

Vergaderjaar 1996–1997

24 869

Wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof

Nr. 5

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 25 november 1996

1. Inleiding

Met belangstelling hebben ondergetekenden kennis genomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het voorliggende voorstel strekt ertoe om de wettelijke regeling van het ouderschapsverlof (artikel 1638oo oud; artikel 7:644 BW) op een aantal plaatsen aan te passen, waardoor ten aanzien van ouderschapsverlof een flexibeler invulling en aanwending mogelijk wordt. De voorstellen leiden er tevens toe dat ook werknemers, die minder dan 20 uur per week werken, recht op ouderschapsverlof krijgen en dat het verlof kan worden opgenomen totdat het kind de leeftijd van 6 jaar heeft bereikt. Voorts krijgen werknemers die de dienstbetrekking in het buitenland vervullen recht op ouderschapsverlof, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

Het doet ons genoegen dat vrijwel alle fracties konden instemmen met de voorgestelde aanpassing van de wettelijke regeling van het ouderschapsverlof. De leden van verschillende fracties constateerden dat zij zich reeds in het nota-overleg over de nota «Om de kwaliteit van Arbeid en Zorg: investeren in verlof» positief hebben uitgelaten over de voorgestelde wijzigingen en dat de thans voorliggende voorstellen daarmee in lijn zijn.

De leden van de CDA-fractie constateerden dat in de praktijk werknemers die ouderschapsverlof opnemen meestal (62,5%) niet zijn vervangen en dat van de werknemers die wel zijn vervangen 60% slechts gedeeltelijk is vervangen. Zij vroegen of de regering bereid is om onderzoek te verrichten naar de mogelijkheden van (gedeeltelijk) betaald verlof en of zij dat onderzoek wil betrekken bij het onderzoek dat op dit moment gaande is naar wetgeving op het terrein van loopbaanonderbreking. Extra reden voor de leden van de CDA-fractie om deze vragen te stellen is dat het onbetaald zijn van verlof voor werknemers in de lagere loonschalen reden lijkt te zijn om het verlof niet op te nemen. Zij vroegen voorts om de specifieke situatie in het midden- en kleinbedrijf te betrekken bij het nu lopende onderzoek naar loopbaanonderbreking.

Deze leden zij verwezen naar de voornemens omtrent het stimuleren van verlof zoals gepresenteerd in de brief van de Minister van Sociale

Zaken en Werkgelegenheid van 26 april aan de Tweede Kamer¹ en nader uitgewerkt in de adviesaanvraag aan de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid in de brief van 21 mei 1996, die ook in afschrift aan de Tweede Kamer is gezonden². Daarin is, mede op basis van onderzoek naar loopbaanonderbrekingsregelingen in België en Denemarken, aangegeven onder welke voorwaarden het kabinet bereid is het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen werkgevers en werknemers te ondersteunen met een financiële incentive ten behoeve van verlof om redenen van zorg en educatie. Ouderschapsverlof is één van die verlofdoelen, zodat op die manier (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof kan worden gerealiseerd. Die bereidheid vloeit mede voort uit de wens de arbeidsmobiliteit te bevorderen door verlofgangers te vervangen. De geringe mate waarin thans ouderschapsverlofgangers worden vervangen blijktens de gegevens uit de evaluatie van de wettelijke regeling ouderschapsverlof – de leden van verschillende fracties wezen daarop – maakt duidelijk dat meer doorstroming mogelijk is.

Rekening houdende met de adviezen zullen nadere voorstellen worden uitgewerkt. De positie van het midden- en kleinbedrijf is in het onderzoek naar de mogelijkheden van loopbaanonderbreking in Nederland³ uitvoerig belicht. Ook daarmee zal in de uitwerking van de voornemens rekening worden gehouden. Anders dan de leden van de CDA-fractie veronderstelden heeft de evaluatie van de wettelijke regeling ouderschapsverlof overigens weinig verschil te zien gegeven tussen het inkomen van de verlofgangers en de niet/verlofgangers. Er blijkt geen verband te bestaan tussen het persoonlijke inkomen van de potentiële verlofganger en het al dan niet opnemen van het verlof⁴. Wel bestaat een verband met de bijdrage van de partner aan het huishoudelijk inkomen bij de overweging wel of geen ouderschapsverlof op te nemen.

De leden van de D66-fractie vroegen of de regering voelt voor samenvoeging van verlofregelingen als kraamverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, vervroegd pensioen sparen, loopbaanonderbreking en sabbatsverlof in één regeling en zo ja wanneer de Tweede Kamer voorstellen tegemoet kan zien.

Ook deze leden zij verwezen naar de voornemens zoals gepresenteerd in de hiervoor genoemde adviesaanvraag aan de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid van 21 mei jl., aangevuld met de brief van 9 juli 1996 over zorgverlof, die eveneens aan de Tweede Kamer is gezonden.⁵ Daarin zijn sociale partners nadrukkelijk uitgenodigd om een meer concrete invulling te geven aan hun al eerder geuite voornemen om met een herschikking c.q. actualisering van bestaande vormen van verlof ruimte te creëren voor nieuwe wensen. Adoptieverlof, kraamverlof en zorgverlof zijn specifieke verlofdoelen die in de adviesaanvraag aan de orde zijn gekomen. Naast deze specifieke verlofdoelen is meer in het algemeen het bevorderen van loopbaanonderbreking om reden van zorg en educatie en – zoals hiervoor reeds gemeld – de financiële incentive van de kant van de overheid om dat te realiseren, ter bespreking aan sociale partners voorgelegd. Sociale partners hebben in het op 3 april 1996 uitgebrachte advies van de Stichting van de Arbeid «Flexibiliteit en Zekerheid» de bereidheid uitgesproken om hun verantwoordelijkheid waar te maken voor de ontwikkeling van een nieuwe organisatie van de arbeid die het werknemers mogelijk maakt om in de verschillende levensfasen volwaardig daarin te participeren.

De leden van de GroenLinks-fractie vroegen wat de regering precies heeft gebracht tot de keuze voor onbetaald verlof.

De conclusie van het vorige kabinet met betrekking tot de evaluatie van de wettelijke regeling ouderschapsverlof was dat hoewel duidelijk is dat het onbetaalde karakter van het verlof voor met name mannen een belemmerende factor vormt voor het opnemen ervan, de evaluatie geen

¹ Kamerstukken II, 1995/96, 24 332, nr. 9.

² Kamerstukken II, 1995/96, 24 332, nr. 10.

³ Loopbaanonderbreking in Nederland, OSA 1995.

⁴ Evaluatie van de Wet op het ouderschapsverlof: onderzoek onder (potentiële) verlofgangers/ J. Spaans, C. van der Werf/ Research voor Beleid, juni 1994, blz. 33 e.v.

