

Vergaderjaar 1997–1998

26 009

Voorstel van wet van het lid Bijleveld-Schouten houdende wijziging van het Burgerlijk Wetboek en enige andere wetten in verband met het stellen van regels inzake het combineren van arbeid en zorg

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

1 Inleiding

Dit wetsvoorstel heeft tot doel meer mogelijkheden te scheppen voor werknemers voor het combineren van betaalde arbeid met zorgtaken in brede zin. Daartoe worden verschillende voorstellen gedaan.

In paragraaf 2 wordt een motivering gegeven voor de noodzaak om nadere maatregelen te treffen. Vervolgens wordt in paragraaf drie een kort overzicht gegeven van de voorstellen die gedaan worden. Deze voorstellen worden in paragraaf 4 (recht op deeltijdarbeid), paragraaf 5 (recht op bijzonder zorgverlof), paragraaf 6 (financiering zorgverlof), paragraaf 7 (wijziging van de Bijstandswet en enige andere wetten), paragraaf 8 (uitbreiding ouderschapsverlof) en paragraaf 9 (wijziging vakantiewetgeving) uitvoeriger toegelicht. In paragraaf 10 komen enkele andere aspecten van het combineren van arbeid en zorg aan de orde.

2. De noodzaak voor nadere maatregelen om combinatie arbeid en zorgtaken mogelijk te maken

Belang van ruimte voor zorgtaken

Deeltijdarbeid en combineren van arbeid en zorg in het algemeen zijn de laatste jaren onderwerp van discussie geweest¹. De noodzaak om meer mogelijkheden te scheppen voor werknemers om zorgtaken te verrichten wordt in de samenleving breed onderschreven. Maatschappelijke ontwikkelingen als de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen en de wens van mannen meer betrokken te zijn bij de verzorging en opvoeding van hun kinderen hebben hieraan bijgedragen. Werknemers met kleine kinderen werden het meest direct geconfronteerd met belemmeringen in hun werk. Het opgroeien van kinderen en jongeren in een stabiele thuissituatie waarin ouders tijd en aandacht aan hun kinderen kunnen besteden is van groot belang voor de samenleving als geheel. Daarom moeten ouders hun werktaken af kunnen stemmen op de zorgtaken die zij thuis verrichten. Daarnaast leidt de «vergrijzing» van onze samenleving tot een grotere vraag naar mantelzorg. Professionele zorg alleen is niet voldoende. Betrokkenheid en sociale samenhang zijn kenmerken van onze samenleving waarvoor ruimte moet blijven. Hoewel de arbeidsparticipatie

¹ In de bijlage is een overzicht opgenomen van bestaande regelgeving op het terrein van arbeid en zorg en wordt een selectie gegeven van verschenen nota's en onderzoeken.

in Nederland vergeleken met andere Europese landen nog steeds niet hoog is, blijkt dat voor deze zorg ook een beroep gedaan wordt op werkenden. Bovendien verleent de ruimte om zorg te kunnen verlenen aan naasten, binnen en buiten gezin en familie, een bijzondere kwaliteit aan de samenleving.

Redenen om met een eigen wetsvoorstel te komen

Er is al veel geregeld, zowel door de wetgever als door sociale partners, op het terrein van arbeid en zorg. Verlofregelingen en deeltijdarbeid zijn voor velen toegankelijk. Dit geldt echter niet voor iedere werknemer. In dit voorstel worden deze bestaande afspraken tussen werkgevers en werknemers gerespecteerd. In het Burgerlijk Wetboek worden de rechten en plichten van werkgever en werknemer op het terrein van deeltijdarbeid en bijzonder zorgverlof vastgelegd zodanig dat een kader wordt geschapen voor de bestaande afspraken en tevens een basisnorm wordt gegeven voor de werknemers en werkgevers die geen eigen voorzieningen hebben getroffen.

Om combinatie van arbeid en zorg werkelijk mogelijk te maken, is het nodig om mogelijkheden voor deeltijdarbeid en verlofvormen in samenhang te regelen. Deeltijdarbeid richt zich op werknemers die gedurende langere tijd hun arbeidstijd willen afstemmen op de levensfase waarin ze verkeren. Bijzonder zorgverlof en calamiteitenverlof hebben betrekking op zorgtaken die gedurende een kortere periode extra tijd vergen. Het is een essentieel aspect van dit voorstel dat deze verschillende onderdelen in samenhang geregeld worden. Het wordt door de vormgeving van de bepalingen ook gestimuleerd. Deeltijdarbeid alleen is niet voldoende om zorg en arbeid te delen.

