

Vergaderjaar 1999–2000

**27 207**

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

**Nr. 3**

### MEMORIE VAN TOELICHTING

#### Inhoudsopgave

	Lijst met afkortingen	2	Hoofdstuk 5	Kraamverlof	24
	Algemeen deel	3	Hoofdstuk 6	Het kortdurend zorgverlof	24
Hoofdstuk 1	Inleiding	3	6.1	Inleiding	24
1.1	Inleiding	3	6.2	Een geclausuleerd recht	25
1.2	Nota «Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg» (discussienota arbeid en zorg)	5	6.3	Samenloop met calamiteitenverlof	26
	Adviezen over de discussienota arbeid en zorg en behandeling in de Tweede Kamer der Staten-Generaal	5	6.4	De kring van zorgbehoevenden	26
1.3	Kabinetsstandpunten	6	6.5	Loondoorbetalingsverplichting	27
1.4			Hoofdstuk 7	Ouderschapsverlof	30
Hoofdstuk 2	Wet arbeid en zorg	9	7.1	Inleiding	30
2.1	Inleiding	9	7.2	Inhoud van de flexibilisering	31
2.2	Noodzaak van nieuwe verlofregelingen	9	Hoofdstuk 8	Politiek verlof	31
2.3	Keuze voor wetgeving	12	Hoofdstuk 9	Budgettaire gevolgen en administratieve lasten	31
2.4	Eén overkoepelende wet	15	9.1	Inleiding	31
2.5	Verschillende onderdelen van de Wet arbeid en zorg	16	9.2	De zwangerschaps- en bevallingsuitkering	32
			9.3	De uitkering bij adoptieverlof	32
Hoofdstuk 3	Zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof	17	9.4	De uitkering bij kortdurend zorgverlof	32
3.1	Inleiding	17	9.5	De uitkering bij kraamverlof	35
3.2	De uitkering in verband met zwangerschap, bevalling en adoptie	18	9.6	Overige regelingen	36
3.3	De kring van rechthebbenden	21	9.7	De gevolgen voor het bedrijfsleven	36
3.4	De hoogte van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering en de uitkering inzake het adoptieverlof	22	9.8	Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid	37
3.5	De financiering van de uitkeringen	23	9.9	De gevolgen voor de belasting van de rechterlijke macht	38
Hoofdstuk 4	Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof	23	Hoofdstuk 10	Invoering	39
			10.1	Implementatie	39
			10.2	Evaluatie en informatievoorziening	40
				Artikelsgewijs	40

### Lijst met afkortingen:

AAW	Algemene Arbeidsongeschiktheidswet
Afz	Arbeidsongeschiktheidsfonds zelfstandigen
ARAR	Algemeen Rijksambtenarenreglement
Awf	Algemeen Werkloosheidsfonds
BW	Burgerlijk Wetboek
BZK	Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
CPB	Centraal Planbureau
Ctsv	College van toezicht sociale verzekeringen
DGA	Directeur-grootaandeelhouder
ESH	Europees Sociaal Handvest
ILO	International Labour Organisation
Lisv	Landelijk instituut sociale verzekeringen
OOW	Overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen
OT	Overhevelingstoelage
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
uvi	Uitvoeringsinstelling
VWS	Volksgezondheid, welzijn en sport
WAA	Wet aanpassing arbeidsduur
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZ	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
WVA	Wet vermindering afdracht loonbelasting en premies volksverzekeringen
ZW	Ziektewet

## HOOFDSTUK 1 – INLEIDING

### 1.1 Inleiding

Met het wetsvoorstel arbeid en zorg wordt een nieuwe stap gezet op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg, een stap in een ontwikkelingsproces dat al enkele decennia loopt. Voor het eerst in 1985<sup>1</sup> werd het combineren van arbeid en zorg in het Beleidsplan Emancipatie aangemerkt als een belangrijk beleidsdoel. Dit doel werd omschreven als: «Het bereiken van een situatie waarin ieder volwassen individu, ongeacht de leefvorm waarvan hij of zij deel uit maakt, in eigen levensonderhoud kan voorzien en voor zich zelf kan zorgen. In principe zal deze situatie worden gerealiseerd via een groeiende deelname aan de betaalde arbeid, en waar mogelijkheden daartoe ontbreken door het realiseren van een (eigen recht op) uitkering volgens de regels van de sociale wetgeving.»

Om het ouders gemakkelijker te maken betaalde arbeid te combineren met het verzorgen van jonge kinderen, werd besloten tot de uitbreiding van kinderopvangfaciliteiten en van verlofregelingen. De eerste Stimuleringsmaatregel Kinderopvang beoogde gemeenten aan te zetten tot het creëren van een fors aantal kinderopvangplaatsen.<sup>2</sup> Daarnaast werd in 1991 een wettelijke regeling voor ouderschapsverlof geïntroduceerd.<sup>3</sup> De toekenning van het recht op ouderschapsverlof aan iedere individuele werknemer en niet in onderling overleg aan één van de ouders (zoals wel in het buitenland gebeurt<sup>4</sup>), beoogde vrouwen én mannen meer mogelijkheden te bieden om betaalde arbeid te combineren met ouderschapstaken. Het achterliggend doel hiervan is bij te dragen aan de herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen vrouwen en mannen (nog ongelijk verdeeld over mannen en vrouwen). Eerder al, in maart 1990, was het zwangerschaps- en bevallingsverlof van 12 naar 16 weken verlengd om het combineren van betaalde arbeid en zorg voor zwangere of pas bevallen werknemers te vergemakkelijken.

Het herverdelen van onbetaalde arbeid tussen vrouwen en mannen werd vervolgens in 1992 benoemd als speerpunten van emancipatiebeleid. Dit leidde in 1993 tot voorstellen om belemmeringen voor het opnemen van onbetaald verlof die gelegen zijn in de sociale zekerheid, weg te nemen. De Commissie Toekomstscenario's Herverdeling Onbetaalde Arbeid<sup>5</sup> kreeg in 1994 de opdracht toekomstscenario's te ontwikkelen die het combineren van arbeid en zorg vergemakkelijken. Eén van deze scenario's, het combinatiescenario (waarbinnen betaalde arbeid en onbetaalde arbeid c.q. zorg wordt gecombineerd), werd uitgangspunt van het beleid. Voorts werd in 1995 de haalbaarheid onderzocht van een regeling voor loopbaanonderbreking. Dit leidde in 1998 tot de Wet financiering loopbaanonderbreking, waarmee verlof voor zorg en educatie door de overheid – onder voorwaarden – financieel wordt ondersteund. Intussen was in 1997 ook de wettelijke regeling voor ouderschapsverlof zodanig gewijzigd dat meer werknemers van het recht op ouderschapsverlof gebruik konden maken.<sup>6</sup>

In de periode 1985 tot heden is sprake van een sterk toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen.<sup>7</sup> Daarnaast is de tijd die mannen aan onbetaalde arbeid besteden toegenomen.<sup>8</sup> Deze trend naar een meer gelijke verdeling gaat vergezeld van beleid om het combineren van arbeid en zorg te vergemakkelijken. Het in 1985 gestelde beleidsdoel is echter nog niet bereikt. Er is immers nog geen sprake van een situatie waarin iedere volwassene in het eigen levensonderhoud kan voorzien én

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1984/85, 19 052.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 1988/89, 21 180, nr. 1.

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 1989/90, 20 528.

<sup>4</sup> Informatie uit de internationale expertmeeting over Leave Arrangements and Childcare van september 1999 te Den Haag.

<sup>5</sup> Commissie Toekomstscenario's Herverdeling Onbetaalde Arbeid, Onbetaalde zorg gelijk verdeeld. Den Haag: VUGA, 1995.

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 1996/97, 25 477.

<sup>7</sup> Enkele recente CBS-cijfers: in 1996 stopte nog 30% van de vrouwen na de geboorte van het eerste kind volledig met werken. In 1999 was dit nog maar 20%. In 1989 werkte 37% van de vrouwen. In 1999 was dat 51%.

<sup>8</sup> Sociaal Cultureel Planbureau: Tijdsbestedingsonderzoek 1995.

voor zichzelf (en afhankelijke kinderen) kan zorgen. Een proces van herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen is op gang gekomen, maar dit laat de situatie onverlet dat vrouwen het merendeel van de (onbetaalde) zorg en mannen het merendeel van de (betaalde) arbeid blijven doen. Voortgaand beleid is nodig om ervoor te zorgen dat het «anderhalfverdienersmodel» overgaat in het combinatie-scenario.

In het regeerakkoord<sup>1</sup> heeft het kabinet aangegeven te willen komen tot een Wet arbeid en zorg ter ondersteuning van de breed levende maatschappelijke behoefte om het combineren van arbeid en zorg beter mogelijk te maken en te bevorderen dat bij een ieder arbeidsparticipatie aantrekkelijker wordt dan uittreden. Het beter combineren van zorgtaken met werk dient zowel persoonlijke als maatschappelijke belangen. Daarnaast kan de grotere betrokkenheid van mannen bij zorg en van vrouwen bij arbeid tot een grotere maatschappelijke cohesie leiden. Met het voorliggende wetsvoorstel wordt aan dit kabinetsvoornemen uitvoering gegeven. De maatregelen uit de Wet arbeid en zorg sluiten tevens aan bij tendensen die in Europees verband kunnen worden gesignaleerd.<sup>2</sup>

Een vierde pijler onder het arbeid- en zorgbeleid wordt gevormd door het recht op vermindering en vermeerdering van de arbeidsduur. Op 8 februari 2000 is de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA), waarin dit geclausuleerde recht is verankerd, aangenomen. Op 1 juli 2000 zal deze wet in werking treden. Op een later moment zal deze wet in de Wet arbeid en zorg worden geïncorporeerd.

Daarnaast is de verbetering van de mogelijkheden van kinderopvang een belangrijk onderdeel van het ondersteunings- en stimuleringsbeleid voor de arbeidsparticipatie van vrouwen en de combineerbaarheid van arbeid en zorg. Voor het kinderopvangbeleid bestaat een apart traject, waarbij het ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport (VWS) het voortouw heeft. De afgelopen 10 jaar heeft er – met gezamenlijke inspanning van instellingen, overheden en sociale partners – een grote capaciteitsuitbreiding plaatsgevonden: van 20 000 naar 100 000 plaatsen. Tijdens deze kabinetsperiode is er opnieuw een capaciteitsuitbreiding voorzien tot 160 000 plaatsen. Hiervoor is een structureel bedrag beschikbaar dat oploopt tot 250 miljoen gulden in 2002. Dit geld wordt via gemeenten beschikbaar gesteld. Daarnaast is er voor fiscale facilitering van ouders en werkgevers een bedrag beschikbaar dat oploopt tot structureel 150 miljoen gulden in 2002. Daar is nog vanaf 2000 structureel 50 miljoen gulden bijgekomen voor fiscale verlaging van de ouderbijdrage en 20 miljoen gulden voor uitbreiding en flexibilisering van voorzieningen. In het regeerakkoord is de Wet basisvoorziening kinderopvang aangekondigd. Deze wet zal voor de langere termijn onder meer de verantwoordelijkheidsverdeling regelen (tripartiete financiering door ouders, overheid en werkgevers), alsmede de structuur, de financiering (waaronder de ouderbijdragen) en de kwaliteit van de kinderopvang. Het wetsvoorstel basisvoorziening kinderopvang zal in 2001 bij de Tweede Kamer worden ingediend.

Daarnaast stimuleert het kabinet met het beschikbaar stellen van een bedrag van 60 miljoen gulden in deze kabinetsperiode experimenten op het gebied van dagindeling om het combineren van arbeid- en zorgtaken eenvoudiger te maken. Een andere ordening van ruimte en tijd als belangrijke randvoorwaarde voor deze taakcombinatie. Het gaat bijvoorbeeld om het bevorderen van werktijden op maat, clustering van voorzieningen, multifunctioneel gebouwengebruik, verruiming van openingstijden van scholen en het beter afstemmen van arbeidstijden op de openingstijden van scholen, kinderopvang, publieke dienstverlening en vrijetijdsvoorzieningen. Er is daartoe een Stuurgroep Dagindeling ingesteld. In

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1997/98, 26 024, nr. 10 blz. 27 e.v.

<sup>2</sup> Zie Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2000 ter versterking van het gelijke kansenbeleid voor mannen en vrouwen.

1999 en de eerste helft van 2000 zijn 260 aanvragen voor subsidiëring van experimenten ontvangen. Na de eerste twee ronden subsidieaanvragen, zijn inmiddels ongeveer 76 goedgekeurde experimenten van start gegaan. Het is de verwachting dat er na de vierde en laatste tranche subsidieaanvragen circa 125 experimenten operationeel zullen zijn. Naast de experimenten is het beleid gericht op ervaringsuitwisseling en informatievoorziening. Met behulp van een monitor zullen de resultaten uit de experimenten benut worden voor aanpassing en vernieuwing van beleid.

### **1.2 Nota «Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg» (discussienota arbeid en zorg)**

Op 19 maart 1999 heeft het kabinet de Nota «Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg» vastgesteld.<sup>1</sup> In deze discussienota worden verschillende redenen en omstandigheden aangevoerd die het belang van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg onderstrepen. Zo betekent arbeidsparticipatie voor individuen ook een maatschappelijke participatie en (een stap op weg naar) economische zelfstandigheid. Huishoudens zullen financieel minder kwetsbaar zijn en ook minder vaak hoeven terug te vallen op inkomensvoorzieningen van overheidswege. Dit geldt zowel voor twee-oudergezinnen in de situatie van twee betaald werkende partners als bij eenoudergezinnen waar de ouder betaalde arbeid verricht. Daarnaast kan de arbeidsmarkt het arbeidsaanbod van vrouwen niet missen, omdat ontgroening en vergrijzing voor een afnemende instroom en een toenemende uitstroom op de arbeidsmarkt zorgen. Om het arbeidsaanbod en het draagvlak voor de sociale voorzieningen op peil te houden, is een optimale inzet van het arbeidspotentieel, ook dat van vrouwen, noodzakelijk.

Ter uitvoering van het regeerakkoord bevat de discussienota arbeid en zorg voorstellen voor het vastleggen, uitbreiden en flexibiliseren van verlofregelingen. Dit betreft onder meer een geclausuleerd recht op een kortdurend zorgverlof van ten hoogste 10 dagen, een betaald verlof voor adoptiefouders en de mogelijkheid om maximaal 10% van het bruto loon te sparen voor het opnemen van verlof. In de discussienota wordt tevens de mogelijkheid van een structurele aanpassing van de individuele arbeidsduur aangekondigd. Ook bevat de discussienota een voorstel om de positie van uitkeringsgerechtigden goed te doen aansluiten bij (nieuwe) mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren.

### **1.3 Adviezen over de discussienota arbeid en zorg en behandeling in de Tweede Kamer**

Over de discussienota arbeid en zorg is advies gevraagd aan de Stichting van de Arbeid, de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, de Raad voor Maatschappelijke ontwikkeling, E-quality, de Vrouwenalliantie, Divosa en de Stichting Sjakuus. Daarnaast is de discussienota besproken met zowel werkgevers en werknemers als wetenschappers. Over de inhoud van deze adviezen en van de gesprekken met individuele werkgevers en werknemers is de Tweede Kamer op 17 juni 1999<sup>2</sup> geïnformeerd.

Er bleek op hoofdlijnen brede steun aanwezig voor de uitgangspunten van het arbeid- en zorgbeleid, zoals het combinatiescenario en de gezamenlijke (financiële) verantwoordelijkheid van overheid, sociale partners en individuele werknemers. Veel adviezen gaven aan dat een keuze voor het combinatiescenario de keuzevrijheid van mannen en vrouwen niet in de weg dient te staan, en het creëren van meer mogelijkheden tot uitbesteding van zorg niet behoeft te belemmeren.

Wel werd in veel van de adviezen, met uitzondering van de werkgeversorganisaties in de Stichting van de Arbeid die een wettelijke regeling van het kortdurende zorgverlof ongewenst achtten, aangegeven dat men de

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 26 447.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 26 447, nr. 3.

voorstellen niet ver genoeg vond gaan. Ook werd in veel van de adviezen erop gewezen dat een arbeid- en zorgbeleid naast economische zelfstandigheid en arbeidsparticipatie aandacht moet besteden aan de zorgbehoefte in de maatschappij. Zo beval de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO) een professionele zorginfrastructuur aan die het mogelijk zou maken dat mannen én vrouwen aan het arbeidsproces deelnemen, waarmee voldaan is aan de belangrijkste voorwaarde voor een gelijke verdeling van arbeid en zorg tussen de seksen.

De discussienota arbeid en zorg is op 24 juni 1999<sup>1</sup> door de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer besproken. Daarbij bleek dat de Vaste Commissie op hoofdlijnen de uitgangspunten van het kabinet onderschreef. Wel vond de Vaste Commissie de voorstellen van het kabinet op een aantal onderdelen niet ver genoeg gaan. Op 1 juli 1999 heeft de Tweede Kamer een aantal moties over de discussienota arbeid en zorg aangenomen.<sup>2</sup> Zo bleek de Tweede Kamer voorstander van een deels collectief bekostigd kortdurend zorgverlof. Daarnaast vroeg de Tweede Kamer het kabinet om een overzicht van de administratieve lastendruk en financiële consequenties van alle concrete voorstellen.<sup>3</sup> Het kabinet gaf aan hierop bij het wetsvoorstel nader te zullen ingaan. In de motie Van Middelkoop werd de regering, onder verwijzing naar artikel 107 van de Grondwet, verzocht om bestaande en nieuwe verlofregelingen waar mogelijk op te nemen in het BW.<sup>4</sup> Het kabinet gaf hierop bij brief van 6 september 1999 aan vast te houden aan een zelfstandige wet, maar wel voornemens te zijn om aan het eind van het wetgevingstraject arbeid en zorg de aspecten van integratie in bestaande wetten op zijn merites te bezien.<sup>5</sup> Het lid Van Gent heeft daarnaast de regering gevraagd een inkomenseffectenonderzoek te verrichten naar de uitwerking van de voorstellen voor de verschillende inkomens en met nadere voorstellen te komen die de toegankelijkheid van de voorstellen voor de lagere inkomens waarborgen.<sup>6</sup> Ook verzocht de Kamer de regering, uitgaande van een voorstel van vier weken betaald adoptieverlof voor een van de adoptiefouders, een individueel en onoverdraagbaar recht voor adoptieverlof voor beide adoptiefouders in de wet op te nemen.<sup>7</sup>

#### 1.4 Kabinetsstandpunten

Het kabinet heeft bij brieven van 20 en 27 september 1999 zijn standpunt over de voorstellen in de discussienota arbeid en zorg aan de Tweede Kamer meegedeeld.<sup>8</sup> Dit standpunt houdt in dat in de Wet arbeid en zorg zowel voor werknemers als voor het overheids- en onderwijspersoneel een recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof en een recht op uitkering gedurende dat verlof samenhangend worden geregeld. Ook wordt er in deze wet een recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering voor zelfstandigen opgenomen. Tevens zal er een recht op betaald adoptieverlof van 3 weken voor elk van de adoptiefouders worden geïntroduceerd. Dit recht op betaald verlof geldt ook voor zelfstandigen. In aanvulling op het calamiteitenverlof komt er een geclausuleerd wettelijk recht op een kortdurend betaald zorgverlof voor ten hoogste 10 dagen per werknemer per jaar voor de zorg van thuiswonende kinderen, pleegkinderen en de partner. Werkgevers krijgen de verplichting om gedurende het kortdurend zorgverlof 70% van het loon door te betalen overeenkomstig de loondoorbetalingsregeling bij ziekte. Gelet op het uitgangspunt van een evenwichtige spreiding van verantwoordelijkheden en lasten over werknemers, werkgevers en overheid wordt deze loondoorbetalingsverplichting gecombineerd met een tegemoetkoming in de kosten voor werkgevers. Werkgevers zullen door de overheid generiek voor de helft van de berekende kosten worden gecompenseerd. Tevens komt er voor werknemers

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 26 447, nr. 13.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 26 447, nrs. 4–11.

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 26 447, nrs. 8 en 9.

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 26 447, nr. 10.

<sup>5</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 26 447, nr. 12.

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 26 447, nr. 11.

<sup>7</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 26 447, nr. 6.

<sup>8</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 26 447, nrs. 14 en 16.

een afzonderlijk recht op twee dagen betaald kraamverlof na de bevalling van de partner.

Een schematisch overzicht van (de samenhang van) de oude en nieuwe regelingen in voorliggend wetsvoorstel is opgenomen in onderstaand schema.

**Schema 1: Rechten en financiering verlofregelingen**

Soort verlof	Beleid		Duur verlof	Vergoeding aan werknemer	Financiering uit		
	recht	financiering			Collectieve middelen*	Wettelijke bijdrage werkgever	Eigen bijdrage werknemer**
<i>Voor werknemers</i>							
<i>Ongeclausuleerd wettelijk recht</i>							
zwangerschaps- en bevallingsverlof	formalise- ren	handhaven	16 weken	100%	WW-premie	0%	0%
adoptieverlof	creëren	creëren	3 weken	100%	WW-premie	0%	0%
kraamverlof	creëren	creëren	2 dagen	100%	0%	100%	0%
calamiteitenverlof	formalise- ren	handhaven	kort	100%	0%	100%	0%
<i>Geclausuleerd wettelijk recht</i>							
kortdurend zorgverlof	creëren	creëren in	10 dagen	70%	35%	35%	30%
mantelzorgverlof incl palliatief verlof	creëren	beraad***	in beraad				
ouderschapsverlof	handhaven	stimulerings- regeling	13 weken				
<i>Geen wettelijk recht</i>							
educatief verlof	niet regelen	verlofsparen	lang	0%	0%	0%	100%
opfrisverlof	niet regelen	verlofsparen	lang	0%	0%	0%	100%
<i>Voor zelfstandigen</i>							
zwangerschaps- en bevallings- uitkering	n.v.t.	handhaven	16 weken	max. het minimum loon	WAZ-premie		boven het minimum
adoptie-uitkering andere betaalde verlofvormen	n.v.t.	creëren in beraad	3 weken	idem in beraad	WAZ-premie		idem

\* Bij de grijs gearceerde cellen kan de werknemer een beroep doen op financiering uit de Wet financiering loopbaanonderbreking mits sprake is van vervanging. De vervanging is niet vereist bij verlof voor een ongeneeslijk zieke (palliatief verlof).

\*\* Bij de grijs gearceerde cellen kan de werknemer een beroep doen op de verlofspaarregeling. Uitstel van betaling van loonbelasting en premies sociale verzekeringen levert overigens een van het loonniveau afhankelijk voordeel op voor de werknemer ten last van de algemene middelen.

\*\*\* De vraag naar een eventuele betaling van langdurend mantelzorgverlof zal mede op basis van verkenningen van het CPB en SCP eind 2000 worden beantwoord.

Het voorstel van een geclausuleerd recht op langdurend zorgverlof zal nog nader worden uitgewerkt. Zo vormen de kring van zorgvragers (zoals kinderen, partner en ouders) alsmede de precieze duur van dit zorgverlof onderwerp van een verkenning. Ook de mogelijkheid van betaling van het langdurig zorgverlof en het niveau van een eventuele betaling zal in deze verkenning worden meegenomen. Deze verkenning geschiedt in overleg met het ministerie van VWS en wordt uitgevoerd door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en het Centraal Planbureau (CPB). Het ligt in de bedoeling deze verkenning eind 2000 af te ronden.

In deze verkenning zal ook aandacht worden besteed aan betaald ouderschapsverlof. Het kabinet maakte eind mei bekend, te zullen komen met een (fiscale) stimuleringsregeling ten behoeve van betaald ouderschapsverlof. Het uitgewerkte voorstel voor een dergelijke stimuleringsregeling zal in september 2000 aan de Tweede Kamer worden voorgelegd. Ondertussen zal door het CPB op basis van de gegevens uit de evaluatie van de wettelijke regeling ouderschapsverlof, een kosten-baten analyse van

(varianten van) betaald ouderschapsverlof worden verricht. De resultaten daarvan zullen op een zodanig moment beschikbaar komen, dat ze een rol spelen in de uitwerking van de voorgenomen stimuleringsregeling.

De regering onderzoekt tevens de vraag of en zo ja welke maatregelen voor zelfstandigen gewenst en mogelijk zijn naast de zwangerschaps-, bevallings- en adoptie-uitkering. Daarom gaat de regering na welke belemmeringen zelfstandigen ondervinden bij het combineren van arbeid en zorg en aan welke oplossingen gedacht kan worden.

Ook wilde het kabinet een beeld te krijgen van succesvolle strategieën die ondernemers in het midden- en kleinbedrijf inzetten bij tijdelijke vervanging van personeel in verband met langerdurend verlof. Daartoe is een kleinschalig, casestudie onderzoek verricht. De resultaten van dit onderzoek zullen in het najaar bekend worden gemaakt.

#### *Overige voorstellen uit de discussienota arbeid en zorg*

Het kabinetsstandpunt over de discussienota arbeid en zorg bevat tevens voorstellen die in andere trajecten zullen worden uitgewerkt en in andere wetsvoorstellen zullen worden opgenomen. Het betreft allereerst het onderdeel verlofsparen, waarvoor de fiscale wetgeving wordt aangepast. Hiertoe is op 2 december 1999 een wetsvoorstel naar de Tweede Kamer gestuurd.<sup>1</sup> Het ligt in de bedoeling de regeling nog dit jaar van kracht te laten worden.

Daarnaast wordt in het kabinetsstandpunt voorgesteld om voor alleenstaande ouders in de bijstand met een kind jonger dan vijf jaar een partiële activeringsplicht in te voeren. Tijdens het overleg met de Tweede Kamer op 25 oktober 1999 is gebleken dat over dit punt bij de Kamer reserves bestaan. Het standpunt van de Tweede Kamer is neergelegd in de motie Bussemaker/Schimmel.<sup>2</sup> Na het zomerreces zal een reactie op deze motie naar de Tweede Kamer worden gezonden.

Het budget voor de regeling kinderopvang en buitenschoolse opvang voor alleenstaande ouders in de bijstand is inmiddels voor het jaar 2000 uitgebreid van 92 naar 123 miljoen gulden. Deze uitbreiding is onder meer bedoeld om te voorzien in de extra behoefte aan kinderopvang die zou ontstaan bij de invoering van de hiervoor genoemde partiële activeringsplicht.

Een verbetering van de kinderopvang voor werkzoekenden met een uitkering van het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) zal wettelijk worden geregeld. De regeling kan naar verwachting per 1 januari 2001 ingaan en zal, te zijner tijd in de Wet basisvoorziening kinderopvang worden opgenomen.