⁵ Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 juli 1996, kenmerk AV/RV/96/1236.

aanleiding heeft gegeven om het standpunt te verlaten dat betaald verlof geen zaak is voor de overheid maar thuis hoort in het arbeidsvoorwaardenoverleg van sociale partners. Die conclusie was gebaseerd op het feit dat de vrees dat ouderschapsverlof een elitaire aangelegenheid is, niet echt is uitgekomen. Hoewel het stimuleren dat mannen meer gebruik gaan maken van bijvoorbeeld ouderschapsverlof doelstelling van beleid is, en betaald verlof zo'n stimulans blijkt te zijn, rechtvaardigt ook dit niet de inzet van sociale zekerheidsgelden. Ook dit kabinet is van oordeel dat betaald verlof thuis hoort in het arbeidsvoorwaardenoverleg, maar is wel bereid sociale partners tot verlofafspraken te stimuleren en overweegt daarom onder voorwaarden een financiële stimulans ten behoeve van verlof om reden van zorg (waaronder ouderschapsverlof) en educatie. Op deze wijze kan zoals reeds opgemerkt (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof worden gerealiseerd. Gegeven de directe betrokkenheid van sociale partners is de vraag over financiële ondersteuning door de overheid in relatie tot het arbeidsvoorwaardenoverleg eerst aan de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid voorgelegd.

Zowel de leden van de CDA-, VVD-, D66- als de GroenLinks-fractie vroegen de regering aan te geven op welke wijze de verzekering voor de sociale zekerheid en de aanvullende pensioenen geregeld gaat worden gedurende het (onbetaald) verlof.

Ondergetekenden delen de opvatting van de hier aan het woord zijnde leden dat belemmeringen tijdens en na afloop van het onbetaalde verlof moeten worden weggenomen. Voorkomen moet worden dat mensen als gevolg van het verliezen van hun rechten op een sociale verzekering afzien van verlof. Een studie naar mogelijke oplossingen is destijds in het vooruitzicht gesteld. Op korte termijn kan de Kamer de nota «Onbetaald verlof en sociale verzekeringen» tegemoet zien. In deze nota zal aan de toezegging een nadere invulling worden gegeven en wordt tevens een aantal concrete maatregelen voorgesteld die een technische uitwerking zijn van de eerder aangekondigde voornemens. Ondergetekenden streven er naar de voorgestelde maatregelen zo spoedig mogelijk, inwerking te laten treden.

De leden van de SGP-fractie vroegen welke precieze rol de regering met betrekking tot ouderschapsverlof nu nog voor sociale partners ziet en of zij hun rol nog ten volle kunnen waarmaken onder de huidige en de voorgestelde regelgeving.

Vooropgesteld zij dat met de huidige wettelijke (minimum) regeling ouderschapsverlof beoogd is een minimum bescherming te bieden aan werknemers, teneinde hen in staat te stellen om ouderschapstaken te combineren met betaalde arbeid. Die doelstelling van het ouderschapsverlof geldt nog onverkort, zij het dat inmiddels ook een Europese richtlijn inzake ouderschapsverlof¹ verplicht tot het bij wet regelen van ouderschapsverlof. De wijziging van de vormgeving van het verlof is mede ingegeven door de wens om met ouderschapsverlof meer dan thans het geval is een bijdrage te leveren aan de gewenste herverdeling van onbetaalde arbeid. Daartoe is een meer flexibele invulling gewenst, waardoor werknemers bijvoorbeeld de mogelijkheid krijgen om het verlof over een langere periode dan zes maanden uit te smeren, hetgeen mogelijk tot een meer blijvend effect op de herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid leidt. Die meer flexibele invulling van het verlof, zoals met het voorliggende voorstel wordt bereikt, heeft de instemming van sociale partners zoals moge blijken uit de in de memorie van toelichting aangehaalde adviezen terzake. De voorliggende regeling houdt ook geen beperking van de verantwoordelijkheid van sociale partners in. De regeling blijft grotendeels driekwartdwingend, hetgeen betekent dat alleen bij cao of bij publiekrechtelijke regeling ten nadele van de

¹ PbEG L 145 van 19-6-1996.

werknemer kan worden afgeweken. De berekeningswijze van het maximum aantal verlofuren en de praktische uitwerking van het verlof zijn van dwingende aard, daar kan in het geheel niet ten nadele van de werknemer van worden afgeweken. Hier doet zich de minimum-bescherming gelden die de overheid de werknemers toekent. Ook onder het huidige recht kan overigens van het aantal uren verlof waarop de werknemer recht heeft niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

De leden van de SGP-fractie vroegen de regering aan te geven wat de belangen van het kind zijn bij de mogelijkheid om door een van beide ouders maximaal de helft van de tijd gedurende een half jaar verzorgd te worden.

De leden van de GPV-fractie vroegen zich af of zij de verwijzing naar het geringe effect van de huidige regeling op de herverdeling van arbeid zo moeten begrijpen dat het naar de mening van de regering niet gewenst is dat een van de ouders voltijd de zorg van kinderen op zich neemt.

Ondergetekenden willen deze leden erop wijzen dat het wetsvoorstel niet ingrijpt in de verantwoordelijkheid van ouders ten aanzien van de verzorging en opvoeding van hun kinderen. De mogelijkheden van ouders (vrouwen én mannen) om te kiezen voor een combinatie van betaalde arbeid en ouderschapstaken worden door het wetsvoorstel wel vergroot. De voorgestelde wijzigingen bieden immers in tegenstelling tot de huidige regeling werknemers de mogelijkheid van voltijdverlof en de mogelijkheid om het verlof over een langere periode dan zes maanden uit te smeren. Het zijn echter de ouders die bepalen of en hoe zij gebruik maken van de wettelijke mogelijkheden. In die afweging treedt het wetsvoorstel niet. De uitkomst van die afweging kan zijn – de leden van de GPV-fractie vroegen naar de verwachtingen van de regering op dit punt – dat er in de praktijk meer vrouwen na de geboorte van een kind bij het arbeidsproces betrokken zullen blijven. Eveneens is denkbaar dat meer mannen naast de betaalde arbeid ouderschapstaken op zich nemen.

De vraag van de leden van de SGP-fractie of met de voorstellen het evenwicht tussen de belangen van de werkgever en de werknemer niet verloren dreigt te gaan, beantwoorden ondergetekenden ontkennend. De wijze waarop het verlof wordt vormgegeven is met voldoende waarborgen omkleed voor een evenwichtige belangenafweging, waardoor het in de praktijk mogelijk is om in goed overleg tot afspraken te komen.

2. Voorgeschiedenis

2.1. Evaluatie wettelijke regeling ouderschapsverlof

De leden van de D66-fractie vroegen naar aanleiding van de evaluatie van de wettelijke regeling ouderschapsverlof of het klopt dat veel, vooral mannen, geen ouderschapsverlof opnemen omdat hen in bedekte termen te kennen wordt gegeven dat dit consequenties kan hebben voor hun carrière. Tevens vroegen zij of veel (vooral vrouwen), alleen ouderschapsverlof kunnen opnemen als zij akkoord gaan met een lagere functie na afloop van het ouderschapsverlof. Als dit inderdaad het geval is, welke mogelijkheden bestaan er dan om tegen dergelijke misstanden protest aan te tekenen? Verder vroegen deze leden in hoeverre in dergelijke situaties sprake is van ontslagbescherming.