Het regelen van arbeidstijd en verlof ligt in de eerste plaats op het terrein van sociale partners. Zij zijn primair verantwoordelijk en deskundig op dit terrein. De rol van de overheid begint als het maatschappelijk belang in het geding komt. Daarom wordt met dit wetsvoorstel een stimulans gegeven aan sociale partners de combinatie van arbeid en zorg te regelen door zelf een op maat gesneden regeling te treffen. De noodzaak voor sociale partners dit te regelen wordt vergroot door het opnemen in de wet van een basisnorm als er niets geregeld wordt. Daarnaast worden de mogelijkheden voor sociale partners om zelf een regeling te treffen vergroot door het sparen van vakantiedagen voor verlof meer mogelijk te maken. Ook op het terrein van bemiddeling bij conflicten inzake deeltijdarbeid en zorgverlof wordt sociale partners een rol toebedeeld.

De bepalingen inzake deeltijdarbeid en bijzonder zorgverlof zijn opgenomen in het Burgerlijk Wetboek, Boek 7, Titel 10, waarin de bepalingen over de arbeidsovereenkomst staan. De rechten en plichten van werkgever en werknemer omtrent verlof en deeltijdarbeid, evenals ouderschapsverlof, vakantie en calamiteitenverlof, staan dan overzichtelijk en logisch bij elkaar.

3. Inhoud van het wetsvoorstel

Doel

Het doel van het wetsvoorstel is het vergroten van de mogelijkheden tot combineren van betaalde arbeid en zorgtaken in brede zin en het stimuleren van een herverdeling van zorgtaken. Tevens wordt als gevolg voorzien dat de arbeidsparticipatie van vrouwen vergroot wordt. Sociale partners worden gestimuleerd de onderwerpen van arbeidsduur en verlof in samenhang te regelen. Zij kunnen op maat gesneden

regelingen treffen waarbij ook andere vormen van verlof meegenomen kunnen worden. Bestaande afspraken worden gerespecteerd.

Inhoud

In dit wetsvoorstel worden de volgende onderwerpen geregeld. Werknemers krijgen een recht op deeltijdarbeid en een recht op bijzonder zorgverlof. Het recht op deeltijdarbeid houdt in dat de werknemer eens per drie jaar kan verzoeken om vermindering van de overeengekomen arbeidsduur per week met 20%. Het recht op bijzonder zorgverlof houdt in dat de werknemer maximaal gedurende drie maanden verlof kan opnemen indien hij gedurende werktijd wegens bijzondere omstandigheden zorg moet verlenen. Deze termijn kan verlengd worden met nog eens drie maanden. De werkgever kan wegens gewichtige redenen het verzoek afwijzen. Bij CAO, schriftelijke overeenkomst met de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan de werking van de wetsbepaling worden uitgesloten. De bepalingen in het BW over deeltijdarbeid en zorgverlof treden twee jaar na inwerkingtreding van deze wet in werking. Zo krijgen sociale partners dus twee jaar de tijd om zelf een regeling te treffen. Doen zij dit niet dan gelden de bepalingen in het BW. Voor bedrijven met minder dan tien medewerkers wordt met betrekking tot deeltijdarbeid in een afwijkende regeling voorzien. Het ouderschapsverlof wordt uitgebreid tot 4,5 maand fulltime-verlof of negen maanden parttime verlof. Bij een conflict tussen werkgever en werknemer over het verzoek tot deeltijdarbeid of zorgverlof wordt voorzien in een bemiddelingsregeling. Het sparen van bovenwettelijke vakantiedagen voor verlofdoeleinden wordt uitgebreid naar vijf jaar. Het wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking wordt aangepast zodat ook voor zorgverlof de eis van vervanging van de werknemer die verlof opneemt vervalt. De betrokken werknemer heeft dan ook recht op de vergoeding.

4. Recht op deeltijdarbeid (artikel 657 BW)

Deeltijdarbeid is een veel geuite wens van werknemers die hun arbeidstijd willen afstemmen op de levensfase waarin men verkeert, bijvoorbeeld bij gezinsvorming, maar ook bij het ouder worden. In dit wetsvoorstel wordt voorgesteld in het Burgerlijk Wetboek in artikel 657 de bepaling op te nemen dat de werkgever verplicht is op verzoek van de werknemer de overeengekomen arbeidsduur te verminderen met ten hoogste 20% van de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur per week. Deze bepaling treedt twee jaar na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel in werking. De verschillende aspecten van dit artikel worden achtereenvolgens behandeld.

Lid 1: Gewichtige redenen

De werkgever kan een verzoek van de werknemer weigeren wegens gewichtige redenen. Gewichtige redenen is een omschrijving die op verschillende plaatsen in het arbeidsrecht gebruikt wordt om in bepaalde situaties de werkgever de mogelijkheid te geven zijn plicht niet na te komen. Het gaat dan om situaties waarin het belang van de werkgever zodanig zwaar is dat inwilliging van het verzoek van de werknemer hem voor onoverkomelijke problemen stelt. Het belang van de werkgever dient dan afgewogen te worden tegen het belang van de werknemer. Deze bepaling heeft mede tot doel om in geval van een belangentegenstelling te stimuleren dat werkgever en werknemer overleggen over de invulling van het verzoek en op die wijze tot elkaar komen. Het blijkt dat bij de

invulling van het ouderschapsverlof werkgever en werknemer ook op deze wijze tot een oplossing komen.