Tot slot zou de Pensioen- en spaarfondsenwet worden aangepast, wanneer uit onderzoek zou blijken dat het risico van overlijden en arbeidsongeschiktheid tijdens (onbetaald) verlof in de diverse pensioenregelingen niet goed is geregeld. Ook werd er een onderzoek aangekondigd naar de vrijwillige voortzetting tijdens de verlofperiode van de premiebetaling voor het ouderdomspensioen. Binnenkort zal het rapport «Verlof en pensioenen» met de resultaten van het gehele onderzoek naar de dekking van het risico van overlijden en arbeidsongeschiktheid tijdens onbetaald verlof aan de Tweede Kamer worden aangeboden. Deze resultaten laten een positief beeld van de pensioenregelingen zien. Daarom is de regering tot het oordeel gekomen, dat zij het recht op risicodekking in geval van arbeidsongeschiktheid en overlijden tijdens onbetaald verlof, respectievelijk het recht op voortzetting van de opbouw van het ouderdomspensioen tijdens onbetaald verlof niet wettelijk hoeft te regelen.

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1999/2000, 26 941, nrs. 1-3.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 1999/2000, 26 447, nr. 27.

### 2.1 Inleiding

In het regeerakkoord is afgesproken dat de bestaande wettelijke verlofregelingen in één samenhangend wettelijk kader zullen worden opgenomen: de Wet arbeid en zorg. 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. Dit leidt tot een wet die enerzijds in de plaats komt van een aantal bestaande wettelijke verlofregelingen (die op elkaar afgestemd worden) en anderzijds bestaat uit nieuwe onderwerpen. De Wet arbeid en zorg wordt van toepassing op alle werkenden (werknemers, ambtenaren en, daar waar aan de orde, zelfstandigen) en op alle werkgevers in alle sectoren.

### 2.2 Noodzaak van nieuwe verlofregelingen

Van de Wet arbeid en zorg zullen een aantal nieuwe onderwerpen deel uitmaken. Het betreft het betaald kortdurend zorgverlof, het verlof en de uitkering bij adoptie, het kraamverlof en de flexibilisering van het ouderschapsverlof. Daarnaast wordt aan de reeds bestaande uitkering bij zwangerschap en bevalling een expliciet verlofrecht toegevoegd. In deze paragraaf wordt gewezen op knelpunten bij de combinatie van arbeid en zorg en worden daarvoor oplossingen geboden.

#### *Bestaande knelpunten*

Zoals in de discussienota arbeid en zorg is aangegeven en hiervoor in hoofdstuk 1 is samengevat doen zich bij werkenden bij de combinatie van arbeid en zorg knelpunten voor. Met name de mogelijkheden voor het combineren van incidentele zorgtaken als gevolg van bijzondere omstandigheden (zoals bij ziekte van een kind) met arbeid is, ook in vergelijking tot andere Europese landen, voor verbetering vatbaar. De problemen van het combineren van arbeid en zorg ziet de regering niet uitsluitend als een privé-verantwoordelijkheid van de werknemer. Ook de overheid en de werkgever dragen daarbij een zekere verantwoordelijkheid.

De WAA levert een belangrijke bijdrage aan een structurele afstemming van de voor arbeid én zorg beschikbare tijd. Daarmee kan echter niet worden voorzien in de meer incidentele «pieken» in de zorgtaken als gevolg van bijzondere omstandigheden. De bestaande aanspraken op calamiteitenverlof, vakantie- en ADV-dagen schieten tekort. Vakantiedagen hebben primair een recuperatiefunctie. Deze aanspraken zijn in eerste aanleg niet bedoeld voor het verrichten van die zorgtaken. Indien voor het verrichten van zorgtaken deze dagen aangesproken moeten worden gaat dit, zeker bij cumulatie van zulke bijzondere omstandigheden, te zeer ten koste van de aanspraak op vakantieverlof en doet dit afbreuk aan de recuperatiefunctie van vakantie met alle ongewenste gevolgen van dien. De meeste werkenden hebben naast de wettelijke vakantiedagen echter ook de beschikking over een (wisselend) aantal bovenwettelijke vakantiedagen en veelal ook roostervrije en ADVdagen. Met een wetsvoorstel ter wijziging van de huidige vakantiewetgeving<sup>1</sup> wordt in de loop van 2000 meer flexibiliteit ingebouwd waardoor werkgever en werknemer gemakkelijker afspraken op maat kunnen maken, al naar gelang de omstandigheden, wensen en behoeften. Zo wordt onder meer de verjaringstermijn van aanspraken op vakantierechten verlengd, waardoor werknemers langer voor verlof kunnen sparen.

Toch voorzien ook de bovenwettelijke vakantiedagen en de roostervrije en ADV-dagen niet in voldoende mate in de behoeften aan verlof voor zorg-

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 26 079.

verantwoordelijkheden. Het aantal van deze dagen is doorgaans beperkt en niet iedere werkende heeft daarover de beschikking. Daarnaast wordt de opname ervan veelal tevoren ingepland en betrokken bij de vaststelling van het structurele arbeidspatroon, zodat dit geen uitkomst biedt in bijzondere omstandigheden. De regering is dan ook van mening dat er een zelfstandige aanspraak op verlof dient te bestaan in geval van sommige «incidenten».

#### *Kring van gerechtigden*

De Wet arbeid en zorg zal van toepassing zijn op werknemers in de zin van de wet, dat wil zeggen op degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht voor een ander (op werknemers en ambtenaren).

Ook bij zelfstandigen kunnen zorgtaken in de weg staan aan de uitoefening van arbeid, en in die situaties (net als bij werknemers) kan een (financiële) voorziening opportuun zijn. Zo bestaat de kring van gerechtigden bij zwangerschap, bevalling en adoptie niet alleen uit werknemers, maar ook uit zelfstandigen, beroepsbeoefenaren op arbeidsovereenkomst en zogenaamde gelijkgestelden. Zelfstandigen hebben echter meer dan werknemers de mogelijkheid en de ruimte om zelf prioriteiten te stellen en beslissingen te nemen als zich plotseling fricties voordoen tussen arbeid en zorg, dan wel daarvoor tevoren een voorziening te treffen. Er bestaat bij hen geen gezagsverhouding noch een verplichting om arbeid te verrichten. Zij hoeven daarom geen verlof aan een derde te vragen. Dat betekent dat het creëren van verlofrechten zoals het geclausuleerde kortdurend betaalde zorgverlof, bij hen niet relevant is.

#### *Beoogde oplossingen*

Afhankelijk van hun levensfase variëren de afwegingen die worden gemaakt met betrekking tot zorgtaken en de mogelijkheid en wenselijkheid om daarnaast betaalde arbeid te verrichten. Zo is de zorg voor kinderen voor werkenden een belangrijk element bij beslissingen die zij nemen over de deelname aan betaalde arbeid en (in het overleg met de werkgever) over de inrichting van de werktijd. Het kabinet wil de factoren die hierop betrekking hebben beïnvloeden.

Ook is er aandacht voor het bieden van meer mogelijkheden om zelf zorgen en uitbesteding van zorg (kinderopvang) te combineren. Het kabinet en sociale partners investeren dan ook fors in een structurele uitbreiding van het aantal kinderopvangplaatsen. Dat blijft buiten het kader van dit wetsvoorstel.

Het kabinet ziet binnen dit kader twee hoofdlijnen om de bedoelde afwegingsruimte vergroten en de genoemde knelpunten op te lossen:

1. bevordering van de arbeidsparticipatie door een zodanige flexibilisering van arbeidsvoorwaarden (door het creëren van aanvullende verlofaanspraken), dat in situaties waarin zich een incidentele of onvoorziene noodzaak tot verlening van zorg voordoet, die zorg door de werkende verleend kan worden zonder dat het (blijven) verrichten van betaalde arbeid in de waagschaal wordt gesteld;
2. het treffen van voorzieningen die eraan bijdragen dat de zorgvraag die ontstaat door de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen (deels) kan worden opgevangen door mannen meer te laten zorgen (naast het vergroten van de mogelijkheden tot het uitbesteden van zorg middels opvangvoorzieningen).

In dit wetsvoorstel kiest de regering voor de invoering van de volgende regelingen.

## 1. *Recht op kortdurend zorgverlof*

Uit een recent onderzoek van de Arbeidsinspectie<sup>1</sup> naar het voorkomen van arbeid- en zorgbepalingen in CAO's blijkt dat voor 79% werknemers geen afspraken zijn vastgelegd over zorgverlof voor zieke kinderen en partner Slechts in de helft van de CAO's met een dergelijke bepaling over zorgverlof gaat het om betaald verlof.

Gezien de in de vorige paragraaf aangegeven hoofdlijnen acht de regering een kortdurende zorgverlofregeling wel noodzakelijk.

De regering introduceert daarom voor werknemers een recht op een kortdurend betaald zorgverlof van ten hoogste tien dagen per jaar om bij ziekte van thuiswonende kinderen, pleegkinderen en partner de noodzakelijke zorg te kunnen verlenen. Dit verlofrecht voor werknemers draagt ertoe bij dat zorgbehoeften waarvan voorzienbaar is dát die zich op enig moment tijdelijk en voor korte duur kunnen voordoen, maar waarvan niemand tevoren weet wannéér, buiten beschouwing kunnen blijven bij de eventuele combinatie van arbeid en zorg en de daarop afgestemde inrichting van de arbeidsverhouding. De omstandigheid dat in algemene zin voorzienbaar is dat op onverwachte momenten extra zorg verleend moet worden, dient niet te leiden tot een «keuze» om van arbeidsparticipatie af te zien. Een verlofrecht zonder inkomen biedt de werknemer onvoldoende zekerheid voor daadwerkelijk gebruik. Een vorm van inkomen is belangrijk om de drempel voor gebruik zo laag mogelijk te maken en dus de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren te vergroten. Voorts draagt de garantie van een inkomen eraan bij dat ook mannen van het verlof gebruik zullen maken.

## 2. *Tweedaags kraamverlof*

Het voorgestelde recht op een tweedaags kraamverlof voor werknemers richt zich op partners (vooral mannen). Uit het eerder aangehaalde onderzoek van de Arbeidsinspectie naar arbeiden zorgbepalingen in CAO's blijkt dat in 1998 91% van de onderzochte CAO's een regeling bevat over kraamverlof en dat dit betrekking heeft op 70% van de werknemers in de steekproef. In deze CAO's is sprake van een betaald kraamverlof, waarvan de duur varieert van één tot 5 dagen. Uit het onderzoek blijkt dat er in 1998 een lichte daling te zien is in het percentage CAO's met bepalingen over kraamverlof.<sup>2</sup>

De Stichting van de Arbeid<sup>3</sup> heeft aangegeven geen behoefte te hebben aan een nadere wettelijke regeling omdat een en ander reeds in CAO's is geregeld. Bovendien kan in CAO's worden geregeld dat de werknemer zonder meer het recht heeft om in aanvulling op het bestaande kraamverlof een aantal dagen vakantie op te nemen voor verlof in de kraamperiode. Daarbij wordt door de Stichting gewezen op een toename van het aantal CAO's waarin meer dan twee dagen kraamverlof is afgesproken (volgens het onderzoek van de Arbeidsinspectie van 5% in 1990 tot 14% in 1998). Hetgeen overigens nog steeds een gering percentage is. Naar het oordeel van de regering is de geboorte van een kind een zo belangrijke gebeurtenis dat een recht op twee dagen kraamverlof aan iedere werknemer dient toe te komen. Dit behoort niet afhankelijk te zijn van contractuele afspraken.

## 3. *Splitsing ouderschapsverlof*

Het geclausuleerde recht op splitsing van het ouderschapsverlof in maximaal drie delen draagt ertoe bij dat het verlof kan worden opgenomen op de momenten waarop de behoefte eraan in verband met zorgtaken het grootste is (bijvoorbeeld in lange schoolvakanties) en zonder dat dit leidt

<sup>1</sup> Arbeidsinspectie: Arbeid en zorg in CAO's in 1998, januari 2000. Het betreft een onderzoek onder een standaardsteekproef van 132 CAO's in de marktsector, de zorgsector en de overheidssector. Deze steekproef omvat alle bedrijfstak-CAO's van toepassing op 5000 of meer werknemers en alle ondernemings-CAO's met 2000 of meer werknemers.

Tezamen zijn deze CAO's van toepassing op 4,7 mln. werknemers (90% van het totale aantal werknemers onder een CAO). Het betreft CAO's waarvan de expiratedatum op of na 31 december 1998 valt.

<sup>2</sup> In 1990 was het percentage 95.

<sup>3</sup> Stichting van de Arbeid. Advies over voorstellen voor een Algemene Wet Arbeid en Zorg van 2 juni 1999.

tot spanning in de arbeidsverhouding. Dit vergemakkelijkt de arbeidsparticipatie van werknemers.

#### 4. Verlof en uitkering bij adoptie

Omdat voor het welslagen van de adoptie de eerste periode van binding van belang is, stellen adoptiefouders veel belang in de zorg ten tijde van de opname van het kind in het gezin. Met het voorgestelde recht op verlof en uitkering bij adoptie wordt voorkomen dat adoptiefouders vakantie-dagen moeten opnemen voor adoptie. De uitkering komt eveneens toe aan niet-werknemers, zoals zelfstandigen.

Blijkens het eerder genoemde onderzoek van de Arbeidsinspectie zijn voor 58% van de werknemers op wie een CAO van toepassing is, geen afspraken over adoptieverlof in de CAO opgenomen, en gaat het in de meerderheid van de afspraken over een of twee dagen betaald verlof. Ook de Stichting van de Arbeid heeft een wettelijke uitkering bepleit, zoals in dit wetsvoorstel is vormgegeven.

### 2.3 Keuze voor wetgeving

Zoals uit de voorstellen blijkt kiest de regering voor wetgeving. Er is een groot maatschappelijk belang gemoeid met het bevorderen van een betere balans tussen arbeid en zorg. Zonder wettelijke ondersteuning wordt er naar de mening van de regering te weinig vooruitgang geboekt. Zo blijkt uit een eerder aangehaald onderzoek van de Arbeidsinspectie onder 132 CAO's dat na een aanvankelijke groei in het begin van de jaren negentig er in de laatste jaren sprake is van een stabilisatie in het percentage CAO's met een verlobbepaling.

**Schema 2: Ontwikkeling in percentage CAO's met bepaling 1990-1998**

Aard bepaling	1990	1996	1997	1998
bovenwettelijke afspraken zwangerschaps- en bevalingsverlof	8%	7%	6%	5%
kraamverlof	95%	94%	91%	91%
adoptieverlof	21%	42%	42%	40%
ouderschapsverlof	27%	53%	52%	50%
calamiteitenverlof			37%	23%
zorgverlof			14%	20%
verlofsparen			17%	28%

Het percentage CAO's met een regeling voor verlofsparen neemt nog toe, maar zoals blijkt uit schema 3 hebben de bepalingen maar zelden betrekking op zorg- of ouderschapsverlof

**Schema 3: Percentage CAO's met bepaling in 1998 en desbetreffende percentage werknemers**

Aard bepaling	% CAO's	% werknemers
zwangerschaps- en bevallingsverlof met bovenwettelijke regeling	39%	40%
kraamverlof	5%	79%
verlof van meer dan 2 dagen	91%	
adoptieverlof	14%	42%
verlof van meer dan 2 dagen	40%	
ouderschapsverlof	14%	41%
betaald verlof	50%	
verlof van 8 maanden of meer	5%	
calamiteitenverlof	11%	29%
betaald verlof	24%	
verlof van meer dan 3 dagen	18%	
	12%	

Aard bepaling	% CAO's	% werknemers
zorgverlof	19%	21%
betaald verlof	10%	
verlof van meer dan 1 maand	5%	
concrete afspraken loopbaanonderbreking	18%	25%
betaald verlof	2%	
onderdeel verlofspaarregeling	6%	
verlofsparen	28%	42%
met gespecificeerd doel	19%	
met doel zorg-/ouderschapsverlof	6%	
Totaal	132 CAO's	4.7 mln. werknemers

CAO's waarin een recht op betaald verlof is vastgelegd, zijn schaars. Verlofregelingen gelden (met uitzondering van het kraamverlof) voor (veel) minder dan de helft van de CAO's en CAO's met bepalingen voor langdurend verlof komen maar weinig voor.

Naar de mening van de regering is derhalve een nadere wettelijke regeling van betaald zorgverlof geboden. Een wettelijke regeling bevordert ook de gelijkheid tussen werknemers, de rechtszekerheid en de duidelijkheid. Verder worden de verantwoordelijkheden en kosten op evenwichtige wijze verdeeld over individuele werknemers en werkgevers en levert ook de overheid een bijdrage door middel van een gedeeltelijke financiering van het kortdurend zorgverlof. Daar waar mogelijk wordt er ruimte gelaten om door CAO-afspraken of anderszins tot andere of aanvullende afspraken te komen, bijvoorbeeld ten aanzien van splitsing van ouderschapsverlof.

De regering heeft de regelgeving daarnaast zo ingericht dat die richtinggevend is voor het overleg tussen werkgever en werknemer en het samen zoeken naar oplossingen ondersteunt.

Een grens tussen overheidsregulering en zelfregulering is in algemene zin niet exact te trekken. In de afstemming tussen overheid en sociale partners wordt gezocht naar complementariteit van beleid: op welke wijze kan regelgeving door de overheid zelfregulering stimuleren en hier grenzen aan stellen. Zeker op het terrein van de arbeidsverhoudingen gaat het om een goede balans tussen overheidsregulering en zelfregulering, rekening houdend met onderscheiden verantwoordelijkheden. Waar het de arbeidsvoorwaardenvorming betreft, zijn sociale partners primair verantwoordelijk. Dit laat echter onverlet de politieke en maatschappelijke verantwoordelijkheid van de overheid.

Het verbeteren van de combineerbaarheid van arbeid en zorg dient niet alleen de belangen van werkgevers en werknemers, maar er is ook een maatschappelijk belang mee gediend, dat het privé-belang van de individuele werknemer of werkgever overstijgt. Daarom hebben niet alleen werkgevers en werknemers daarvoor een verantwoordelijkheid, maar ook de overheid.

Voorts vervult de overheid voor wat betreft arbeid en zorg een grotere en meer normerende rol naarmate de werknemer daarbij meer gebaat is uit oogpunt van bescherming. Bij die normering stelt de overheid zich terughoudend op, en hebben de voorgestelde regels een minimumkarakter. Tegen die achtergrond is van belang dat een uniforme regeling tot stand komt, die een ieder zo nodig kan ondersteunen bij het combineren van arbeid en zorg. Steeds meer mensen ondervinden daarbij belemmeringen; het stellen van duidelijke regels geeft ordening en draagt ertoe bij dat onnodige conflicten worden voorkomen.

Zowel bij sociale partners als op de werkvloer is het draagvlak voor de door de regering beoogde voorzieningen die arbeid en zorg beter combineerbaar maken, nog niet groot genoeg om een belangrijke stap voor-

waarts middels zelfregulering te kunnen zetten. Op de overheid rust dan een eigen verantwoordelijkheid om een impuls te geven en een norm te stellen.

Voor sociale partners blijft ook op dit onderdeel een belangrijke rol weggelegd. Zo beveelt de Stichting van de Arbeid in haar advies over de discussienota arbeid en zorg CAO-partijen aan om na te gaan in hoeverre in ondernemingen arbeidsvoorwaardenregelingen kunnen worden geïntroduceerd, die tegemoet komen aan de verschillende wensen bij werknemers met onderling sterk verschillende privé-omstandigheden. Daarmee kan maatwerk tot stand worden gebracht voor zowel de werkgever als de werknemer. De regering ondersteunt deze aanbeveling ten volle.

### *Financieringsvorm*

Wat betreft de financiering van verlof zijn in de Wet arbeid en zorg drie vormen te onderscheiden:

1. financiering van het verlof bij zwangerschap, bevalling en adoptie uit het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf) en het Arbeidsongeschiktheidsfonds zelfstandigen (Afz);
2. de financiële tegemoetkoming in het kader van financiering loopbaanonderbreking vanuit het Awf (aangevuld met een rijksbijdrage ter grootte van de besparing op de bijstandsuitkeringen);
3. en (gedeeltelijke) loondoorbetalingsverplichting van de werkgever bij het kortdurend zorgverlof en het kraamverlof.

Ongeschiktheid tot werken in verband met zwangerschap en bevalling moet weliswaar worden onderscheiden van ziekte, maar heeft daarmee gemeen dat de ongeschiktheid tot werken een fysieke achtergrond heeft. In verband hiermede en gelet op de verplichtingen neergelegd in internationale verdragen, is in voorliggend wetsvoorstel aangesloten bij de uitkeringsystematiek en de financiering zoals die thans in de Ziektewet (ZW) en de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) is vormgegeven. Gelet op dit bestaande financieringskader is ervoor gekozen om de kosten van uitkering bij adoptie op dezelfde wijze vorm te geven, ook al zijn de achtergronden van het zwangerschaps- en bevalingsverlof enerzijds en het adoptieverlof anderzijds niet dezelfde.

De financiële tegemoetkomingen in het kader van de financiering loopbaanonderbreking zijn overwegend gebonden aan de besparing van uitkeringsgelden uit fondsen. Bovendien gaat het hier om langdurende uitkeringen zodat de administratieve en uitvoeringslasten naar verhouding minder zwaar wegen. De aan de verlofganger toekomende uitkering wordt daarom via die structuur betaald.

Bij het kortdurend zorgverlof heeft de regering gezien de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor dit verlof gekozen om de kosten over de overheid, werkgevers en werknemers te verdelen. Gelet op de administratieve en uitvoeringslasten is hier gekozen voor een loondoorbetalingsverplichting voor werkgevers. Voor nadere overwegingen zoals ten aanzien van de uitvoerings- en administratieve lasten wordt verwezen naar hoofdstuk 6 van de memorie van toelichting.

Bij kraamverlof kiest de regering voor een volledige loondoorbetaling door de werkgever. Argumenten hiervoor zijn de geringe frequentie waarmee dit verlof wordt opgenomen, de beperkte omvang en duur ervan en de daaraan verbonden navenant lage kosten.

In de Wet arbeid en zorg zijn verschillende verlofvormen opgenomen, waarbij de financiering aansluit bij een van de hiervoor genoemde vormen dan wel sprake is van onbetaald verlof. Bij de nieuwe verlofvormen (kraam-, adoptie- en kortdurend zorgverlof) is voornamelijk voor de

financiering nauw aangesloten bij bestaande structuren en praktijken. In het licht van de verkenning naar andere vormen van (betaald) verlof zal worden gezien welke financiering daarbij het beste past, waarbij zowel naar oude als naar nieuwe vormen zal worden gekeken.

## **2.4 Eén overkoepelende wet**

Naast nieuwe regels worden in de Wet arbeid en zorg bestaande regelingen gebundeld en gestroomlijnd. De wet regelt verlof en uitkering bij zwangerschap, bevalling en adoptie, calamiteiten en ander kort verzuimverlof, kortdurend zorgverlof, ouderschapsverlof, politiek verlof, en financiering loopbaanonderbreking. Daarnaast is in een later stadium voorzien in een regeling van langdurend zorgverlof en zal ook in een later stadium de WAA in de wet worden opgenomen.

De wet is in beginsel van toepassing op degene die een arbeidsovereenkomst heeft naar burgerlijk recht en op ambtenaren. Daarnaast kan op onderdelen de werkingssfeer worden uitgebreid, zoals bijvoorbeeld gebeurt bij de regeling van adoptie. Dit levert winst op in vergelijking met de huidige situatie waarbij verschillende verlofregelingen voor diverse doelgroepen hun plaats hebben gevonden in verschillende wetten.

In de Wet arbeid en zorg is sprake van een samenhangend systeem van verlofrechten en financiering. Dit betreft in de eerste plaats het verlof vanwege de komst van en hechting aan een kind. Dit omvat het zwangerschaps- en bevallingsverlof en daarnaast het adoptie- en kraamverlof. Deze verlofvormen rond de geboorte en komst van een kind zijn voor werknemers zo essentieel dat er geen belemmering voor opname mag bestaan. Daarom wordt voor deze verlofvormen een ongeclausuleerd wettelijk recht op een betaald verlof voorgesteld. Ook voor verlof voor ouders met kinderen tot 8 jaar bestaat een ongeclausuleerd recht. Dit is een verlof van lange duur en is vooralsnog onbetaald. De verkenning naar de mogelijkheid en wenselijkheid van een collectieve financiering heeft ook op dit verlof betrekking.

In de tweede plaats komt er een recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof voor dezelfde situaties waarin nu op grond van het BW sprake is van een loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Dat wil zeggen voor die calamiteiten waarin de werknemer niet kan werken vanwege zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of vanwege een door de wet of overheid opgelegde verplichting. Aan dit ongeclausuleerde recht op calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof blijft het behoud van loon gekoppeld.

In aanvulling hierop is er in de derde plaats een verlof nodig wegens (noodzakelijke) kortdurende zorg voor zieke kinderen en partner om arbeid en zorg goed te kunnen combineren. Omdat op het kortdurend zorgverlof een beroep wordt gedaan in plotseling opkomende noodsituaties, is een afweging van de belangen van werkgever en werknemer aan de orde. Een clausulering is derhalve op zijn plaats. Bij de financiering van het kortdurende zorgverlof wordt een zo evenwichtig mogelijke verdeling over werknemer, werkgever en de overheid geregeld. Ook is een clausulering op zijn plaats bij het recht op het in het regeerakkoord aangekondigde langdurend (mantel)zorgverlof. Dit verlof is vooralsnog onbetaald. Er wordt een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheid en wenselijkheid van een collectieve financiering van dit verlof. Wel worden de bestaande financieringsmogelijkheden vanuit de Wet financiering loopbaanonderbreking aangevuld met de mogelijkheid van verlofsparen. Verlof voor educatie is in eerste instantie van belang voor de werknemer zelf. In het verlengde daarvan is het ook van belang voor diens werkgever. De regering ziet hier vooral een taak voor de sociale partners en ziet daarom geen aanleiding hiervoor een wettelijk recht te creëren. Ook hier

worden de bestaande financieringsmogelijkheden vanuit de Wet financiering loopbaanonderbreking aangevuld met de mogelijkheid van verlofsparen.

