfde sectoren in 2003 onderzocht met behulp van de FNV-CAOdatabank.

4.1 INLEIDING

In het voorgaande hoofdstuk is aangegeven hoeveel ruimte sociale partners hebben om zelf vorm te geven aan kortdurend zorgverlof en ouderschapsverlof. In dit hoofdstuk wordt gekeken hoe ze deze ruimte benutten, en of de situatie vóór en na de inwerkingtreding van de Wa&z verschilt. Er wordt gekeken hoe arbeid en zorg is geregeld in CAO's.

Als nulmeting wordt het rapport van de Arbeidsinspectie gebruikt uit 1999. In dit rapport heeft de arbeidsinspectie onderzoek verricht naar hoe arbeid en zorg in CAO's geregeld is. De bespreking van dit rapport in paragraaf 4.2 beperkt zich tot het ouderschapsverlof en het kortdurend zorgverlof in vier sectoren. De sectoren zijn: landbouw, bouwnijverheid, zakelijke dienstverlening en zorg. Hiervoor is gekozen omdat deze sectoren onderling duidelijk een ander karakter hebben. De landbouw en bouwnijverheid zijn de sectoren waarin meer mannen werken. De zorg is de sector waarin meer vrouwen werken. De zakelijke dienstverlening zit er tussenin. Het verschillende karakter kan ervoor zorgen dat de sociale partners anders met verlofregelingen omgaan. Om toch te proberen een goed beeld te schetsen is daarom gekozen voor deze vier sectoren.

In paragraaf 4.3 worden er resultaten besproken van eigen onderzoek over ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof in CAO's in 2003 in dezelfde vier sectoren. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de FNV-CAOdatabank.

Zie Bijlage I voor de namen, looptijd en bereik van onderzochte CAO's in 1999 en 2003. Bijlage II bevat de bepalingen omtrent ouderschapsverlof in CAO's in 1999 en 2003. Bijlage III bevat de bepalingen omtrent zorgverlof in CAO's in 1999 en 2003.

4.2 ARBEID EN ZORG IN CAO'S IN 1999

In deze paragraaf wordt het rapport van de Arbeidsinspectie uit 1999 besproken. Hiermee wordt een algemene beschrijving gegeven van de ontwikkeling van arbeid en zorg in CAO's tot 1999. Vervolgens wordt er in vier sectoren gekeken naar de regelingen in CAO's in 1999 omtrent ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof.

In 1999 publiceerde de Arbeidsinspectie het rapport “Arbeid en zorg in CAO’s in 1998”. Een jaar later volgde het rapport voor 1999.⁵⁰ De Arbeidsinspectie deed onderzoek in 139 CAO’s in de markt-, zorg-, en overheidssector. Deze CAO’s zijn van toepassing op ruim 4,9 miljoen werknemers, dit is 90% van het totaal aantal werknemers dat onder een CAO valt. Op deze 139 CAO’s zijn de percentages van het rapport gebaseerd.

In 1990 werd er in 27% van de CAO’s een bepaling over ouderschapsverlof aangetroffen. Begin jaren 90 steeg dit percentage tot 53% in 1996. Dit percentage stabiliseerde in de jaren erna en was in 1999 55%. 42% van het totaal aantal werknemers valt onder deze CAO’s.

In bijna de helft van deze CAO’s in 1999 wordt er naar de wet verwezen of zijn de afspraken hetzelfde als in de wet. Dit betekent dat ongeveer eenvierde (de helft van 55%) van de CAO’s afwijkt op een of meerdere punten. Voorbeelden van afwijkende regelingen zijn geheel of gedeeltelijk doorbetaald verlof, een langere verlofperiode, de mogelijkheid tot voltijd verlof en afwijking van de leeftijd van het kind. Bij afwijking van de leeftijd wordt meestal de leeftijdscategorie 0-4 jaar gehanteerd. De wettelijke leeftijdscategorie is 0-8 jaar.

In 1999 bestond het kortdurend zorgverlof nog niet. In hoofdstuk 2 kwam wel naar voren dat er al langere tijd discussie gaande was over of er een zorgverlof moest komen. Het calamiteitenverlof was wel wettelijk geregeld. Voor sommige bepalingen is het daarom moeilijk aan te geven of het calamiteiten- of zorgverlof betreft. In het rapport is daarom een driedeling gemaakt in calamiteitenverlof, zorgverlof en bepalingen die niet duidelijk onder zijn te brengen in ofwel calamiteiten- ofwel zorgverlof. Deze worden niet-eenduidige bepalingen genoemd. Een voorbeeld van zo’n bepaling is: ‘De werkgever kan de werknemer op diens verzoek zonder behoud van loon maximaal 5 dagen per kalenderjaar vrij geven voor calamiteiten- en zorgverlof’.⁵¹

Over de jaren 1997-1999 is er een stijging te zien in het aantal CAO’s met een bepaling omtrent zorgverlof. In 1997 was dit 14%, en dit percentage groeide in 1999 tot 27%.

Aangetroffen afspraken omtrent zorgverlof in CAO’s zijn een bepaalde mate van doorbetaling bij het zorgverlof, vastlegging van de duur van het verlof, of intentionele afspraken dat de werkgever medewerking zal verlenen als de werknemer zorgverlof wenst op te nemen.⁵² In ongeveer de helft van de CAO’s is het zorgverlof in betaalde vorm geregeld.

Het NYFER plaatst een kanttekening bij het genoemde percentage van 27%. Zij vindt dat dit cijfer ten onrechte de indruk wekt dat het zorgverlof op CAO-niveau redelijk geregeld is. Dit komt omdat de arbeidsinspectie een te ruime definitie van zorgverlof hanteert. De arbeidsinspectie rekent ook kortdurend onbetaald verlof tot het zorgverlof. Dit is dan eerder een vorm van onbetaald calamiteitenverlof dan zorgverlof. Bij het NYFER onderzoek valt onder zorgverlof alleen langdurig betaald en onbetaald verlof (langer dan een maand) of betaald verlof zonder vermelding van de duur

⁵⁰ Peters, A. en F. de Jong, *Arbeid en zorg in 1999*, Den Haag: Arbeidsinspectie, 2001.

⁵¹ CAO Hoveniersbedrijf.

speciaal voor zorgtaken. Het NYFER komt uit op een percentage van slechts 7,2% van de CAO's die een bepaling inzake zorgverlof bevat.⁵³

Arbeid en zorg in CAO's in vier sectoren in 1999

Om een beter beeld te krijgen van regelingen in CAO's omtrent ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof heb ik CAO's in vier sectoren nader bekeken.

In de sector landbouw zijn dat zeven CAO's, die in 1999 in totaal voor 108.620 werknemers gelden. Het betreft de CAO's:

- Bloembollenbedrijf,
- Boomkwekerij,
- Hoveniersbedrijf,
- Landbouw,
- Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen,
- Rundveeverbetering en de Varkens K.I. in Nederland
- Glastuinbouw.

Het onderzoek in de bouwnijverheid beslaat zes CAO's, die in 1999 in totaal voor 315.370 werknemers gelden. Het betreft de CAO's:

- Bouwbedrijf,
- Bouwbedrijf UTA-personeel,
- Elektrotechnisch bedrijf,
- Loodgieters, -fitters- en c.v.bedrijven,
- Schilders- afwerkings- en glaszettersbedrijf,
- Stukadoors- afbouw- en terrazzobedrijf.