Lid 1: Voorwaarden waaraan een verzoek dient te voldoen

De werknemer dient een jaar in dienst te zijn bij de werkgever. In de arbeidsovereenkomst is een arbeidsduur overeengekomen. Een wens tot deeltijdarbeid is een keuze van de werknemer die kan voortkomen uit wijzigingen in de persoonlijke omstandigheden bij de werknemer. De periode van een jaar komt tegemoet aan de belangen van de werkgever, die er van uit mag gaan dat de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig zijn persoonlijke situatie gehandeld heeft met betrekking tot de arbeidsduur. De periode van een jaar is voor de werknemer niet te lang, omdat zich eerst de situatie moet voordoen die een vermindering van de arbeidsduur wenselijk maakt. Bovendien kan hij het verzoek al na acht maanden doen, zodat hij na een jaar in dienst te zijn in deeltijd kan gaan werken.

Het verzoek van de werknemer dient vier maanden voor de beoogde ingangsdatum ingediend te worden. De werkgever heeft zo de tijd om de inrichting en organisatie van het werk af te stemmen op de gewijzigde arbeidsduur van de werknemer en te voorzien in vervanging. De termijn van vier maanden zal voor de werknemer die verzoekt om vermindering van de arbeidsduur in het algemeen geen bezwaar zijn. De wens om in deeltijd te werken heeft betrekking op een duurzame situatie die men voorzien heeft. Het gaat dan bijvoorbeeld om de verzorging en opvoeding van kinderen. Als er een directe onvoorziene noodzaak is om de werktijd te verminderen wegens zorgtaken is het opnemen van zorgverlof de meest geëigende weg.

De wens om in deeltijd te gaan werken volgt vaak op een periode van ouderschapsverlof. Ouderschapsverlof geeft de werknemer de gelegenheid te overdenken of hij minder wil gaan werken en functioneert op die manier als een gewenningsperiode.

De werknemer kan het verzoek na drie jaar herhalen. Er is gekozen om een beperking van eenmaal per drie jaar aan te brengen, omdat zonder die beperking het karakter van de arbeidsovereenkomst te zeer aangetast wordt. De continuïteit van de arbeidsorganisatie kan dan in het geding komen.

Het verzoek dient schriftelijk gedaan te worden.

Lid 1: Een vijfde van de overeengekomen arbeidsduur

Voor het grootste deel van de mensen die de wens hebben om minder te gaan werken, blijkt het om een dag per week te gaan. Daarom is het verantwoord om als basisnorm een vijfde van de overeengekomen arbeidsduur op te nemen. Dit artikel fungeert als basisnorm. Sociale partners hebben de vrijheid andere afspraken te maken.

Indien er na het sluiten van de arbeidsovereenkomst vanwege arbeidsduurverkorting een wijziging is opgetreden in het aantal uren dat men per week werkt, heeft de norm betrekking op dit gewijzigd aantal uren.

Lid 2: Uitsluiting bij CAO en schriftelijke overeenkomst en de inwerkingtreding na twee jaar

Artikel 657 treedt in werking na twee jaar. Met betrekking tot zorgverlof wordt een zelfde bepaling opgenomen. Gecombineerd met de mogelijkheid voor werkgevers en werknemers de toepasselijkheid van dit artikel uit te sluiten wordt benadrukt dat sociale partners een eigen verantwoordelijkheid op dit terrein hebben. De inhoud van dit artikel

fungeert zo als basisnorm. Bovendien wordt gestimuleerd dat sociale partners de onderwerpen in samenhang regelen. Zorgverlof en deeltijdarbeid hebben beide betrekking op de persoonlijke situatie van de werknemer die betaalde arbeid met zorgtaken wil combineren. De uitkomsten van het najaarsoverleg in de Stichting van de Arbeid duiden erop dat sociale partners bereid zijn hun verantwoordelijkheid te nemen. In het onderhandelingsproces over de arbeidsvoorwaarden kunnen zo deeltijdarbeid, zorgverlof, andere vormen van verlof en de financiering ervan in samenhang betrokken worden. Dit is winst ten opzichte van de situatie waarin slechts met betrekking tot deeltijdarbeid een regeling getroffen moet worden. Voor situaties waarin extra zorg nodig is gedurende een beperkte tijd wordt dan geen oplossing geboden.

De toepasselijkheid kan allereerst worden uitgesloten bij CAO of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. Als geen van beide van toepassing is of als daarin geen bepaling is opgenomen kan door een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en ondernemingsraad de toepasselijkheid worden uitgesloten. Als er geen CAO of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan van toepassing is of geen bepaling bevat en er ook geen ondernemingsraad is dan is schriftelijke overeenstemming met de personeelsvertegenwoordiging mogelijk om de toepasselijkheid uit te sluiten.