In het algemeen kan gesteld worden dat de houding van werkgevers (61,9% positief; 17,8% neutraal; 20,0% negatief) en collega's (77,1% positief; 13,7% neutraal; 8,5% negatief) op het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen in de meerderheid van de gevallen positief is. Niettemin hebben deze leden gelijk als zij stellen dat (te) veel mannen (en

vrouwen) worden afgeschrikt door een negatieve omgeving. Zo geeft de evaluatie te zien dat op de vraag wat de doorslaggevende reden was om geen ouderschapsverlof op te nemen: 6,4% van de mannen (vrouwen 3,8%) aangeeft bang te zijn voor het vervolg van de loopbaan; 3,0% van de mannen (vrouwen 4,8%) geen medewerking krijgt van de werkgever en 8,7% van de mannen (vrouwen 7,4%) aangeeft dat verlof niet mogelijk zou zijn vanwege hun functie.

De vraag of vooral vrouwen ouderschapsverlof kunnen opnemen als zij akkoord gaan met een lagere functie na afloop van het verlof wordt niet door de evaluatie beantwoord. Wel geeft 16,7% van de vrouwelijke (en 1,9% van de mannelijke) ex-verlofgangers aan dat opname van het verlof blijvende negatieve gevolgen heeft gehad op het verloop van de carrière, maar niet bekend is of hierbij sprake is van een lagere functie. Ondergetekenden wijzen erop dat het verlof de dienstbetrekking niet wijzigt en de werknemer na afloop van de verlofperiode zijn functie weer volledig in de overeengekomen arbeidsduur moet kunnen vervullen. In de rechtspraak wordt als uitgangspunt gehanteerd dat de werknemer tijdens het verlof het recht heeft zijn eigen functie in deeltijd uit te oefenen, tenzij dit, gezien de aard van de functie, in de praktijk niet uitvoerbaar zou zijn of zo belastend is voor de werkgever dat dit niet van hem kan worden gevergd.¹ Indien de werkgever zich niet houdt aan dit beginsel en daarmee in feite onvoldoende rekening houdt met dit soort gezinsverplichtingen zal de werknemer zich kunnen beroepen op de bepaling van artikel 1638z – artikel 7: 611 BW – omtrent het goed werkgeverschap. In het wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid dat onlangs voor advies is voorgelegd aan de Raad van State, is een ontslagverbod wegens het opnemen van ouderschapsverlof opgenomen. Thans kan een ontslag wegens het opnemen van ouderschapsverlof worden getoetst in het kader van de aanvraag van toestemming voor ontslag bij de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening, dan wel in het kader van een krachtens artikel 1639s BW in te stellen vordering wegens kennelijk onredelijkheid van het ontslag of in het kader van een 1639w BW-procedure.

De leden van de GPV-fractie vroegen om een indicatie van het aantal ouders dat door de Wet op het ouderschapsverlof niet gestopt is met werken en die dat anders wel zouden hebben gedaan. Deze leden kan worden gemeld dat blijkens de evaluatie tot eind 1993 27% van de vrouwelijke en 11% van de mannelijke rechthebbende werknemers hiervan gebruik hebben gemaakt. Het is niet exact bekend hoeveel van deze verlofgangers zouden zijn gestopt indien de ouderschapsverlofvoorziening er niet was geweest. Wel bleek uit de analyse in de Voortgangsrapportage inzake de positie van vrouwen in de arbeid, dat de participatie van vrouwen sterk was toegenomen. Een van de conclusies die aan de evaluatie is verbonden is dat vrouwen meer en meer aan het werk blijven, ook als er kinderen komen. De omvang van de groep herintredende vrouwen is daarom kleiner geworden en zal naar verwachting de komende jaren ook blijven afnemen. De Wet op het ouderschapsverlof heeft aan deze ontwikkeling zeer wel bijgedragen.²

3. Inhoud van de voorgestelde wijzigingen van de wettelijke regeling ouderschapsverlof

De leden van de CDA-fractie constateerden dat de motivering van de regering om de leeftijd van het kind te verhogen van 4 jaar naar 6 jaar was om de overgang naar de basisschool soepel te laten verlopen. Deze leden leek het meer voor de hand te liggen de mogelijkheid te bieden om het verlof te splitsen, zodat de werknemer in overleg met de werkgever naar eigen inzicht een kortere periode verlof kan opnemen. Zij vroegen om een reactie.

¹ President Rechtbank Breda, KG 1991, nr. 128.

² Voortgangsrapportage, 3 mei 1994, blz. 40.

In het wetsvoorstel is in het vierde lid van artikel 644 gehandhaafd dat de verlofuren in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Hiermee wordt beoogd een versnippering van het ouderschapsverlof tegen te gaan. Ingevolge artikel 645 is deze bepaling van dwingend-rechtelijke aard, hetgeen betekent dat niet ten nadele van de werknemer daarvan kan worden afgeweken. Wel kan ten voordele van de werknemer worden afgeweken, bij cao of bij individuele overeenkomst. Niet uitgesloten is dat – daarin kunnen ondergetekenden de leden van de CDA-fractie volgen – de verhoging van de leeftijd van het kind van 4 tot 6 jaar bij ouders de behoefte oproept dat zij op meer momenten hun recht op ouderschapsverlof geldend kunnen maken. De omstandigheid dat in beginsel beide ouders een recht toekomt om ouderschapsverlof op te nemen, biedt hun daartoe in de praktijk al de mogelijkheid. Het wetsvoorstel biedt de mogelijkheid dat (cao)-partijen voor die werknemers ten wiens voordele dat strekt afspraken kunnen maken over splitsing van het verlof in een aantal kortere periodes.

Ook de huidige regeling staat al toe dat het verlof wordt gesplitst, maar van die mogelijkheid is blijkens de evaluatie in cao's geen gebruik gemaakt.

De leden van de CDA-fractie vroegen om een nadere motivering van de keuze om de regeling op bepaalde punten driekwartdwingend te maken.

Deze leden zij erop gewezen dat de huidige regeling driekwartdwingend is, een status die de Tweede Kamer indertijd door het aanvaarden van een amendement van het lid Soutendijk-Van Appeldoorn c.s.¹ aan de regeling heeft verbonden. Blijkens de toelichting bij het amendement moest het mogelijk worden om bij cao of andere regelingen een evenwichtige en gelijkwaardige alternatieve regeling te treffen. Ter nadere bepaling van dit criterium «evenwichtig en gelijkwaardig» bepaalde het amendement dat daarvan in ieder geval sprake is indien de alternatieve cao regeling een vorm van verlof kent met een minimale omvang van het mogelijke wettelijke recht.

Het driekwartdwingend karakter van de huidige regeling is grotendeels gehandhaafd. Het gaat om de bepalingen die zien op de kring van rechthebbenden, het tijdvak waarin het recht op ouderschapsverlof bestaat, de termijn welke de arbeidsovereenkomst moet hebben geduurd, het recht op verlof indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht, het tijdstip waarop de werknemer zijn voornemen om verlof op te nemen en de wijze waarop hij het verlof wenst vorm te geven moet melden, de tijdstippen van ingang en einde van het verlof alsmede de verzoeken van de werknemer om het verlof niet op te nemen of voort te zetten. Een aantal onderdelen van de regeling hebben in die zin een dwingend karakter gekregen dat daarvan niet ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken, noch bij individuele overeenkomst noch bij cao of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan. Het gaat om de bepalingen die de berekeningswijze van het maximum aantal verlofuren alsmede de praktische uitwerking van het verlof betreffen. Onder het laatste wordt verstaan de duur van het verlof, het aantal verlofuren per week en de spreiding van de verlofuren over de week.