In de zakelijke dienstverlening heb ik gekeken naar twaalf CAO's, die in 1999 in totaal voor 746.010 werknemers gelden. Het betreft de CAO's:

- Arbeidsvoorzieningenorganisatie,
- Architectenbureau's,
- Bankbedrijf,
- Beveiligingsorganisaties,
- Schoonmaak-en glazenwassersbedrijf,
- SNS Reaal Groep,
- Uitzendkrachten ABU,
- Uitzendkrachten NBBU,
- Uitzendkrachten; vaste medewerkers,

⁵² CAO beroepsgoederenvervoer over de weg

- Verzekeringsbedrijf binnendienst,
- Verzekeringsbedrijf buitendienst,
- Woningcorporaties.

De sector zorg bestaat uit acht CAO's, die in 1999 in totaal voor 652.850 werknemers gelden. Het betreft de CAO's:

- Academische Ziekenhuizen,
- Gehandicaptenzorg,
- Geestelijke gezondheidszorg,
- Jeugdhulpverlening,
- Thuiszorg,
- Verpleeg- en verzorgingstehuizen,
- Welzijn,
- Ziekenhuizen.

In totaal beslaat dit onderzoek 33 CAO's met een bereik van ruim 1,8 miljoen werknemers. Per sector bespreek ik hoe ouderschapsverlof en zorgverlof in de betreffende CAO's geregeld is.

Ouderschapsverlof

De bepalingen in CAO's in 1999 omtrent ouderschapsverlof in de sectoren landbouw, bouwnijverheid, zakelijke dienstverlening en zorg leveren het volgende beeld op.

In de landbouw wordt in vier van de zeven CAO's afgeweken van de leeftijd van het kind en wordt de leeftijdscategorie 0-4 jaar gehanteerd. Eén CAO geeft recht op doorbetaald verlof. In de bouwnijverheid (zes CAO's) bevatten vijf CAO's geen bepaling omtrent ouderschapsverlof. Dit betekent dat de wettelijke bepaling van toepassing is. De zakelijke dienstverlening geeft een wat gevarieerder beeld. Twee van de in totaal twaalf CAO's geven recht op betaald ouderschapsverlof. De overige CAO's bevatten of geen bepaling, of verklaren de wet van toepassing, wat materieel gezien op hetzelfde neerkomt. De CAO's in de zorg bevatten allemaal bovenwettelijke bepalingen, bepalingen die recht geven op meer dan in de wet is vastgelegd. Twee CAO's geven recht op betaald verlof, de rest van de CAO's geeft recht op doorbetaling van de pensioenpremie door de werkgever.

Het beeld dat hieruit voortvloeit voor 1999 is de volgende.

- De landbouw is de enige sector waarin negatief van de wettelijke bepalingen wordt afgeweken.
- In de bouw wordt het ouderschapsverlof niet genoemd in CAO's. Dit komt erop neer dat de wettelijke regeling van toepassing is.

⁵³ Koopmans, I. en M.M.J. Stavenuiter, *Meer werken, minder zorgen. Arbeid en Zorg in wetgeving en CAO's*, Breukelen: NYFER 1999

- De zakelijke dienstverlening heeft van de twaalf CAO's slechts twee CAO's met recht op betaald verlof, in de rest van de gevallen is de wet van toepassing.

De zorg is de enige sector waarin op volle breedte aandacht wordt besteed aan ouderschapsverlof. Dit vertaalt zich in bovenwettelijke regelingen als doorbetaling van het salaris of de pensioenpremie door de werkgever.

Zorgverlof

In 1999 was het zorgverlof nog niet wettelijk geregeld en lag de verantwoordelijkheid hiervoor bij de sociale partners. Hoe was de situatie omtrent zorgverlof in 1999 in deze sectoren?

- Alle CAO's (zeven) in de landbouw bevatten niet-eenduidige bepalingen.
- In de bouwnijverheid bevat maar één van de zes CAO's een bepaling omtrent zorgverlof. De rest van de CAO's bevatten noch een bepaling omtrent zorgverlof, noch een niet-eenduidige bepaling.
- In de sector zakelijke dienstverlening bevatten drie van de twaalf CAO's bepalingen omtrent zorgverlof. De helft van de CAO's bevat geen bepaling, de rest van de CAO's niet-eenduidige bepalingen.
- In de sector Zorg bevatten vijf van de zeven CAO's bepalingen omtrent zorgverlof.

Nadere beschouwing van de bepalingen omtrent zorgverlof leert het volgende. Twee CAO's in de zorg geven recht op maximaal drie maanden betaald verlof.⁵⁴ Twee CAO's geven recht op betaald verlof zonder dat de duur daarvan vaststaat. Deze wordt bepaald door de werkgever.⁵⁵ Twee CAO's in de zakelijke dienstverlening geven recht op maximaal zes maanden onbetaald verlof.⁵⁶

Uit het bovenstaande kan worden geconcludeerd dat in 1999 in de landbouw en bouwnijverheid weinig tot geen aandacht werd besteed aan zorgverlof, in de zakelijke dienstverlening in een paar CAO's en in de zorg in het overgrote deel van de CAO's. Dit beeld komt overeen met het beeld van ouderschapsverlof in 1999 in de vier sectoren.

4.3 ARBEID EN ZORG IN CAO'S IN 2003

In deze paragraaf worden de bepalingen omtrent arbeid en zorg in CAO's in 2003, na de inwerkingtreding van de Wa&z, besproken. Dezelfde CAO's in de vier sectoren zijn weer nader bekeken op bepalingen omtrent ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof.

Ouderschapsverlof

In de landbouw bevat maar één van de zeven CAO's een bovenwettelijke bepaling. De CAO Hoveniersbedrijf geeft recht op verlof voor de volledige arbeidstijd. Verder is bij alle CAO's de wet van toepassing, meestal doordat er geen bepaling omtrent ouderschapsverlof instaat. De CAO

⁵⁴ CAO Gehandicaptenzorg en CAO Ziekenhuizen.

⁵⁵ CAO Verpleeg-en verzorgingstehuizen, CAO thuiszorg.

⁵⁶ CAO Verzekeringsbedrijf binnendienst, buitendienst

Rundveeverbetering en de Varkens K.I. in Nederland verklaart art. 7:644 van toepassing, ondanks dat deze wettelijke bepaling inmiddels is vervangen door de Wa&z.

In de sector bouwnijverheid bevatten vijf CAO's geen bepaling omtrent ouderschapsverlof. De CAO Stukadoors- afbouw en Terrazzobedrijf bevat een negatieve afwijking van de Wa&z, door de maximale leeftijd van het kind op vier jaar te stellen.

In de sector zakelijke dienstverlening is in de helft van de gevallen de Wa&z van toepassing. In de meeste gevallen komt dit doordat er geen bepaling omtrent ouderschapsverlof is opgenomen. Twee van de twaalf CAO's, de CAO van het Bankbedrijf en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, geven recht op (gedeeltelijk) betaald verlof. In vier CAO's betaalt de werkgever de pensioenpremie door. De CAO van het verzekeringsbedrijf buitendienst geeft recht op vier weken langer verlof. Van de dertien CAO's bevatten in totaal vijf CAO's bovenwettelijke bepalingen. In geen van de CAO's wordt negatief van de Wa&z afgeweken.