Door een bundeling van de regelingen kunnen de uniformiteit, de inzichtelijkheid en de toegankelijkheid ervan worden vergroot. Zo kan in één wet de stroomlijning van regelingen voor werknemers en ambtenaren gestalte krijgen. Voorts sluit deze wet aan bij de ontwikkelingen die zich in de afgelopen jaren al hebben gemanifesteerd ten aanzien van werknemers en ambtenaren waarbij overheidspersoneel steeds vaker gelijk wordt gesteld aan werknemers, ook in wet- en regelgeving. Daarnaast wordt de, in het wetsvoorstel aan de verlofrechten verbonden, betaling geheel geregeld in de Wet arbeid en zorg, in plaats van in verschillende wetten. Zo zijn er naar de mening van de regering betere condities aanwezig voor het bewaken van de samenhang tussen de verschillende regelingen. De regeling van het kortdurend zorgverlof brengt bijvoorbeeld met zich dat zowel voor werknemers als voor ambtenaren een afbakening tot stand wordt gebracht met het calamiteitenverlof, zoals dat thans in het Burgerlijk Wetboek (BW) is geregeld. De samenhang tussen beide verlofvormen kan het beste binnen die zelfstandige wet worden gerealiseerd, waarin ook andere verlofvormen die de combineerbaarheid van arbeid met andere verantwoordelijkheden betreffen, hun plaats hebben gevonden.

De samenvoeging in een zelfstandige wet van regelingen die beogen bij te dragen aan de combineerbaarheid van arbeid en zorg, geeft een goed inzicht in de mate van afstemming tussen die onderdelen en ook in de verbetering die daarin op termijn nog kan worden gerealiseerd. Die signalering draagt ertoe bij dat er een minder versnipperd beeld ontstaat en dat betere mogelijkheden komen tot stroomlijning en integratie. Deze keuze past binnen het kader van de hiervoor aangehaalde toezegging van het kabinet, voornemens te zijn om aan het eind van het wetgevingstraject arbeid en zorg de aspecten van integratie in bestaande wetten op zijn merites te bezien.

## **2.5 Verschillende onderdelen van de Wet arbeid en zorg**

In de Wet arbeid en zorg worden in tranches de bestaande en nieuwe wettelijke verlofregelingen en de WAA in één samenhangend wettelijk kader opgenomen.

De eerste tranche omvat de op 8 februari 2000 door de Eerste Kamer aanvaarde WAA.

De tweede tranche betreft de regeling voor zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof.

De derde tranche omvat in aanvulling op het calamiteitenverlof, een geclausuleerd recht op een kortdurend zorgverlof van ten hoogste 10 dagen en een recht op 2 dagen kraamverlof. Daarnaast worden in deze tranche een aantal bestaande verlofregelingen, zoals de wettelijke regeling van het ouderschapsverlof, de Wet financiering loopbaanonderbreking en politiek verlof overgeheveld. Tevens wordt splitsing van het ouderschapsverlof mogelijk.

De regering heeft besloten eerst de ervaringen met de WAA af te wachten alvorens deze wet naar de Wet arbeid en zorg over te hevelen. Wel worden de tweede en derde tranche van de Wet arbeid en zorg samengevoegd.<sup>1</sup> Tegelijk met dit wetsvoorstel arbeid en zorg wordt een invoeringswetsvoorstel ingediend. Deze invoeringswet bevat naast technische aanpassingen van andere wetten, overgangs- en invoeringsbepalingen die vanwege de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg noodzakelijk zijn.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1999/2000, 26 477, nr 34.

Dit onderhavige wetsvoorstel omvat derhalve de tweede en derde tranche van de Wet arbeid en zorg. Voor zover in dit wetsvoorstel bestaande wetten worden opgenomen zonder inhoudelijke wijziging zoals de Wet financiering loopbaanonderbreking is afgezien van het opnieuw toelichten van deze regelingen. Hiertoe zij verwezen naar de oorspronkelijke toelichting bij deze wetten.

## HOOFDSTUK 3 – ZWANGERSCHAPS-, BEVALLINGS- EN ADOPTIEVERLOF

### 3.1 Inleiding

#### 3.1.1 *Het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof*

Voor werknemers bestaat thans geen *recht* op zwangerschaps- en bevallingsverlof. In de praktijk is het echter zo dat werknemers gedurende 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt verleend. Met het onderhavige wetsvoorstel wordt deze praktijk vastgelegd in een wettelijk recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. De lengte en de flexibiliteit van de periode van het verlof blijven ongewijzigd.

Voor overheids- en onderwijspersoneel bestaat wel een recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. In de Wet arbeid en zorg wordt nu voor zowel werknemers als het overheids- en onderwijspersoneel een recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof samenhangend geregeld. Voor zelfstandigen, vrije beroepsbeoefenaren, meewerkende echtgenoten en met werknemers gelijkgestelden wordt geen recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof geïntroduceerd omdat deze categorieën geen werkzaamheden op grond van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling verrichten.

Op internationaal niveau bestaan verschillende verdragen met bepalingen over zwangerschap en bevalling. Zo zijn volgens het VN Vrouwenverdrag<sup>1</sup> de deelnemende staten verplicht «passende maatregelen te nemen» om verlof wegens bevalling in te voeren. Volgens het ILO-verdrag nr. 103<sup>2</sup> moet sprake zijn van een recht op verlof van tenminste 12 weken waarvan minimaal 6 weken na de bevalling moet worden opgenomen. Het Europees Sociaal Handvest (ESH) richt zich, net als het VN-verdrag, op de verdragsluitende staten die ervoor moeten zorgen dat de vrouw tenminste 12 weken verlof kan nemen.<sup>3</sup> De EG-zwangerschapsrichtlijn gaat verder dan het ILO-verdrag en het ESH. Zo verplicht deze richtlijn de lidstaten tot het nemen van maatregelen waardoor werkneemsters vóór en na de bevalling recht hebben op een zwangerschapsverlof van tenminste 14 aaneengesloten weken. Dit verlof is *verplicht* voor een periode van minimaal 2 weken vóór en/of na de bevalling.<sup>4</sup>

Met het vastleggen van de Nederlandse praktijk in wetgeving wordt meer recht gedaan aan de voornoemde internationale instrumenten. Gesteund door de postieve adviezen op dit punt, heeft de regering gekozen voor het wettelijk vastleggen van een verlofrecht bij zwangerschap en bevalling.

#### 3.1.2 *Het recht op adoptieverlof*

Het recht op adoptieverlof kan voorzien in een duidelijke behoefte bij werkenden die een kind adopteren. Met de introductie van het recht op adoptieverlof wil de regering het belang onderstrepen van een goede gewenning van het kind in het gezin. Het adoptieverlof kan hieraan een bijdrage leveren voor adoptiefouders die arbeid en zorg combineren. De introductie van dit recht is in lijn met de motie die de leden Adelmund en De Vries indienden tijdens de behandeling in de Tweede Kamer van de nota «Om de kwaliteit van arbeid en zorg: Investeren in verlof».<sup>5</sup> In deze

<sup>1</sup> Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (Trb. 181, nr. 61), artikel 11, tweede lid, onderdeel b.

<sup>2</sup> ILO-verdrag bescherming van het moederschap no. 103, artikel 3, tweede en derde lid.

<sup>3</sup> Europees Sociaal Handvest, artikel 8, eerste lid.

<sup>4</sup> Richtlijn 92/85/EEG inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (artikel 8).

<sup>5</sup> Kamerstukken II, 1995/96, 24 332, nr. 10.

motie wordt de regering verzocht na te gaan op welke wijze aan de meest verzorgende ouder van een buitenlands adoptiefkind een «hechtingsverlof» in de vorm van een wettelijk verlof, bij voorkeur met doorbetaling van loon, toegekend kan worden. Ook de Stichting van de Arbeid onderkent in haar advies dat het adoptieverlof in een duidelijke behoefte kan voorzien bij werknemers die het voornemen hebben een kind te adopteren. Omdat het een zeer beperkt aantal werknemers betreft, acht de Stichting het niet doelmatig om dit bij CAO te regelen.

Nu de sociale partners hebben aangegeven het doelmatig te vinden om het recht op adoptieverlof bij CAO te regelen, kiest de regering ervoor om het recht op adoptieverlof wettelijk vast te leggen. In de discussienota arbeid en zorg heeft het kabinet aangekondigd een wettelijk recht op vier weken betaald adoptieverlof voor één van de adoptiefouders (naar keuze van de ouders) in te voeren. Gelet op de uitgebrachte adviezen en de motie van de leden Bussemaker en Schimmel<sup>1</sup> wordt in het onderhavige wetsvoorstel gekozen voor een recht op verlof bij adoptie van 3 weken voor elk van de adoptiefouders.

Het recht op adoptieverlof gaat in op het moment dat het kind ter adoptie wordt opgenomen. Het verlof moet worden opgenomen binnen een periode van 16 weken, te rekenen vanaf het moment dat het kind ter adoptie is opgenomen. Met deze periode van 16 weken wordt de mogelijkheid geboden het adoptieverlof enigszins flexibel, afgestemd op de individuele omstandigheden, op te nemen. Bepalend is het moment waarop het kind aan de zorg van de adoptiefouders is overgedragen, of dit nu in Nederland is geschied of in het land van herkomst.

Als het voornemen van adoptie ontstaat op het moment dat het kind al langer dan 16 weken in het gezin is opgenomen, dan kan geen aanspraak op een adoptie-uitkering meer gemaakt worden. De eerste periode van binding, waaraan het recht op verlof is gekoppeld, is dan immers verstreken. Bij stiefouderadoptie zal dit bijvoorbeeld het geval kunnen zijn. De adoptiefouders kunnen dan wel gebruik maken van het ouderschapsverlof (mits uiteraard het kind jonger is dan 8 jaar).

In dit wetsvoorstel is geen onderscheid gemaakt tussen de voorgenomen adoptie van een in Nederland wonend kind, de opnemings van een buitenlands kind met het oog op adoptie in Nederland en de opnemings van een in het buitenland geadopteerd kind. Immers in elk van die situaties is sprake van een periode van binding gedurende welke het opnemen van verlof, met het daaraan gekoppelde recht op een uitkering ter zake, gewenst is.

Adoptie kan onderscheiden worden van de pleegouderssituatie. Bij adoptie ontstaat een familierechtelijke betrekking waarbij de juridische banden tussen de geadopteerde en zijn bloed- en aanverwanten ophouden te bestaan. Bij pleegouderschap is sprake van een (tijdelijke) opname van het pleegkind in het gezin, waarbij het oogmerk van adoptie ontbreekt. Wel kunnen pleegouders in een aantal situaties in dezelfde positie verkeren als adoptiefouders. Het terrein van de pleegzorg wordt momenteel door het ministerie van VWS<sup>2</sup> in kaart gebracht. Daarna zal worden bezien of de voorzieningen voor pleegouders om arbeid en zorg te combineren moeten worden uitgebreid.

### **3.2 De uitkering in verband met zwangerschap, bevalling en adoptie**

Met het voorliggende wetsvoorstel wordt de grondslag voor de toekenning van een uitkering tijdens het zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof ondergebracht in de Wet arbeid en zorg.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 26 447, nr. 6.

<sup>2</sup> Het «Project Trillium».

Het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) en het College van toezicht sociale verzekeringen (Ctsv) zijn om advies gevraagd over deze overheveling van de bevallingsuitkering en de invoering van adoptieuitkering in de Wet arbeid en zorg. Zowel het Lisv als het Ctsv hebben in hun adviezen van respectievelijk van 15 en van 1 februari 2000 aangegeven dat er voor wat betreft de sociale zekerheidsrechten in hoofdzaak sprake lijkt te zijn van een ongewijzigd overhevelen van rechten van de ene wet naar de andere. Het Lisv geeft voorts aan dat er bij de implementatie rekening mee gehouden moet worden dat de bestaande procedures, de automatisering en voorlichtingsfolders, aangepast dienen te worden. Het Ctsv geeft daarnaast nog aan dat er uit oogpunt van toezicht niet veel aanleiding is tot het maken van opmerkingen. De door het Lisv en het Ctsv voorgestelde technische wijzigingen zijn allen overgenomen in het onderhavige voorstel.

### *3.2.1 De grondslag voor toekenning van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering*

Bij de bestaande bevallingsuitkering voor werknemers vormen de fysieke gevolgen van zwangerschap en bevalling en de bescherming van de gezondheid van de vrouw, van oudsher de grondslag voor onderbrenging van deze regeling in de ZW. De notie dat zwangerschap en bevalling niet gelijkgesteld kan worden met ziekte heeft er toe geleid dat de bevalling vanaf 1994 binnen de ZW een aparte grondslag vormt voor toekenning van ziekengeld en dat zwangerschap en bevalling vanaf 1996 niet meer gelijkgesteld wordt met ziekte. Tot deze wijziging werd mede besloten naar aanleiding van een daartoe strekkend advies van de Raad van State. Het onderbrengen van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering in een aparte wet, de Wet arbeid en zorg, ligt in het verlengde van deze ontwikkeling.

Voor overheids- en onderwijspersoneel geldt een ander regime. Voor hen geldt, ingevolge de wet van 6 juni 1991, houdende de regels betreffende de aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof van overheids- en onderwijspersoneel<sup>1</sup> dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof voor de toepassing van de geldende rechtspositieregeling gelijkgesteld wordt met een verhindering wegens ziekte. Uit dien hoofde bestaat een loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Nu het recht op verlof en de loondoorbetaling gedurende het verlof wordt geregeld in de Wet arbeid en zorg, kan bovengenoemde wet worden ingetrokken. Dit zal gebeuren in de Invoeringswet. Hierdoor komt tevens de voor ambtenaren nog bestaande gelijkstelling van zwangerschaps- en bevallingsverlof met ziekte te vervallen.

In het kader van het wetsvoorstel arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen heeft de Raad van State opgemerkt dat zij op grond van systematische redenen van mening was dat opneming van de bevallingsuitkering in de WAZ niet wenselijk was omdat bij de bevallingsuitkering geen sprake is van dekking tegen langdurende arbeidsongeschiktheid en daarmee het risico van geheel andere aard is.

De regering is van oordeel dat met de Wet arbeid en zorg de gelegenheid zich aandient om alsnog aan deze bezwaren van de Raad van State tegemoet te komen. Het opnemen van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering voor zelfstandigen, meewerkende echtgenoten en beroepsbeoefenaren in de Wet arbeid en zorg ligt voor de hand omdat ook het recht op verlof in deze wet geregeld wordt voor een deel van de personen die behoren tot de kring van verzekerden van de WAZ (de beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst, zie paragraaf 3.4). Met deze overhe-

---

<sup>1</sup> Stb. 347.

veling wordt overigens – nog steeds – recht gedaan aan het uitgangspunt dat de financiering van de bevallingsregeling bij de doelgroep zelf moet liggen.

### *3.2.2. De grondslag voor toekenning van de uitkering bij het adoptieverlof*

Zoals bij een adoptie sprake is van een gewenningsperiode kennen ook het zwangerschaps- en bevallingsverlof impliciet een periode om te wennen aan de nieuwe situatie. Gezien de samenhang tussen beide verlopen werd in een op 1 juli 1998 bij de Raad van State ingediend wetsvoorstel over betaald adoptieverlof, voorgesteld om de uitkering in verband met adoptie voor werknemers onder te brengen in de ZW en voor zelfstandigen, meewerkende echtgenoten en beroepsbeoefenaren in de WAZ. De Raad van State gaf in zijn advies bij dat wetsvoorstel aan bezwaren te hebben tegen de uitwerking van deze nieuwe regeling in de beide genoemde wetten.

In het nader rapport bij dat wetsvoorstel heeft de regering aangegeven dat dit wetsvoorstel niet zou worden ingediend en dat aan de door de Raad van State geuite bezwaren, tegemoet kan worden gekomen door de uitkering in verband met adoptieverlof onder te brengen in de Wet arbeid en zorg. Met dit wetsvoorstel wordt dit gerealiseerd.

### *3.2.3 Het recht op uitkering in verband met zwangerschap en bevalling*

De vrouwelijke werknemer heeft gedurende de periode dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten recht op een uitkering. Ten opzichte van het huidige regime van de bevallingsuitkering, waarbij er geen formeel recht op verlof bestaat, is hier sprake van een verandering. Immers op grond van de artikelen 19 en 29a van de ZW heeft de vrouwelijke verzekerde in verband met haar bevalling recht op ziekingeld. Het daadwerkelijk opnemen van verlof wordt onder de vigerende regelgeving niet als expliciete voorwaarde gesteld.

Bij zelfstandigen, vrije beroepsbeoefenaren, meewerkende echtgenoten en met werknemers gelijkgestelden kan geen koppeling worden aangebracht tussen het recht op uitkering en het opnemen van verlof. Het is bij zelfstandigen, in tegenstelling tot werknemers die in een gezagsrelatie staan tot hun werkgever, niet controleerbaar of betrokkene in de situatie van zwangerschap of bevalling daadwerkelijk de werkzaamheden vermindert. Daarom kan bij de vaststelling van het recht op uitkering in verband met zwangerschap en bevalling niet, zoals in de relatie tussen werkgever en werknemer, worden aangesloten op een overeengekomen periode van verlof. Gelet op de controleerbaarheid en de uitvoerbaarheid worden dan ook geen nadere voorwaarden gesteld of betrokkene in de situatie van zwangerschap en bevalling daadwerkelijk de werkzaamheden vermindert. Deze situatie verschilt niet wezenlijk van de situatie waarin op grond van de WAZ een bevallingsuitkering wordt verstrekt.

### *3.2.4. Het recht op uitkering in verband met adoptie*

Bij de aanvraag voor een adoptie-uitkering zullen bewijsstukken overgelegd dienen te worden waaruit blijkt op welk moment het kind ter adoptie is of wordt opgenomen. Hierbij kan gedacht worden aan een verklaring van de buitenlandse autoriteiten, een verklaring van een vergunninghoudende bemiddelingsinstantie, een melding bij de vreemdelingenpolitie of een bewijs van inschrijving van het kind bij de Gemeentelijke Basisadministratie.

Evenals bij de uitkering in verband met zwangerschap en bevalling is er bij de uitkering in verband met adoptie voor gekozen het recht op uitke-

ring voor werknemers te koppelen aan het daadwerkelijk opnemen van adoptieverlof. De duur van de uitkering is evenals het verlof beperkt tot 3 weken. Bij zelfstandigen en anderen die niet op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, is, net als bij het zwangerschaps- en bevallingsverlof, van een dergelijke koppeling afgezien.

### **3.3 De kring van rechthebbenden**

In het onderhavige voorstel van wet zijn het recht op zwangerschaps- en bevallingsuitkering en het recht op uitkering inzake adoptieverlof voor werknemers gekoppeld aan het opnemen van verlof. Van een recht op verlof kan alleen sprake zijn binnen een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of bij een publiekrechtelijke aanstelling. Van belang is voorts dat het begrip werknemer in het sociale verzekeringsrecht een andere inhoud heeft dan in het burgerlijk recht. Werknemers in de zin van de ZW zijn veelal op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam, maar ook kan sprake zijn van gelijkgestelden die niet op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. Verzekerden op grond van de WAZ zullen veelal niet op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. Maar ook hier zijn uitzonderingen.

Omdat de regering met het wetsvoorstel enerzijds het verlof regelt en anderzijds voorstelt de overheveling van het regime van de bevallingsuitkering te laten plaats vinden, zonder daarbij een wijziging aan te brengen in de hoogte van de uitkering en de kring van rechthebbenden, kunnen wat betreft dit onderdeel van het wetsvoorstel de volgende categorieën rechthebbenden onderscheiden worden:

#### *1° Werknemer:*

Werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, die ook werknemer zijn in de zin van de ZW, hebben recht op verlof en een aan het verlof gekoppeld recht op uitkering ter hoogte van het dagloon.

#### *2° Beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst:*

Werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, die geen werknemer zijn in de zin van de ZW, maar beroepsbeoefenaar zijn in de zin van de WAZ, hebben recht op verlof en een aan het verlof gekoppeld recht op uitkering maximaal ter hoogte van het minimumloon. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om alfavulpen, huishoudelijke hulpen en directeuren-groootaandeelhouder (DGA-ers). Deze hebben weliswaar een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, maar geen dienstbetrekking in de zin van de WAO, en vallen – gelet op artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de WAZ – onder het begrip beroepsbeoefenaar als bedoeld in artikel 5 van die wet. In een verslag van 1 april 1999<sup>1</sup>, in het kader van het rapport «Vrouwenverdrag, moederschap, ouderschap en arbeid» en het regeringsstandpunt daarover, heeft de regering de sociale verzekeringspositie van alfavulpen beschreven. Met het onderhavige wetsvoorstel wordt in deze sociale verzekeringspositie geen wijziging aangebracht.

#### *3° Gelijkgestelde:*

Personen die geen arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht hebben maar wel werknemer zijn in de zin van de ZW hebben recht op een uitkering ter hoogte van het dagloon, maar geen verlofrecht. Hierbij kan gedacht worden aan thuiswerkers.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 25 893, nr. 6.

#### 4° Zelfstandige:

Personen die geen arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht hebben en tevens verzekerd zijn op grond van de WAZ hebben recht op een uitkering maximaal ter hoogte van het minimumloon, maar geen verlofrecht. Voorbeelden daarvan zijn: zelfstandigen, vrije beroepsbeoefenaren zonder arbeidsovereenkomst en meewerkende echtgenoten (zie artikel 3:16, eerste lid, onderdeel a, van deze wet, waarin voor het begrip zelfstandige wordt verwezen naar artikel 3, eerste lid, en tweede lid, onderdeel a, van de WAZ).

De volgende matrix brengt bovengenoemde categorieën in beeld.

	Behorend tot de kring van verzekerden voor de ZW	Behorend tot de kring van verzekerden voor de WAZ
Personen met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht	werknemer <ul style="list-style-type: none"><li>• recht op verlof</li><li>• uitkering ter hoogte van het dagloon (<i>de «gewone» werknemer in de marktsector</i>)</li></ul>	beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst <ul style="list-style-type: none"><li>• recht op verlof</li><li>• uitkering maximaal het minimumloon (<i>alfahulpen, huishoudelijke hulpen en DGA-ers</i>)</li></ul>
Personen zonder arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling	gelijkgestelde <ul style="list-style-type: none"><li>• geen recht op verlof</li><li>• uitkering ter hoogte van het dagloon (<i>thuiswerkers</i>)</li></ul>	zelfstandige <ul style="list-style-type: none"><li>• geen recht op verlof</li><li>• uitkering maximaal het minimumloon (<i>zelfstandigen, vrije beroepsbeoefenaren en meewerkende echtgenoten</i>)</li></ul>

#### 5e Overheids- en onderwijspersoneel

Naast deze vier categorieën rechthebbenden bestaat nog een vijfde categorie werkenden, het overheids- en onderwijspersoneel met een publiekrechtelijke aanstelling die (nog) niet behoren tot de kring van verzekerden voor de ZW.

In het kader van de OOW-operatie (de Overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen<sup>1</sup>) is het kabinet voornemens om met ingang van 2001 ook overheids- en onderwijspersoneel voor wat betreft de aanspraken onder de Werkloosheidswet en de ZW te laten vallen. Met de formulering van het eerste lid van artikel 3:5 van het voorliggende wetsvoorstel wordt bereikt dat ook overheids- en onderwijspersoneel aanspraak kan maken op een bevallingsuitkering op grond van de Wet arbeid en zorg op het moment dat zij werknemer worden in de zin van de ZW.

### 3.4 De hoogte van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering en de uitkering inzake het adoptieverlof

De regering stelt voor het regime van de bevallingsuitkering uit de ZW en de WAZ over te hevelen naar de Wet arbeid en zorg zonder daarbij een wijziging aan te brengen in de hoogte van de bevallingsuitkering zodat voor de berekening van de uitkeringshoogte kan worden aangesloten bij de systematiek in beide wetten. De regering stelt daarbij voor om de hoogte van de uitkering inzake het adoptieverlof aan te laten sluiten bij de hoogte van de bevallingsuitkering.

De werknemer (en de daarmee gelijkgestelde) ontvangt voor de duur van

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1997/98, 25 282.

het zwangerschaps- en bevallingsverlof of het adoptieverlof een uitkering ter hoogte van het dagloon zoals dit op grond van de ZW is vastgesteld. De zelfstandige, waaronder ook begrepen de meewerkende echtgenoot en de (vrije) beroepsbeoefenaar, ontvangt in verband met haar zwangerschap en bevalling of in verband met adoptie een uitkering ter hoogte van de grondslag, welke wordt berekend overeenkomstig artikel 8 van de WAZ. Deze bedraagt ten hoogste het minimumloon. Deze verschillende regimes kunnen gerechtvaardigd worden gelet op de recente totstandkoming van de WAZ.

Daarbij is bewust gekozen om voor zelfstandigen een eigen voorziening op minimumniveau te treffen en niet aan te sluiten bij het uitkeringsniveau in de ZW. Het verschil in uitkeringshoogte kan ook gerechtvaardigd worden doordat zelfstandigen het eigen inkomen (door bijvoorbeeld winstreserveringen) zelf kunnen beïnvloeden en doordat ook niet in alle gevallen sprake behoeft te zijn van een volledig inkomensverlies gedurende de 16 weken rondom de bevalling.

### **3.5 De financiering van de uitkeringen**

De uitkeringen bij zwangerschap en bevalling worden op dezelfde manier gefinancierd als voorheen: voor werknemers en gelijkgestelden uit het Awf, voor zelfstandigen en beroepsbeoefenaren uit het Afz. Bij de adoptie-uitkering heeft de regering voor eenzelfde wijze van financiering gekozen. De keuze om deze gescheiden financieringsstructuur in het voorliggende wetsvoorstel te handhaven komt voort uit de verschillende regimes voor de verschillende doelgroepen. Als gevolg hiervan zullen het gebruik en de kosten van de regelingen per doelgroep verschillen. Dit rechtvaardigt een systematiek waarbij de kosten voor de regeling bij de doelgroepen zelf gelegd worden. De uitkeringslasten worden op deze wijze binnen elke categorie afzonderlijk gedragen.

## **HOOFDSTUK 4 – CALAMITEITENVERLOF EN ANDER KORT VERZUIMVERLOF**

Thans bestaat er voor werknemers een recht op loondoorbetaling voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd, als de werknemer niet kan werken vanwege hetzij de vervulling van een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting die niet in de vrije tijd kan worden vervuld (zoals aangifte van geboorte en overlijden) hetzij zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (art. 629b Boek 7 BW). De wet geeft geen limitatieve opsomming van deze bijzondere persoonlijke omstandigheden. Zo valt de eerste opvang van een plotseling ziek kind hieronder, maar ook bijvoorbeeld het regelen van de reparatie van een kapotte waterleiding. Deze wettelijke regeling biedt de werknemer de mogelijkheid om de noodzakelijke maatregelen te treffen. Hoewel van een formeel verlofrecht geen sprake is, onderscheidt het zich daar in praktisch opzicht niet van.