De leden van de CDA-fractie vroegen of overwogen was het recht op verlof voor ouders van meerlingen uit te breiden.

De Wet op het ouderschapsverlof beoogt werknemers meer mogelijkheden te bieden om ouderschapstaken te combineren met betaalde arbeid. De behoefte bij ouders om deze combinatie te «beproeven» is niet zozeer afhankelijk van het aantal kinderen doch ontstaat op het moment dat men de zorg voor een kind krijgt. In de wettelijke regeling is destijds om deze reden gekozen voor een systematiek waarbij het verlofrecht is gekoppeld aan deze «gebeurtenis». De door de wetgever gekozen systematiek staat los van de vraag of de zorg voor een meerling groter is

¹ Kamerstukken II, 1989/90, 20 528, nr 21.

dan die voor één kind. Ook in andere situaties waarin een werknemer tegelijkertijd voor meerdere kinderen de zorg verkrijgt, bijvoorbeeld bij adoptie of als hij gaat samenwonen met een partner die meerdere kinderen heeft, is sprake van een «gebeurtenis» waarbij slechts ten aanzien van één van die kinderen recht op verlof ontstaat.

De leden van de VVD-fractie kan worden geantwoord dat, ingeval er sprake is van meerdere «gebeurtenissen» waardoor er voor meerdere kinderen een recht op ouderschapsverlof ontstaat, het evenals onder de huidige regeling ook in de toekomst mogelijk blijft dat voor meerdere kinderen aansluitend ouderschapsverlof wordt opgenomen. De wet verzet zich er niet tegen. Ouders mogen immers zelf bepalen op welk moment zij het verlof wensen op te nemen, vanaf het moment van de geboorte tot aan het moment waarop het kind 6 jaar wordt. De vraag van deze leden naar de sociale zekerheid in geval van onbetaald verlof is hiervoor reeds beantwoord.

De leden van de D66-fractie vroegen of het noodzakelijk is dat op grond van «gewichtige redenen» afgeweken kan worden van het recht op ouderschapsverlof in het buitenland.

Zoals in de memorie van toelichting is aangegeven, hebben wij met deze gewichtige redenen gedoeld op zeer bijzondere omstandigheden die het feitelijk onmogelijk (zoals bij militairen) of uitzonderlijk bezwaarlijk maken om dit verlof tijdens verblijf in het buitenland te verlenen. Indien bijvoorbeeld op een vertegenwoordiging in het buitenland vervanging noodzakelijk is, kan dit wegens de hiermee gepaard gaande disproportionele organisatorische en financiële problemen, de facto vrijwel niet haalbaar zijn. Er is dus zeker niet beoogd een werkgever een ongeclausuleerde mogelijkheid te bieden om verlof tijdens verblijf in het buitenland te weigeren.

Indien een ambtenaar meent dat hem ten onrechte het recht op ouderschapsverlof onthouden wordt, zal deze hiertegen op grond van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar kunnen maken bij het bevoegd gezag. Daarna kan hij eventueel nog beroep instellen bij de rechtbank, waarbij de rechter de aangevoerde «gewichtige redenen» bij zijn toetsing van het weigeringsbesluit zal betrekken. Op deze wijze is gewaarborgd dat niet lichtvaardig het bestaan van bedoelde gewichtige redenen zal worden aangenomen.

De werknemer in de particuliere sector zal zich in voorkomende gevallen tot de burgerlijke rechter moeten wenden. In geval van grote spoed kan, hetzij een vordering bij de kantonrechter worden ingediend tot het treffen van een voorlopige voorziening op grond van artikel 116 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, hetzij in kort geding een voorlopige voorziening worden gevorderd voor de president van de rechtbank op grond van artikel 289 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.

De leden van de D66-fractie vroegen waarom het niet mogelijk is voor de werknemer om in geval van gewichtige redenen het verlof te onderbreken of op te schorten.

Wij willen deze leden erop wijzen dat de huidige regeling, die het mogelijk maakt om op grond van onvoorziene omstandigheden het verlof niet op te nemen, is gehandhaafd. Ook de bepaling dat ingeval van het niet-voortzetten van het verlof het recht op het overige deel van het verlof vervalt, blijft in het zevende lid van artikel 644 ongewijzigd bestaan. Het betreft hier een regeling van driekwartdwingend recht. Zoals hiervoor reeds op een vraag van de leden van de CDA-fractie is uiteengezet, is afwijking door cao-partijen toegestaan.

De leden van de GPV-fractie waren van oordeel dat, ondanks de voorgestelde wijzigingen, de mogelijkheid van een half jaar ouderschapsverlof te beperkt is, aangezien als hét motief om van ouderschapsverlof gebruik te maken genoemd is «behoefte om vrij te hebben voor de zorg van kinderen».

Ook de leden van de D66-fractie vroegen zich af waarom niet voor een ruimere omvang van het (maximale) verlof is gekozen.

Wij hebben echter geen noodzaak gezien om in de wettelijke minimumregeling de verlofperiode te verlengen. Het uitgangspunt bij de wettelijke regeling is en blijft dat de wettelijke regeling een minimum basisbescherming biedt aan werknemers. Noch uit de evaluatie noch uit de ontvangen adviezen naar aanleiding van de evaluatie blijkt dat de in de wet geregelde minimum ouderschapsverlofperiode als te kort wordt ervaren. Het staat (cao-)partijen vrij om een ruimere omvang van het verlof overeen te komen.

De leden van de D66-fractie toonden zich niet tevreden met het in hun ogen ingewikkelde voorstel in het vierde lid van artikel 644 waarin het uitgangspunt van deeltijdverlof is neergelegd. Zij vonden het nogal betuttelend om het deeltijdverlof op deze wijze voor te schrijven.

Hoewel ondergetekenden de argumentatie van de leden van deze fractie delen dat er meer nodig is om tot een betere verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid te komen dan deeltijdouderschapsverlof, zijn wij niet van mening dat daarom deeltijd ouderschapsverlof niet de voorkeur zou hebben. Dat wij in die opvatting niet alleen staan moge blijken uit de unanieme adviezen die hierover zijn ontvangen. Voorts is met de flexibele invulling zoals die mogelijk gemaakt is, voldoende recht gedaan aan de individuele verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever. Naar de opvatting van ondergetekenden zou het door de leden van de D66-fractie bepleite model bovendien een verslechtering betekenen ten opzichte van de huidige regeling: de werknemer kan immers onder de huidige regeling met betrekking tot een deeltijdverlof van ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week voor ten hoogste zes maanden niet worden geconfronteerd met «gewichtige redenen» van de kant van de werkgever. Op grond van de huidige regeling kan bij deze vorm van ouderschapsverlof de werkgever alleen de spreiding van de uren over de week wijzigen op grond van gewichtige redenen. Dat willen de ondergetekenden zo handhaven.