In de sector zorg wordt ook niet negatief van de Wa&z afgeweken. Bijna alle CAO's bevatten verder bovenwettelijke bepalingen. In de meeste gevallen wordt de pensioenpremie door de werkgever doorbetaald. In twee van de acht CAO's wordt tijdens het eerste levensjaar van het kind het salaris gedeeltelijk doorbetaald. Bij de CAO van de Geestelijke Gezondheidszorg is de verlofperiode twee keer zo lang.

In totaal is er dus maar één CAO die negatief afwijkt van de Wa&z. De sectoren landbouw en bouwnijverheid besteden verder niet of nauwelijks aandacht aan ouderschapsverlof. De zakelijke dienstverlening vertoont meer CAO's met een bovenwettelijke regeling. In de sector zorg bevatten bijna alle CAO's bovenwettelijke bepalingen.

Kortdurend zorgverlof

Slechts één van de zeven CAO's (CAO Hoveniersbedrijf) in de landbouw is conform de Wa&z. De rest van de CAO's wijken allemaal in negatieve zin af van de Wa&z. De CAO landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen geeft recht op drie dagen verlof voor zorgtaken zonder doorbetaling van loon. De overige CAO's geven alleen recht op een vorm van langdurig zorgverlof: palliatief verlof. Dit houdt in dat de werknemer alleen recht heeft op zorgverlof voor de verzorging van een ernstig/terminaal zieke. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald waaruit dit verlof zal bestaan.

In de sector bouwnijverheid bepalen twee van de zes CAO's dat de Wa&z van toepassing is. Een CAO bevat een bovenwettelijke bepaling. De CAO Stukadoors-afbouw en terrazzobedrijf betaalt drie van de tien dagen 100% salaris. De CAO Bouwbedrijf UTA-personeel geeft alleen recht op palliatief verlof, en twee CAO's bevatten de mogelijkheid om voor zorgverlof te sparen via een tijdspaarfonds.

In de sector zakelijke dienstverlening is in de meeste gevallen de Wa&z van toepassing, of omdat de CAO hiernaar verwijst, of omdat er geen bepaling in de CAO staat omtrent kortdurend zorgverlof.

Drie CAO's bevatten bovenwettelijke bepalingen omtrent de doorbetaling van het salaris. Het salaris wordt voor een bepaald aantal dagen, of voor de gehele verlofperiode, 100% doorbetaald. Een CAO geeft recht op palliatief verlof.

In de sector zorg bevat een CAO een negatieve afwijking. De CAO van de thuiszorg bepaalt dat de werkgever verlof toekent voor een beperkte, door hem vast te stellen tijdsduur. De CAO Academische Ziekenhuizen geeft recht op vijftien dagen zorgverlof, in de CAO Geestelijke Gezondheidszorg wordt het verlof volledig doorbetaald. De CAO's Jeugdhulpverlening en Welzijnswerk geven recht op maar liefst 13 maal de arbeidsduur per week, met respectievelijk 40% en 50% doorbetaling van het salaris. De CAO's Gehandicaptenzorg en Verpleeg- en verzorgingstehuizen geven recht op 3 maanden betaald verlof bij ernstige ziekte.

Uit het bovenstaande volgt dat in de landbouw in zes van de zeven CAO's negatief van de Wa&z wordt afgeweken. De bouwnijverheid (zes CAO's) is verdeeld. Twee CAO's verklaren de Wa&z van toepassing, drie CAO's wijken in negatieve mate af en één CAO bevat een bovenwettelijke bepaling. In de zakelijke dienstverlening is voor het overgrote deel de Wa&z van toepassing, drie van de dertien CAO's bevatten bovenwettelijke bepalingen. In de zorg bevatten zes CAO's bovenwettelijke bepalingen en wijkt er één in negatieve zin af van de Wa&z.

5 CONCLUSIE

In het vorige hoofdstuk is de laatste centrale vraag beantwoord. Er is gekeken naar verlofregelingen in CAO's in 1999, voor de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg, en naar de situatie in CAO's in 2003, na de inwerkingtreding van de Wa&z. Er is gekeken hoe de sociale partners op de Wet arbeid en zorg hebben gereageerd. Volgen ze het nieuwe wettelijke regime, maken ze van de ruimte gebruik om voor zover mogelijk de verlofrechten weer weg te contracteren of vormt de Wet arbeid en zorg een springplank, die ervoor zorgt dat de sociale partners zich actiever opstellen op het gebied van arbeid en zorg?

In hoofdstuk 3 hebben we gezien van welke onderdelen sociale partners van de wettelijke regeling omtrent ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof kunnen afwijken. Bij het ouderschapsverlof kan worden afgeweken van de leeftijd van het kind (in de wet 0-8 jaar), de duur van het dienstverband voordat men recht heeft op ouderschapsverlof (wettelijk na een jaar), het ouderschapsverlof in het buitenland, het tijdstip van het melden, de ingang en einde van het verlof, de splitsing van het verlof en het verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen in verband met onvoorziene omstandigheden. Van het recht op kortdurend zorgverlof kan volledig worden afgeweken. De enige minimumeis is dat de werknemer recht houdt op zijn wettelijk minimum aan vakantieaanspraken, 4 maal de arbeidsduur per week.

Uit het CAO-onderzoek kan worden geconcludeerd dat de sociale partners maar van een aantal bepalingen ten nadele van de werknemer afwijken. Bij het ouderschapsverlof is dat alleen de leeftijd van het kind. Vaak wordt de leeftijdscategorie 0-4 jaar gehanteerd. Het nieuwe aspect van het ouderschapsverlof, namelijk het zorgen voor meer flexibiliteit door de mogelijkheid tot opname van het verlof in drie delen, wordt zonder slag of stoot geaccepteerd door de sociale partners. In geen van de onderzochte CAO's is van deze nieuwe regeling afgeweken.

Bij het kortdurend zorgverlof wordt van meerdere bepalingen afgeweken. Negatieve afwijking is aangetroffen voor de duur van het verlof (minder dan tien dagen), de doorbetaling (minder dan 70% of helemaal niet), en de mogelijkheid voor wie zorgverlof op te mogen nemen (bijv. alleen voor een ernstig/terminaal zieke). Aan afwijking van andere bepalingen is blijkbaar geen behoefte.

Afwijking van het wettelijke regime in positieve zin heeft meestal betrekking op de duur of doorbetaling van het verlof. Aangetroffen bovenwettelijke bepalingen bij het ouderschapsverlof zijn het recht op een zekere mate van doorbetaling, doorbetaling van de pensioenpremie door de werkgever en een langere verlofperiode. Bij het kortdurend zorgverlof hebben de bovenwettelijke bepalingen ook betrekking op de mate van doorbetaling en de duur van het verlof. In de meeste gevallen wordt de betaling voor de gehele of een gedeelte van de tien dagen opgerekt naar 100%. Een aantal CAO's geeft recht op een langere verlofperiode.

De sociale partners gaan in de vier sectoren verschillend met de verlofregelingen om. Het volgende beeld kwam uit het CAO-onderzoek naar voren.