Lid 3: Bemiddeling bij onenigheid over de toepassing van dit artikel

Indien de werknemer het niet eens is met de beslissing van de werkgever op zijn verzoek, is het wenselijk dat niet direct de gang naar de rechter gemaakt hoeft te worden. Het risico van verstoorde arbeidsverhoudingen en daarmee van ontbinding van de arbeidsovereenkomst is dan groot. De voorkeur gaat uit naar een vorm van bemiddeling waar de belangen van zowel werkgever als werknemer evenwichtig worden afgewogen. Er bestaan al verschillende mogelijkheden. De Stichting van de Arbeid heeft aanbevelingen inzake klachtrecht geformuleerd¹. Deze aanbevelingen aan sociale partners gaan uit van een klachtenregeling binnen het bedrijf. Daarnaast is in veel CAO's een geschillenregeling opgenomen die voorziet in bemiddeling bij onenigheid over de toepassing van de CAO. Voor situaties waarin deze regelingen geen oplossing bieden of niet van toepassing zijn wordt in artikel 657, lid 3 de mogelijkheid geboden aan de werknemer om zijn geschil aan een daartoe in te stellen bemiddelingscommissie bij de SER voor te leggen. De afweging van belangen van werkgever en werknemer is dan verzekerd. Op deze wijze staat voor elke werknemer de mogelijkheid open zijn geschil met de werkgever op het punt van deeltijdarbeid voor te leggen aan een voor beide partijen aanvaardbare geschillencommissie. Voor geschillen inzake zorgverlof is een zelfde regeling getroffen.

Lid 4: Bedrijven met minder dan tien medewerkers

Het voorgestelde artikel 657 is van toepassing op bedrijven met tien medewerkers of meer. Voor bedrijven met minder dan 10 medewerkers is een aparte regeling getroffen. De norm uit het eerste lid van dit artikel is dus op deze bedrijven niet van toepassing. Als deze bedrijven wel onder een CAO vallen waarin afspraken over deeltijdarbeid zijn gemaakt, zijn deze afspraken van toepassing. Voor deze bedrijven, als er dus geen CAO is, is het opleggen van een verplichting een verzoek tot deeltijdarbeid te honoreren verdergaand en ingrijpender dan voor grotere bedrijven. Bovendien zou het onderhandelen over een regeling met betrekking tot deeltijdarbeid de werknemers in een onwenselijke positie brengen. Het aantal werknemers is zo klein dat van een vertegenwoordiging niet gesproken kan worden. De werknemer die onderhandelt, onderhandelt

¹ Aanbevelingen inzake klachtrecht, Stichting van de Arbeid, 3 januari 1990.

dan niet meer namens de overige werknemers. De persoonlijke situatie en wensen van de werknemer spelen dan een rol.

In lid 4 van dit artikel wordt de werkgever in een bedrijf met minder dan tien medewerkers en waar geen CAO van toepassing is, verplicht om te voorzien in een regeling inzake deeltijdarbeid. De inhoud van de regeling wordt niet voorgeschreven en de basisnorm in de wet is op deze bedrijven niet van toepassing. Wel dient de werkgever dus te voorzien in een regeling. Indien de werkgever in gebreke blijft of de werknemer het niet eens is met de inhoud van de regeling, is het voor de werknemer mogelijk dit voor te leggen aan de bemiddelingscommissie bij de SER. Deze commissie heeft de bevoegdheid de inhoud van de regeling te toetsen. Deze toetsing zal in elk geval inhouden dat gekeken wordt of de werkgever in redelijkheid tot deze regeling heeft kunnen komen. De belangen van werkgever en werknemer zullen afgewogen worden.

5. Recht op bijzonder zorgverlof (artikel 644a BW)

Na artikel 644 over ouderschapsverlof wordt een nieuw artikel 644a ingevoegd dat de werkgever verplicht een verzoek van een werknemer om bijzonder zorgverlof in te willigen. Allereerst wordt de relatie met calamiteitenverlof beschreven. Vervolgens worden de verschillende aspecten van dit artikel toegelicht.

Relatie met calamiteitenverlof

In artikel 629 BW is het zogenaamde calamiteitenverlof geregeld. Het geeft de werknemer recht op vrijaf («een korte naar billijkheid te berekenen tijd») en doorbetaling voor enkele uren, één of enkele dagen in verband met dringende persoonlijke omstandigheden. In geval van plotselinge ziekte van een kind of ziekte van anderen die zijn aangewezen op verzorging door de werknemer kan hier bijvoorbeeld een beroep op worden gedaan. Zo wordt in de Memorie van toelichting bij wetsvoorstel Wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof¹ toegelicht dat in genoemd artikel 7:629 BW de wettelijke basis voor calamiteitenverlof is versterkt. Tevens is in de Arbeidstijdenwet de verplichting voor de werkgever opgenomen dat hij in zijn beleid ten aanzien van arbeids- en rusttijden rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. De combinatie van deze beide bepalingen geeft op dit moment geen aanleiding nadere regelgeving op het punt van calamiteitenverlof voor te stellen.