De leden van de GroenLinks-fractie vroegen of de bepaling over het wonen op hetzelfde adres niet overbodig is.

Deze eis is overgenomen uit de huidige regeling van het ouderschapsverlof. In de memorie van toelichting bij de in 1990 tot stand gekomen Wet op het ouderschapsverlof¹ is reeds overwogen dat het criterium «op hetzelfde adres woonachtig» er toe leidt dat in het geval dat de alleenstaande ouder met een andere volwassene die elders woont overeenkomt dat deze laatste een deel van de feitelijke verzorging van het kind op zich neemt, deze feitelijke verzorger geen recht op ouderschapsverlof verwerft.

Toekenning van een recht op ouderschapsverlof in een dergelijke situatie zou aldus deze memorie van toelichting ernstige bewijsrechtelijke bezwaren kunnen oproepen. Wij zijn van mening dat dit argument nog steeds betekenis heeft.

Met betrekking tot de door de leden van de GroenLinks-fractie genoemde situatie van co-ouderschap wijzen wij erop dat in geval van gezamenlijke gezagsuitoefening na echtscheiding (artikel 251 Boek 1 BW) of door ouders die nimmer met elkaar zijn gehuwd (artikel 252 Boek 1 BW) beide ouders recht hebben op ouderschapsverlof. Niet is vereist dat de ouders op hetzelfde adres als het kind wonen. Zij hebben immers een familierechtelijke band met het kind. Hetzelfde geldt voor de gescheiden ouder die niet met het gezag over het kind is belast. Hij of zij kan ook

¹ Kamerstukken II, 1987/88, 20 528, nr. 3, blz. 5.

aanspraak maken op ouderschapsverlof. Ook de man die een kind heeft erkend, kan van de onderhavige regeling gebruik maken.

In gevallen van co-ouderschap waarin de betrokkene geen ouder is in de hiervoor weergegeven zin (bijvoorbeeld de biologische vader die zijn kind niet heeft erkend of de nieuwe partner van een gescheiden vrouw) heeft de co-ouder recht op ouderschapsverlof indien hij op hetzelfde adres woont als het kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen.

De leden van de SGP-fractie merkten op dat een van de gevolgen van het voorliggende wetsvoorstel is dat ook diegenen die minder dan 20 uur per week werken gebruik kunnen maken van ouderschapsverlof. Deze leden vroegen zich daarbij af of een verwijzing naar de Wet verbod op onderscheid op grond van arbeidsduur niet erg vergaand is.

In laatstgenoemde wet, die op 1 november 1996 in werking is getreden, wordt een belangrijk onderdeel van het overheidsbeleid tot uitvoering gebracht. Dat beleid is ingegeven door principiële overwegingen van gelijke behandeling in gelijke gevallen. De wet verbiedt om bij de arbeidsvoorwaarden onderscheid te maken naar arbeidsduur, tenzij dat onderscheid objectief is gerechtvaardigd. Essentieel is de overweging die bij de totstandkoming van de Wet op het ouderschapsverlof lag aan het stellen van een grens van 20 uur. Deze grens was niet bedoeld als een drempel voor werknemers met een bepaalde arbeidsduur, maar had tot doel om de band met het arbeidsproces gedurende het ouderschapsverlof in stand te houden. De gedachtegang daarbij was dat vrouwen die een kind hebben gekregen, minder snel zullen besluiten om algeheel te stoppen met werken als zij gedurende de periode van ouderschapsverlof het werken in deeltijd kunnen uitproberen. Ook zou het mogelijkheden bieden om aan de werkgever de praktisch realiseerbaarheid te tonen. Inmiddels is uit de evaluatie van de wettelijke regeling gebleken dat het hoofdmotief voor opname van ouderschapsverlof de wens is tot tijdelijk vrij-af om voor het kind te kunnen zorgen. Het verlof blijkt dus niet zozeer – in tegenstelling tot de verwachting – een rol te spelen bij de besluitvorming: stoppen met werken of niet. Het vorenstaande betekent dat de overwegingen en daarmee de rechtvaardiging om een grens van 20 uur te stellen zijn komen te vervallen. Immers, wanneer als hoofdmotief voor opname van ouderschapsverlof wordt aangegeven de wens om tijdelijk voor het kind te zorgen, biedt voltijdverlof daartoe ook een goede mogelijkheid. Gegeven de uitkomsten van de evaluatie is de rechtvaardiging voor het stellen van een 20 uur-grens komen te ontbreken en is het handhaven van een dergelijke grens in strijd met de gelijke behandelingsgedachte.

De leden van de GPV-fractie vroegen of ouderschapsverlof niet eerder een faciliteit is om ervoor te zorgen dat anderen de zorg voor kinderen op zich nemen.

Ouderschapsverlof is een van de faciliteiten die ouders kunnen gebruiken om ouderschap en betaalde arbeid te combineren. Naast verlof kunnen ouders gebruik maken van andere faciliteiten zoals kinderopvang, deeltijdarbeid, aangepaste werktijden enz. Aan welke faciliteiten men behoefte heeft verschilt niet alleen per ouder maar kan ook in de tijd verschillen. Op bijvoorbeeld het moment dat het kind naar de basisschool gaat zal mogelijk een nieuwe afstemming van betaalde arbeid op ouderschapstaken moeten worden gemaakt. Om ouderschapsverlof ook in die situatie mogelijk te maken is de leeftijd van het kind van 4 jaar naar 6 jaar verhoogd.

Aan de leden van de D66-fractie die vroegen waarom niet is gekozen voor de leeftijd van 8 jaar zoals die is neergelegd in de Europese richtlijn inzake ouderschapsverlof, zij geantwoord dat hiertoe voor de Nederlandse situatie geen aanleiding bestond. Zoals uiteengezet is de gang naar de

basisschool de aanleiding geweest om de leeftijd van het kind te verhogen. Gelet ook op de in de regeling geboden mogelijkheid om het verlof over een langere periode uit te smeren lijkt in die situatie een grens van 6 jaar voldoende te zijn om ouderschapsverlof als een volwaardige faciliteit te gebruiken. Dit onderdeel van de ouderschapsverlofregeling is driekwartdwingend. Het staat partijen derhalve vrij om een afwijkende regeling te treffen op dit punt, ten nadele van werknemers mag dat alleen bij cao of publiekrechtelijke regeling.

De leden van de GPV-fractie vroegen of er een instantie is die de bemiddelingstaak op zich neemt in geval van conflict over een verzoek om ouderschapsverlof voor meer uren per week dan de helft van de arbeidsduur.

Het wetsvoorstel voorziet niet in een specifieke regeling terzake van bemiddeling in dergelijke conflicten. Dit laat echter onverlet de vrijheid van betrokkenen om met elkaar af te spreken de hulp van een bemiddelaar in te roepen om tot een oplossing van het conflict te komen. Indien een oplossing in onderling overleg niet haalbaar blijkt te zijn, zal een geschil tussen werkgever en werknemer over de vraag of er sprake is van gewichtige redenen voor weigering uiteindelijk door de rechter moeten worden beslecht. Voorts kan de ondernemingsraad in algemene zin het in de onderneming gevoerde beleid terzake van de invulling van het ouderschapsverlof aan de orde stellen.