Ook voor een deel van de ambtenaren geldt dat er in de huidige regelingen geen sprake is van een verlofrecht. Voor een ander deel (bijvoorbeeld rijksambtenaren) geldt daarentegen wel een recht op verlof voor calamiteiten (8 uur per calamiteit en beperkt tot 3 calamiteiten per jaar met volledige bezoldiging).<sup>1</sup>

In dit wetsvoorstel wordt er een verlofrecht ter zake geïntroduceerd, hetgeen aansluit bij de praktijk. Aansluiting bij de praktijk omdat in veel CAO's bij de nadere invulling van artikel 629b Boek 7 BW vaak gesproken wordt van bijzonder verlof en buitengewoon verlof. Ook in het ambtenarenrecht wordt bij calamiteiten en ander kort verzuim van verlof

---

<sup>1</sup> Art. 33fa ARAR.

gesproken. Voor het overige wordt met dit voorstel geen inhoudelijke wijziging van de bestaande regeling beoogd.

Het recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof zal gelden voor dezelfde situaties waarin nu op grond van het BW sprake is van een loon- doorbetalingsverplichting. Dat wil zeggen in die situaties waarin de werknemer niet kan werken vanwege zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of vanwege een door de wet of overheid opgelegde verplichting. Aan dit ongeclausuleerde recht op calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof blijft het behoud van loon gekoppeld.

## **HOOFDSTUK 5 – KRAAMVERLOF**

De werknemer kan thans met een beroep op artikel 629b lid 2 Boek 7 BW aanspraak maken op loondoorbetaling indien hij vanwege de bevalling van zijn partner, verhinderd is te werken. Hij kan ook met een beroep op dit artikel tijd vrijmaken, om aan de wettelijke verplichting van aangifte van de geboorte bij de burgerlijke stand te voldoen. Deze loondoorbetaling geldt voor een korte, naar billijkheid te berekenen, tijd. In ambtenarenregelingen wordt doorgaans gesproken van een periode van ten hoogste twee dagen. Bovendien geldt voor ambtenaren dat het verlof alleen geëffectueerd kan worden als het dienstbelang dat toelaat.

Uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie naar arbeid- en zorgbepalingen in CAO's blijkt, zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven, dat in 1998 91% van de onderzochte CAO's een regeling bevat over kraamverlof en dat dit betrekking heeft op 70% van de werknemers in de steekproef. In deze CAO's is sprake van een betaald kraamverlof, waarvan de duur varieert van één tot 5 dagen. In vergelijking tot 1990 is er sprake van een lichte daling.

Het kabinet heeft nota genomen van het advies van de Stichting dat een wettelijke regeling van een betaald kraamverlof, gelet op de bestaande situatie, geen bijdrage zou leveren aan het vergroten van de combineerbaarheid van arbeid en zorg. Met de meeste adviesorganen is de regering echter van mening dat partners onder alle omstandigheden het recht moeten hebben om na de geboorte van een kind ten minste twee dagen vrij te hebben. Dit geldt ook voor de werknemers die niet onder een CAO vallen.<sup>1</sup> Niet alle werknemers hebben het inmiddels gebruikelijke minimum van twee dagen kraamverlof.

De BW-regeling en de ambtenarenregeling worden vervangen door een ongeclausuleerd recht voor partners, meestal mannen, van twee aaneengesloten dagen betaald verlof na de dag van de bevalling. Dit verlofrecht is ongeclausuleerd omdat verlof vanwege de geboorte van een kind zo essentieel is voor de werknemer dat er naar de mening van de regering geen belemmering voor opname mag bestaan. Voor het kraamverlof is gekozen voor een loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever. Dit verlof is van korte duur en doet zich daarnaast vrij incidenteel voor. Een collectief gefinancierde regeling ligt daarom ook vanwege de relatief hoge uitvoeringskosten niet voor de hand.

## **HOOFDSTUK 6 – HET KORTDUREND ZORGVERLOF**

### **6.1 Inleiding**

Uit het eerder aangehaalde onderzoek van de Arbeidsinspectie naar het voorkomen van arbeid- en zorgbepalingen in CAO's blijkt dat voor 79% werknemers geen afspraken zijn vastgelegd over zorgverlof. Slechts in de

---

<sup>1</sup> Voor militair personeel geldt een geclausuleerd recht op calamiteiten- en kraamverlof.

helft van de CAO's met een bepaling over zorgverlof gaat het om betaald verlof. Een dergelijke zorgverlofregeling is wel noodzakelijk, omdat de regering een combinatiescenario voorstaat, waarin mensen naast betaald werk de zorg voor kinderen (en anderen zoals partners) deels zelf doen en deels uitbesteden.

De opvattingen van de sociale partners in de Stichting van de Arbeid zijn echter sterk verdeeld, niet alleen over het wettelijke regelen van het zorgverlof, maar ook over de betaling daarvan. De regering gaat er dan ook niet vanuit dat op vrijwillige basis, dus buiten wetgeving om, een adequate regeling tot stand zal komen. De regering acht het essentieel dat werknemers in gevallen waarin de partner of inwonende kinderen ziek zijn en extra zorg van die werknemer behoeven, door de introductie van een kortdurend zorgverlof die zorgtaken kunnen vervullen zonder dat dit tot spanning in de arbeidsverhouding hoeft te leiden. Omdat iedere werknemer in de omstandigheden waarvoor het kortdurend zorgverlof is bedoeld, de mogelijkheid moet hebben om zorgtaken met arbeid te kunnen combineren wordt een inkomensvoorziening aan dit verlofrecht gekoppeld. In het voorliggende wetsvoorstel wordt voorzien in een beperkt recht op loondoorbetaling tijdens de periode van zorgverlof.

Op basis van de adviezen en het overleg in de Tweede Kamer wordt in de Wet arbeid en zorg een geclausuleerd recht op een kortdurend betaald zorgverlof van maximaal 10 dagen per 12 maanden geïntroduceerd. Voor deeltijders wordt dit maximum van 10 dagen per 12 maanden naar verhouding van hun arbeidsduur berekend.

## **6.2 Een geclausuleerd recht**

Het kortdurende zorgverlof van maximaal 10 dagen stelt werknemers in staat zelf gedurende korte tijd zorg te verlenen aan thuiswonende zieke gezinsleden. Voor dit recht op verlof geldt dat er sprake moet zijn van een noodzakelijke verzorging van een thuiswonend kind, pleegkind of partner. Deze noodzaak betreft niet alleen de behoefte aan zorg van het betreffende gezinslid, maar daarnaast ook de omstandigheid dat de zorg door de betreffende werknemer moet worden verleend en niet op andere wijze kan worden verstrekt. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de noodzaak van verlof aannemelijk te maken. Dat aannemelijk maken kan met zich meebrengen dat de werknemer op verzoek van de werkgever eventueel beschikbare stukken (zoals een afspraakbevestiging van een medisch onderzoek en de rekening voor een consult) overlegt.

In de meeste gevallen zal de werkgever er slechts behoefte aan hebben dat uitleg wordt gegeven van de gebeurtenissen die een gezinslid zorgafhankelijk hebben gemaakt, en van de (on)mogelijkheid voor de werknemer om op andere wijze voor een oplossing te zorgen. Het is aan werkgever en werknemer om in onderling overleg afspraken te maken. Dit gebeurt thans ook bij het calamiteitenverlof.

Het verlofrecht is geclausuleerd: de werkgever heeft de mogelijkheid om het verlof te weigeren indien er sprake is van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Dat betekent dat, hoewel de verzorging door de betreffende werknemer noodzakelijk is, er desondanks geen aanspraak op verlof heeft als het bedrijfs- of dienstbelang van de werkgever zwaarder weegt.

Het verlof gaat in op het tijdstip van melding door de werknemer. Goed werknemerschap brengt met zich mee dat de werknemer indien mogelijk de melding doet zodra de noodzaak van de zorgtaak zich aandient. Dit kan met zich meebrengen dat de melding al tevoren wordt gedaan, bijvoorbeeld als tijdens het calamiteitenverlof dat de werknemer heeft opgenomen om voor de plotseling opkomende noodsituatie een oplossing te vinden, blijkt dat deze niet voorhanden is. De werknemer heeft bij een zo

spoedig mogelijke melding ook een eigen belang, omdat het de werkgever in staat stelt zonodig vervanging te regelen in verband met de afwezigheid van de werknemer. Indien de werkgever direct bij de melding kenbaar maakt dat een prevalerend bedrijfs- of dienstbelang aanwezig is, eindigt het verlof onmiddellijk. Het gaat in praktische zin dus niet in. Overigens zal de werkgever zich doorgaans niet zonder nader onderzoek naar eventuele andere oplossingen erop kunnen beroepen dat de aanwezigheid van de werknemer strikt noodzakelijk is.

Indien de werkgever enige tijd na de melding kenbaar zou maken dat een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich tegen het verlof verzet, eindigt het verlof op dat moment. De werkgever dient zijn bedrijfs- of dienstbelang af te wegen tegen het belang van de werknemer bij het verlof. Gelet op de huidige praktijk van het calamiteitenverlof mag worden aangenomen dat werkgever en werknemer op zorgvuldige wijze met elkaars belangen rekening zullen houden. In laatste instantie kan het oordeel van de rechter worden ingeroepen indien werkgever en werknemer van mening blijven verschillen.

### **6.3 Samenloop met calamiteitenverlof**

Het is mogelijk dat het calamiteitenverlof in verband met ziekte wordt gevolgd door het kortdurende zorgverlof. Veelal zal de werknemer, geconfronteerd met een onvoorziene noodsituatie eerst een beroep doen op het calamiteitenverlof om de noodzakelijke eerste (organisatorische) voorzieningen te treffen (zoals bijvoorbeeld het afhalen van het zieke kind uit de crèche). Het calamiteitenverlof is dan ook van korte duur (een korte naar billijkheid te berekenen tijd). Lukt het niet een adequate oplossing te vinden voor de verdere zorg voor het zieke kind, dan zal de werknemer de zorg voor ten hoogste 10 dagen per 12 maanden voor zijn rekening kunnen nemen. In het wetsvoorstel arbeid en zorg wordt de samenloop tussen deze twee verlofregelingen geregeld. Bij samenloop eindigt het calamiteitenverlof na één dag en gaat het over in het kortdurende zorgverlof.

### **6.4 De kring van zorgbehoevenden**

Wat betreft de kring van zorgbehoevenden voor wie aanspraak kan worden gemaakt op zorgverlof, is gekozen voor de thuiswonende kinderen en partner omdat in het gezinsverband de zorgafhankelijkheid en verantwoordelijkheid duidelijk aanwezig zijn. Co-ouders nemen elk gedurende een deel van de week de zorg voor de kinderen voor hun rekening. Gedurende dat deel van de week geldt het geclausuleerde recht op het kortdurende zorgverlof als de co-ouder plotseling geconfronteerd wordt met ziekte van een van de kinderen en in verband daarmee niet kan werken.

Onder het bereik van dit verlofrecht valt ook de situatie van pleegouders als zij in dezelfde positie verkeren als andere ouders. Dat is het geval als een pleegkind op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract.

Aan de keuze voor deze kring van verzorgenden ligt de eerder genoemde overweging ten grondslag dat de introductie van een recht om zonodig zelf voor zieke thuiswonende kinderen en partner te zorgen de arbeidsparticipatie ondersteunt en stimuleert. Juist de zorg voor thuiswonende kinderen en partner, waarvan in het algemeen voorzienbaar is dat die zich op enig tijdstip tijdelijk moeilijk zal laten combineren met arbeid, kan ertoe leiden dat wordt afgezien van betaalde arbeid.

Als kinderen uitwonend zijn is de zorg voor hen naar mag worden aangenomen, niet in de eerste plaats een factor om af te zien van arbeid. Sociale partners kunnen als daar behoefte aan bestaat tot een uitbreiding van de kring van zorgbehoevenden besluiten.

## **6.5 Loondoorbetalingsverplichting**

Het ontbreken van een inkomensvoorziening zou een belemmering kunnen vormen voor het gebruik van het zorgverlof. De regering heeft daarom gekozen voor een loondoorbetalingsplicht van 70% van het loon en een garantie gelegd op het niveau van het bruto minimum uurloon. Er wordt aangesloten bij de systematiek van de loondoorbetaling bij ziekte (art. 629 Boek 7 BW). Bij deze keuze voor een loondoorbetalingsverplichting hebben factoren als administratieve belasting en uitvoeringskosten zwaar gewogen.

Om recht te doen aan een evenwichtige spreiding van verantwoordelijkheden en lasten, is besloten de loondoorbetalingsverplichting te combineren met een tegemoetkoming in de kosten van werkgevers. Bij een wettelijke loondoorbetalingsplicht zal de regeling werkgevers circa 200 tot 370 miljoen gulden kosten. Het kabinet heeft besloten om werkgevers voor de helft van het maximumbedrag (dus 185 miljoen gulden) te compenseren. Aldus ontstaat een (geclausuleerd) recht op kortdurend zorgverlof waarvan de lasten (op macroniveau) voor circa een derde door de werkgever, voor circa een derde door de werknemer en voor circa een derde door de overheid worden gedragen. Voor de vormgeving van deze tegemoetkoming heeft het kabinet gekozen voor een generieke lastenverlichting voor alle werkgevers door de overhevelingstoeslag te verlagen. Dat heeft als voordeel dat de werkgevers van alle potentiële gebruikers worden bereikt en dat de uitvoeringskosten relatief laag zijn. De lastenverlichting voor werkgevers via een lagere overhevelingstoeslag leidt tot een spiegelbeeldige inkomensdaling bij werknemers. Deze inkomensdaling zal worden gecompenseerd door een overeenkomstige verlaging van de belastingtarieven.

Bij brief van 27 september 1999 en van 10 november 1999 aan de Tweede Kamer heeft het kabinet aangegeven dat voor de vormgeving van de tegemoetkoming van de overheid van de kosten van het kortdurende zorgverlof van ten hoogste 10 dagen twee mogelijkheden openstaan:

- I. Een specifieke regeling waarbij op basis van declaratie van de kosten van het werkelijk gebruik een tegemoetkoming wordt verstrekt aan die werkgevers die werkelijk met kortdurend zorgverlof te maken krijgen.
- II. Een generieke lastenverlichting waarbij op basis van het voorziene gebruik aan alle werkgevers een tegemoetkoming wordt verstrekt, die zo goed mogelijk aansluit bij de te maken kosten voor het kortdurend zorgverlof.

Naar het oordeel van het kabinet zijn vooral de effecten van een generieke of een specifieke vorm van compensatie bepalend voor de keuze tussen beide. Een voordeel van een specifieke regeling is dat deze recht kan doen aan het verschillend gebruik van zorgverlof in sectoren en bedrijven. In bedrijven en sectoren waar meer vrouwen werken kunnen het gebruik en de kosten voor het kortdurend zorgverlof naar verwachting hoger zijn. Dit zou werkgevers bij werving en selectie aanleiding kunnen geven tot risicovrij gedrag.

De kans hierop is echter minder groot omdat ook steeds meer mannen kortdurend zorgverlof opnemen, er sprake is van een krapte op de arbeidsmarkt en er met het kortdurend zorgverlof slechts een gering loonbeslag gemoeid is. Voorts geeft een specifieke regeling vooral aan het kleinbedrijf een betere waarborg dat de compensatie steeds gelijke tred

zal houden met het daadwerkelijk gebruik. De positie voor het hele MKB is weliswaar bij een generieke compensatie goed vergelijkbaar met die van grote organisaties. Bij kleinere bedrijven speelt het toeval bij de mate van gebruik van het verlof een grotere rol, zij het dat dit wordt begrensd door het maximum van 10 dagen per 12 maanden.

Het grote nadeel van een specifieke regeling is echter dat daaraan aanzienlijke administratieve lasten en uitvoeringskosten zijn verbonden, niet in het minst voor werkgevers in het kleinbedrijf. De uitvoeringskosten bij een sociaal verzekeringsfonds zijn ingeschat op 200 gulden per aanvraag.<sup>1</sup> In totaal zullen de publieke uitvoeringskosten bij deze financieringssystematiek 165 miljoen gulden bedragen. De administratieve lasten van werkgevers zijn hierbij nog niet inbegrepen. Dit bedrag is naar het oordeel van het kabinet onevenredig groot, als het wordt gerelateerd aan de korte duur van het verlof en de hoogte van het compensatiebedrag.

Dit zou ook in tegenspraak zijn met de in het regeerakkoord door het kabinet vastgelegde verplichting om te komen tot een terugdringing van de uitvoeringskosten van de sociale zekerheid en de in het kader van de Commissie Administratieve Lasten (onder leiding van dhr. Slechte) nagestreefde vermindering van administratieve lasten.

Een oplossing die zowel de voordelen van een generieke en een specifieke variant in zich verenigt is niet voorhanden, zodat een keus moet worden gemaakt wat het zwaarst moet wegen. Het kabinet heeft daarbij gekozen voor een generieke regeling in de vorm van verlaging van de overhevelingstoelage, daarbij gesteund door onder meer de werkgeversorganisatie VNO/NCW.

Op verzoek van de Tweede Kamer is bij brief van 3 december 1999 nader inzicht verschaft in de omvang van de administratieve lasten en uitvoeringshandelingen en -kosten die verbonden zouden zijn aan een specifieke regeling ten laste van het Awf. Hier zijn de volgende handelingen aan de orde:

- Melding van het zorgverlof door de werknemer bij de werkgever. De werkgever verwerkt deze melding in zijn verlofadministratie.
- De werkgever voert de wijzigingen in de loonadministratie door en brengt de dagen waarop zorgverlof is genoten geheel of gedeeltelijk in mindering op het loon.
- De werkgever en werknemer vullen een aanvraagformulier in voor de uitvoeringsinstelling (uvi) met de gegevens van de werkgever, het aansluitnummer van de werkgever, de naam en adresgegevens van de werknemer, het Sofi-nummer, de tariefgroepindeling, het al dan niet verplicht verzekerd zijn voor het ziekenfonds, het bankrekeningnummer van de werknemer, de verlofperiode, het arbeidspatroon van de werknemer, het recente loon en historische gegevens over het loon en over de omvang van het dienstverband, het aantal dagen dat reeds eerder dat jaar zorgverlofuitkering is verstrekt, naam en adresgegevens van degene voor wie het zorgverlof is opgenomen, de relatie tussen de werknemer en degene waarvoor het zorgverlof wordt aangevraagd. Het formulier moet door de werkgever en werknemer ondertekend worden en tezamen met bewijsstukken aan de uvi gezonden worden.
- De uvi beoordeelt de aanvraag en neemt een beslissing (waartegen bezwaar en beroep kan worden ingesteld).
- De uvi betaalt de uitkering uit aan de werkgever of de werknemer. Indien de uitkering aan de werkgever betaald wordt dient de werkgever deze betalingen te verwerken in zijn financiële en salarisadministratie. Daarnaast dienen allerlei bescheiden die verband houden met de declaratie (aanvraag, bewijsstukken) geruime tijd te worden bewaard.

---

<sup>1</sup> Gebaseerd op ervaringen in de praktijk (uitvoering van het vangnet in de ZW).

- De uvi behoort regelmatig te controleren op de rechtmatigheid en doelmatigheid van de uitkeringsverstrekking.

Uvi's zijn thans niet geëquipeerd voor de toetsing van de rechtmatigheid van het zorgverlof. Ongeacht de voorziene toetsing blijft het risico van fraude groot, aangezien een sluitende controle niet goed mogelijk is.

Mede naar aanleiding van het Algemeen Overleg van de Vaste Commissie voor SZW op 8 december 1999 is bezien of wellicht toch een andere specifieke compensatievariant beschikbaar is, die niet de aan compensatie via het Awf verbonden bezwaren heeft.

De door de Tweede Kamer genoemde, mogelijk in aanmerking komende varianten waarin specifiek gecompenseerd wordt, zijn een sociale zorgverzekering of verloffonds, een fiscale regeling of een CAO-fonds. Ook een keus voor een dergelijke specifieke compensatievariant levert echter geen winst op, zoals hierna blijkt.

#### *Verloffonds*

De instelling van een verloffonds als declaratiestelsel vergt op het punt van de uitvoering vergelijkbare voorzieningen als beschreven bij het Awf. Door een dergelijk fonds te plaatsen in de Wet arbeid en zorg kunnen de financiering, uitvoerings- en uitkeringsorganisatie op een eigenstandige manier worden geregeld, zij het dat daaruit nieuwe administratieve lasten zouden voortvloeien. Het voordeel daarvan ten opzichte van regeling via het Awf zou kunnen zijn, dat de keuzes met betrekking tot het verloffonds op het doel van het zorgverlof kunnen worden afgestemd en niet automatisch voortvloeien uit werking en doel van het Awf.

De uitvoeringslasten van een declaratiestelsel worden echter niet in hoofdzaak bepaald door bijzondere aspecten die aan het Awf kleven, maar zijn vooral verbonden aan de declaratiesystematiek als zodanig. Dat betekent dat de omvang van de administratieve lasten, uitvoeringskosten en bewijsvoering zich bij de keuze voor een verloffonds op hetzelfde niveau zullen bevinden als bij declaratie bij het Awf, zodat naar het oordeel van het kabinet de instelling van een verloffonds op die punten dan ook geen voordelen biedt in vergelijking met een regeling via het Awf.

#### *Fiscale specifieke regeling*

De administratieve verplichtingen zoals deze hierboven zijn weergegeven gelden op hoofdlijnen eveneens voor een regeling via de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premies volksverzekeringen (WVA). Ze zijn inherent aan een individuele gevalbehandeling. Op verzoek van de Tweede Kamer<sup>1</sup> worden in voorliggende memorie van toelichting ook de uitvoeringskosten bij de WVA-financieringssysteem concreet in beeld gebracht. Deze zijn ingeschat op 165 gulden per aanvraag. In totaal zullen de uitvoeringskosten bij deze financieringssysteem 135 miljoen gulden bedragen. Dit bedrag is exclusief de administratieve lasten voor werkgevers.

Zowel bij de uitkeringsregeling via het Awf als bij de fiscale variant via de WVA zijn de volgende handelingen aan de orde:

- Melding van het zorgverlof door de werknemer bij de werkgever. De werkgever stelt naar aanleiding van een verzoek van de werknemer vast dat sprake is van zorgverlof. Daarnaast voert hij noodzakelijke wijzigingen in de loonadministratie door en brengt hij de dagen waarop zorgverlof is genoten geheel of gedeeltelijk in mindering op het loon.

Vervolgens geldt voor de WVA-variant dat:

- Werkgever en werknemer de eerste dag van het zorgverlof aan de belastingdienst melden. Deze melding omvat onder meer de

<sup>1</sup> Tijdens een Algemeen Overleg met de vaste Commissie van de Tweede Kamer voor SZW op 25 mei 2000.

werkgevers- en werknemersgegevens, zoals het Sofi-nummer, de reden van het zorgverlof, de (vermoedelijke) duur, naam en adresgegevens van degene voor wie het zorgverlof is opgenomen, de relatie tussen de werknemer en degene waarvoor het zorgverlof wordt aangevraagd. Het formulier moet door de werkgever en werknemer ondertekend worden en tezamen met bewijsstukken naar de belastingdienst gezonden worden.

- De werkgever berekent op basis van het loon van de werknemer en het opgenomen zorgverlof het bedrag van het WVA zorgverlof en brengt dit in mindering op de af te dragen loonbelasting/premie volksverzekeringen volgens de aangifte loonbelasting;
- De controle op de administratieve verwerking en vastleggingen van de WVA vindt plaats bij controle van de loonadministratie;
- De controle of terecht zorgverlof is opgenomen vindt plaats op basis van de gezamenlijke melding van werkgever en werknemer. De meldingen worden hiertoe bij de Belastingdienst geregistreerd. Allerlei bescheiden die verband houden met de declaratie (aanvraag, bewijsstukken) zullen geruime tijd moeten worden bewaard;
- De te controleren posten worden (steekproefgewijs) geselecteerd. Na selectie vindt feitelijke controle plaats, bij de werkgever en/of de werknemer zelf. De resultaten van het onderzoek worden vastgelegd in een controlerapport. In voorkomende gevallen wordt het ten onrechte in aanmerking genomen WVA-zorgverlof gecorrigeerd;
- De werkgever kan tegen een correctie bezwaar aantekenen.

Ook de Belastingdienst is thans niet geëquipeerd voor de toetsing van de rechtmatigheid van het zorgverlof. Daarbij past controle bij een particuliere belastingplichtige niet binnen het huidige controlebeleid van de Belastingdienst. Ongeacht de voorziene toetsing blijft het risico van fraude groot, aangezien een sluitende controle niet goed mogelijk

#### *CAO-fonds*

Voor CAO-fondsen gelden naast de hiervoor genoemde aspecten over de uitvoering tevens de volgende specifieke overwegingen. CAO-fondsen worden ingesteld op basis van vrijwillige afspraken tussen sociale partners. Wettelijk verplichte heffingen zijn daarbij niet mogelijk. Doordat niet alle CAO's voorzien in een fonds en omdat niet alle werkgevers en werknemers onder een CAO vallen, zou de regeling niet dekkend zijn. Voorts zou voor toedeling en differentiatie van een overheidsbijdrage aan sectoren/CAO-fondsen vaststelling van een verdeelsleutel noodzakelijk zijn, met alle daaraan verbonden werkzaamheden.

Dit laat onverlet dat werkgevers en werknemers een regeling kunnen treffen om de financiering van het zorgverlof via een CAO-fonds te laten verlopen. Daarbij kunnen zij zowel eigen middelen als de middelen die via de compensatie door de overheid zijn verkregen, inbrengen.

## **HOOFDSTUK 7 – OUDERSCHAPSVERLOF**

### **7.1 Inleiding**

De wettelijke regeling van het ouderschapsverlof zal worden opgenomen in de Wet arbeid en zorg, vanwege de bundeling en stroomlijning van verlofrechten. Om meer maatwerk te bereiken wordt bij het ouderschapsverlof de mogelijkheid gecreëerd het verlof in drie gedeelten op te nemen. Op 1 januari 1991 is, voor werknemers en ambtenaren, de Wet op het ouderschapsverlof van kracht geworden.<sup>1</sup> De werknemer kon voor een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden verlof opnemen, waarbij men minstens 20 uur moest blijven werken.

Vanaf 1 juli 1997 is de regeling van het ouderschapsverlof op enkele

---

<sup>1</sup> Stb. 1990, 562, laatstelijk gewijzigd Stb. 1997, 266.

punten gewijzigd waardoor een flexibeler invulling en gebruik mogelijk werden. Deze wijzigingen houden in dat ook werknemers die minder dan 20 uur per week werken recht krijgen op ouderschapsverlof. Verder werd de leeftijd van het kind verruimd van 4 naar 8 jaar. De maximale verlof-omvang is vastgelegd op de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 13 weken. Het verlof kan gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden opgenomen worden, voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. De werknemer kan de werkgever verzoeken minder of meer uren verlof per week te nemen waardoor het verlof over een langere c.q. kortere periode uitgesmeerd wordt.