Het verschil met zorgverlof is dat het hier gaat om korte tijd, dat wil zeggen een of enkele dagen. Tevens heeft de werknemer recht op loondoorbetaling.

Lid 1: Gewichtige redenen

Evenals het geval is met een verzoek tot deeltijdarbeid, kan de werkgever een verzoek van de werknemer weigeren wegens gewichtige redenen. Gewichtige redenen is een omschrijving die op verschillende plaatsen in het arbeidsrecht gebruikt wordt om in bepaalde situaties de werkgever de mogelijkheid te geven zijn plicht niet na te komen. Het gaat dan om situaties waarin het belang van de werkgever zodanig zwaar is dat inwilliging van het verzoek van de werknemer hem voor onoverkomelijke problemen stelt. In dit geval geldt ook dat er een afweging plaats moet vinden tussen de belangen van werkgever en werknemer. Het belang van de werknemer zal in deze situaties veelal zwaar wegen, aangezien er een noodzaak voor de werknemer moet bestaan om bijzondere zorg te verlenen.

¹ Kamerstukken II 1995–1996, 24 869, nr. 3.

Lid 1: Bijzonder zorgverlof

De werknemer kan aanspraak maken op zorgverlof in situaties die aan een aantal kenmerken moeten voldoen.

Het moet gaan om bijzondere zorg. Dat wil zeggen dat de zorg het gevolg is van een bijzondere situatie en niet de reguliere zorgtaken die de werknemer betreft.

Verder moet het gaan om niet-voorzienbare situaties. Hiermee wordt geduid op situaties waarin zorg verleend moet worden wegens ziekte of gebrek of palliatieve zorg.

Er moet een relatie bestaan tussen de werknemer en degene aan wie zorg verleend wordt. Het kan gezins- en familieleden betreffen, maar ook andere huisgenoten of vrienden. Ook het woord «moet» duidt erop dat er een relatie moet bestaan en dat het logisch is dat deze werknemer de zorg gaat verlenen. De werknemer draagt verantwoordelijkheid ten opzichte van degene aan wie zorg verleend moet worden. Het moet gaan om iemand die afhankelijk is van de zorg van de werknemer. Tevens is een voorwaarde dat de zorg in werktijd verleend moet worden.

Lid 1: Drie maanden

Het zorgverlof kan maximaal een duur van drie maanden aaneengesloten hebben, met de mogelijkheid van een verlenging met nog eens drie maanden. Een kortere periode dan drie maanden is dus ook mogelijk. Het verlof kan de gehele arbeidsduur betreffen of een gedeelte daarvan.

Voorop staat dat de duur van het verlof en het aantal uren niet langer dan noodzakelijk is.

De beperking in duur tot drie maanden heeft als reden dat met het recht op zorgverlof geen oplossing beoogd wordt voor zeer langdurige zorgtaken. Het biedt een oplossing voor een door velen als knelpunt ervaren situatie, nl. onverwachte situaties waarin extra zorg vereist is. De ziekte van kinderen of ouders zijn voorbeelden waarmee vele werknemers te maken hebben. De duur van het verlof kan in totaal zes maanden duren.

Lid 1: Geen recht op loondoorbetaling

De werkgever is niet verplicht de uren die de werknemer wegens zorgverlof niet werkt uit te betalen. Wel kan de werknemer een beroep doen op de Wet financiering loopbaanonderbreking (zie paragraaf 5).

Lid 2: Voorwaarden waaraan het verzoek moet voldoen

Het verzoek dient zo spoedig mogelijk gedaan te worden. Zodra een situatie zich voordoet waarin een werknemer aanspraak kan maken op zorgverlof en dat ook wil, dient hij hiertoe een verzoek bij de werkgever te doen.

In dit verzoek moet aangegeven worden hoelang de duur van het verlof naar verwachting zal zijn, hoeveel uur per week nodig zal zijn en hoe de spreiding van eventueel resterende arbeidsuren over de week zal zijn. Op basis van de diagnose van de behandelend arts van degene ten behoeve van wie zorgverlof wordt opgenomen kan in het algemeen een goede indicatie gegeven worden over de duur van het verlof. Indien korter of langduriger verlof nodig is dient dit zo spoedig mogelijk aan de werkgever gemeld te worden.

Het zorgverlof kan maximaal drie maanden duren. Indien het nodig is dit te verlengen zal de werknemer zo spoedig mogelijk een verzoek tot verlenging bij de werkgever moeten indienen.

Het is niet altijd nodig de volledige arbeidsduur zorg te verlenen. Het zorgverlof kan dus een deel van de arbeidsduur per week betreffen. Het

kan dan gaan om een aantal uren per dag om iemand te verzorgen of juist een of enkele volledige dagen per week als de zorg gedeeld wordt met anderen. De werknemer dient de werkgever te melden op welke dagen en hoeveel uur hij zorgverlof nodig heeft.