De leden van de GPV-fractie vroegen of en in welke mate flex-werkers voor ouderschapsverlof in aanmerking komen.

Flexibele arbeidsrelaties, die zich in zeer uiteenlopende vormen kunnen voordoen, worden niet uitgesloten van de ouderschapsverlofregeling. Wel dient er sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 1637a BW of een ambtelijke aanstelling. Bij flexibele arbeidsrelaties staat niet altijd van te voren vast hoe groot de arbeidstijd zal zijn. Deze kan van week tot week variëren. In geval van variabele arbeidsduur per week kan het maximaal aantal uren verlof berekend worden door het aantal jaarlijkse arbeidsuren om te rekenen naar een gemiddeld aantal arbeidsuren per week. In dit verband zij er voorts op gewezen dat in het thans bij de Raad van State aanhangige wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid een weerlegbaar rechtsvermoeden omtrent de arbeidsduur is opgenomen. Deze regeling houdt in dat de bedongen arbeid in enige maand vermoed wordt een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden, indien een arbeidsovereenkomst tenminste drie maanden heeft geduurd. Ook dit voorstel biedt een houvast voor de berekening van de arbeidstijd en dus het maximaal aantal uren waarop recht op verlof bestaat.

4. Internationale aspecten

Zowel de leden van de CDA-fractie als van de D66-fractie vroegen waarom in het wetsvoorstel op enkele punten de richtlijn ouderschapsverlof niet wordt gevolgd.

Zoals hiervoor al is aangegeven is het ontslagverbod wegens ouderschapsverlof opgenomen in het wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid dat onlangs voor advies is voorgelegd aan de Raad van State.

Voor wat betreft het op een aantal punten niet volgen van de richtlijn merken wij het volgende op. De richtlijn bevat een aantal (minimum) voorwaarden waaraan de nationale regelingen inzake ouderschapsverlof moeten voldoen. Ten aanzien van een aantal onderdelen, zoals de maximum leeftijdsgrens (8 jaar) voor opname van het verlof en de toepassingsvoorwaarden (zoals een minimum dienstverband van één jaar) kan bij wet en/of cao worden afgeweken. Met de wijzigingen zoals

die opgenomen zijn in het voorliggende wetsvoorstel wordt aan de richtlijn voldaan.

Op de vraag waarom de maximum leeftijdsgrens (8 jaar) niet is overgenomen zijn ondergetekenden hiervoor al ingegaan. Het stellen van een minimum dienstverband van één jaar om in aanmerking te komen voor het recht op ouderschapsverlof is conform de huidige regeling. De reden voor het eisen van een zekere binding met het bedrijf wordt ingegeven door het feit dat de werkgever bij gebruikmaking van het ouderschapsverlof de nodige organisatorische voorzieningen moet treffen en de arbeidsplaats voor een bepaalde periode moet reserveren. Het zou niet redelijk zijn om van de werkgever dit te eisen zolang de arbeidsverhouding nog van korte duur is.

5. Aspecten van regelgeving/Bedrijfseffecten

De leden van de CDA-fractie vroegen zich af of de regering verwacht dat door dit wetsvoorstel de deelname in andere sectoren dan de niet-commerciële dienstverlening groter zal worden.

Het doel van de aanpassing van de wettelijke regeling ouderschapsverlof is primair de mogelijkheid te bieden voor een meer flexibele invulling en gebruik van ouderschapsverlof. Een algemene toename van het gebruik, maar bovenal een flexibeler gebruik van de ouderschapsverlofregeling door werknemers in alle categorieën bedrijven/instellingen in de economie, ligt dan ook in de rede. Zoals door ons reeds eerder aangegeven wordt het huidige verschil in opname van verlof vooral veroorzaakt door het feit dat de meeste ambtenaren hun ouderschapsverlof (gedeeltelijk) doorbetaald krijgen, terwijl in de particuliere sector betaald ouderschapsverlof haast niet voorkomt. Op het onbetaalde karakter van het verlof zijn ondergetekenden hiervoor al ingegaan.

De leden van de D66-fractie vroegen de regering om een reactie op het feit dat betaling van het salaris tijdens de verlofperiode van doorslaggevend belang is bij het besluit om al dan niet ouderschapsverlof op te nemen.

Hoewel het daadwerkelijke gebruik van ouderschapsverlof blijkens de evaluatie nauwelijks afweek van wat verwacht was op grond van behoefte-onderzoek, delen ondergetekenden de opvatting van de hier aan het woord zijnde leden dat het van belang is dat mannen meer gebruik gaan maken van het ouderschapsverlof. Zolang voornamelijk vrouwen hiervan gebruik maken wordt onvoldoende bijgedragen aan de herverdeling van de betaalde en onbetaalde arbeid. Dat eenzijdige gebruik bergt tevens het gevaar in zich dat het wordt gezien als een lage betrokkenheid bij het werk van vrouwen met alle negatieve gevolgen voor hun arbeidsmarktpositie van dien.

De leden van de D66-fractie vroegen hoe de regering sociale partners uit de marktsector denkt te overtuigen dat betaling van verlof nodig is om mannen te stimuleren ouderschapsverlof op te nemen. Ondergetekenden zijn – zo is de Kamer bekend – in gesprek met sociale partners over verschillende aspecten van Arbeid en Zorg. Over de voornemens van de regering om een financiële stimulans voor verlof te introduceren verwijzen ondergetekenden naar hetgeen hiervoor al is opgemerkt. Vervanging van verlofgangers maakt nadrukkelijk onderdeel uit van die voornemens.

De leden van de SGP-fractie vroegen de regering meer duidelijkheid te verschaffen over de besparingen voor werkgevers bij ouderschapsverlof en over de vraag of wel van besparingen mag worden gesproken. Voorts vroegen zij om een toelichting op de tabel op bladzijde 9 van de memorie

van toelichting. Ook de leden van de GPV-fractie stelden vragen bij de conclusie dat de regeling tot besparingen bij werkgevers leidt.

Macro gezien leidt de regeling van het ouderschapsverlof tot besparingen voor werkgevers die belangrijk uitstijgen boven hun lasten. Dit is mogelijk doordat slechts een relatief bescheiden deel (37,8%) van de werknemers met ouderschapsverlof wordt vervangen. Overigens is bij de raming van de kosten voor werkgevers over de periode 1991/1993 al rekening gehouden met uitgaven in verband met werving en selectie en inwerken van vervangers (zie: tabel op blz. 9 van de memorie van toelichting). Deze uitgaven zijn toen geschat op 7,5% van de loonkosten van de werknemers met ouderschapsverlof.