## **7.2 Inhoud van de flexibilisering**

De mogelijkheid om het ouderschapsverlof te verdelen in verschillende perioden komt tegemoet aan de behoeften van ouders die nu het verlof niet opnemen of niet volledig gebruiken. Ouders kunnen dan het verlof opnemen op momenten die het beste schikken. Ook bleek uit veel adviezen steun voor deze flexibilisering van het ouderschapsverlof. Omdat splitsing niet moet leiden tot een te grote versnippering van het verlof wordt voorgesteld dat het verlof mag worden opgedeeld in ten hoogste drie perioden van tenminste een maand. Het melden van het voornemen tot verlof aan de werkgever dient voor de verschillende perioden tegelijkertijd te gebeuren en tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang van de eerste verlofperiode. Dit geeft de werkgever de mogelijkheid bij de inroostering van het werk rekening te houden met de afwezigheid van de werknemer. De werkgever kan zich tegen het splitsen van het verlof verzetten op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

## **HOOFDSTUK 8 – POLITIEK VERLOF**

Het politieke verlof kent twee onderdelen: zo geldt voor ambtenaren dat bij een voltijdse functie in een publiekrechtelijk college het recht bestaat om na afloop hiervan terug te keren in de oude functie. Dit onderdeel van politiek verlof wordt niet in de Wet arbeid en zorg opgenomen, omdat het kabinet dit terugkeerrecht in principe wil afschaffen, tenzij een eerder toegezegd onderzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties (BZK) daartegen zwaarwegende argumenten oplevert. Een tweede onderdeel van het politieke verlof betreft verlof waarbij het mogelijk wordt om in werktijd vergaderingen van vertegenwoordigende organen bij te kunnen wonen. Dit onderdeel wordt vanwege de bundeling en stroomlijning van verlofrechten in het onderhavige wetsvoorstel opgenomen. Inhoudelijke wijzigingen worden niet aangebracht.

## **HOOFDSTUK 9 – BUDGETTAIRE GEVOLGEN EN ADMINISTRATIEVE LASTEN**

### **9.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk wordt aangegeven wat de budgettaire gevolgen zijn van de voorstellen voor de onderhavige verlofregelingen. Hierbij wordt kwantitatief inzicht geboden in de gevolgen voor degenen die zorgverlof opnemen (zowel in tijd als in geld), de gevolgen voor het bedrijfsleven (de bedrijfseffecten, dus met inbegrip van administratieve lasten en aspecten zoals vervanging) en de gevolgen voor derden (zoals uitvoeringsorganen en rechterlijke macht).

## 9.2 De zwangerschaps- en bevallingsuitkering

In 1998 is volgens de kerncijfers werknemersverzekeringen van het Lisv ruim 1,3 miljard gulden uit het Awf uitgekeerd aan zwangerschaps- en bevallingsuitkeringen voor werknemers. Hiervan heeft globaal 80% betrekking op de bedoelde regeling van 16 weken en 20% op uitkeringen wegens ziekte in verband met zwangerschap.

De lasten van de zwangerschaps- en bevallingsuitkeringen op grond van de WAZ bedroegen volgens het Lisv in 1998 circa 15 miljoen gulden. Deze kosten komen ten laste van het Afz.

Met de overheveling van de zwangerschaps- en bevallingsuitkeringen vanuit de ZW en de WAZ naar de Wet arbeid en zorg zijn geen additionele kosten gemoeid, omdat geen wijziging wordt aangebracht in de kring van rechthebbenden en de hoogte van de uitkering. Ook de financieringsbronnen, het Awfrespectievelijk het Afz, blijven in de voorstellen van de regering gelijk.

## 9.3 De uitkering bij adoptieverlof

De uitkering is bedoeld voor beide partners, die elk 3 weken adoptieverlof kunnen opnemen. Jaarlijks worden circa 1000 kinderen geadopteerd in Nederland, waarvan 70% uit het buitenland. De verwachting is dat circa 1600 adoptiefouders (werknemers en zelfstandigen) gebruik zullen maken van de regeling. Daarbij is uitgegaan van de volgende gegevens. Bij adoptie vanuit het buitenland gaan meestal beide ouders het te adopteren kind ophalen. In een aantal gevallen worden echter niet één maar twee kinderen tegelijk opgehaald. Bovendien heeft bij de alleenverdienersgezinnen slechts één van beide partners recht op verlof.

Voor de mannen is aangenomen dat zij een gemiddeld loon hebben dat gelijk is aan dat van mannen in meerpersoonshuishoudens met kinderen jonger dan 18 jaar, ofwel een daguitkering van 208 gulden.

Voor de vrouwen is aangenomen dat het loon gelijk is aan het gemiddelde loon van werkende vrouwen in de leeftijd van 25 tot en met 44 jaar, ofwel een daguitkering van 114 gulden, hetgeen iets hoger is dan de gemiddelde zwangerschapsuitkering.

De kosten van het adoptieverlof voor werknemers komen ten laste van de vangnetlasten ZW, die door het Awf gefinancierd worden. De kosten worden geraamd op 3,8 miljoen gulden, waarvan 10% uitvoeringskosten. De kosten van de uitkering in verband met adoptie voor zelfstandigen komen voor rekening van het Afz en zijn ingeschat op 0,4 miljoen gulden. Voor een deel van de werknemers zal de voorgestelde regeling bestaande CAO-regelingen vervangen. De verwachting is dan ook dat de netto lasten van de regeling minder dan 4 miljoen gulden zullen bedragen<sup>1</sup>.

## 9.4 De uitkering bij kortdurend zorgverlof

### 9.4.1 Algemeen

De regeling voor het kortdurend zorgverlof voor zieke huisgenoten (partner en kinderen) geldt voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst. De verwachting is dat het merendeel van de zorgbehoefte zich zal voordoen bij werknemers met (jonge) kinderen dan wel bij (veelal oudere) werknemers met een zieke partner. Bij de raming van de effecten is uitgegaan van gegevens over de in gezinsverband levende werknemers van 20 jaar en ouder met een arbeidsovereenkomst. In 1999 omvatte deze doelgroep circa 4,0 miljoen personen.

<sup>1</sup> De sociale lasten Awf/Azf (aan andere fondsen af te dragen sociale werkgeverspremies) worden door het Lisv ingeschat op 0,8 miljoen gulden. Dit zijn onderlinge betalingen binnen het circuit van de sociale fondsen en leiden dus per saldo niet tot extra kosten.

De meeste werknemers krijgen bij opname van zorgverlof 70% van het loon doorbetaald. Werknemers met een laag loon krijgen 100% van het wettelijk minimum (uur)loon doorbetaald, voor werknemers met een hoog uurloon geldt het maximum dagloon van 319 gulden. Aldus worden zowel mannen als vrouwen gestimuleerd om zorgverlof op te nemen en is deze voorziening zowel toegankelijk voor hogerals voor lager betaalden.

De werkgever maakt naast de kosten van de loondoorbetaling ook andere met de omvang van het zorgverlof samenhangende kosten. Het afgelopen jaar is een economische verkenning gemaakt naar de gevolgen van een betaald kortdurend zorgverlof: de economentoets<sup>1</sup>. Voor de aan de kwantitatieve effecten ten grondslag liggende veronderstellingen zij verwezen naar deel 2 van de economentoets. Navolgend is volstaan met de voor de ramingen relevante kosten voor de werkgevers die voortvloeien uit de volgende veronderstellingen:

- Doorlopende kosten voor verlofgangers zijn 20% van het brutoloon.
- 100% vervanging tegen hetzelfde loonniveau als de verlofganger, kosten herbezetting/vervanging zijn 120% van het brutoloon.
- 7% van de kosten zijn administratiekosten.

De werkgevers besparen daarentegen ook kosten. De besparingen bestaan uit de 30% gedeerde loonkosten van de verlofgangers en de overheidsbijdrage van de helft van de kosten van loondoorbetaling. De werkgever betaalt dus slechts 35% van het bruto loon. Daarnaast zullen zich in een aantal sectoren in meer of mindere mate inverdien-effecten voordoen (lager grijs ziekteverzuim; CAO-regelingen met (gedeeltelijk) betaald zorgverlof).

In de economentoets is een analytisch onderscheid gemaakt tussen werknemers met zorg voor kinderen van maximaal 12 jaar en werknemers met zorg voor overige huisgenoten (oudere kinderen en partners). Dit onderscheid is gemaakt vanwege verschillen in doelgroepen die verlof nodig hebben, verschillen in behoefte om verlof op te nemen en verschillen in informatie over ervaringen in het buitenland. Navolgend worden voor elk van beide categorieën werknemers de financiële effecten van de invoering van het kortdurend zorgverlof van 10 dagen in beeld gebracht. De mate van gebruik van het kortdurend zorgverlof valt wegens gebrek aan adequate informatie vooral voor de laatste doelgroep slechts binnen ruime marges in te schatten.

#### *9.4.2 Zorgverlof voor zieke kinderen tot en met 12 jaar*

De doelgroep die gebruik maakt van de regeling bestaat uit 50 000 alleenstaande ouders, 400 000 tweeverdieners met 1 kind, 350 000 tweeverdieners met twee kinderen en 75 000 tweeverdieners met drie of meer kinderen. De doelgroep bestaat derhalve uit 875 000 werknemers<sup>2</sup>. In gezinnen waar slechts één van beide partners werkt heeft de werknemer weliswaar ook recht op zorgverlof, maar dit is in de berekeningen buiten beschouwing gebleven. Hij heeft immers een niet-werkende partner hebben die veelal de verzorging van een ziek kind op zich kan nemen.<sup>3</sup> Bij de berekeningen is gebruik gemaakt van informatie over zorgverlof in Zweden en Duitsland. In de economentoets wordt hierop uitgebreid ingegaan. Qua zorgcultuur en arbeidsparticipatie van vrouwen valt Nederland te vergelijken met Duitsland. Duitsland heeft evenwel de verplichting dat voor de uitkering een doktersverklaring vereist is, waar in Nederland de werknemer aannemelijk moet maken dat het zorgverlof nodig is.<sup>4</sup> Daarom is verondersteld dat het gebruik van verlof in Nederland het gemiddelde zal zijn van het gebruik in Zweden en Duitsland, ofwel 2,3 dagen zorgverlof per werknemer met kinderen tot en met 12 jaar.

<sup>1</sup> Het eerste deel van de economentoets is juni 1999 aangeboden aan de Tweede Kamer en het tweede deel in september 1999. Voor de gehanteerde veronderstellingen zij naar deel 2 verwezen (bijlage bij Kamerstukken II, 1998/99, 26 447, nr. 14).

<sup>2</sup> In deze aantallen zijn ook huishoudens met partners van gelijk geslacht begrepen en circa 2500 pleeggezinnen.

<sup>3</sup> Uitzonderingen betreffen een invalide partner of een thuiswonende partner die wegens ziekte niet in staat is voor een ziek kind te zorgen.

<sup>4</sup> In een aantal gevallen zal dit ook kunnen leiden tot het overleggen van stukken zoals een afspraakbevestiging van een medisch onderzoek en de rekening voor een consult.

Uit de ervaringen in het buitenland blijkt dat het merendeel van het verlof door vrouwen wordt opgenomen. In de ramingen is aangenomen dat 80% van de verlofgangers vrouw is en 20% man. De verwachting is dat op langere termijn het percentage mannen dat verlof opneemt zal toenemen, maar het tempo waarin dit zal geschieden valt niet op voorhand in te schatten.

In de econometoets is uitgelegd dat het bruto jaarloon van de mannen die met verlof gaan 85 000 gulden bedraagt, bij een gemiddelde werkweek van 37,9 uur. Het bruto jaarloon van de vrouwen bedraagt 35 000 gulden, bij een gemiddelde werkweek van 22,5 uur. Herleid naar dagloon gaat het om 327 gulden voor mannen en om 135 gulden voor vrouwen bij 260 verzekerde loondagen per jaar. De bruto loonsom van de verlofgangers bedraagt 350 miljoen gulden per jaar.

#### 9.4.3 Zorgverlof voor andere huisgenoten (partner, oudere kinderen)

De doelgroep van personen die zorgverlof kunnen opnemen voor thuiswonende oudere kinderen en/of partner bestaat uit alle werknemers in vaste dienst, exclusief de alleenstaanden. Het gaat hier om circa 4,0 miljoen personen. Verondersteld is dat 10% van deze personen gemiddeld één dag zorgverlof per jaar zal opnemen. Het gaat hierbij dus om 400 duizend dagen verlof per jaar.

Omdat het hier om een globale indicatie gaat en er geen internationale maatstaf voorhanden is, is het gebruik van de zorg door deze doelgroep in de ramingen constant gehouden. Hierbij is uitgegaan van een gemiddeld brutoloon van 250 gulden per dag voor de populatie die zorgverlof opneemt en is geen verbijzondering gemaakt naar geslacht. De bruto loonsom die gepaard gaat met de opname van het zorgverlof voor zieke partners bedraagt derhalve bijna 100 miljoen gulden per jaar.

#### 9.4.4 Totale kosten van de invoering van het kortdurend zorgverlof

In navolgende tabel zijn de kosten van het kortdurend zorgverlof voor de werkgevers voor beide groepen verlofgangers in beeld gebracht.

**Tabel 9.1. Kosten werkgevers kortdurend zorgverlof (in miljoenen gulden)**

Kosten en baten	Zorgverlof ten behoeve van zieke huisgenoten		
	kind t/m 12 jaar	partner/kind ouder dan 12 jaar	totaal
<i>Kosten werkgevers</i>			
Doorlopende kosten zorgverlof	70	20	90
Loonkosten 100% vervanging/herbezetting	420	115	535
Administratiekosten	40	10	50
<b>Totaal kosten (incl. administratiekosten)</b>	<b>530</b>	<b>145</b>	<b>675</b>
<i>Inverdieneffecten werkgevers</i>			
Effecten CAO/individueel	60	15	75
Lager grijs verzuim	65	15	80
Administratiekosten	10	5	15
Niet uitbetaald loon*	105	30	135
<b>Totaal inverdieneffecten</b>	<b>240</b>	<b>65</b>	<b>305</b>
<b>Netto-kosten werkgevers (vóór OT-compensatie)</b>	<b>290</b>	<b>80</b>	<b>370</b>

\* Dit is tevens het bedrag aan loonderving van werknemers

- Resultante van de berekeningen is het bedrag aan de voor rekening van de werkgevers komende kosten. Bij gebruik conform het gemid-

delde van het aantal dagen zorgverlof in Zweden en Duitsland worden deze kosten op 370 miljoen gulden geschat.

- Het kabinet is voornemens om de werkgevers de helft van de kosten te compenseren. Deze compensatie geschiedt in de vorm van een verlaging van de door de werkgevers te betalen overhevelings-toeslag (OT) aan werknemers met 0,06%-punt.<sup>1</sup>

#### 9.4.5 Effecten van de regeling voor verschillende inkomenscategorieën

In deze paragraaf komen de inkomenseffecten van de zorgverlofgangers aan de orde. Omdat in de regeling een minimumloon garantie is opgenomen, treedt voor personen met een daginkomen van 111 gulden (minimumloon voltijdwerker) geen inkomensverlies op. Met name voor van een laag inkomen afhankelijke werknemers wordt zo een belangrijke belemmering weggenomen om zorgverlof op te nemen. Vanaf dit niveau tot 143% van het minimumloon loopt het inkomensverlies op van 0% naar 30%. Laatstgenoemd percentage wordt bereikt bij een dagloon van circa 160 gulden, bij welk niveau het inkomensverlies per verlofdag 48 gulden bedraagt. Voor werknemers met een modaal inkomen (208 gulden per dag) bedraagt de derving ruim 62 gulden, op het niveau van tweemaal modaal loopt dit op naar 125 gulden. Voor werknemers met een inkomen boven het maximum dagloon blijft de nominale vergoeding gelijk en loopt het inkomensverlies snel op.

Naast de inkomensderving van de verlofganger, is de inkomensderving van de huishouding een belangrijke factor om al dan niet gebruik te maken van de verlofregeling.

- Voor een werknemer met een laag inkomen die een partner heeft met een hoog inkomen, wordt de inkomensderving bij opname van zorgverlof door de minst verdienende slechts in beperkte mate gevoeld. Meestal zal dan ook degene met de laagste inkomensderving per dag zorgverlof (veelal de vrouw), dit verlof willen opnemen.
- Ingeval een huishouden bestaat uit twee partners met beiden een laag inkomen, is de prikkel om zorgverlof op te nemen minder groot. Om niet-gebruik te voorkomen is de minimum loongarantie in de regeling opgenomen. De kans is groter op een meer evenwichtige verdeling van de opname van het zorgverlof tussen beide partners.
- Voor huishoudens met een partner die in deeltijd werkt en een partner die (vrijwel) een fulltime baan heeft, zal de in deeltijd werkende partner (met meestal het laagste inkomen) sneller geneigd zijn verlof op te nemen, waarmee de inkomensderving van het huishouden beperkt kan blijven.

### 9.5 De uitkering bij kraamverlof

Er komt een wettelijk ongeclausuleerd recht van twee dagen betaald kraamverlof voor de partner. In 1998 bedroeg het aantal bevallingen in Nederland circa 190 duizend, met in 140 duizend gevallen een mannelijke partner die werknemer was.<sup>2</sup> Bij een dagloon van 325 gulden kost twee dagen kraamverlof voor werknemers derhalve ongeveer 90 miljoen gulden aan bruto loon per jaar.

In veel CAO's (1998: ruim 91% van de onder een CAO vallende werknemers) is een recht op kraamverlof vastgelegd, meestal betreft het een betaald verlof van minimaal twee dagen. Bovendien zullen ook als werknemers zich niet kunnen beroepen op CAO-afspraken<sup>3</sup>, veel werkgevers hen toch betaald verlof geven. De verwachting is dan ook dat de extra kosten voor de werkgevers beperkt zullen blijven tot maximaal 10 miljoen gulden.

<sup>1</sup> De afrondingstechniek heeft tot gevolg dat de verlaging van het OT-percentage is afgerond op 0,1%-punt. Dit heeft als effect dat de gemiddelde werkgever voor meer dan de beoogde 50% wordt gecompenseerd.

<sup>2</sup> Bij de overige 50 000 bevallingen is ofwel sprake van een partner die zelfstandige of uitkeringsgerechtigde is, dan wel betreft het bevallingen van alleenstaande moeders.

<sup>3</sup> Naar schatting geldt voor 1/3 deel van de werknemers geen verlofregeling, hierin zijn jongeren beneden 25 jaar die in mindere mate tot de doelgroep behoren, oververtegenwoordigd.

## 9.6 Overige regelingen

Bij het ouderschapsverlof worden geen extra kosten van de verlofregeling voorzien, omdat de verlofduur ongewijzigd blijft. De verwachting hierbij is dat de mogelijkheid tot splitsing van het verlof niet van invloed zal zijn op de omvang van het verlof.

Bij de overige regelingen (calamiteitenverlof, Wet financiering loopbaanonderbreking en politiek verlof) is alleen sprake van een budgettair neutrale overheveling van bestaande regelingen.

## 9.7 De gevolgen voor het bedrijfsleven

De meeste voorgestelde maatregelen hebben voor alle 300 000 bedrijven met werknemers en voor de overheid effecten, alsmede incidenteel ook voor zelfstandigen (adoptieverlof).

De bedrijfseffecten van de maatregelen zijn om twee redenen niet evenredig verdeeld over de sectoren. In de eerste plaats treden sommige maatregelen in de plaats van bestaande CAO-afspraken (bijv. kortdurend zorgverlof). Ten tweede zijn enkele voorstellen (voornamelijk) geslachtsgebonden (bevallingsverlof; kraamverlof) dan wel is de verwachting dat het effect in sectoren met relatief veel vrouwen groter zal zijn dan in sectoren met relatief veel mannen. Navolgend worden de gevolgen voor de werkgevers van elk van de maatregelen afzonderlijk beschreven.

- De zwangerschaps- en bevallingsuitkeringen krijgen alleen een wettelijke basis en er zijn dus geen additionele kosten voor de werkgevers. Ook het ouderschapsverlof en de loopbaanonderbrekingsregeling zijn bestaande regelingen, die geen extra kosten met zich meebrengen. Wel zou de mogelijkheid om het ouderschapsverlof te splitsen voor sommige werknemers een stimulans kunnen zijn om het verlof op te nemen, omdat een aantal werknemers hun ouderschapsverlofrechten nu niet geheel benutten. De mate waarin dit zal geschieden valt niet op voorhand aan te geven
- Het aantal uitkeringen wegens adoptieverlof is ingeschat op 1450 aan werknemers bij bedrijven en overheid en 150 aan zelfstandigen. De kans dat een werknemer van een bedrijf in een bepaald jaar bij zijn werkgever een verzoek om verlof zal indienen is erg klein. Ingeval de voorgestane regeling in de plaats treedt van een bestaande CAO-regeling, zullen de extra lasten nihil zijn. De verwachting is dan ook dat de effecten voor de bedrijven marginaal zullen zijn, temeer omdat de uitvoering wordt overgelaten aan de uitvoeringsinstellingen. De ten laste van het Awf komende kosten van maximaal 3,8 miljoen gulden leiden slechts tot een zeer geringe premiestijging (0,004%-punt). Bij een evenredige premieverdeling over werknemers en werkgevers komt de helft van deze premiestijging voor rekening van de werkgevers.
- De invoering van een kortdurend zorgverlof heeft diverse effecten voor de werkgevers. Ten eerste zal moeten worden gereageerd op de aanvraag voor verlof, waarbij in voorkomende gevallen van werknemers wordt verlangd dat zij (eventueel via gedocumenteerde bewijsvoering) aannemelijk maken dat het verlof nodig is. Zeker bij een goede verstandhouding tussen werkgever en werknemer zal het aannemelijk maken weinig problemen opleveren. Bij meer twijfel van de werkgever en/of naarmate het verlof van de werknemer langer duurt, neemt de kans op hogere kosten van het aannemelijk maken toe. Het aannemelijk maken zal voor werknemers eenvoudig zijn, indien zij bij het voortduren van de ziekte een arts hebben moeten raadplegen. Ten tweede moet de werkgever het zorgverlof registreren, hetgeen overigens kan via inpassing in de reeds bestaande verlof-

registratie (vakantie, ADV, ziekteverzuim, etc.). De hiermee gemoeide tijd valt te vergelijken met die van het ziekteverzuim.

Ten derde zullen de bedrijven een deel van de in paragraaf 9.4 beschreven loonkosten (minus inverdieneffecten) moeten betalen. Hierbij worden met de door het kabinet voorgestelde vergoeding aan werkgevers van de helft van deze kosten via een verlaagde overhevelingstoeslag, de extra kosten beperkt. Laatstgenoemde constructie heeft als voordeel dat deze geen administratieve lasten voor de werkgevers met zich mee brengt, omdat deze verlaging meeloopt in de reguliere jaarlijkse aanpassing van de tarieven door de Belastingdienst.

- Het gebruik van het kraamverlof is beperkt tot twee dagen. Omdat het overgrote deel van de werknemers reeds recht heeft op twee dagen betaald verlof, zijn er nauwelijks extra kosten voor het werkgevers. Ook voor deze verlofvorm geldt dat deze zich eenvoudig laat inpassen in de bestaande verlofregistratie.

### **9.8 Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid**

Een aantal onderdelen van de Wet arbeid en zorg betreft een overheveling en bundeling van reeds van kracht zijnde regelingen, zoals de uitkering bij zwangerschap en bevalling, calamiteiten kort verzuimverlof, het ouderschapsverlof, het politiek verlof en de financiering loopbaanonderbreking. Van de nieuwe onderwerpen, te weten de regeling van verlof en uitkering bij adoptie, het kraamverlof, het kortdurend zorgverlof en de flexibilisering van het ouderschapsverlof worden de aspecten van uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid in kaart gebracht.

De regeling van verlof en uitkering bij adoptie sluit nauw aan bij de regeling van verlof en uitkering bij bevalling en zwangerschap. Zowel bij de vaststelling van de kring van gerechtigden (werknemers, met werknemers gelijkgestelden, beroepsbeoefenaren op arbeidsovereenkomst, ambtenaren en zelfstandigen), het werkgeversbegrip, de vormgeving van het verlof- en uitkeringsrecht als de wijze van uitvoering en controle door het Landelijk instituut sociale verzekeringen is aangesloten bij de al bestaande structuur waarmee al ruimschoots ervaring is opgedaan.

Voorts is op aspecten van uitvoerbaarheid en toezicht advies gevraagd van het Landelijk instituut sociale verzekeringen en het College toezicht sociale verzekeringen. Het commentaar van deze organisaties is verwerkt, ook wat betreft de invoeringswetgeving.

De regeling van het calamiteiten- en ander kort verzuim verlof, het kortdurend zorgverlof, kraamverlof, de flexibilisering van het ouderschapsverlof is van toepassing op alle werkgevers en werknemers. De in de wet gestelde regels hebben betrekking op rechten en verplichtingen en geven een kader voor de wijze waarop werkgevers en werknemers met elkaars belangen rekening dienen te houden, met name in gevallen dat bijzondere privé-omstandigheden van de werknemer ertoe leiden dat met de werkgever gemaakte afspraken tijdelijk en voor een korte periode niet (geheel) kunnen worden nagekomen. Hierbij wordt aangesloten bij de in arbeidsverhoudingen gangbare praktijk dat werkgevers en werknemers in overleg nadere afspraken maken. Voorzover in het wetsvoorstel nadere procedurele regels zijn gesteld over bijvoorbeeld wijze en tijdstip van melding van kortdurend zorgverlof, of de aanvraag van een gesplitst ouderschapsverlof, wordt nauw bij deze praktijk aangesloten.

Mede op grond van de ervaringen van werkgevers en werknemers met het bestaande calamiteitenverlof, zijn er goede gronden voor de verwachting dat het opnemen van het kortdurend zorgverlof in de praktijk in goed overleg tussen werkgever en werknemers zal worden gerealiseerd.

De uitvoeringslasten van de voorstellen zijn beperkt. Daar waar tijdens een verlofperiode een loonaanspraak van de werknemers wordt geïntroduceerd is dit voor een beperkte periode (kraamverlof, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, kortdurend zorgverlof), en blijven ook de administratieve lasten beperkt. Dit laatste is mede het gevolg van de keuze voor een generieke wijze van (gedeeltelijke) compensatie van de werkgevers door de overheid voor de kosten van het kortdurend zorgverlof.