Lid 3: Toepasselijkheid uitgesloten bij CAO of andere regeling

Artikel 644a treedt evenals artikel 657 in werking na twee jaar. Gecombineerd met de mogelijkheid voor werkgevers en werknemers de toepasselijkheid van dit artikel uit te sluiten wordt benadrukt dat sociale partners een eigen verantwoordelijkheid op dit terrein hebben. De inhoud van dit artikel fungeert zo als basisnorm. Zo wordt gestimuleerd dat sociale partners de onderwerpen in samenhang regelen.

De toepasselijkheid kan allereerst worden uitgesloten bij CAO of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. Als geen van beide van toepassing is of als daarin geen bepaling is opgenomen kan door een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en ondernemingsraad de toepasselijkheid worden uitgesloten. Als er geen CAO of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan van toepassing is of geen bepaling bevat en er is ook geen ondernemingsraad dan is schriftelijke overeenstemming met de personeelsvertegenwoordiging mogelijk om de toepasselijkheid uit te sluiten.

Lid 4: Bemiddeling bij onenigheid over de toepassing van dit artikel

Evenals in artikel 657 is hier een bepaling opgenomen die bemiddeling mogelijk maakt indien de werknemer het niet eens is met de beslissing van de werkgever op zijn verzoek. Voor situaties waarin bemiddelingsregelingen in CAO's geen oplossing bieden of niet van toepassing zijn wordt in artikel 644a, lid 4 de mogelijkheid geboden aan de werknemer om aan een daartoe in te stellen bemiddelingscommissie bij de SER het geschil voor te leggen. De afweging van belangen van werkgever en werknemer is dan verzekerd. Op deze wijze staat voor elke werknemer de mogelijkheid open zijn geschil met de werkgever op het punt van zorgverlof voor te leggen aan een voor beide partijen aanvaardbare bemiddelingscommissie.

Zowel voor geschillen inzake een verzoek om zorgverlof op basis van artikel 644a als voor verzoeken op basis van een soortgelijke regeling die tussen werkgevers en werknemers getroffen is, is inschakeling van de geschillencommissie mogelijk tenzij er in de CAO een geschillenregeling is opgenomen die van toepassing is.

6. De financiering van het zorgverlof (Wet financiering loopbaanonderbreking)

Indien een werknemer zorgverlof opneemt als voorgesteld in artikel 644a BW kan hij een beroep doen op de vergoeding in de Wet financiering loopbaanonderbreking. In de huidige wet is alleen in geval van palliatief verlof een beroep mogelijk zonder dat de werkgever een vervanger aanstelt. Voorgesteld wordt de wet zodanig aan te passen dat ook in geval van zorgverlof de eis van vervanging van de werknemer vervalt. De overige bepalingen blijven ongewijzigd. Ongewijzigd blijven dus ondermeer de bepalingen dat het verlof minimaal een maand achtereenvolgens duurt, het zorgverlof minimaal de helft van de overeengekomen arbeidsduur bedraagt en er tussen twee aanvragen een jaar verstreken moet zijn.

De financiële tegemoetkoming die aan de verlofganger verleend wordt kan als een basis fungeren voor een aanvullende financiering; het functioneert zo als een stimulans voor sociale partners dit te regelen.

De aanvraag

De aanvraag tot financiering van het zorgverlof zal als volgt verlopen. De werknemer wordt geconfronteerd met een situatie bv. thuis of in de familie waarin zorg verleend moet worden die voldoet aan de criteria van zorgverlof. Hij doet bij zijn werkgever zo spoedig mogelijk een verzoek tot zorgverlof, waarin hij aangeeft hoeveel en hoelang nodig is. Vervolgens, indien er minimaal een maand verlof nodig is, vullen zij een aanvraagformulier voor de financiering in, waarin melding gemaakt wordt van het feit dat zorgverlof opgenomen is en tevens de duur vermeld wordt. Zij tekenen dit beiden en versturen het naar het Lisv. Het Lisv beoordeelt de aanvraag op procedurele punten en keert de financiering aan de werknemer uit of aan de werkgever als aanvullende betaling geregeld is. Doordat zowel werknemer als werkgever de aanvraag voor financiering moeten ondertekenen, is er een waarborg ingebouwd tegen misbruik. Tussen twee aanvragen voor financiering wegens zorgverlof dient een jaar te zitten. Het Lisv kan nadere uitvoeringsregels stellen.