De memorie van toelichting heeft geenszins willen suggereren dat productieverlies vanwege de regeling ten volle door de resterende productiecapaciteit zou kunnen worden gecompenseerd. Een hogere werkdruk voor een groot deel van de verlofgangers en hun collega's kan het productieverlies echter wel enigszins beperken. Werkgevers staan in beginsel altijd voor de afweging of personeelskosten, productprijzen en marktaandelen in een redelijke verhouding tot elkaar staan. Verschillen in relatieve concurrentieposities van bedrijven maken echter dat de vraag of werkgevers in een gedeeltelijke compensatie van productieverlies door (deeltijd-)verlofgangers en collega's aanleiding zullen vinden om arbeidsplaatsen te laten vervallen, in zijn algemeenheid niet te beantwoorden valt. Het is niet geheel uit te sluiten dat sommige werkgevers de (hogere) prestaties van resterende medewerkers zullen aangrijpen om te besparen op arbeidsplaatsen in hun onderneming. Denkbaar is ook dat sommigen, zonder besparing op arbeidsplaatsen, structureel een hogere produktiviteit van hun personeel zullen verlangen. Overigens hoeft de constatering uit het evaluatie-onderzoek dat de werkdruk voor een groot deel van de verlofgangers en hun collega's in de praktijk toeneemt niet als vanzelf te betekenen dat betrokkenen zonder (gezondheids)problemen ook duurzaam een hogere werkdruk aankunnen. De meeste werkgevers zullen zich realiseren dat een structurele verhoging van de werkdruk zal leiden tot negatieve effecten, zoals verhoging van het ziekteverzuim.

De genoemde vervangingscijfers rechtvaardigen de conclusie dat de werkgelegenheid – in bescheiden mate – door de bestaande regeling ouderschapsverlof gediend is. De voorgestelde nieuwe regeling zal het aantal vervangingen overigens kunnen vergroten omdat het ouderschapsverlof dan eventueel ook als voltijdverlof kan worden opgenomen. Uit de evaluatie (1994) blijkt dat naarmate een groter aantal uren verlof wordt opgenomen, de kans stijgt dat de werkgever een vervanger van buiten zal aantrekken.

Bij het formuleren van de conclusie dat de regeling voor werkgevers tot besparingen leidt, is geabstraheerd van het eventuele productieverlies voor bedrijven. De memorie van toelichting noemt wel de mogelijkheid dat een verminderde inzet van personeel productieverlies kan veroorzaken. Dit verlies kan echter deels worden gecompenseerd door een hogere produktiviteit van de resterende werknemers. Uit de evaluatie van de wettelijke regeling blijkt dat dit in de praktijk ook daadwerkelijk het geval is. Blijkens de evaluatie is voor 50% van de verlofgangers de werkdruk tijdens de gewerkte uren sterk toegenomen. Slechts 17% van de verlofgangers meende dat het opnemen van verlof productieverlies/werkachterstand had veroorzaakt. Van de collega's van verlofgangers meende 50% dat verlofopname hun werk had beïnvloed: vrijwel in alle gevallen hadden de collega's het drukker gekregen.

6. Overige aspecten

Voor de beantwoording van de vragen van de leden van de CDA-fractie over de tweede evaluatie van de Wet op het ouderschapsverlof verwijzen wij naar bijlage I van deze nota.

Daarin is conform de huidige wettelijke verplichting verslag gedaan van de totstandkoming van afwijkende regelingen alsmede over de mate waarin van het recht op ouderschapsverlof gebruik is gemaakt.

Deze leden vroegen voorts naar de stand van zaken over loopbaanonderbreking. Zij zijn verwezen naar de hiervoor reeds genoemde brief die de eerste ondergetekende op 21 mei 1996 heeft gezonden aan de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid en die ook in afschrift is gezonden aan de Tweede Kamer. In antwoord op een vraag terzake van de VVD-fractie merken wij op dat in dezelfde brief, conform de motie van de leden Adelmund en De Vries, sociale partners gevraagd is te bevorderen dat er een verloffaciliteit komt die de meest verzorgende ouder in de gelegenheid stelt om direct na de adoptie van een kind uit het buitenland vier weken betaald verlof op te nemen. Aan de leden van de D66-fractie kan worden meegedeeld dat ook het verzoek van de Kamer (motie Van Vliet/Adelmund) om te bevorderen dat er een kraamverlof van vijf dagen komt in dezelfde adviesaanvraag ter bespreking aan sociale partners is voorgelegd. Op de vraag tenslotte van de leden van D66-fractie over een aantal sociale zekerheidsaspecten is hiervoor reeds ingegaan.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert

De Minister van Justitie,
W. Sorgdrager

De Minister van Binnenlandse Zaken,
H. F. Dijkstal

TWEDE EVALUATIE VAN DE WET OP HET OUDERSCHAPS- VERLOF

1. Inleiding

Conform de wettelijke verplichting dient er ook in 1996 verslag te worden gedaan over de totstandkoming van afwijkende regelingen alsmede over de mate waarin van het recht op ouderschapsverlof gebruik wordt gemaakt. Ten behoeve van het verslag is de Arbeidsinspectie nagegaan wat de stand van zaken is in cao's in 1996. Daarbij is tevens een vergelijking gemaakt met de stand van zaken ten tijde van de eerste evaluatie, zoals weergegeven in het DCA onderzoek «Ouderschap en betaalde arbeid».

Voor de mate waarin het ouderschapsverlof is opgenomen, is gebruik gemaakt van recente cijfers van het CBS over ouderschapsverlof. Ook daarin is een vergelijking gemaakt met het gebruik in de periode voor 1994¹.

2. De totstandkoming van afwijkende regelingen

CAO's kunnen wat betreft bepalingen inzake ouderschapsverlof in een drietal categorieën worden ingedeeld:

- a) geen afspraken m.b.t. ouderschapsverlof;
- b) wet-conforme afspraken;
- c) van de wet afwijkende afspraken

Uit gegevens voor 117 CAO's kan worden afgeleid dat het aantal CAO's met een regeling inzake ouderschapsverlof in de periode 1993–1996 vrijwel constant is gebleven (van 63 naar 62). Wel heeft er een duidelijke verschuiving plaatsgevonden tussen de categorieën «wet-conforme afspraken» en «van de wet afwijkende afspraken»: er zijn in 1996 minder CAO's met «afwijkende (c.q. bovenwettelijke) afspraken» (37 tegenover 53) en meer CAO's met «wet-conforme afspraken» (25 tegenover 10). Deels hangt dit samen met wijzigingen van de bepalingen in sommige CAO's (vooral in de landbouwsector). Deels houdt dit ook verband met verschillen in de wijze waarop gegevens uit de steekproeven van 1993 en 1996 geïnterpreteerd zijn². In de periode 1993–1996 is het aantal CAO's «zonder afspraken m.b.t. ouderschapsverlof» ongeveer constant gebleven (van 54 naar 55).

Mate waarin van het recht op ouderschapsverlof gebruik wordt gemaakt

Volgens het CBS nemen steeds meer mensen ouderschapsverlof. In 1992 hadden gemiddeld 13 000 mensen ouderschapsverlof. In 1995 was dit aantal tot 21 000 gestegen (i.e. ruim anderhalf maal zoveel). De toename doet zich zowel bij mannen als vrouwen voor. De tendens uit de jaren 1991–1993 dat vrouwen vaker ouderschapsverlof opnemen dan mannen heeft zich in de periode 1993–1995 voortgezet.

Tabel 1: Ouderschapsverlof naar geslacht

		Totaal	Man	Vrouw
		*1000		
Mensen met ouderschapsverlof (jaargemiddelde)	1992	13	6	8
	1993	18	8	10
	1994	20	8	12
	1995	21	9	12

Bron: CBS, EBB (1996).