De voorgestelde regelgeving bevat belangrijke prikkels voor gebruik en naleving overeenkomstig de doelstellingen.

Zowel werkgever als werknemer hebben er in het kader van een goede arbeidsverhouding belang bij met elkaars gerechtvaardigde belangen rekening te houden. Wanneer bedacht wordt dat het om naar de aard kortdurende en van bijzondere omstandigheden afhankelijke verlofrechten gaat, is het niet waarschijnlijk dat werkgevers en werknemers een duurzame goede arbeidsrelatie op het spel zullen zetten door op misbruik en op de korte termijn gericht gedrag. Voorts rust op de werknemer de verplichting om desgevraagd achteraf de noodzaak van het verlof aanneemelijk te maken en heeft de werkgever de mogelijkheid om aanvullende informatie te vragen. Tenslotte kan een onterechte opname van verlof en daarmee samenhangende ongeoorloofde afwezigheid consequenties hebben voor de loonbetaling, en onder omstandigheden zelfs leiden tot ontslag van de werknemer.

### **9.9 De gevolgen voor de belasting van de rechterlijke macht**

Voor wat betreft de gevolgen voor de belasting van de rechterlijke macht is de inschatting dat deze niet ingrijpend zullen zijn omdat het hier gedeeltelijk gaat om een overheveling van bestaande rechten en deels om een codificatie van de bestaande praktijk die ook nu nauwelijks aanleiding geeft tot een belasting van de rechterlijke macht. De verlof- en uitkeringsrechten zijn voorts scherp afgebakend en objectief beoordeelbaar. Naar verwachting zullen niet snel meningsverschillen ontstaan, die vervolgens worden voorgelegd aan de rechter. En bij het adoptieverlof gaat het daarnaast nog eens om zeer kleine aantallen.

Het ligt niet in de rede dat de voorstellen met betrekking tot het zwangerschaps- en bevallingsverlof tot meer geschillen zullen leiden. Er is momenteel sprake van een recht op uitkering zonder dat er een formeel verlofrecht aan ten grondslag ligt. Het formaliseren van het verlofrecht heeft materieel geen consequenties, en zal niet leiden tot extra belasting van de rechterlijke macht.

Wat betreft het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof is gelet op de zeer beperkte jurisprudentie, de al genoemde ervaringen van werkgevers en de omstandigheid dat de bestaande regeling materieel niet of nauwelijks is gewijzigd, niet te verwachten dat vaker dan thans een beroep op de rechter zal worden gedaan.

De regeling van het kortdurend zorgverlof kan eventueel tot meer geschillen leiden, maar naar verwachting zal slechts voor een gering deel de rechter moeten worden ingeschakeld. Nu al zijn in een aantal CAO's dergelijke verlofrechten opgenomen, en blijkt ook daarbij niet dat dit heeft geleid tot een grotere belasting van de rechter. In situaties waarin de rechter daadwerkelijk wordt ingeschakeld is aannemelijk dat er vaak al iets anders in de relatie werkgever-werknemer «aan de hand is», dat vroeger of later uitmondt in een arbeidsgeschil. Tenslotte zal het kortdurend zorgverlof pas nodig zijn als het (in veel gevallen daaraan voorafgegane) calamiteitenverlof, onvoldoende soelaas heeft geboden.

Wat betreft het politiek verlov wordt opgemerkt dat de in het BW opgenomen (en thans overgehevelde) regeling over lange tijd nauwelijks aanleiding heeft gegeven tot een beroep op de rechterlijke macht. Ook de mogelijkheid tot splitsing van het ouderschapsverlov (waarvan overigens bij CAO kan worden afgeweken) zal naar verwachting niet leiden tot een zwaardere belasting van de rechterlijke macht.

## HOOFDSTUK 10 – INVOERING

### 10.1 Implementatie

Aan de implementatie van de Wet arbeid en zorg wordt door de regering ruime aandacht besteed. Zo is er bij de keuze van de wijze van betaling van het kortdurende zorgverlov al rekening gehouden met de uitvoering en de uitvoerbaarheid. Er is aangesloten bij de systematiek van de loon- doorbetaling bij ziekte en van het calamiteitenverlov. Daarnaast is er voor de vormgeving van de tegemoetkoming gekozen voor een generieke lastenverlichting voor alle werkgevers door de OT te verlagen (zie hoofdstuk 6). Dat heeft het voordeel van een eenvoudige invoering. Een specifieke regeling waarbij op basis van declaratie van de kosten van het werkelijk gebruik een tegemoetkoming wordt verstrekt aan die werkgevers die met kortdurend zorgverlov te maken krijgen zou de implementatie van deze wet aanmerkelijk verzwaren. Een dergelijke specifieke regeling impliceert voor elk geval waarin behoefte is aan kortdurend zorgverlov een aanvraagprocedure. Bovendien zouden dan allerlei garanties en controlemechanismen moeten worden ingebouwd om de mogelijkheden voor afwenteling op het collectief te beperken. Dit zou ook in tegenspraak zijn met de in het regeerakkoord vastgelegde verplichting om te komen tot een terugdringing van de uitvoeringskosten sociale zekerheid en de in het kader van de *Commissie Administratieve Lasten* (onder leiding van dhr. Slechte) nagestreefde vermindering van administratieve lasten.

De implementatie van de Wet arbeid en zorg betreft in de eerste plaats de overheveling van de bevallingsuitkering naar en de invoering van adoptieuitkering in de Wet arbeid en zorg. Aan het Lisv is gevraagd een beoordeling te geven van de uitvoerbaarheid van dit onderdeel van het conceptwetsvoorstel arbeid en zorg. Het Lisv schat in dat de huidige voorstellen voor de uitvoering slechts geringe effecten met zich zullen meebrengen. Wel zal de uitkering in verband met adoptie van buitenlandse kinderen (700 aanvragen per jaar) voor de uvi's gelet op met name handhaving en controle een verzwarend van de uitvoeringstaken betekenen. Voorts geeft het Lisv aan dat er bij de implementatie rekening mee gehouden moet worden dat de bestaande procedures, de automatisering en voorlichtingsfolders, aangepast dienen te worden.

Voor de andere maatregelen uit het wetsvoorstel arbeid en zorg (zoals calamiteiten- en ander kort verzuimverlov, kortdurend zorgverlov, ouderschapsverlov, politiek verlov, en financiering loopbaanonderbreking) geldt, dat is aangesloten bij de bestaande systematiek (zoals loon- doorbetaling) zodat dit eenvoudig in de bestaande praktijk kan worden ingepast.

Ter bevordering van de implementatie van de wet zal gerichte voorlichting worden gegeven aan doelgroepen zoals werknemers, werkgevers en zelfstandigen. Daartoe zal aansluiting worden gezocht bij intermediaire organisaties zoals werkgevers- en werknemersorganisaties, emancipatieorganisaties, gemeenten, arbeidsbureaus en uitzendbureaus. Daarnaast zal door middel van een meerjarige massamediale voorlichtingscampagne Arbeid en zorg breed bekendheid worden gegeven aan bestaande en nieuwe regelingen voor verlov en aanpassing arbeidsduur, waarbij de verschillende regelingen zoveel mogelijk in onderlinge samen-

hang voor het voetlicht zullen worden gebracht. De campagne die in het voorjaar van 2000 is gestart zal gefaseerd worden ingezet. Via Postbus 51 worden een radio- en tv-spot uitgezonden. Daarbij aansluitende brochures wordt verspreid via postkantoren en bibliotheken. Tevens wordt gedacht aan advertenties in dag- weken vakbladen.

## **10.2 Evaluatie en informatievoorziening**

De Wet arbeid en zorg zal worden geëvalueerd. In de wet is bepaald dat de minister van SZW, in overeenstemming met de Minister van Justitie en de Minister van BZK, de Staten-Generaal zal rapporteren over de doeltreffendheid en de effecten van de wet. De evaluatie beziet in hoeverre de wet in de praktijk een beter evenwicht tussen betaalde arbeid en zorgtaken bevordert. Na invoering van de wet zal een evaluatieplan worden opgesteld. Doel van dit plan is te komen tot een geïntegreerde evaluatie, waarbij nieuwe en bestaande gebundelde verlofregelingen gefaseerd worden beoordeeld. Ook zal in dit plan worden aangegeven of en zo ja op welke wijze een nulmeting kan worden uitgevoerd. Voorts zal de Arbeidsinspectie ieder jaar de stand van zaken in de CAO's op het terrein van verlof inventariseren. Daarnaast zal het Lisv periodiek over de uitvoering van deze wet rapporteren. Voor wat betreft de reguliere informatievoorziening registreert het Lisv reeds het gebruik van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Hieraan zullen in overleg met het Lisv overeenkomstige gegevens over het adoptieverlof worden toegevoegd. In de tweede plaats gaat het om informatie over het door werknemers opgenomen calamiteitenverlof, kraamverlof en kortdurend zorgverlof. Omdat dit verlof primair tot stand komt in overleg tussen werkgever en werknemer ligt een afzonderlijke informatieplicht in de richting van de overheid niet in de rede. Het CBS zal worden gevraagd na te gaan in hoeverre deze informatie in bestaande statistieken kan worden meegenomen.

## **ARTIKELSGEWIJS**

### **Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**

#### **Artikel 1:1**

In dit voorgestelde artikel 1:1 wordt de personele werkingssfeer van de wet aangegeven. De wet is van toepassing op (overheids)werkgevers en -werknemers die, hetzij op grond van een arbeidsovereenkomst, hetzij op grond van een publiekrechtelijke aanstelling bij die werkgevers in dienst zijn. Wel wordt de mogelijkheid opgelaten om, voor zover noodzakelijk, voor bepaalde onderwerpen aangepaste omschrijvingen voor de begrippen werkgever en werknemer te gebruiken. Dit is bijvoorbeeld gebeurd in afdeling 2 van hoofdstuk 3 waarin de uitkering in verband met zwangerschap, bevalling en adoptie aan de orde is.

#### **Artikel 1:2**

In het eerste lid van het voorgestelde artikel 1:2 is een definitie opgenomen van het begrip loon dat in de wet wordt gehanteerd. Zo wordt vermeden dat bij iedere bepaling in de wet waar het begrip loon aan de orde komt, telkens moet worden verwezen naar bezoldiging, een term die voor ambtenaren gebruikelijk is. Loon is de vergoeding die de werkgever aan de werknemer is verschuldigd voor de bedongen arbeid<sup>1</sup>. Het gaat om het naar tijdruimte vastgestelde loon, dus het periodiek uitgekeerde salaris. Uitgangspunt is het brutoloon, tenzij er andere afspraken zijn gemaakt.

---

<sup>1</sup> Zie HR 18 december 1953, NJ 1954 242.

Voor het geval dat het loon in geld op een andere manier dan naar tijd-ruimte wordt vastgesteld, bijvoorbeeld stukloon en provisie, geeft het tweede lid van het voorgestelde artikel 1:2 aan dat de loondoorbetaling betrekking heeft op wat de betrokken werknemer gemiddeld tijdens het verlof zou hebben kunnen verdienen. Deze regeling komt overeen met wat thans in artikel 629b lid 3 j° 628 lid 3 Boek 7 BW is geregeld.

### **Artikel 1:3**

In dit voorgestelde artikel 1:3 wordt de betekenis van een aantal in de wet terugkerende begrippen aangeduid.

In onderdeel d wordt het begrip militaire ambtenaar gedefinieerd. Op grond van het eerste lid van artikel 1 Militaire Ambtenarenwet gaat het daarbij om militaire ambtenaren die zijn aangesteld in militaire openbare dienst om bij de zee-, de land- of de luchtmacht werkzaam te zijn. Het tweede lid van artikel 1 Militaire Ambtenarenwet geeft aan dat onder militaire ambtenaren mede wordt verstaan het reservepersoneel bij de genoemde krijgsmachtonderdelen voor zover zij al niet onder het eerste lid van dit artikel vallen.

### **Artikel 1:4**

In dit voorgestelde artikel is een gelijkstelling opgenomen met betrekking tot de collectieve arbeidsovereenkomst. Met een collectieve arbeidsovereenkomst wordt een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan gelijkgesteld.

## **Hoofdstuk 3 Zwangerschap, bevalling en adoptie**

In Bijlage B is een transponeringstabel opgenomen van die bepalingen uit de Ziektewet en de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen die naar de Wet arbeid en zorg zijn overgeheveld.

### **Artikel 3:1**

In dit voorgestelde artikel wordt voor de vrouwelijke werknemer een recht op verlof in verband met haar zwangerschap en bevalling vastgelegd. Een dergelijk recht bestaat thans nog niet. Het feit dat terzake wel een recht op uitkering bestaat in de vorm van een ziekengeld in verband met zwangerschap en bevalling op grond van de Ziektewet, betekent de facto dat een vrouw, gedurende de tijd dat zij recht heeft op het ziekengeld niet hoeft te werken, maar dat zij zich formeel niet kan beroepen op een verlofrecht. Aan deze situatie moet de voorgestelde bepaling een einde maken. Een vrouw heeft gedurende 16 weken recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit kan meer dan 16 weken zijn indien het zwangerschapsverlof langer dan zes weken heeft geduurd. Dat kan aan de orde zijn indien de bevalling later heeft plaatsgevonden dan de uitgerekenende datum.

Het tweede lid van het voorgestelde artikel 3:1 geeft nadere invulling aan het begrip zwangerschapsverlof en geeft aan wanneer het recht bestaat, hoeveel het minimaal bedraagt (minimaal vier weken) en gedurende welke periode het recht bestaat, nl. vanaf zes weken voor dag na de uitgerekenende datum.

Het voorgestelde derde lid regelt in aansluiting daarop de duur van het bevallingsverlof (tien weken). Als het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft geduurd, bedraagt het bevallingsverlof zoveel dagen meer dan tien weken als dat zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen.

Het voorgestelde artikel 3:1, vierde lid, regelt de situatie dat een vrouw ziek is in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar van dat recht nog geen gebruik maakt. Het gaat om de situatie dat een vrouw heeft aangegeven tot vier weken voor de uitgerekende datum van de bevalling te willen doorwerken, maar voor die tijd ziek wordt. In de periode van zes weken voor de uitgerekende bevallingsdatum tot vier weken voor die datum heeft zij, op grond van artikel 29a, tweede lid, Ziektewet – zoals dat artikel zal gaan luiden op grond van de bij dit wetsvoorstel behorende invoeringswet – recht op ziekgeld (ook als zij recht heeft op loondoorbetaling; zie artikel 29, eerste lid, Ziektewet).

Het maakt daarbij niet uit of de ziekte wel of geen verband houdt met haar zwangerschap. Op grond van dit vierde lid van artikel 3:1, dat gebaseerd is op het huidige artikel 29a, zesde lid, Ziektewet en dat is opgenomen met het oog op de uitvoeringspraktijk, worden deze dagen van ziekte aangemerkt als dagen van zwangerschapsverlof. Het maakt daarbij niet uit of de vrouw al eerder dan zes weken voor de uitgerekende bevallingsdatum ziek is geworden en in verband daarmee recht had op ziekgeld op grond van artikel 29a, eerste lid, Ziektewet (zoals dat artikel gaat luiden op grond van voornoemde invoeringswet). Op grond van deze regeling wordt het aanvangstijdstip van het zwangerschapsverlof derhalve ten hoogste twee weken naar voren verschoven.

### **Artikel 3:2**

Met dit voorgestelde artikel 3:2 wordt, zoals aangegeven in paragraaf 3.1.2 van deze toelichting een recht op verlof geïntroduceerd voor werknemers die een of meer kinderen adopteren.

Het recht op verlof bestaat, ingevolge het voorgestelde tweede lid gedurende een periode van 16 weken en bedraagt ten hoogste drie aaneengesloten weken. Het verlof kan ingaan vanaf het moment dat een of meer kinderen feitelijk ter adoptie zijn of worden opgenomen. Dit tijdstip is gekozen omdat het doel van het verlof is om ouders en kind(eren) de gelegenheid te bieden aan elkaar en hun nieuwe situatie te wennen. Gelet op de verschillende vormen van adoptie vormt dit tijdstip ook het enige ijkpunt dat bruikbaar is voor de beoordeling of er een recht op verlof bestaat. Voorzover personen die een kind adopteren dat kind in het buitenland moeten halen, wordt voor de toepassing van deze wet als aanknopingspunt genomen het moment dat de ouders het kind feitelijk onder hun hoede krijgen (mogelijk al tijdens hun verblijf in het buitenland). Voor deze ouders betekent dit dat zij recht hebben op verlof, nog voordat het kind in Nederland is aangekomen. Zij zullen dan ook door middel van andere documenten aannemelijk moeten maken dat een kind ter adoptie zal worden opgenomen dan adoptiefouders die een kind in Nederland ter adoptie opnemen.

Als documenten waaruit blijkt dat een kind in Nederland ter adoptie is opgenomen gelden een verklaring van opneming in de gemeentelijke basisadministratie of een melding bij de Vreemdelingenpolitie. De documenten waaruit kan blijken dat de werknemer in het land van herkomst de zorg voor het door hem of haar te adopteren kind op zich neemt, zijn in eerste instantie de machtiging voor voorlopig verblijf, verstrekt door de Nederlandse ambassade in het land waar de opneming zal plaatsvinden, of indien een dergelijke verklaring niet hoeft te worden verstrekt, andere bescheiden waaruit blijkt dat de adoptie doorgang zal vinden, zoals een verklaring van de vergunninghouder (adoptie-instelling). De werknemer kan echter niet volstaan met een beginseltoestemming van de Minister van Justitie of een verklaring van de Raad voor de Kinderbescherming, waaruit blijkt dat de aanstaande adoptiefouders geschikt zijn om te adopteren. Dergelijke verklaringen hebben betrekking op een fase waarin nog

niet aantoonbaar is dat ook daadwerkelijk een kind ter adoptie zal worden opgenomen.

Als terzake van een adoptieverzoek tegelijkertijd meer dan een kind ter adoptie wordt opgenomen, heeft de werknemer op grond van het derde lid van het voorgestelde artikel 3:2 één maal recht op verlof. Het gaat dan ook om dezelfde periode van gewenning.

### **Artikel 3:3**

Dit voorgestelde artikel regelt de melding aan de werkgever door degene die zwangerschaps- of adoptieverlof zal genieten. Aangegeven wordt wanneer en op welke wijze melding moet plaatsvinden. De melding moet tijdig plaatsvinden, in dit geval uiterlijk drie weken voor de datum van ingang van het verlof (ingeval de bevalling te vroeg heeft plaatsgevonden twee dagen na de bevalling). Hierdoor is de werkgever in staat maatregelen te treffen voor zijn organisatie. Tevens is van belang dat de aanvraag van de uitkering door tussenkomst van de werkgever gebeurt. Met het oog daarop moet deze dan ook over de vereiste documenten beschikken.

### **Artikel 3:4**

In het voorgestelde artikel 3:4 wordt expliciet aangegeven dat het verlof voor zwangerschap, bevalling of adoptie niet kan worden gecompenseerd met vakantie-aanspraken.

### **Artikel 3:5**

In het kader van het arbeidsovereenkomstenrecht kunnen verschillende vormen van mate van gebondenheid voorkomen:

- a. bepalingen van aanvullend of regelend recht. Dat betekent dat de wettelijke regeling alleen geldt indien partijen zelf geen afspraken hebben gemaakt;
- b. bepalingen van semidwingend recht. Van deze bepalingen kan alleen bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken;
- c. bepalingen van driekwartdwingend recht. Van deze bepalingen kan uitsluitend bij CAO of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken;
- d. bepalingen van dwingend recht. Van deze bepalingen kan niet worden afgeweken<sup>1</sup>.

Het eerste lid van het voorgestelde artikel 3:5 geeft aan dat de regeling van het zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof van dwingend recht is zodat afwijking ten nadele van de werknemer niet is toegestaan. In het voordeel van de werknemer mag altijd afgeweken worden.

Het tweede lid van het voorgestelde artikel 3:5 is gelijklopend aan artikel 4 van de wet van 6 juni 1991 houdende regels betreffende de aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof van overheids- en onderwijs-personeel (Stb. 347). De doelstelling van dit voorschrift is dan ook dezelfde, nl. om de Minister van Defensie ten aanzien van de vrouwelijke militaire ambtenaren wat betreft het in deze wet geregelde zwangerschaps- en bevallingsverlof dezelfde bevoegdheid tot afwijking te bieden, die hij op grond van artikel 2 Algemene militair ambtenarenreglement reeds heeft ten aanzien van de in dat reglement opgenomen arbeidsvoorwaarden.

---

<sup>1</sup> Zie Kamerstukken II, 1996/97, 25 426, nr. 1 (Ontwikkelingen in het arbeidsovereenkomstenrecht) blz. 3 t/m 6.

De genoemde wet van 6 juni 1991, Stb. 347, zal in de Invoeringswet arbeid en zorg worden ingetrokken.

### **Artikel 3:6**

Zoals al aangegeven in paragraaf 3.3 van deze toelichting wordt een aantal categorieën rechthebbenden op uitkering in verband met zwangerschap, bevalling en adoptie onderscheiden. Binnen de kring van verzekerden voor de Ziektewet, waarop hoofdstuk 3, tweede afdeling, paragraaf 1 van deze wet betrekking heeft, wordt onderscheid gemaakt tussen werknemers (artikel 3:6, eerste lid, onderdeel a) en gelijkgestelden (artikel 3:6, eerste lid, onderdeel b). Voor beide groepen bestaat recht op uitkering in verband met zwangerschap en bevalling respectievelijk adoptie (zie de artikelen 3:7 tot en met 3:9). Voor werknemers is dat gekoppeld aan het genieten van zwangerschaps- en bevallingsverlof dan wel verlof in verband met adoptie (zie artikel 3:7). Voor gelijkgestelden is die koppeling evenwel niet te maken.

Binnen de werknemers en gelijkgestelden wordt weer verschil gemaakt tussen degenen die verplicht verzekerd zijn op grond van de Ziektewet (artikel 3:6, eerste lid) en degenen die vrijwillig verzekerd zijn op grond van die wet (artikel 3:6, tweede lid). Dit onderscheid tussen verplicht en vrijwillig verzekerden voor de Ziektewet is van belang omdat de nawerkingsbepaling (artikel 3:10) alleen van toepassing is op de werknemers en gelijkgestelden die verplicht verzekerd zijn geweest op grond van de Ziektewet (de werknemers en gelijkgestelden, bedoeld in artikel 3:6, eerste lid). Voorts verschilt ook het dagloon voor de verplicht en de vrijwillig verzekerden op grond van de Ziektewet (zie artikel 3:13) en zijn niet dezelfde bepalingen van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing (zie artikel 3:16, eerste en tweede lid).

In het eerste lid, onderdeel c, van het voorgestelde artikel 3:6 wordt voorts een definitie gegeven van werkgever. Deze definitie is van belang omdat de gelijkgestelden geen werkgever hebben als bedoeld in artikel 1:1, onderdeel a, maar in het kader van de Ziektewet in de meeste gevallen wel een werkgever is geduid. Door diens tussenkomst dient op grond van artikel 38a Ziektewet indien de gelijkgestelde recht heeft op ziekengeld – de ziekmelding te geschieden. Ook in het huidige artikel 29a, vierde lid, Ziektewet geschiedt de aanvraag van ziekengeld in verband met bevalling door tussenkomst van bedoelde werkgever. In de onderhavige regeling wordt dit gehandhaafd (zie artikel 3:11).

### **Artikelen 3:7 tot en met 3:9**

Zoals al aangegeven in paragraaf 3.2.3 van deze toelichting is het recht op uitkering voor de werknemer gekoppeld aan het genieten van zwangerschaps- en bevallingsverlof respectievelijk verlof in verband met adoptie. Voor de gelijkgestelde kan die koppeling niet worden gemaakt. Door de leden twee tot en met vier van de artikelen 3:8 en 3:9 wordt bereikt dat het recht op uitkering voor de gelijkgestelde bestaat binnen dezelfde periode als waarin de gelijkgestelde recht op verlof zou hebben gehad als hij werknemer zou zijn geweest en dat de (maximum) duur van de uitkering overeenkomt met die van de werknemer.

### **Artikel 3:10**

Op grond van het huidige artikel 46, vijfde lid, Ziektewet heeft de vrouw die verplicht verzekerd is geweest op grond van die wet – onder bepaalde voorwaarden – recht op ziekengeld in verband met bevalling indien haar bevalling waarschijnlijk is, onderscheidenlijk haar bevalling plaatsvindt, binnen 10 weken na het einde van haar verzekering. Die regeling is overgenomen in het eerste lid van het voorgestelde artikel 3:10.

In het tweede lid is een overeenkomstige bepaling opgenomen met betrekking tot het recht op uitkering in verband met adoptie. Het derde lid komt overeen met artikel 46, tweede lid, van de Ziektewet. Met de laatste zin van dat lid wordt bereikt dat personen die hun arbeid in nachtdiensten verrichten niet makkelijker aan de eisen van het eerste of tweede lid voldoen, dan degenen die hun werkzaamheden overdag verrichten.

### **Artikel 3:11**

Op grond van artikel 38a Ziektewet geschiedt – indien de Ziektewet-verzekerde recht heeft op ziekengeld – de ziekmelding door tussenkomst van de werkgever. Dit geldt eveneens voor de aanvraag van het zieken-geld in verband met bevalling (het huidige artikel 29a, vierde lid, Ziektewet). In het eerste lid van het voorgestelde artikel 3:11 wordt dit gehandhaafd. De aanvraag dient twee weken voor de ingangsdatum van het recht op uitkering in verband met zwangerschap en bevalling te geschieden. Hiermee wordt afgeweken van artikel 29a, vierde lid, Ziektewet, waarin is opgenomen dat de vrouwelijke verzekerde die ingangsdatum zo spoedig mogelijk meldt aan de werkgever, doch in elk geval niet later dan op de dag na die datum. De werkgever dient dit vervolgens zo spoedig mogelijk te melden bij het Lisv doch niet later dan op de tweede dag na die datum. Waar evenwel de vrouwelijke werknemer – in de zin van artikel 1:1, onderdeel b – haar werkgever met inachtneming van een termijn van drie weken dient te informeren in verband met het opnemen van het zwangerschapsverlof (zie artikel 3:3, eerste lid), de zelfstandige thans de aanvraag uiterlijk twee weken voor de ingangsdatum dient te doen (artikel 39, tweede lid, Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen), en de termijn van twee weken veel duidelijker voor de betrokkene is dan «zo spoedig mogelijk», is er voor gekozen in artikel 3:10 die termijn van twee weken op te nemen. Het Lisv kan echter, op grond van het derde lid, in bijzondere gevallen ten gunste van de werknemer of gelijkgestelde afwijken van die termijn. Daarbij kan gedacht worden aan de situatie dat de bevalling eerder plaatsvindt dan de uitgerekende datum en dat om die reden de aanvraag niet voor de op grond van het eerste lid bepaalde datum geschiedt.