De landbouw was in 1999 de enige sector waarin in negatieve mate van het ouderschapsverlof werd afgeweken. In 2003 werd het ouderschapsverlof in het overgrote deel niet genoemd in CAO's. In 1999 bevatten geen van de CAO's bepalingen omtrent zorgverlof, terwijl in 2003 alle CAO's, op een na, in negatieve zin van de Wa&z afwijken. In de meeste gevallen wordt het kortdurend zorgverlof beperkt tot palliatief verlof, verlof voor een ernstig/terminaal zieke. De landbouw is dus duidelijk een sector waarin de sociale partners niet om de verlofregelingen staan te springen en waar van de mogelijkheid gebruik wordt gemaakt om de verlofrechten weer in te perken.

In de bouw wordt in 1999 nauwelijks aandacht besteed aan ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. Op een CAO na bevatten de CAO's hierover geen bepalingen. In 2003 is de situatie voor het ouderschapsverlof praktisch hetzelfde. Een CAO wijkt in negatieve mate af, de overige vijf CAO's bevatten geen bepaling hieromtrent. Met het kortdurend zorgverlof wordt door de sociale partners verschillend omgegaan. De helft van de CAO's wijkt in negatieve zin af van het wettelijke regime, twee van de zes CAO's verklaren de wet van toepassing en een CAO bevat een bovenwettelijke bepaling, omtrent de doorbetaling van het salaris. Hieruit kan worden geconcludeerd dat het ouderschapsverlof nauwelijks punt van aandacht is voor de sociale partners, en dat de invoering van het kortdurend zorgverlof voornamelijk heeft geleid tot afwijking in negatieve zin. De sociale partners hebben door de invoering van de Wet arbeid en zorg geen extra impuls gekregen om meer te gaan regelen.

De zakelijke dienstverlening is een verdeelde sector. In 1999 bevatten twee van de twaalf CAO's een bovenwettelijk recht op ouderschapsverlof, namelijk doorbetaling van het salaris. De rest van de CAO's bevatte ofwel geen bepaling, ofwel verklaarden de wet van toepassing, wat materieel gezien hetzelfde oplevert. Drie van de twaalf CAO's bevatten in 1999 een bepaling omtrent zorgverlof. In 2003 levert het beeld omtrent ouderschapsverlof een verbetering op. Inmiddels bevatten vijf CAO's een bovenwettelijke bepaling, welke betrekking heeft op de doorbetaling van het salaris of de pensioenpremie door de werkgever, of de duur van het verlof. In 2003 is in de meeste gevallen, in acht van de twaalf CAO's, het wettelijke regime omtrent kortdurend zorgverlof van toepassing. Drie CAO's bevatten bovenwettelijke bepalingen omtrent de doorbetaling van het salaris. Een CAO geeft recht op palliatief verlof. In de zakelijke dienstverlening hebben de sociale partners vóór en na de inwerkingtreding van de Wa&z niet veel behoefte om negatief van de wet af te wijken. In de meeste gevallen is gewoon de wettelijke regeling van toepassing. Sommige CAO's bieden iets extra, maar meestal geven de sociale partners niet bijzonder veel aandacht aan verlofregelingen en nemen zij genoegen met het wettelijke regime.

De zorg is de sector met het meest positieve beeld. In 1999 bevatten alle CAO's bovenwettelijke bepalingen omtrent ouderschapsverlof. Twee van de acht CAO's geven recht op betaald verlof, en alle CAO's geven verder recht op doorbetaling van de pensioenpremie door de werkgever. Ook aan zorgverlof werd er ruim aandacht besteed. Vijf van de acht CAO's bevatten al bepalingen

hieromtrent. De positieve situatie zet zich voort in 2003. Op een CAO na bevatten alle CAO's een bovenwettelijke bepaling omtrent ouderschapsverlof. Dit varieert van gedeeltelijke doorbetaling van het salaris of de pensioenpremie tot de duur van het verlof. De positieve aandacht die al werd besteed aan zorgverlof zonder dat hieromtrent nog iets wettelijk geregeld was, vertaalt zich nu in veel bovenwettelijke bepalingen. Zes van de acht CAO's bevatten bovenwettelijke bepalingen. Er wordt recht gegeven op een langere periode verlof of gehele doorbetaling van het salaris. De sociale partners zijn dus actief bezig met het thema arbeid en zorg.

Uit het bovenstaande kan het volgende worden geconcludeerd. Hoe de sociale partners met verlofregelingen omgaan vóór en na de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg verschilt niet veel. In de landbouw werd voor de inwerkingtreding geen aandacht besteed aan zorgverlof en ouderschapsverlof. Ook in 2003 zitten de sociale partners duidelijk niet op deze verlofregelingen te wachten. Dit uit zich in negatieve afwijking van het nieuw ingevoerde kortdurend zorgverlof in de meeste CAO's en het nog steeds ontbreken van bepalingen omtrent ouderschapsverlof. De situatie in de bouw is praktisch hetzelfde. In 1999 werd er nauwelijks aandacht besteed aan de onderzochte verlofregelingen, in 2003 nog steeds niet. Ook hier wordt van het kortdurend zorgverlof negatief afgeweken. In de sector zakelijke dienstverlening is een lichte stijging te zien in het aantal bovenwettelijke regelingen omtrent ouderschapsverlof. Of dit toe te schrijven is aan de invoering van de Wet arbeid en zorg is maar zeer de vraag, aangezien deze verlofregeling daarvoor ook al tien jaar bestond. Het algemene beeld is dat de sociale partners in de zakelijke dienstverlening tevreden zijn met de bestaande wettelijke regelingen, niet veel de behoefte hebben om daar negatief van af te wijken, maar ook niet de urgentie voelen om wat extra's te regelen op dit gebied. De sector zorg is eigenlijk de enige sector waar vóór en na de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg duidelijk positieve aandacht wordt besteed aan de verlofregelingen. Maar ook hier geldt weer: de extra aandacht bestond al voor de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg.

Het driekwart dwingend recht in de Wet arbeid en zorg geeft de sociale partners de ruimte om op hun eigen manier met verlofregelingen om te gaan. Uit het bovenstaande blijkt dat in de vier onderzochte sectoren de sociale partners niet aarzelen om van deze mogelijkheid gebruik te maken. Het positieve aspect van het driekwart dwingend recht is dat de regelgeving kan worden toegesneden op de specifieke karakters van de verschillende sectoren en dat er zo ruimte is voor maatwerk. Een gevaar hiervan kan wel zijn dat bedrijfsbelangen kunnen gaan prevaleren. Verder werkt het driekwart dwingend recht ongelijkheid in verlofrechten voor werknemers in verschillende sectoren in de hand.

Uit het oogpunt van de emancipatoire doelstellingen waar de Wet arbeid en zorg uit voortvloeit is het jammer dat uit de resultaten van het onderzoek een duidelijke scheiding is te zien tussen de sectoren waarin veel mannen werken, de landbouw en de bouwnijverheid, en de sector waarin veel vrouwen werken, de zorg. In de "mannen" sectoren wordt geen aandacht besteed aan

verlofregelingen in CAO's, in de "vrouwen" sector juist wel. Eerder genoemde doelstellingen als "de doorbreking van beeldvorming in termen van mannelijkheid en vrouwelijkheid, en "vrouwen moeten doordringen in mannen beroepen" worden hierdoor belemmerd, terwijl de sociale partners nu juist door hun grote invloed via CAO's hier een leidende rol in zouden kunnen vervullen.