De meewerkende partners

Ook voor de meewerkende partners in kleine bedrijven wordt het mogelijk om een beroep te doen op de tegemoetkoming in de Wet financiering loopbaanonderbreking als er de noodzaak is om bijzondere zorg te verlenen. In het nieuwe artikel 8a wordt dit geregeld. De meewerkende echtgenoot krijgt jegens het Lisv een aanspraak op de tegemoetkoming. De aanvrager moet aantonen dat hij voldoet aan de voorwaarden die voor bijzonder zorgverlof gelden. Het moet gaan om bijzondere zorg in verband met ziekte of gebrek. De noodzaak moet bestaan dat deze persoon de zorg gaat verlenen. Degene aan wie zorg verleend gaat worden moet afhankelijk zijn van de zorg van de aanvrager. En de aanvrager moet deze zorg verlenen op tijdstippen waarop in de regel gewerkt wordt in de onderneming. Bij de berekening van de tegemoetkoming wordt uitgegaan van een bedrag van f 25,25 voor ieder aan zorg verleend uur, gerekend over een maand. De maximumtegemeetkoming bedraagt f 960,-. Het Lisv kan met toepassing van artikel 4, vierde lid, regels stellen als er sprake is van een bijzonder arbeidspatroon. Ook kan het Lisv nadere uitvoeringsregels stellen omtrent de uitvoering van dit artikel. Evenals art. 644a BW inzake zorgverlof voor werknemers zal dit artikel in de Wet financiering loopbaanonderbreking na twee jaar in werking treden.

Financiële gevolgen en evaluatie

Voor de uitvoering van dit onderdeel is 300 mln. beschikbaar. Aanbevolen wordt om enkele jaren na inwerkingtreding van deze artikelen een evaluatie te houden om te bezien in hoeverre de beoogde doelen bereikt worden en de financiering toereikend is.

7. Bijstandswet

Voor alleenstaande ouders is in de Algemene Bijstandswet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere arbeidsongeschikte en gewezen zelfstandigen de bepaling opgenomen dat onder omstandigheden er recht op bijstand is als door het opnemen van ouderschapsverlof het inkomen onder de bijstandsnorm komt. Deze bepalingen worden zodanig gewijzigd dat zij ook van toepassing zijn wanneer met een beroep op artikel 644a zorgverlof opgenomen wordt. Er is dan vanzelfsprekend eerst recht op de toelage via de Wet financiering loopbaanonderbreking. Ligt het inkomen vervolgens nog steeds onder de bijstandsnorm dan is

een beroep op bijstand mogelijk. Voor laagbeloonde werknemers wordt de toegankelijkheid van zorgverlof op deze wijze gewaarborgd.

8. Uitbreiding van het ouderschapsverlof

Veel ouders vinden het wenselijk om in het eerste levensjaar zelf voor hun kind te kunnen zorgen. Met deze uitbreiding van het ouderschapsverlof wordt het mogelijk voor ouders om dit te verwezenlijken indien ze na elkaar ouderschapsverlof opnemen. Uitbreiding van ouderschapsverlof is tevens een belangrijke stimulans om tot een herverdeling van zorg en betaalde arbeid te komen.

Voorgesteld wordt om het ouderschapsverlof uit te breiden van de huidige 6 maanden parttimeverlof naar respectievelijk 9 maanden parttimeverlof of 4,5 maand fulltime verlof.

Met betrekking tot ouderschapsverlof voor meerlingen ligt er bij indiening van dit wetsvoorstel een voorstel van de regering over uitbreiding van het ouderschapsverlof voor ouders van meerlingen. Daarom wordt er in dit voorstel niet in voorzien.

Overgangsrecht

De duur van het ouderschapsverlof wordt met dit voorstel verlengd. Zonder overgangsmaatregel zou er onduidelijkheid kunnen bestaan over welke regels van toepassing zijn op ouderschapsverlof dat al ingegaan is. Voorgesteld wordt om het moment van melding door de werknemer aan de werkgever dat hij ouderschapsverlof wenst op te nemen bepalend te laten zijn voor de regels die van toepassing zijn. Ligt het moment van melden voor inwerkingtreding van deze wet dan geldt de «oude» regeling. Ligt het erna dan gelden de regels uit deze wet.

9. Vakantiewetgeving

De Sociaal-Economische Raad heeft in 1997 advies uitgebracht over de wijziging van de vakantiewetgeving om verlofsparen te vergemakkelijken¹. De raad was van mening dat werknemers beter in staat moeten worden gesteld om arbeid- en zorgtaken en scholing te combineren. Flexibilisering van vakantiewetgeving kan daarbij helpen, zo adviseerde de raad. Het advies bevatte ook elementen met betrekking tot de vakantiewetgeving die buiten het onderwerp verlofsparen vallen. Zo doet de SER suggesties inzake de opbouw van vakantierechten bij flexarbeid, inzake ziekte-dagen tijdens vakantie en inzake faillissementssituaties. Met uitzondering van deze onderwerpen is in dit wetsvoorstel het advies van de SER overgenomen.

Door het opnemen van deze wijzigingen in de vakantiewetgeving worden sociale partners meer mogelijkheden gegeven combinatie van arbeid en zorg te vergroten door een op maat gesneden regeling te treffen waarin ook het inzetten van vakantiedagen ten behoeve van verlof verruimd wordt.