In het tweede lid is een met de in het eerste lid neergelegde regeling met betrekking tot de aanvraag van uitkering in verband met Ziektewet zwangerschap en bevalling vergelijkbare regeling opgenomen met betrekking tot de aanvraag van uitkering in verband met adoptie. In bijzondere gevallen kan het Lisv, op grond van het derde lid, ook afwijken van dit tweede lid.

### **Artikel 3:12**

In de situatie van een gelijkgestelde die geen werkgever heeft als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, onderdeel c, dient de uitkering in verband met zwangerschap en bevalling respectievelijk in verband met adoptie rechtstreeks te worden aangevraagd bij het Lisv. Voor het overige dient te worden voldaan aan de eisen die ook gelden bij een aanvraag door tussenkomst van de werkgever. Dit geldt eveneens in de situatie dat recht op uitkering bestaat op grond van nawerking. Degene die in die situatie recht op uitkering heeft immers geen werkgever als hiervoor bedoeld. Omdat hij geen werknemer of gelijkgestelde (meer) is als bedoeld in artikel 3:6, wordt in het vierde lid van het voorgestelde artikel 3:12 expliciet geregeld dat hij met betrekking tot de aanvraag als gelijkgestelde wordt beschouwd.

### **Artikel 3:13**

Zowel de hoogte van de uitkering in verband met zwangerschap en bevalling als die van de uitkering in verband met adoptie bedraagt per dag 100% van het dagloon. Dat dagloon wordt voor de verplicht verzekerden op grond van de Ziektewet, conform de vaststelling van het dagloon voor het ziekengeld, vastgesteld overeenkomstig artikel 15 Ziektewet en de daarop berustende bepalingen. De maximering van artikel 9, eerste lid, tweede zin, Coördinatiewet Sociale Verzekering dient daarbij te worden toegepast. Voor de vrijwillig Ziektewet-verzekerden wordt het dagloon vastgesteld overeenkomstig de vaststelling van het dagloon voor het ziekengeld van vrijwillig verzekerden.

Degene die recht op uitkering heeft op grond van de nawerkingsbepaling is geen werknemer of gelijkgestelde (meer) als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid. Om deze reden wordt in het vierde lid van het voorgestelde artikel 3:13 expliciet geregeld dat hij voor de toepassing van het tweede lid geacht wordt werknemer dan wel gelijkgestelde te zijn gebleven.

### **Artikel 3:14**

Dit voorgestelde artikel komt, wat het eerste lid betreft, overeen met artikel 47 Ziektewet.

Het voorgestelde tweede lid is gebaseerd op het huidige artikel 29a, tweede lid, Ziektewet. De betaling geschiedt als regel in tijdvakken van een maand. Indien de betrokkene een ander loonbetalingstijdvak heeft kan daarbij evenwel worden aangesloten.

### **Artikel 3:15**

Evenals thans het ziekengeld in verband met bevalling ten laste komt van het Algemeen Werkloosheidsfonds, zullen de uitkering in verband met zwangerschap en bevalling en de uitkering in verband met adoptie van Ziektewetverzekerden ten laste komen van het Algemeen Werkloosheidsfonds.

### **Artikel 3:16**

In het eerste tot en met derde lid van het voorgestelde artikel 3:16 zijn de artikelen opgenomen die thans van toepassing zijn met betrekking tot het ziekengeld in verband met bevalling en waarvan het van belang is dat ze worden toegepast met betrekking tot de uitkering in verband met zwangerschap en bevalling respectievelijk adoptie op grond van afdeling 2 paragraaf 1 van dit wetsvoorstel. Het gaat daarbij – onder meer – om bepalingen inzake herziening, terugvordering, de overlijdensuitkering, boeten en maatregelen en de uitvoering.

In het voorgestelde vierde lid is geregeld dat artikel(onderdel)en die uit hun aard niet van toepassing zijn bij de vrijwillige verzekering voor de Ziektewet (de artikelen 43 en 56 Ziektewet), respectievelijk waarvoor een andere regeling is getroffen (artikel 55 Ziektewet met uitzondering van de eerste zin van het eerste lid en het zevende lid; in de plaats daarvan geldt artikel 67 van die wet) niet van overeenkomstige toepassing zijn op de vrijwillig verzekerde voor de Ziektewet, ook niet van toepassing zijn met betrekking tot een uitkering op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg aan de vrijwillig verzekerde voor de Ziektewet.

Met het vijfde lid van het voorgestelde artikel 3:16 wordt bereikt dat de overlijdensuitkering gelijk is aan het bedrag van de uitkering in verband

met zwangerschap en bevalling respectievelijk adoptie over één maand, ook als die uitkering in verband met zwangerschap en bevalling dan wel adoptie binnen een maand na de dag van het overlijden zou zijn geëindigd in verband met het verstrijken van de uitkeringsduur.

### **Artikel 3:17**

Zoals al aangegeven in paragraaf 3.3 van deze toelichting kan een aantal categorieën rechthebbenden op uitkering in verband met zwangerschap, bevalling en adoptie worden onderscheiden. Hoofdstuk 3, tweede afdeling, paragraaf 2 van deze wet heeft betrekking op degenen die verplicht verzekerd zijn op grond van de artikelen 3, derde tot en met vijfde lid, en 3a Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen. Binnen die groep wordt onderscheid gemaakt tussen zelfstandigen en beroepsbeoefenaars op arbeidsovereenkomst. De beroepsbeoefenaars op arbeidsovereenkomst zijn werknemer in de zin van artikel 1:1, onderdeel b, en hebben derhalve recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof respectievelijk adoptieverlof als bedoeld in de artikelen 3:1 en 3:2. Zij zijn echter geen werknemer als bedoeld in artikel 3:6 en hebben derhalve geen recht op uitkering op grond van paragraaf 1 van de tweede afdeling van hoofdstuk 3. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan alfa-hulpverleners, die weliswaar werknemer zijn in de zin van artikel 1:1, onderdeel b, maar geen werknemer in de zin van de Ziektewet.

### **Artikelen 3:18 tot en met 3:20**

Zoals al aangegeven in de paragrafen 3.2.3 en 3.2.4 van deze toelichting is het recht op uitkering voor de beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst gekoppeld aan het genieten van zwangerschaps- en bevallingsverlof respectievelijk verlof in verband met adoptie. Voor de zelfstandige kan die koppeling niet worden gemaakt. Door het tweede en derde lid van voorgestelde artikel 3:19 respectievelijk het tweede tot en met vierde lid van voorgestelde artikel 3:20 wordt bereikt dat het recht op uitkering voor de zelfstandige bestaat binnen dezelfde periode als waarin de zelfstandige recht op verlof zou hebben gehad als hij beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst zou zijn geweest en dat de (maximum) duur van de uitkering overeenkomt met die van de beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 3:21**

Indien de zelfstandige of beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst recht heeft op een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling of adoptie, kan deze uitkering genoten worden in de vorm van een uitkering terzake van vervanging. De uitkering terzake van vervanging verschilt in hoogte met de uitkering in verband met zwangerschap, bevalling of adoptie (zie de toelichting op artikel 3.22). Voorwaarde voor een «vervangingsuitkering» is dat gedurende de periode van het verlof een persoon werkzaam is als vervanger. Deze vervanger dient dan ter beschikking te worden gesteld door een organisatie die zich professioneel bezighoudt met het voorzien in personeelsbehoefte. De «vervangingsuitkering» wordt door het Lisv niet aan de beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst of zelfstandige betaald, doch rechtstreeks aan de betrokken instelling (zie artikel 3:25, derde lid). Een en ander is overeenkomstig de regeling omtrent de vervangingsuitkering zoals deze thans is neergelegd in artikel 23 Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.

### **Artikel 3:22**

De termijn voor de aanvraag komt overeen met die van de aanvraag bedoeld in de artikelen 3:11 en 3:12. Voor een verdere toelichting wordt verwezen naar de toelichting op die artikelen.

### **Artikelen 3:23 en 3:24**

De hoogte van de uitkering in verband met zwangerschap en bevalling respectievelijk adoptie is 100% van de grondslag als bedoeld in artikel 8 Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen. Daarbij wordt gekeken naar de winst of de inkomsten in het boek- of kalenderjaar of de vijf boek- of kalenderjaren vóór de ingangsdatum van het recht op uitkering.

Wat het verschil in hoogte tussen de uitkering in verband met zwangerschap en bevalling respectievelijk adoptie en de vervangingsuitkering betreft kan het volgende worden opgemerkt. In het eerste geval is dat een bruto-uitkering die voor de beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst of zelfstandige in een nettobedrag resulteert. In het tweede geval wordt een bedrag ter hoogte van de bruto-uitkering verstrekt, vermeerderd met de premies die het Lisv over een bevallingsuitkering verschuldigd is. Op deze bruto-uitkering worden geen loonbelasting, premies volksverzekeringen of vereveningsbijdrage ingehouden.

### **Artikelen 3:25 en 3:26**

Evenals de huidige uitkering in verband met bevalling en de uitkering terzake van vervanging op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen zullen de uitkering in verband met zwangerschap en bevalling en de uitkering in verband met adoptie van verzekerden in het kader van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen ten laste komen van het Arbeidsongeschiktheidsfonds zelfstandigen.

### **Artikel 3:27**

In dit voorgestelde artikel 3:27 zijn de artikelen opgenomen die thans van toepassing zijn met betrekking tot de uitkering in verband met bevalling en vervangingsuitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen en waarvan het van belang is dat ze kunnen worden toegepast met betrekking tot de uitkering in verband met zwangerschap en bevalling respectievelijk adoptie en de vervangingsuitkering op grond van afdeling 2 paragraaf 2. Het gaat daarbij – onder meer – om bepalingen inzake herziening, de vakantie-uitkering, boeten en maatregelen, de overlijdensuitkering, terugvordering en de uitvoering. Evenals thans in artikel 63, zesde lid, Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen wordt in het tweede lid, onderdeel a, van het onderhavige artikel voorzien in de mogelijkheid om te regelen dat in bepaalde gevallen geen terugvordering plaatsvindt van vervangingsuitkering.

### **Artikel 3:28**

De controlevoorschriften die op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen zijn getroffen zijn thans al van toepassing in het kader van de uitkering in verband met bevalling op grond van die wet. Hoewel de controlevoorschriften in het kader van de Ziektewet niet van toepassing zijn op degenen die op grond van artikel 29a Ziektewet bevallingsuitkering ontvangen, ligt het in de rede dat het Lisv op grond van de onderhavige wet voor zowel degenen die onder paragraaf 1 van hoofdstuk 3, afdeling 2, als onder paragraaf 2, van die afdeling vallen, controlevoorschriften kan vaststellen. Daarbij wordt met name gedacht

aan voorschriften die – zoals thans al in het kader van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen het geval is – zien op de door de betrokkene te leveren gegevens die noodzakelijk zijn voor de beoordeling van de aanvraag door de uitvoeringsinstelling en die controle van die gegevens door de uitvoeringsinstelling mogelijk maken. Door middel van het van overeenkomstige toepassing verklaren van de artikelen 45, eerste lid, onderdeel e, Ziektewet en 46, onderdeel d, Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (zie de voorgestelde artikelen 3:16, eerste lid, onderdeel f, en 3:27, eerste lid, onderdeel e) zijn de bepalingen inzake het treffen van een maatregel bij overtreding van de controlevoorschriften uit de ZW indien het een uitkering betreft op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de onderhavige wet respectievelijk de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen – indien het een uitkering betreft op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 2, van de onderhavige wet van overeenkomstige toepassing bij het overtreden van de controlevoorschriften die zijn vastgesteld op grond van artikel 3:28.

### **Artikel 3:29**

In het eerste lid van dit voorgestelde artikel 3:29 is de samenloop van een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling met een uitkering in verband met adoptie op grond van dezelfde paragraaf geregeld. Aangezien de uitkering in verband met zwangerschap en bevalling een langere duur kent dan de uitkering in verband met adoptie, en bovendien beide uitkeringen 100% van de grondslag bedragen, wordt in dit lid bepaald dat de uitkering in verband met adoptie niet tot uitbetaling komt. Zonder deze bepaling zou immers in de periode van samenloop sprake zijn van twee uitkeringen in verband met verlies van hetzelfde inkomen.

In de zeer uitzonderlijke situatie dat – bij een dergelijke samenloop – de ingangsdatum van het recht op uitkering in verband met zwangerschap en bevalling in een ander kalenderjaar aanvangt dan het recht op uitkering in verband met adoptie zou de grondslag voor de ene uitkering kunnen afwijken van de grondslag voor de andere uitkering. Gelet op het feit dat een dergelijke situatie naar verwachting zelden zal voorkomen en bovendien partners de keuzemogelijkheid hebben om het recht op uitkering in verband met adoptie te laten gelden voor de partner die niet bevalt, is er in verband met de eenvoud voor de uitvoering niet voor gekozen om in die situatie de uitkering in verband met adoptie te laten uitbetalen voorzover deze de uitkering in verband met zwangerschap en bevalling overtreft.

Ingeval een zelfstandige of beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst in een dergelijke situatie van samenloop de keuze heeft gemaakt om de uitkering in verband met adoptie te genieten in de vorm van een uitkering ter zake van vervanging komt die uitkering ter zake van vervanging niet tot betaling.

Het tweede lid van dit voorgestelde artikel regelt de samenloop van uitkering in verband met zwangerschap en bevalling of adoptie op grond van paragraaf 1 met uitkering in verband met zwangerschap en bevalling of adoptie op grond van afdeling 2 paragraaf 2. In dit lid is de huidige regeling van artikel 59, vierde lid, Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen inzake de samenloop van uitkering in verband met bevalling op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen met ziekengeld in verband met bevalling op grond van artikel 29a Ziektewet overgenomen en tevens van toepassing op de uitkering in verband met adoptie. Evenals artikel 59, vierde lid, Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen niet van toepassing is op de vrouw die ziekengeld in verband met haar bevalling ontvangt op grond van de vrijwillige verzekering op grond van de Ziektewet, is de samenloopregeling van dit lid niet

van toepassing op de vrijwillig Ziektewet-verzekerde die uitkering ontvangt op grond van paragraaf 1.

Het voorgestelde derde lid regelt de samenloop van uitkering op grond van paragraaf 1 met een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Deze regeling komt overeen met hetgeen thans in artikel 2 van de regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken van 30 september 1976, nr. 54 655, houdende een regeling inzake samenloop van ziekengeld met AAW- en WAO-uitkering (Stcrt. 191) is geregeld inzake de samenloop van ziekengeld in verband met bevalling met een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, en is tevens van toepassing op de uitkering in verband met adoptie.

Het voorgestelde vierde lid ziet vervolgens op de samenloop van een uitkering op grond van paragraaf 2 met een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen en komt overeen met hetgeen in artikel 59, derde lid, van die wet is geregeld met betrekking tot de samenloop van uitkering in verband met bevalling en arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van die wet.

In het vijfde lid van het voorgestelde artikel 3:29 wordt geregeld dat vakantie-uitkeringen worden meegerekend bij de berekening op grond van het tweede tot en met vierde lid.

Met het voorgestelde zesde lid wordt geregeld dat, in de situatie dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, voor de toepassing van de samenloopbepalingen in het derde en vierde lid die uitkering geacht wordt volledig te zijn betaald. Aldus wordt voorkomen dat een in het kader van die wetten opgelegde maatregel tijdelijk wordt gecompenseerd door een uitkering in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof op grond van de Wet arbeid en zorg.

Met betrekking tot de samenloop met de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever merken wij op dat, middels de bij dit wetsvoorstel horende invoeringswet, in artikel 629 lid 4 Boek 7 BW zal worden opgenomen dat het loon wordt verminderd met uitkering op grond van de artikelen 3:7 en 3:18 Wet arbeid en zorg.

In de Ziektewet zal worden geregeld dat geen recht op uitkering op grond van die wet bestaat over perioden waarover de betrokkene uitkering op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, Wet arbeid en zorg geniet.

### **Artikel 3:30**

Indien een persoon met ingang van dezelfde dag zowel recht heeft op uitkering op grond van paragraaf 1 als op uitkering op grond van paragraaf 2, van deze afdeling worden de werkzaamheden bedoeld in artikel 41 Organisatiewet sociale verzekeringen 1997, ten aanzien van deze verzekerde verricht door de uitvoeringsinstelling die deze werkzaamheden verricht met betrekking tot de uitkering op grond van paragraaf 1.

### **Artikel 3:31**

Ambtenaren hebben op grond van de wet van 6 juni 1991, houdende regels betreffende de aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof van overheids- en onderwijspersoneel (Stb. 347) gedurende 16 weken recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Gedurende het verlof bestaat tevens recht op loondoorbetaling gelijk aan de betaling tijdens ziekte. Deze loondoorbetaling komt volledig ten laste van de werkgever.

Ook bestaat voor ambtenaren, op grond van hun huidige rechtspositieregelingen veelal een recht op betaald adoptieverlof.

Een aantal sectoren, waaronder onderwijs en wetenschappen, de gemeenten, het rijk, defensie, de politie, de provincies, de waterschappen en de rechtelijke macht, kent rechtspositieregelingen waarin het recht op adoptieverlof en de loondoorbetaling tijdens dit verlof geregeld is. Bij binnenlandse adoptie bedraagt het verlof in de regel 5 dagen en bij buitenlandse adoptie 1 maand.

Met de formulering van het voorgestelde artikel 3:31 wordt bereikt dat gedurende een overgangperiode ook voor het overheids- en onderwijs-personeel het zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof en de loondoorbetaling tijdens dit verlof samenhangend geregeld worden in de Wet arbeid en zorg.

Na afronding van de OOW-operatie zal deze loondoorbetaling worden omgezet in een recht op uitkering terzake. Op termijn zal dus niet alleen voor werknemers en daarmee gelijkgestelde personen maar ook voor ambtenaren hetzelfde uitkeringsregime gelden.

### **Artikel 3:32**

Omdat overheidswerknemers vanaf het moment dat zij onder de werking van de Ziektewet worden gebracht onder het bereik van de tweede afdeling van hoofdstuk 3 vallen, kan de derde afdeling van dat hoofdstuk met ingang van die datum vervallen.

### **Hoofdstuk 4 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof**

#### **Artikel 4:1**

Het eerste lid van het voorgestelde artikel 4:1 is ontleend aan artikel 629b lid 1 Boek 7 BW. In Bijlage A is een transponeringstabel opgenomen met betrekking tot de overheveling van BW-artikelen naar de Wet arbeid en zorg. Dit artikel geeft geen recht op verlof maar voorziet in een loondoorbetalingsverplichting. In de praktijk van alle dag wordt echter wel steeds gesproken van verlof, zoals de vaak gebruikte termen calamiteiten*verlof* en ander kort verzuim*verlof*. In veel collectieve arbeidsovereenkomsten wordt bij de nadere invulling van artikel 629b Boek 7 BW vaak gesproken van «bijzonder verlof» en «buitengewoon verlof». In het voorgestelde artikel 4:1 wordt de loondoorbetalingsverplichting omgezet in een recht op verlof voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd.

De kern van de voorgestelde regeling is dat de werknemer recht heeft op verlof voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten op grond van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, als gevolg van een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden of de uitoefening van het actief kiesrecht. Aan dit recht op verlof is het behoud van loon gekoppeld.

Als voorbeelden van een door wet of overheid opgelegde verplichting worden gegeven het doen van aangifte van geboorte of overlijden. Uitgangspunt is dat er geen geldelijke vergoeding tegenover staat en dat de verplichting niet in de vrije tijd kan worden vervuld.

Artikel 629b lid 2 Boek 7 BW geeft aan dat onder de vervulling van een door wet of overheid opgelegde verplichting wordt begrepen de uitoefening van het actieve kiesrecht. Het uitoefenen van het actieve kiesrecht is echter niet (meer) bij wet verplicht voorgeschreven. Vandaar dat deze omstandigheid afzonderlijk in het eerste lid van artikel 4:1 wordt genoemd.

Het tweede lid van het voorgestelde artikel 4:1 geeft een aantal voorbeelden van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Deze voor-

beelden zijn ontleend aan artikel 629b lid 2, eerste zin, Boek 7 BW. Het gaat hier om een niet-limitatieve opsomming van situaties die het noodzakelijk maken dat de werknemer niet werkt of zijn werk onderbreekt.

De voorgestelde regeling laat de thans op grond van artikel 629b Boek 7 BW en het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) ontstane praktijk in CAO's ongemoeid. Veel CAO's en het ARAR noemen ook andere omstandigheden waarin aanspraak bestaat op kort betaald verzuim. Een situatie verdient bijzondere aandacht, te weten: ziekte.

Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden valt ook plotselinge ziekte van kinderen of van anderen die aangewezen zijn op de verzorging door de werknemer. De verlofmogelijkheid van het eerste lid van artikel 4:1 is in dergelijke gevallen bedoeld voor een eerste opvang van de nood-situatie en voor het treffen van verdere voorzieningen, zoals oplossingen voor de langere termijn. Het gaat om een naar billijkheid vast te stellen korte periode. Indien binnen die betrekkelijk korte periode geen oplossing is gevonden voor de verzorging van bijvoorbeeld een ziek kind, kan een beroep gedaan worden op het kortdurend zorgverlof dat in hoofdstuk 5 wordt voorgesteld. De consequentie daarvan is dan dat de mogelijkheid om artikel 4:1 toe te passen eindigt na maximaal één dag.

Overigens blijven ook andere noodsituaties zoals een gesprongen waterleiding, verstopte riolering en dergelijke, die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft, onder de reikwijdte van het voorgestelde artikel 4:1 vallen<sup>1</sup>.

#### **Artikel 4:2**

In het voorgestelde artikel 4:2 is het recht op kraamverlof voor werknemers geregeld. Er bestaat een recht op kraamverlof voor twee aaneengesloten dagen volgend op de dag van de bevalling. De bevalling als zodanig valt onder het voorgestelde artikel 4:1, eerste lid, onderdeel a. Uitgangspunt van artikel 4:2 is dat de werknemer aansluitend op de dag van de bevalling twee dagen verlof heeft. Dat betekent in concreto het volgende. De werknemer werkt op woensdag niet. Zijn echtgenote is op maandag ervoor bevallen. Dat betekent voor de betrokken werknemer dat hij die maandag op grond van artikel 4:1 verlof heeft en dat hij de daarop volgende dinsdag recht heeft op kraamverlof op grond van artikel 4:2. De woensdag was voor de betrokken werknemer geen werkdag. Van verlof op die dag is geen sprake omdat er geen arbeidsverplichting voor de werknemer is. Het criterium «twee aaneengesloten dagen» leidt er toe dat de werknemer geen verlofrecht heeft op de donderdag waarop hij wel werkt. Hij kan op die dag geen aanspraak maken op kraamverlof als gevolg van het criterium twee aaneensluitende dagen.

#### **Artikel 4:3**

In het voorgestelde eerste lid van artikel 4:3 is een meldingsverplichting voor de werknemer voorgesteld. Als de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten op grond van de in de artikelen 4:1 en 4:2 aangegeven omstandigheden dan moet hij zijn werkgever daarvan op de hoogte stellen. In beginsel moet dit vooraf gebeuren en als dat niet mogelijk is in ieder geval zo spoedig mogelijk. Een huwelijk bijvoorbeeld kan vooraf aan de werkgever worden medegedeeld, maar bij een gesprongen waterleiding ligt dat anders. Bij de melding moet hij aangegeven welke omstandigheid zich voordoet op grond waarvan hij het verlof opneemt. De melding is niet aan enige vorm gebonden. Een melding kan dus bijvoorbeeld mondeling, per fax of e-mail plaatsvinden.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1995/96, 24 869, nr. 3 (memorie van toelichting) blz. 2.

Voor militairen in werkelijke dienst geldt dat zij te allen tijde beschikbaar en inzetbaar moeten zijn. Een optimale taakuitoefening van de krijgsmacht brengt met zich dat er zwaarwegend dienstbelangen kunnen zijn waarvoor het belang van de militair moet wijken. Hierin voorziet het voorgestelde tweede lid van artikel 4:3. Van een zwaarwegend dienstbelang is in ieder geval sprake bij het varen, het vliegen en oefeningen en de direct daarmee samenhangende werkzaamheden en de daadwerkelijke inzet van de krijgsmacht en de voorbereiding daarop.

#### **Artikel 4:4**

Dit voorgestelde artikel 4:4 hangt nauw samen met artikel 4:3. Op grond van artikel 4:4 kan de werkgever de werknemer achteraf vragen om aannemelijk te maken dat de arbeid niet is verricht wegens een van de redenen genoemd in de artikelen 4:1 en 4:2. Op deze manier kan een eventueel misbruik van de regeling worden tegengegaan. Slaagt de werknemer er namelijk niet in om aannemelijk te maken dat het niet verrichten van zijn arbeid samenhangt met een van de redenen die in de betreffende artikelen worden aangegeven, dan kan de werkgever als sanctie het loon inhouden over de uren die niet zijn gewerkt.

#### **Artikel 4:5**

Zowel artikel 4:1, eerste lid, als artikel 4:2, tweede lid, geven aan dat bij het kort verzuimverlof en het kraamverlof sprake is van verlof met behoud van loon. Voor de omschrijving van wat onder loon moet worden verstaan, wordt verwezen naar het voorgestelde artikel 1:2 en de daarbij gegeven toelichting. Het voorgestelde artikel 4:5 is ontleend aan artikel 628 leden 2 en 4 Boek 7 BW.

Het eerste lid van het voorgestelde artikel 4:5 geeft aan dat het loon van de werknemer wordt verminderd met een geldelijke uitkering op basis van een (wettelijke) verzekering of van een fonds. Dit voorgestelde artikellid komt overeen met de thans geldende regeling in artikel 629b lid 3 j° artikel 628 lid 2 Boek 7 BW.

Het tweede lid van het voorgestelde artikel 4:5 geeft aan dat de onkosten die worden bespaard door het opnemen van het verlof op het loon in mindering mogen worden gebracht. Dit artikellid is ontleend aan artikel 629b lid 3 j° artikel 628 lid 4 Boek 7 BW. In de huidige regeling wordt niet aangegeven hoever deze compensatiemogelijkheid reikt. In het voorgestelde tweede lid is expliciet aangegeven dat de compensatiemogelijkheid beperkt is tot de onkosten waarvoor de werkgever de werknemer een vergoeding betaalt.