BIJLAGE I LOOPTIJD EN BEREIK VAN ONDERZOCHE CAO'S IN 1999 EN 2003

CAO's 1999

| | Aantal werknemers | Ingangsdatum CAO | Expiratie datum CAO |
|--|-------------------|------------------|---------------------|
| Landbouw | | | |
| Bloembollenbedrijf | 7600 | 1-3-99 | 1-3-00 |
| Boomkwekerij | 6650 | 1-9-98 | 1-1-01 |
| Hoveniersbedrijf | 12500 | 1-3-98 | 1-3-00 |
| Landbouw | 17900 | 1-1-98 | 1-1-01 |
| Landbouwerktuigen exploiterende ondernemingen | 15000 | 1-3-99 | 1-3-01 |
| Rundveeverbetering en de Varkens K.I. in Nederland | 4800 | 1-5-99 | 1-5-00 |
| Tuinbouw | 44170 | 1-7-98 | 1-1-01 |
| Bouwnijverheid | | | |
| Bouwbedrijf | 150000 | 1-1-99 | 1-1-01 |
| Bouwbedrijf UTA-personeel | 42000 | 1-3-99 | 1-3-01 |
| Elektrotechnisch bedrijf (metaalnijverheid) | 33000 | 1-3-99 | 1-3-01 |
| Loodgieters- fitters- en c.v. bedrijven (metaalnijverheid) | 43520 | 1-3-99 | 1-3-01 |
| Schilders-afwerkings- en glaszettersbedrijf | 33790 | 1-5-99 | 1-5-01 |
| Stukadoors- afbouw en terrazzobedrijf | 13060 | 1-1-98 | 1-1-01 |
| Zakelijke dienstverlening | | | |
| Arbeidsvoorzieningenorganisatie | 9000 | 1-4-99 | 1-7-00 |
| Architectenbureau's | 7000 | 1-4-99 | 1-4-00 |
| Bankbedrijf | 121350 | 1-1-99 | 1-6-00 |
| Beveiligingsorganisaties (particuliere) | 19500 | 1-4-99 | 1-4-00 |
| Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf | 170000 | 1-3-99 | 1-1-01 |
| SNS Reaal Groep | 2030 | 1-1-99 | 1-6-00 |
| Uitzendkrachten (ABU) | 320000 | 1-1-99 | 1-1-04 |
| Uitzendkrachten (NBBU) | 17500 | 1-1-99 | 1-1-04 |
| Uitzendkrachten; vaste medewerkers | 17000 | 1-4-98 | 1-4-00 |
| Verzekeringsbedrijf (binnendienst) | 34750 | 1-4-98 | 1-4-00 |
| Verzekeringsbedrijf (buitendienst) | 6850 | 1-4-98 | 1-4-00 |
| Woningcorporaties | 21030 | 1-1-99 | 1-6-00 |
| Zorg | | | |
| Academische Ziekenhuizen | 40000 | 1-1-98 | 1-5-00 |
| Gehandicaptenzorg | 95000 | 1-4-99 | 1-4-00 |
| Jeugdhulpverlening | 14600 | 1-4-96 | 1-4-98 |
| Thuiszorg | 114500 | 1-4-99 | 1-4-01 |
| Verpleeg- en verzorgingstehuizen | 193000 | 1-4-99 | 1-1-01 |
| Welzijnswerk | 40000 | 1-4-98 | 1-1-00 |
| Ziekenhuizen | 155750 | 1-4-99 | 1-3-01 |

Bron: Website arbeidsinspectie

CAO's 2003

| | Aantal werknemers | Ingangsdatum CAO | Expiratie datum CAO |
|--|-------------------|------------------|---------------------|
| Landbouw | | | |
| Bloembollenbedrijf | 2457 | 1-4-02 | 30-6-03 |
| Boomkwekerij | 4920 | 1-4-02 | 31-3-03 |
| Hoveniersbedrijf | 9856 | 1-3-02 | 29-2-04 |
| Landbouw | 12710 | 1-4-02 | 31-3-03 |
| Landbouwerktuigen exploiterende ondernemingen | 2480 | 1-7-01 | 30-6-03 |
| Rundveeverbetering en de Varkens K.I. in Nederland | 3280 | 1-7-02 | 30-4-04 |
| Glastuinbouw | 37000 | 1-4-01 | 30-6-03 |
| Bouwnijverheid | | | |
| Bouwbedrijf | 130000 | 1-1-02 | 31-3-04 |
| Bouwbedrijf UTA-personeel | 130000 | 1-3-02 | 31-3-04 |
| Elektrotechnisch bedrijf (metaalnijverheid) | 13500 | 1-3-01 | 1-4-03 |
| Loodgieters- fitters- en c.v. bedrijven (metaalnijverheid) | 13500 | 1-3-01 | 1-4-03 |
| Schilders-afwerkings- en glaszettersbedrijf | 27905 | 1-4-02 | 30-4-03 |
| Stukadoors- afbouw en terrazzobedrijf | 11851 | 1-1-02 | 31-12-03 |
| Zakelijke dienstverlening | | | |
| Arbeidsvoorzieningenorganisatie | 9000 | 1-5-02 | 30-6-03 |
| Architectenbureau's | 5500 | 1-4-02 | 31-3-03 |
| Bankbedrijf | 10400 | 1-7-01 | 1-4-03 |
| Beveiligingsorganisaties (particuliere) | 25800 | 1-4-00 | 31-3-02 |
| Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf | 150000 | 1-1-03 | 31-12-07 |
| SNS Reaal Groep | 6000 | 1-6-02 | 31-5-03 |
| Uitzendkrachten (ABU) | 369000 | 1-1-99 | 31-12-03 |
| Uitzendkrachten (NBBU) | 15200 | 1-1-99 | 31-12-03 |
| Uitzendkrachten; vaste medewerkers | 16000 | 1-4-02 | 31-3-03 |
| Verzekeringsbedrijf (binnendienst) | 23154 | 1-4-02 | 31-5-03 |
| Verzekeringsbedrijf (buitendienst) | 23154 | 1-4-02 | 31-5-03 |
| Woningcorporaties | 26000 | 1-1-02 | 31-12-03 |
| Zorg | | | |
| Academische Ziekenhuizen | 45000 | 1-3-02 | 01-3-04 |
| Gehandicaptenzorg | 90000 | 1-4-01 | 30-6-03 |
| Geestelijke Gezondheidszorg | 60000 | 1-5-02 | 30-6-03 |
| Jeugdhulpverlening | 21467 | 1-4-02 | 31-5-03 |
| Thuiszorg | 115000 | 1-4-02 | 30-6-03 |
| Verpleeg- en verzorgingstehuizen | 200000 | 1-1-01 | 30-6-03 |
| Welzijn | 47715 | 1-1-03 | 31-12-05 |
| Ziekenhuizen | 11000 | 1-4-02 | 31-5-03 |