¹ A. M. W. Reemers, «Ouderschapsverlof», in: CBS, Enquête Beroepsbevolking 1995, Voorburg, 1996.

² In tegenstelling tot het onderzoek van 1993 zijn in het onderzoek van 1996 cao's met bepalingen over de mogelijkheid tot deeltijd-arbeid gericht op ouderschap, de mogelijkheid tot deeltijdarbeid in algemene zin en regelingen voor herintreding, niet geïnterpreteerd als zijnde cao's met een afwijkende of bovenwettelijke regeling.

In de jaren 1993–1995 bedroeg het jaargemiddelde personen met ouderschapsverlof 19 000 (waarvan 8000 mannen en 11 000 vrouwen).

Jaarlijks hebben in de periode 1993–1995 gemiddeld 39 000 mensen ouderschapsverlof opgenomen (14 000 mannen, 25 000 vrouwen). Dit verschilde nauwelijks van het jaarlijks gemiddelde in de periode 1992–1994, maar betekende een forse toename ten opzichte van de periode 1991–1993 toen (op basis van een minimumschatting) per jaar gemiddeld 10 000 verlofgangers verondersteld werden.

Gemiddeld nam in de periode 1993–1996 9% van de werkende mannen met recht op ouderschapsverlof (> 20-urige werkweek; kind van 0 tot 4 jaar) dit verlof ook daadwerkelijk op. Bij de vrouwen was dit percentage 40%. In totaal nam 17% van de werkenden (m/v) met recht op ouderschapsverlof dit verlof daadwerkelijk op. Ten opzichte van de periode 1992–1994 betekende dit een lichte stijging bij mannen (van 8% naar 9%) en een lichte daling bij vrouwen (van 43% naar 40%), terwijl het totaalpercentage (17%) niet veranderde. De verschillen ten opzichte van de periode 1991–1993 zijn indrukwekkender: toen nam 13% van de potentiële verlofgangers daadwerkelijk verlof op en de resp. percentages voor mannen en vrouwen bedroegen 8,4% en 22,5%. Sinds de periode 1992–1994 nemen werkende vrouwen met recht op ouderschapsverlof ongeveer 4 keer zo vaak verlof op als werkende mannen met recht op dit verlof.

In de periode 1992–1995 waren relatief steeds veel mensen met ouderschapsverlof werkzaam in de sector «niet-commerciële dienstverlening» (resp. overheid, onderwijs en gezondheidszorg). Structureel is ongeveer driekwart van de mensen met ouderschapsverlof uit deze sector afkomstig, terwijl maar een kwart van de mensen met een dienstverband van meer dan 20 uur per week in deze sector werkzaam is. De evaluatie over de periode 1991–1993 wees ook in de richting van een onevenredig groot aantal verlofgangers in de «niet-commerciële dienstverlening». Het hoge aandeel verlofgangers in deze sector wordt verklaard doordat mensen in dienst van de overheid op betaald ouderschapsverlof kunnen rekenen: ambtenaren krijgen veelal driekwart van hun bruto-salaris over de verlofuren doorbetaald. In de particuliere sector komt betaald ouderschapsverlof nauwelijks voor.

In de jaren 1992–1994 en 1993–1995 heeft in de sector «niet-commerciële dienstverlening» 44% van de rechthebbenden ouderschapsverlof opgenomen. In de particuliere sector was dit percentage veel lager: 6 á 7%. Voor beide sectoren was sprake van een toename ten opzichte van de periode 1991–1993. Uit de eerdere evaluatie bleek dat toen binnen de overheid 31% van de rechthebbenden verlof opnam. Het gemiddelde percentage voor de private sector werd niet afzonderlijk genoemd, maar de beschikbare cijfers voor delen van de private sector suggereren dat dit aanzienlijk lager was dan 7%.

Tabel 2: Ouderschapsverlof naar bedrijfstak, 1993–1995

	Eenheid	Totaal	Niet-commerc. dienstv.	Partic. sector
Mensen met ouderschapsverlof (jaargemiddelde)	* 1000	19	14	5
Duur ouderschapsverlof	week	26	27	25
Verlofgangers (a)	* 1000	39	28	11
Pot. verlofgangers (b)	* 1000	228	65	163
(a) als % van (b)	%	17	44	7

Bron: CBS, EBB (1996).

Vooral vrouwen in de sector «niet-commerciële dienstverlening» maken veel gebruik van de regeling ouderschapsverlof: in de periode 1993–1995 nam 58% van de rechthebbende vrouwen in deze sector ook daadwerkelijk verlof op. Dit betekende overigens een lichte daling ten opzichte van de periode 1992–1994, toen het percentage 62% beliep. Overigens nemen ook mannen in deze sector sinds 1992 vaker verlof op dan hun collega's in de private sector (30% versus 3%, dus 10 maal meer).

Sinds de eerste evaluatie is de gemiddelde duur van het verlof iets gedaald. In de periode 1991–1993 was nog sprake van gemiddeld 29 weken verlof. In de jaren 1993–1995 beliep de gemiddelde duur 26 weken.

In de laatste periode spreidden mannen hun ouderschapsverlof over gemiddeld 31 weken. Voor vrouwen was deze periode – evenals in de jaren 1991–1993 – korter. Gemiddeld spreidden zij het verlof over 24 weken. Samenhangend hiermee hadden vrouwen dus per week meer uren verlof dan mannelijke verlofgangers (gemiddeld 3 uur p.w. meer). Door hun bovendien gemiddeld kortere werkweek, ruilden ze dus een veel groter deel arbeidsuren per week in voor de verzorging van hun kind (50%, tegenover 25% bij mannen). Deze tendens in de periode 1993–1995 correspondeert met de bevinding uit de eerste evaluatie: in de jaren 1991–1993 opteerde 77% van de vrouwelijke verlofgangers voor 25 á 100% van de werkweek als verlof, tegenover 53% van de mannen).

Tabel 3: Duur ouderschapsverlof naar geslacht, 1993–1995

		Totaal	Man	Vrouw
Duur ouderschapsverlof (gemiddeld)	week	26	31	24
Uren ouderschapsverlof per week (gemidd.)	uur	12	10	13
Arbeidsduur per week incl. ouderschapsverlofuren (gemiddeld)	uur	34	39	25

De tendens dat mannelijke verlofgangers gemiddeld minder uren per week verlof opnemen kwam ook al naar voren in de evaluatie over de jaren 1991–1993 (toen resp. 13,6 uur door mannen, tegenover 14,9 uur door vrouwen). Dit verschil is de laatste jaren echter groter geworden. Deels kan dit worden toegeschreven aan de gemiddeld wat korter geworden duur van het ouderschapsverlof van vrouwen.

Sinds de periode 1991–1993 is voor alle verlofgangers het gemiddeld aantal uren ouderschapsverlof per week gedaald, van 14,3 uur p.w. naar 12 uur p.w. (in de periode 1993–1995). Dit zou kunnen samenhangen met een groeiende betekenis van deeltijd-arbeid in de groep potentiële verlofgangers.