#### **Artikel 4:6**

In het eerste lid van het voorgestelde artikel 4:6 wordt geregeld dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer niet werkt, met vakantie-aanspraken kunnen worden gecompenseerd. Door de woorden «slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt» in het eerste lid wordt tot uitdrukking gebracht dat deze voorziening slechts incidenteel kan worden aangewend en een afspraak daaromtrent dan ook afzonderlijk moet worden gemaakt, telkens wanneer de omstandigheid die aanleiding geeft tot het verzuim zich feitelijk voordoet of heeft voorgedaan.

Bovendien is de compensatiemogelijkheid beperkt tot wat genoemd wordt bovenwettelijke vakantie-aanspraken. In het tweede lid van het voorgestelde artikel 4:6 wordt expliciet aangegeven dat het kraamverlof niet kan worden gecompenseerd met vakantie-aanspraken.

#### **Artikel 4:7**

Het voorgestelde artikel 4:7 geeft in het verlengde van artikel 629b lid 4 Boek 7 BW aan dat de in artikel 4:1 neergelegde regeling van het calamiteiten- en ander kortverzuimverlof van semidwingend recht is voor wat betreft de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Er mag alleen bij schriftelijke overeenkomst ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Dat kan een individuele arbeidsovereenkomst zijn, maar ook, evenals onder het huidige recht, een CAO of publiekrechtelijke regeling. Voor het overige is de regeling van dwingend recht.

#### **Artikel 4:8**

De regeling van het kraamverlof is op grond van het voorgestelde artikel 4:8 dwingend recht. Afwijking is dus niet toegestaan.

### **Hoofdstuk 5 Kortdurend zorgverlof**

#### **Artikel 5:1**

In het voorgestelde artikel 5:1, eerste lid, is het recht op kortdurend zorgverlof geregeld. Het moet gaan om de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een in het tweede lid aangegeven persoon. Er moet sprake zijn van noodzakelijke verzorging in verband met ziekte. De toevoeging van het element noodzaak heeft niet alleen betrekking op de verzorging als zodanig maar ook op het gegeven dat die werknemer de verzorging moet verlenen. Dat betekent dat aan de eis van de noodzakelijke verzorging niet wordt voldaan als een ander dan de betrokken werknemer die taak op zich kan nemen. Het verlofrecht geldt alleen zolang de situatie van de «noodzakelijke verzorging» zich voordoet. Naast deze drempel dat er sprake moet zijn van een noodzakelijke verzorging in verband met ziekte, geeft het voorgestelde artikel 5:6 een tweede drempel aan, namelijk een korting op het loon van 30% tijdens het verlof.

In het tweede lid van het voorgestelde artikel 5:1 is de kring van zorgbehoefte personen aangegeven. Het zijn: de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenleeft en inwonende kinderen. Het gaat dan om eigen kinderen van de werknemer of de kinderen van zijn echtgenoot, geregistreerde partner of de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont en pleegkinderen. Voor de formulering van de groep «pleegkinderen» in onderdeel d is aangesloten bij de regeling van het ouderschapsverlof en de regeling in de in artikel 39 Wet op de jeugdhulpverlening. Dat betekent allereerst dat het pleegkind op het zelfde adres als de verzorger moet wonen, hetgeen moet blijken uit verklaringen van de gemeentelijke basisadministratie. Bovendien geldt als element dat de verzorging en opvoeding duurzaam moeten zijn. Als laatste element is opgenomen dat een en ander moet plaatsvinden op grond van een pleegcontract op grond van artikel 39 Wet op de jeugdhulpverlening.

Het derde lid van het voorgestelde artikel 5:1 geeft aan wat onder de begrippen «ongehuwd samenleven» en «gezamenlijke huishouding» moet worden verstaan. Voor de omschrijving is aangesloten bij hetgeen in artikel 674 lid 3 Boek 7 BW is bepaald. In de omschrijving van «ongehuwd samenleven» is een beperking aangebracht. Hiervan zijn uitgesloten bloedverwanten in de eerste graad, dat wil zeggen de ouders.

## **Artikel 5:2**

In het voorgestelde artikel 5:2 wordt de omvang van het kortdurend zorgverlof aangegeven. Het gaat om verlof voor ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. Deze regeling sluit aan bij de regeling voor het ouderschapsverlof in hoofdstuk 6.

In artikel 5:2 is aangegeven dat het gaat om een verlofduur per periode van 12 aaneengesloten maanden. In de meeste situaties zal dat om praktische redenen een kalenderjaar zijn, maar in bijvoorbeeld de onderwijssector is heel goed denkbaar dat deze periode van 12 maanden een schooljaar zal omvatten. Aangezien het verlofrecht alleen kan worden ingeroepen als de in artikel 5:1 omschreven omstandigheden zich voordoen is er geen sprake van het sparen van de nog niet «opgenomen» verlofdagen. Aan het einde van de betreffende periode vervalt de aanspraak op dit verlof. In de nieuwe periode ontstaat vervolgens opnieuw aanspraak op 10 dagen zorgverlof, waarvan alleen maar gebruik kan worden gemaakt als een van de in artikel 5:1 genoemde omstandigheden zich voordoen.

## **Artikel 5:3**

In het voorgestelde artikel 5:3 is aangegeven dat de werknemer het opnemen van het kortdurend zorgverlof vooraf moet melden aan de werkgever. Als dat niet mogelijk is, moet hij het opnemen van het zorgverlof zo spoedig mogelijk melden aan de werkgever. Daarbij moet hij de reden voor het verlof aangeven. In dit opzicht komt de meldingsverplichting van de werknemer overeen met die in artikel 4:3 ten aanzien van het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof. Ook bij het zorgverlof is de melding niet aan enige vorm gebonden. Een melding kan dus bijvoorbeeld mondeling, per fax of e-mail plaatsvinden.

Bij de melding van het kortdurend zorgverlof moet de werknemer ook aangeven wat de omvang van het verlof zal zijn, de wijze waarop hij het wil opnemen en de vermoedelijke duur ervan. Deze aspecten kunnen van belang zijn bij de afweging van een eventueel zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang van de werkgever tegen het belang van de werknemer.

## **Artikel 5:4**

De werknemer heeft in artikel 5:3 een meldingsverplichting opgelegd gekregen. Bij het kortdurend zorgverlof gaat het om een situatie waarin er voor de werknemer snel duidelijkheid moet zijn over de vraag of het verlof al dan niet kan ingaan. In verband daarmee bepaalt het eerste lid van het voorgestelde artikel 5:4 bepaalt dat het verlof ingaat op het moment van melding. Het tweede lid van het voorgestelde artikel 5:4 geeft allereerst aan dat het verlof niet aanvangt, als de werkgever direct kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Daarnaast geeft het tweede lid van dit artikel aan dat het verlof dat al is ingegaan in ieder geval eindigt indien de werkgever op een later tijdstip kenbaar maakt dat er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. In beide gevallen is er dus sprake van een geclausuleerd verlofrecht. Tot slot eindigt het verlof als de omstandigheid waarvoor het is opgenomen zich niet meer voordoet.

Het hiervoor genoemde zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is ook een element in de regeling van het recht op aanpassing van de arbeidsduur. Er is wel een belangrijk verschil. In het kader van de aanpassing van de arbeidsduur spelen de motieven die de werknemer heeft voor aanpassing van de arbeidsduur geen rol. Bij de regeling in artikel 5:4 spelen de

omstandigheden die de werknemer aanvoert voor het opnemen van het verlof wel een rol in die zin dat de werkgever een afweging moet maken tussen een eventueel zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang en het belang van de werknemer. Het kan dus voorkomen dat de werknemer die wordt geconfronteerd met een noodzakelijke zorgtaak, het verlof toch niet kan opnemen, omdat de werkgever zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen heeft. De werkgever zal bij de afweging grote zorgvuldigheid in acht moeten nemen. Kiest de werknemer er desondanks toch voor om thuis te blijven dan kan de werkgever bijvoorbeeld als sanctie op het niet werken loon inhouden. Het oordeel of dit terecht gebeurt kan uiteindelijk door de rechter geveld worden.

#### **Artikel 5:5**

Het voorgestelde artikel 5:5 hangt nauw samen met artikel 5:3. Op grond van artikel 5:5 kan de werkgever de werknemer achteraf vragen om aannemelijk te maken dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een zieke. Evenals bij het calamiteiten- en ander kortverzuimverlof kan op deze manier een eventueel misbruik van de regeling worden tegengegaan. Slaagt de werknemer er achteraf niet in om aannemelijk te maken dat het niet verrichten van zijn arbeid samenhangt met de noodzakelijke verzorging van een zieke als bedoeld in artikel 5:1, dan kan de werkgever bijvoorbeeld als sanctie het loon inhouden over de uren die niet gewerkt zijn.

#### **Artikel 5:6**

In het al genoemde nader kabinetsstandpunt is aangegeven dat het kabinet wat betreft de hoogte van de inkomensvoorziening de voorkeur geeft aan een inkomensvoorziening van 70% van het loon. Bij een lagere inkomensvoorziening (70 of 100% van het WML = Wettelijk minimumloon) zal de inkomensachteruitgang een grote belemmering zijn voor het opnemen van het zorgverlof. Het risico van oneigenlijk ziekteverzuim blijft dan aanwezig, aangezien bij ziekte minstens 70% van het loon wordt doorbetaald. Naarmate een inkomensvoorziening lager ligt zullen bovendien vooral vrouwen zorgverlof opnemen en blijft een grotere betrokkenheid van mannen bij zorgtaken achterwege. Dit geldt ook voor de inkomensvoorziening ter hoogte van 100% WML.

In het voorgestelde artikel 5:6 is de loondoorbetalingsverplichting geregeld, conform hetgeen in het nader kabinetsstandpunt is uiteen gezet. Het eerste lid van artikel 5:6 sluit aan bij de regeling van de loondoorbetaling bij ziekte in artikel 629 lid 1 Boek 7 BW. In het eerste lid is een verwijzing opgenomen naar het wettelijke minimumloon. Daar de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (hierna: WMM) niet van toepassing is op ambtenaren is in het tweede lid van het voorgestelde artikel 5:6 de in het eerste lid neergelegde regeling van overeenkomstige toepassing verklaard voor ambtenaren.

#### **Artikel 5:7**

Het voorgestelde artikel 5:7 heeft betrekking op het korten op het loon van door de werkgever vergoede onkosten die de werknemer door het niet verrichten van zijn arbeid heeft bespaard en komt overeen met het voorgestelde artikel 4:5.

#### **Artikel 5:8**

Het kan voorkomen dat de omstandigheden die leiden tot het opnemen van calamiteitenverlof in verband met ziekte ook voldoen aan de voor-

waarden voor het kortdurend zorgverlof. Vaak zal zich de situatie voordoen dat eerst een beroep wordt gedaan op het calamiteitenverlof en dit verlof overgaat in kortdurend zorgverlof als er geen adequate oplossing kan worden gevonden. In het voorgestelde artikel 5:8 wordt de samenloop tussen deze twee verlofregelingen geregeld. In dit artikel is bepaald dat als er sprake is van samenloop, het calamiteitenverlof eindigt na één dag.

### **Artikel 5:9**

In artikel 5:9 wordt expliciet aangegeven dat het kortdurend zorgverlof niet kan worden gecompenseerd met vakantie-aanspraken.

### **Artikel 5:10**

Het voorgestelde artikel 5:10 geeft aan dat de regeling van het kortdurend zorgverlof van dwingend recht is zodat afwijking ten nadele van de werknemer niet is toegestaan. In het voordeel van de werknemer mag altijd afgeweken worden.

## **Hoofdstuk 6 Ouderschapsverlof**

Het ouderschapsverlof is geregeld in hoofdstuk 6. Dit hoofdstuk is voor het grootste deel ontleend aan de huidige regeling van het ouderschapsverlof waarbij de voorstellen die in het wetsvoorstel tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof<sup>1</sup> zijn verwerkt, daar deze voorstellen blijken de parlementaire behandeling brede steun genieten. In Bijlage A is een transponeringstabel opgenomen met betrekking tot de overheveling van BW-artikelen naar de Wet arbeid en zorg. De regeling is aangepast aan de in dit wetsvoorstel gevolgde structuur. Volstaan wordt met een toelichting op de onderdelen die worden gewijzigd.

De flexibiliseringsmogelijkheid die in de discussienota «arbeid en zorg» is verwoord<sup>2</sup>, is uitgewerkt in het voorgestelde artikel 6:2. In de discussienota is het splitsen van het verlof als een geclausuleerd recht geduid: de werkgever krijgt de mogelijkheid zich hiertegen te verzetten op grond van een zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang.

### **Artikel 6:2, vierde en vijfde lid**

In de huidige regeling van het ouderschapsverlof is aangegeven dat het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van zes maanden. De werknemer kan echter de werkgever onder andere verzoeken om verlof voor een langere periode dan zes maanden. In het voorgestelde artikel 6:2, vierde lid, wordt bepaald dat de werknemer de werkgever kan verzoeken om de periode van het ouderschapsverlof op te splitsen in ten hoogste drie perioden. Daarbij geldt dan wel dat iedere periode minimaal een maand moet beslaan. Dit om te voorkomen dat het ouderschapsverlof al te veel wordt versnipperd.

De clausulering van de splitsingsmogelijkheid is neergelegd in het vijfde lid van het voorgestelde artikel 6:2. Afwijzing is mogelijk indien de werkgever een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft. Deze clausulering sluit aan bij de in de wet Arbeid en zorg gebruikte terminologie.

### **Artikel 6:3**

In artikel 644 Boek 7 BW wordt voor de berekening voor de periode van een jaar verwezen naar de artikelen 668a en 672 Boek 7 BW. In navolging van de regeling inzake aanpassing van de arbeidsduur, is in het voorge-

---

<sup>1</sup> Kamerstukken 26 079.

<sup>2</sup> Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg, deel 1, blz. 16.

stelde artikel 6:3 de verwijzing achterwege gelaten en gekozen voor het expliciteren van deze berekeningsregel.

### **Artikel 6:7**

In artikel 6:7 wordt expliciet aangegeven dat het ouderschapsverlof niet kan worden gecompenseerd met vakantie-aanspraken.

### **Hoofdstuk 7 Politiek verlof**

Het politiek verlof is thans geregeld in artikel 643 Boek 7 BW. Deze regeling is in aangepaste vorm overgeheveld naar hoofdstuk 7. Ook hier is in verband met de in dit wetsvoorstel gehanteerde systematiek gekozen voor een splitsing in een aantal elementen.

In bijlage A is een transponeringstabel opgenomen met betrekking tot de overheveling van BW-artikelen naar de Wet arbeid en zorg.

### **Artikel 7:1**

In het ambtenarenrecht bestaan diverse zogenoemde incompatibiliteitsregelingen. Genoemd kunnen worden bijvoorbeeld de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement, de Gemeente- en de Provinciewet. Artikel 13 Gemeentewet geeft aan dat een gemeenteambtenaar geen lid kan zijn van de Raad van de gemeente waarin hij werkzaam is. Zo wordt voorkomen dat er een belangenconflict kan ontstaan. In dit geval, waar het bezit van beide hoedanigheden tegelijkertijd is verboden, zal ontslag uit de ambtelijke functie moeten worden verleend. Verlof is dan uiteraard niet aan de orde. In andere gevallen (zie bijv. art. 1, tweede lid, Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement) is het slechts verboden beide functies tegelijkertijd uit te oefenen. In deze situatie kan de ambtenaar ook «tijdelijk worden ontheven van de waarneming van zijn ambt» of «op non-actief worden gesteld». Uit de aard der zaak kan dit alleen full-time zijn. Een part-time verlof zoals waarin de Wet arbeid en zorg zal voorzien, verdraagt zich niet met de noodzaak om belangenconflicten te voorkomen. Om deze reden bepaalt het voorgestelde artikel 7:1 dat hoofdstuk 7 in zo'n geval niet van toepassing is.

### **Artikel 7:2**

In artikel 643 lid 1 Boek 7 BW is aangegeven dat de werknemer het zogenoemde politiek verlof van zijn werkgever kan verlangen. Deze verzoekmogelijkheid is nu geformuleerd als een verlofrecht. Dit is in overeenstemming met de uitgangspunten van het onderhavige wetsvoorstel en bovendien meer in lijn met de strekking van artikel 643 lid 1 Boek 7 BW.

Het verlofrecht geldt overeenkomstig het huidige artikel 643 lid 1 Boek 7 BW voor het bijwonen als lid van vergaderingen van de Eerste Kamer, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, bijvoorbeeld gemeenteraden en provinciale staten, en van commissies uit de hiervoor genoemde organen.

### **Artikel 7:3**

Dat de werkgever en de werknemer moeten overleggen over het verzoek om politiek verlof zit impliciet in het huidige regeling van het politiek verlof (zie artikel 7:643 BW lid 2 BW). In het eerste lid van het voorgestelde artikel 7:3 is nu expliciet opgenomen dat de werkgever overleg pleegt met de werknemer over diens verzoek.

Lid 2 van het huidige artikel 643 Boek 7 BW geeft een bijzondere regeling

in geval partijen geen overeenstemming kunnen bereiken. In het voorgestelde artikel 7:3, tweede lid, is deze bijzondere regeling niet meer opgenomen. In het voorgestelde tweede lid van artikel 7:3 wordt bepaald, dat de werkgever instemt met het verzoek van de werknemer, tenzij dit op grond van redelijkheid en billijkheid niet van hem gevegd kan worden.

#### **Artikel 7:4**

Dit voorgestelde artikel komt overeen met het huidige artikel 643 lid 3 Boek 7 BW met de toevoeging van «gedeputeerden» die per abuis bij eerdere wetwijziging is komen te vervallen.

#### **Artikel 7:5**

In artikel 7:5 wordt expliciet aangegeven dat het zogenoemde politiek verlof niet kan worden gecompenseerd met vakantie-aanspraken.

#### **Artikel 7:6**

Dit voorgestelde artikel komt overeen met de regeling die is neergelegd in het huidige artikel 645 Boek 7 BW.

### **Hoofdstuk 8 Financiering loopbaanonderbreking**

In dit voorgestelde hoofdstuk is de Wet financiering loopbaanonderbreking opgenomen. Wel is bij de indeling zo veel mogelijk aangesloten bij de opzet van het overige deel van het wetsvoorstel. In bijlage C is een transponeringstabel opgenomen.

#### **Artikel 8:6**

Aan het voorgestelde artikel is in vergelijking met artikel 4 Wet financiering loopbaanonderbreking een vijfde lid toegevoegd. Met dit artikellid wordt voorkomen dat een werknemer die een uitkering op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, ontvangt ook een financiële tegemoetkoming ontvangt in het kader van de regeling van de financiering loopbaanonderbreking.

#### **Artikel 8:7**

In artikel 2, tweede lid, onderdeel a, van de Wet financiering loopbaanonderbreking wordt voor de berekening van de periode van een jaar verwezen naar een aantal artikelen in het BW. In navolging van de regeling inzake aanpassing van de arbeidsduur die in hoofdstuk 2 is opgenomen en artikel 6:3, tweede lid, is in het voorgestelde artikel 8:7 is de verwijzing achterwege gelaten en gekozen voor het expliciteren van deze berekeningsregel.

#### **Artikel 8:12**

Het voorgestelde artikel 8:12 bevat naast de regeling die is overgeheveld uit de Wet financiering loopbaanonderbreking een aanpassing van die regeling aan de terugvorderingsbepalingen in de werknemersverzekeringen. Deze aanpassing betreft de situatie van terugvordering bij schuldsanering.

#### **Artikelen 8:15 tot en met 8:21**

De in artikel 10 Wet financiering loopbaanonderbreking van overeenkomstige toepassing verklaarde artikelen 27a tot en 17g Werkloosheidswet zijn

uitgeschreven in de voorgestelde artikelen 8:15 tot en met 8:21. Het gaat dan om de mogelijkheid een boete op te leggen wanneer de verlofganger en de werkgever de in artikel 8:14 voorziene inlichtingenverplichting jegens het Landelijk instituut sociale verzekeringen niet nakomen.

## **Hoofdstuk 9 Slotbepalingen**

### **Artikel 9:1**

Dit artikel voorziet in een evaluatieverplichting binnen drie jaar na de inwerkingtreding van deze wet.

### **Artikel 9:2**

De Wet Arbeid en zorg houdt deels bestaande wettelijke voorzieningen en deels nieuwe in. Het voorgestelde artikel 9:2 geeft ruimte om de verschillende artikelen of onderdelen daarvan op verschillende tijdstippen in werking te laten treden.

Mede namens de Minister van Justitie, de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Staatssecretaris van Defensie,

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

Burgerlijk Wetboek	Wet arbeid en zorg
artikel 628 lid 2	artikel 4:6, eerste lid
artikel 628 lid 3	artikel 1:2, tweede lid
artikel 628 lid 4	artikel 4;6, tweede lid
artikel 629b lid 1	artikel 4:1, eerste lid, onderdelen a en b, en 4:2
artikel 629b lid 1 «het naar tijdruimte vastgestelde loon»	artikel 1:2, eerste lid
artikel 629b lid 2, eerste volzin	artikel 4:1, tweede lid
artikel 629b lid 2, tweede volzin	artikel 4:1, eerste lid onderdeel c
artikel 629b lid 3	artikelen 1:2, tweede lid, 4:6
artikel 629b lid 4	artikelen 4:7 en 4:8
artikel 636	artikel 4:6
artikel 643 lid 1, eerste volzin	artikel 7:2, eerste lid
artikel 643 lid 1, tweede volzin	artikel 7:2, tweede lid
artikel 643 lid 2	--
artikel 643 lid 3, eerste volzin	artikel 7:4, eerste lid
artikel 643 lid 3, tweede volzin	artikel 7:4, tweede lid
artikel 643 lid 4	--
artikel 644 lid 1	artikel 6:1, eerste lid
artikel 644 lid 2	artikel 6:1, tweede lid
artikel 644 lid 3	artikel 6:4
artikel 644 lid 4, eerste volzin	artikel 6:3, eerste lid
artikel 644 lid 4, tweede volzin	artikel 6:1, derde lid
artikel 644 lid 5	artikel 6:2, eerste lid
artikel 644 lid 6, eerste volzin	artikel 6:2, tweede lid
artikel 644 lid 6, tweede volzin	artikel 6:2, derde lid
artikel 644 lid 6, derde volzin	artikel 6:2, vierde lid
artikel 644 lid 6, vierde volzin	artikel 6:2, vijfde lid
artikel 644 lid 7, eerste volzin	artikel 6:5, eerste lid
artikel 644 lid 7, tweede volzin	artikel 6:5, tweede lid
artikel 644 lid 8	artikel 6:5, derde lid
artikel 644 lid 9, eerste volzin	artikel 6:6, eerste lid
artikel 644 lid 9, tweede volzin	artikel 6:6, tweede lid, eerste volzin
artikel 644 lid 9, derde volzin	artikel 6:6, tweede lid, tweede volzin
artikel 644 lid 10	artikel 6:3, tweede lid
artikel 644 lid 11	artikel 6:7 en 6:8
artikel 645	artikelen 6:7, 6:8 en 7:5

**Transponeringstabel Ziektewet en Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen – Wet arbeid en zorg**

Ziektewet	Wet Arbeid en zorg
artikel 29a, eerste lid	artikel 3:7, eerste lid jo. artikel 3:13, eerste lid; artikel 3:8, eerste lid jo. artikel 3:13, eerste lid
artikel 29a, tweede lid	artikel 3:7, eerste lid, j° artikel 3:1, tweede lid, en 3:14, tweede lid; artikel 3:8, tweede lid, j° artikel 3:14, tweede lid
artikel 29a, vierde lid	artikel 3:11, eerste lid; artikel 3:12, eerste lid
artikel 29a, vijfde lid	artikel 3:7, eerste lid, j° Artikel 3:1, derde lid; artikel 3:8, derde lid
artikel 69, tweede lid	artikel 3:6, tweede lid, j° 3:7, eerste lid, en 3:8, eerste lid
<hr/>	
Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen	Wet Arbeid en zorg
artikel 22 tot en met 24	artikel 3:18, eerste lid, j° artikel 3:1, eerste tot en met derde lid, artikel 3:19, artikel 3:21, artikel 3:23, artikel 3:24
artikel 39	artikel 3:22
artikel 55, zesde lid	artikel 3:25, derde lid
artikel 59, derde en vierde lid	artikel 3: 29, tweede en vierde lid
artikel 61, achtste lid	artikel 3:27, vijfde lid, onderdeel b
artikel 63, zesde lid	artikel 3:27, tweede lid, onderdeel a
artikel 70, derde lid	artikel 3:27, zevende lid
artikel 83, derde lid	artikel 3:30

Wet financiering loopbaan- onderbreking	Wet Arbeid en zorg
artikel 1, eerste lid, onderdelen a en b	artikel 8:1
artikel 1, eerste lid, onderdeel c	artikel 8:3, eerste lid
artikel 1, eerste lid, onderdeel d	artikel 1:3, onderdeel d
artikel 1, eerste lid, onderdeel e	artikel 1:3, onderdeel c
artikel 1, eerste lid, onderdeel f	artikel 1:3, onderdeel b
artikel 1, tweede lid	artikel 8:3, tweede lid
artikel 2, eerste lid, eerste volzin	artikel 8:6, eerste lid
artikel 2, eerste lid, tweede volzin	artikel 8:5, eerste lid, tweede volzin
artikel 2, tweede lid	artikel 8:7
artikel 2, derde lid	artikel 8:2
artikel 2, vierde lid	artikel 8:4, eerste lid
artikel 2, vijfde lid	artikel 8:4, tweede lid
artikel 2, zesde lid	
artikel 2, zevende lid	artikel 8:9, tweede lid
artikel 2, achtste lid	artikel 8:9, derde lid
artikel 2, negende lid	artikel 8:8, eerste lid
artikel 2, tiende lid	artikel 8:8, tweede lid
artikel 3, eerste lid, eerste volzin	8:5, eerste lid, eerste volzin
artikel 3, eerste lid, tweede volzin	artikel 8:5, tweede lid
artikel 3, tweede lid	artikel 8:5, derde lid
artikel 4, eerste lid, eerste volzin	artikel 8:9, eerste lid
artikel 4, eerste lid, tweede en derde volzin	artikel 8:6, derde lid
artikel 4, tweede tot en met vijfde lid	artikel 8:6, vierde tot en met zevende lid
artikel 5	artikel 8:10
artikel 6	artikel 8:11
artikel 7	artikel 8:12, eerste en vierde tot en met negende lid
artikel 8	artikel 8:13
artikel 9	artikel 8:14
artikel 10	artikelen 8:15 tot en met 8:21
artikel 11	artikel 8:6, tweede lid