Bron: Website arbeidsinspectie

BIJLAGE 2 BEPALINGEN OMTRENT OUDERSCHAPSVERLOF IN CAO'S IN 1999 EN 2003

| CAO | 1999 | 2003 |
|--|---------------------------|---|
| Landbouw | | |
| Bloembollenbedrijf | 0-4 jaar | Geen bepaling |
| Boomkwekerij | 0-4 jaar | Geen bepaling |
| Hoveniersbedrijf | Conform de wet | Verlof mogelijk voor volledige arbeidstijd, Wn betaalt pensioenpremie |
| Landbouw | 0-4 jaar | Geen bepaling |
| Landbouwerktuigen exploitierende ondernemingen | Conform de wet | Conform de wet |
| Rundveeverbetering en de Varkens K.I. in Nederland | Betaald verlof | Conform de wet |
| Tuinbouw | 0-4 jaar | Geen bepaling |
| Bouwnijverheid | | |
| Bouwbedrijf | Geen bepaling | Geen bepaling |
| Bouwbedrijf UTA-personeel | Geen bepaling | Geen bepaling |
| Elektrotechnisch bedrijf (metaalnijverheid) | Geen bepaling | Geen bepaling |
| Loodgieters- fitters- en c.v. bedrijven (metaalnijverheid) | Geen bepaling | Geen bepaling |
| Schilders-afwerkings- en glaszettersbedrijf | Geen bepaling | Geen bepaling |
| Stukadoors- afbouw en Terrazzobedrijf | Conform de wet | Max. leeftijd kind 4 jaar, Wn betaalt pensioenpremie |
| Zakelijke dienstverlening | | |
| Arbeidsvoorzieningsorganisatie | Betaald verlof, 0-6 jaar | 50% doorbetaald, Wg betaalt pensioenpremie |
| Architectenbureau's | Conform de wet | Conform de wet |
| Bankbedrijf | Wg betaalt pensioenpremie | Doorbetaald verlof, Wg betaalt pensioenpremie |
| Beveiligingsorganisaties (particuliere) | Geen bepaling | Geen bepaling |
| Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf | Geen bepaling | Geen bepaling |
| SNS Reaal Groep | Conform de wet | Wg betaalt pensioenpremie |
| Uitzendkrachten (ABU) | Geen bepaling | Geen bepaling |
| Uitzendkrachten (NBBU)* | Geen bepaling | Geen bepaling |
| Uitzendkrachten; vaste medewerkers* | Conform de wet | Wg betaalt pensioenpremie |
| Verzekeringsbedrijf (binnendienst) | Conform de wet | Conform de wet |
| Verzekeringsbedrijf (buitendienst) | Conform de wet | 4 weken langer verlof, Wg betaalt pensioenpremie |
| Woningcorporaties | Betaald verlof | Conform Wa&z |
| Zorg | | |
| Academische Ziekenhuizen | Geen bepaling | 1e levensjaar 70% min. loon doorbetaald |

| | | |
|----------------------------------|---|--|
| Gehandicaptenzorg | Wg betaalt pensioenpremie | 1 e levensjaar 25% doorbetaald, Wg betaalt pensioenpremie |
| Geestelijke Gezondheidszorg | Wg betaalt pensioenpremie | Verlof 2x zo lang, Wg betaalt pensioenpremie door |
| Jeugdhulpverlening | Betaald verlof | 50% doorbetaald |
| Thuiszorg | Wg betaalt pensioenpremie | Wg betaalt pensioenpremie |
| Verpleeg- en verzorgingstehuizen | Wg betaalt pensioenpremie | Wg betaalt pensioenpremie |
| Welzijnswerk | Betaald verlof, wg betaalt pensioenpremie | Verlof 2 keer zo lang, 40% doorbetaling tot max. helft arbeidsduur per week |
| Ziekenhuizen | Wg betaalt pensioenpremie | Conform de wet |

Bron: FNV-CAOdatabank, rapport Arbeid en zorg in CAO's in 1999
* uit andere bronnen

BIJLAGE 3 BEPALINGEN OMTRENT ZORGVERLOF IN CAO'S IN 1999 EN 2003

| | 1999 | 2003 |
|--|----------------------|---|
| Landbouw | | |
| Bloembollenbedrijf | Niet eenduidige bep. | Recht op palliatief verlof |
| Boomkwekerij | Niet eenduidige bep. | Recht op palliatief verlof |
| Hoveniersbedrijf | Niet eenduidige bep. | Conform Wa&z |
| Landbouw | Niet eenduidige bep. | Recht op palliatief verlof |
| Landbouwerktuigen exploiterende ondernemingen | Niet eenduidige bep. | Recht op 3 dagen verlof voor zorgtaken zonder doorbetaling loon |
| Rundveeverbetering en de Varkens K.I. in Nederland | Niet eenduidige bep. | Recht op palliatief verlof |
| Tuinbouw | Niet eenduidige bep. | Recht op palliatief verlof |
| Bouwnijverheid | | |
| Bouwbedrijf | Geen bepaling | Conform Wa&z |
| Bouwbedrijf UTA-personeel | Geen bepaling | Palliatief verlof |
| Elektrotechnisch bedrijf (metaalnijverheid) | Geen bepaling | Tijdsparfonds voor zorgverlof |
| Loodgieters- fitters- en c.v. bedrijven (metaalnijverheid) | Geen bepaling | Tijdsparfonds voor zorgverlof |
| Schilders-afwerkings- en glaszettersbedrijf | Zorgverlof | Conform Wa&z |
| Stukadoors- afbouw en terrazzobedrijf | Geen bepaling | 3 dagen 100% doorbetaald |
| Zakelijke dienstverlening | | |
| Arbeidsvoorzieningsorganisatie | Zorgverlof | Palliatief verlof |
| Architectenbureau's | Niet-eenduidige bep. | 100% doorbetaald |
| Bankbedrijf | Geen bepaling | 5 dagen 100% doorbetaald |
| Beveiligingsorganisaties (particuliere) | Niet-eenduidige bep. | Conform Wa&z |
| Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf | Geen bepaling | Geen bepaling |
| SNS Reaal Groep | Niet-eenduidige bep. | Geen bepaling |
| Uitzendkrachten (ABU) | Geen bepaling | Geen bepaling |
| Uitzendkrachten (NBBU)* | Geen bepaling | Geen bepaling |
| Uitzendkrachten; vaste medewerkers* | Niet-eenduidige bep. | 7 dagen 100% doorbetaald |
| Verzekeringsbedrijf (binnendienst) | Zorgverlof | Conform Wa&z |
| Verzekeringsbedrijf (buitendienst) | Zorgverlof | Conform Wa&z |
| Woningcorporaties | Calamiteitenverlof | Conform Wa&z |

| Zorg | | |
|----------------------------------|----------------------|---|
| Academische Ziekenhuizen | Geen bepaling | 15 dagen, min. 70% schaal 6 doorbetaling |
| Gehandicaptenzorg | Zorgverlof | 3 maanden betaald verlof bij ernstige ziekte |
| Geestelijke Gezondheidszorg | Geen bepaling | 100% doorbetaald |
| Jeugdhulpverlening | Zorgverlof | 13 maal arbeidsduur per week, 50% doorbetaald |
| Thuiszorg | Zorgverlof | Wg kent verlof toe voor een beperkte door hem vast te stellen tijdsduur |
| Verpleeg-en ver-zorgingstehuizen | Zorgverlof | 3 maanden betaald verlof bij ernstige ziekte |
| Welzijnswerk | Niet-eenduidige bep. | 13 maal arbeidsduur per week, 40% doorbetaald |
| Ziekenhuizen | Zorgverlof | Conform Wa&z |

Bron: FNV-CAOdatabank, rapport Arbeid en zorg in CAO's in 1999
 * uit andere bronnen

BIJLAGE 4 GEBRUIKTE AFKORTINGEN

| Afkorting | Betekenis |
|---------------|---|
| AIAS | Amsterdams Instituut voor Arbeids Studies |
| ARAR | Algemeen Rijksambtenarenreglement |
| BW | Burgerlijk Wetboek |
| CAO | Collectieve Arbeids Overeenkomst |
| CDA | Christen-Democratisch Appèl |
| EU | Europese Unie |
| FNV | Federatie Nederlandse Vakbeweging |
| Gw | Grondwet |
| MKB Nederland | Werkgeversvereniging voor het Midden- en KleinBedrijf |
| NYFER | Nyenrode Forum for Economic Research |
| OESO | Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling |
| SER | Sociaal-Economische Raad |
| STAR | Stichting van de Arbeid |
| SZW | Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid |
| VVD | Vereniging voor Vrijheid en Democratie |
| Wa&z | Wet arbeid en zorg |
| Wg | Werkgever |
| Wn | Werknemer |

LITERATUUR OVERZICHT

Publicaties

- Commissie Dagindeling, *Tijd voor arbeid en zorg*, Den Haag, 1997
- Commissie Toekomstscenario's Hervreiding Onbetaalde arbeid, *Onbetaalde zorg gelijk verdeeld*, Den Haag, 1995
- Drongelen, H. van en R. Verkoren, *Vormen van Verlof. Een overzicht van verlofregelingen inclusief de Wet arbeid en zorg*, Deventer: Kluwer, 2002
- FME-CWIM, AWWN, VNO-NCW, *Verlof voor privetaken. Uitleg bij de nieuwe wet arbeid en zorg*, 2002
- Heijden, P.F. van der, 'Revolutie in het arbeidsrecht: privetisering', in *reader Arbeidsrecht UvA*, 1999
- Kehrer-Bot, C.S., 'Arbeid (e)en Zorg', *Sociaal Recht* 2002, p.9-17
- Koopmans, I. en M.M.J. Stavenuiter, *Meer werken, minder zorgen. Arbeid en Zorg in wetgeving en CAO's*, Breukelen: NYFER, 1999
- Litjens, Y.Th.B. en Roks, C.E.M., 'Zorg voor evenwicht in Wet arbeid en zorg – Nieuwe wet maakt te veel verlofcombinaties mogelijk', *Advocatenblad* 2001, p.404-408
- OESO, *Shaping Structural Change. The Role of Women*, 1991
- Peters, A. en F. de Jong, *Arbeid en zorg in 1999*, Den Haag: Arbeidsinspectie, 2001
- Schaeps, M., Feenstra, P.W. en C. Klaassen, *Arbeid en zorg in cao's 2000 - Een update van de resultaten van het over 1999 uitgevoerde onderzoek*, Arbeidsinspectie, Den Haag, 2002
- SER, *Advies Toekomstscenario's onbetaalde arbeid*, Den Haag: SER, 1996
- Sprengers, L.C.J., 'De WOR bij de overheid. Op weg naar één arbeidsrecht voor ambtenaren en werknemers', (diss. UvA), Deventer: Kluwer 1998
- Wentholt, K., *Arbeid en Zorg. Een verkenning vanuit het gelijkheidsbeginsel van de rechtspositie van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid*, 1990
- Westerveld, M., 'Uw arbeid, onze zorg? De Wet arbeid en zorg onder de loep', in *Nemesis* 2002, nr. 2, p. 29-38
- Wilthagen, A.C.J.M., 'Veranderingen in het domein van de rechtsorde van de arbeid. Arbeid en zorg tussen publiek en privaat', in P.F. van der Heijden, R.H. van het Kaar en A.C.J.M. Wilthagen (red.), *Naar een nieuwe rechtsorde van de arbeid?*, Den Haag: Sdu, 1999
- Wolff, D.J.B. de, *Wet arbeid en zorg*, Deventer: Kluwer, 1998

Wolff, D.J.B. de, 'Schijn en werkelijkheid van het wetsvoorstel Arbeid en zorg', *Advocatenblad* 2001, p. 486 e.v.

Wolff, D.J.B. de, 'Het wetsvoorstel Arbeid en Zorg in kort bestek', in *Praktisch procederen* 2001-6

Kamer- en beleidsstukken

Ministerie van SZW, *Om de kwaliteit van arbeid en zorg, investeren in verlof*, Den Haag, 1995

Ministerie van SZW, *Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg: deel I*, Den Haag, 1999

Ministerie van SZW, *Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg: deel II*, Den Haag, 1999

Tweede Kamer, vergaderjaar 1984-1985, 19052, *Beleidsplan Emancipatie*

Tweede Kamer, vergaderjaar 1992-1993, 22913, nrs.1-2, *Beleidsprogramma emancipatie "Met het oog op 1995"*

Tweede Kamer, vergaderjaar, 1997-1998, 26024, nr. 10, *Regeerakkoord*

Tweede Kamer, vergaderjaar, 1998-1999, 26447, nrs. 2,3,17, *Discussienota arbeid en zorg*

Tweede Kamer, vergaderjaar, 1999-2000, 27 207, nr. 3, *Memorie van Toelichting*

Geraadpleegde bronnen voor dataverzameling

Site van de Arbeidsinspectie: www.arbeidsinspectie.nl

FNV-CAO databank: Deze databank wordt onderhouden door de FNV en is beperkt toegankelijk.

Onderzoekers voor wetenschappelijk onderzoek kunnen ten kantore van AIAS de FNV-CAO

Databank raadplegen (aias@uva.nl). Daarbij gelden enkele voorwaarden die worden vastgelegd in

een contract tussen de onderzoeker en AIAS. Zie voor meer informatie

www.l.fee.uva.nl/aias/ducadam/

Recent publications of the Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies

WORKING PAPERS

- 03-25 "Wage Indicator" – Dataset Loonwijzer
Januari 2004 dr Kea Tijdens
- 03-24 "Codeboek DUCADAM Dataset"
December 2003 Drs Kilian Schreuder & dr Kea Tijdens
- 03-23 "Household Consumption and Savings Around the Time of Births and the Role of Education"
December 2003 Adriaan S. Kalwij
- 03-22 "A panel data analysis of the effects of wages, standard hours and unionisation on paid overtime work in Britain"
October 2003 Adriaan S. Kalwij
- 03-21 "A Two-Step First-Difference Estimator for a Panel Data Tobit Model"
December 2003 Adriaan S. Kalwij
- 03-20 "Individuals' Unemployment Durations over the Business Cycle"
June 2003 dr Adriaan Kalwei
- 03-19 Een onderzoek naar CAO-afspraken op basis van de FNV cao-databank en de AWWN-database"
December 2003 dr Kea Tijdens & Maarten van Klaveren
- 03-18 "Permanent and Transitory Wage Inequality of British Men, 1975-2001: Year, Age and Cohort Effects"
October 2003 dr Adriaan S. Kalwij & Rob Alessie
- 03-17 "Working Women's Choices for Domestic Help"
October 2003 dr Kea Tijdens, Tanja van der Lippe & Esther de Ruijter
- 03-16 "De invloed van de Wet arbeid en zorg op verlofregelingen in CAO's"
October 2003 Marieke van Essen
- 03-15 "Flexibility and Social Protection"
August 2003 dr Ton Wilthagen
- 03-16 "Top Incomes in the Netherlands and The United Kingdom over the Twentieth Century"
September 2003 Sir dr A.B. Atkinson and dr. W. Salverda
- 03-17 Tax Evasion in Albania: an Institutional Vacuum"
April 2003 dr Klarita Gërzhani
- 03-12.1 "Politico-Economic Institutions and the Informal Sector in Albania"
May 2003 dr Klarita Gërzhani
- 03-11.1 "Tax Evasion and the Source of Income: An experimental study in Albania and the Netherlands"
May 2003 dr Klarita Gërzhani
- 03-10.1 "Chances and limitations of "benchmarking" in the reform of welfare state structures - the case of pension policy"
May 2003 dr Martin Schludi
- 03-09.1 "Dealing with the "flexibility-security-nexus: Institutions, strategies, opportunities and barriers"
May 2003 prof. Ton Wilthagen en dr. Frank Tros
- 03-08.1 "Tax Evasion in Transition: Outcome of an Institutional Clash -Testing Feige's Conjecture"
March 2003 dr Klarita Gërzhani
- 03-07.1 "Teleworking Policies of Organisations- The Dutch Experience"
February 2003 dr Kea Tijdens en Maarten van Klaveren
- 03-06.1 "Flexible Work- Arrangements and the Quality of Life"
February 2003 drs Cees Nierop

- 01-05.1 Employer's and employees' preferences for working time reduction and working time differentiation – A study of the 36 hours working week in the Dutch banking industry”
2001 dr Kea Tijdens
- 01-04.1 “Pattern Persistence in European Trade Union Density”
October 2001 prof. dr Danielle Checchi, prof. dr Jelle Visser
- 01-03.1 “Negotiated flexibility in working time and labour market transitions – The case of the Netherlands”
2001 prof. dr Jelle Visser
- 01-02.1 “Substitution or Segregation: Explaining the Gender Composition in Dutch Manufacturing Industry 1899 – 1998”
June 2001 Maarten van Klaveren – STZ Advies en Onderzoek , Eindhoven, dr Kea Tijdens
- 00-01 “The first part-time economy in the world. Does it work?”
June 2000 prof. dr Jelle Visser

RESEARCH REPORTS

- 02-17 "Industrial Relations in the Transport Sector in the Netherlands"
December 2002 dr. Marc van der Meer & drs. Hester Benedictus
- 03-16 "Public Sector Industrial Relations in the Netherlands: framework, principles, players and Representativity"
January 2003 drs. Chris Moll, dr. Marc van der Meer & prof.dr. Jelle Visser
- 02-15 "Employees' Preferences for more or fewer Working Hours: The Effects of Usual, Contractual and Standard Working Time, Family Phase and Household Characteristics and Job Satisfaction"
December 2002 dr. Kea Tijdens
- 02-13 "Ethnic and Gender Wage Differentials – An exploration of LOONWIJZERS 2001/2002"
October 2002 dr. Aslan Zorlu
- 02-12 "Emancipatie-effectrapportage belastingen en premies – een verkenning naar nieuwe mogelijkheden vanuit het belastingstelsel 2001"
August 2002 dr. Kea Tijdens, dr. Hettie A. Pott-Buter
- 02-11 "Competenties van Werknemers in de Informatiemaatschappij – Een survey over ICT-gebruik"
June 2002 dr. Kea Tijdens & Bram Steijn
- 02-10 "Loonwizers 2001/2002. Werk, lonen en beroepen van mannen en vrouwen in Nederland"
June 2002 Kea Tijdens, Anna Dragstra, Dirk Dragstra, Maarten van Klaveren, Paulien Osse, Cecile Wetzels, Aslan Zorlu
- 01-09 "Beloningsvergelijking tussen markt en publieke sector: methodische kanttekeningen"
November 2001 Wiemer Salverda, Cees Nierop en Peter Mühlau
- 01-08 "Werken in de Digitale Delta. Een vragenbank voor ICT-gebruik in organisaties"
June 2001 dr. Kea Tijdens
- 01-07 "De vrouwenloonwijzer. Werk, lonen en beroepen van vrouwen."
June 2001 dr. Kea Tijdens
- 00-06 "Wie kan en wie wil telewerken?" Een onderzoek naar de factoren die de mogelijkheid tot en de behoefte aan telewerken van werknemers beïnvloeden."
November 2000 dr. Kea Tijdens, dr. Cecile Wetzels en Maarten van Klaveren
- 00-05 "Flexibele regels: Een onderzoek naar de relatie tussen CAO-afspraken en het bedrijfsbeleid over flexibilisering van de arbeid."
Juni 2000 dr. Kea Tijdens & dr. Marc van der Meer
- 00-04 "Vraag en aanbod van huishoudelijke diensten in Nederland"
June 2000 dr. Kea Tijdens
- 00-03 "Keuzemogelijkheden in CAO's"
June 2000 Caroline van den Brekel en Kea Tijdens
- 00-02 "The toelating van vluchtelingen in Nederland en hun integratie op de arbeidsmarkt."
Juni 2000 Marloes Mattheijer
- 00-01 "The trade-off between competitiveness and employment in collective bargaining: the national consultation process and four cases of enterprise bargaining in the Netherlands"
Juni 2000 Marc van der Meer (ed), Adriaan van Liempt, Kea Tijdens, Martijn van Velzen, Jelle Visser

AIAS

AIAS is a young interdisciplinary institute, established in 1998, aiming to become the leading expert centre in the Netherlands for research on industrial relations, organisation of work, wage formation and labour market inequalities.

As a network organisation, AIAS brings together high-level expertise at the University of Amsterdam from five disciplines:

- Law
- Economics
- Sociology
- Psychology
- Health and safety studies

AIAS provides both teaching and research. On the teaching side it offers a Masters in Advanced Labour Studies/Human Resources and special courses in co-operation with other organizations such as the National Trade Union Museum and the Netherlands Institute of International Relations 'Clingendael'. The teaching is in Dutch but AIAS is currently developing a MPhil in Organisation and Management Studies and a European Scientific Master programme in Labour Studies in co-operation with sister institutes from other countries.

AIAS has an extensive research program (2000-2004) building on the research performed by its member scholars. Current research themes effectively include:

- The impact of the Euro on wage formation, social policy and industrial relations
- Transitional labour markets and the flexibility and security trade-off in social and labour market regulation
- The prospects and policies of 'overcoming marginalisation' in employment
- The cycles of policy learning and mimicking in labour market reforms in Europe
- Female agency and collective bargaining outcomes
- The projects of the **LoWER** network.



**AMSTERDAMS INSTITUUT
VOOR ARBEIDSSTUDIES**

Universiteit van Amsterdam

**Plantage Muidersgracht 4
1018 TV Amsterdam
the Netherlands**

tel +31 20 525 4199

aias@uva.nl

fax +31 20 525 4301

www.uva-aias.net