Bovenwettelijke vakantiedagen

In art. 634 BW wordt het minimum aantal vakantiedagen vastgesteld. Dit artikel blijft ongewijzigd. Sparen van vakantiedagen wordt alleen mogelijk als het extra, bovenwettelijke vakantiedagen betreft. Met het oog op recuperatie van de werknemer is het minimum aantal vakantiedagen ongemoeid gelaten.

Uitgangspunt is dat voor bovenwettelijke vakantiedagen geen wettelijke regeling meer zal gelden.

¹ SER, publicatienummer 4, 21 maart 1997.

Bij schriftelijke overeenkomst afwijken en inwerkingtreding

Werkgever en werknemer kunnen bij schriftelijke overeenkomst afwijken van een aantal bepalingen in de vakantiewetgeving voor zover het gaat om bovenwettelijke dagen. De SER neemt als uitgangspunt dat als bovenwettelijke vakantiedagen een CAO-oorsprong hebben, ook alleen bij CAO afwijkende afspraken gemaakt kunnen worden. Dat zou echter een nieuwe constructie betekenen in het systeem van beschermingsconstructies die het arbeidsrecht kent. Omdat CAO-afspraken boven individuele afspraken gaan is er gekozen voor een overgangsconstructie. Afwijken m.b.t. bovenwettelijke vakantiedagen is bij schriftelijke overeenkomst mogelijk (semi-dwingend recht). Sociale partners krijgen twee jaar de tijd om de CAO zonodig aan te passen. Tot die tijd is alleen afwijking bij CAO mogelijk.

In artikel 634 wordt de hoofdregel inzake opbouw van vakantiedagen gegeven: vier maal de overeengekomen arbeidstijd per week of ten minste een overeenkomstige tijd indien de arbeidstijd in uren is uitgedrukt. Voor de opbouw van vakantiedagen is de aanspraak op loon beslissend.

In artikel 635 wordt een aantal uitzonderingen op de hoofdregel inzake opbouw gegeven. Het gaat om situaties waarin de werknemer geen recht heeft op loon, maar toch aanspraak op vakantie verwerft. In het huidige artikel is hiervan geen afwijking mogelijk; het is dwingend recht. Voorgesteld wordt nu conform het advies van de SER een extra zesde lid toe te voegen dat het mogelijk maakt bij schriftelijke overeenkomst hiervan af te wijken voor zover het het minimum aantal vakantiedagen van artikel 634 te boven gaat.

De artikelen 640 en 641 worden overeenkomstig gewijzigd voor zover het de bovenwettelijke vakantiedagen betreft. Het afkopen van bovenwettelijke vakantiedagen om te sparen voor verlof wordt hiermee mogelijk gemaakt.

Artikel 638

Artikel 638 handelt over de vaststelling van de vakantie. De werkgever stelt de tijdstippen van begin en einde van vakantie tijdig vast na overleg met de werknemer. De werkgever is verplicht de werknemer desverlangd jaarlijks gedurende twee opeenvolgende weken of indien de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt gedurende tweemaal een week vakantie te verlenen. Deze vakantie vindt zoveel mogelijk tussen 30 april en 1 oktober plaats. Alleen met betrekking tot het eerste punt is afwijking mogelijk. De SER stelt in zijn advies dat het wenselijk is de vaststelling van vakantie nader te bezien. In de praktijk is het nu veelal zo dat de vakantie in onderling overleg tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld. In de huidige vaststellingsregeling heeft de werkgever het recht de vakantie vast te stellen. Hij kan het zo doen dat de werknemer elk jaar het geheel van de over dat jaar opgebouwde rechten volledig dient op te nemen. Dit kan een belemmering zijn voor werknemers die gebruik willen maken van de mogelijkheid om verlof te sparen. Daarnaast moet rekening worden gehouden met het belang van de werkgever bij opname van een deel van de vakantierechten (bv. collectieve vakantie) en met het belang van vakantie voor de gezondheid van de werknemer.

De SER stelt voor artikel 638 zodanig te wijzigen dat de regels met betrekking tot het opnemen van de gespaarde vakantie toegesneden worden op de wens tot meer mogelijkheden om vakantie te sparen. In dit voorstel wordt hieraan tegemoet gekomen.

Artikel 638 is opnieuw geredigeerd. De wijzigingen ten opzichte van het huidige artikel zijn de volgende.

- De werkgever stelt de vakantie vast in overeenstemming met de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten en voorzover hierin niet is voorzien bij of krachtens CAO of regeling door of namens een bevoegd bestuursorgaan of de wet.
- De werkgever moet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen met betrekking tot vakantie schriftelijk kenbaar heeft gemaakt aangeven dat hij hiermee akkoord gaat.

In deze beide bepalingen komt de huidige praktijk van overleg over de vaststelling van vakantie beter tot uitdrukking.

- Toegevoegd wordt een bepaling dat afwijking met betrekking tot bovenwettelijke vakantiedagen mogelijk is bij schriftelijke overeenkomst. Het gaat dan om de vaststelling van de vakantie en om de bepaling dat de werkgever binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen omtrent het opnemen van vakantie kenbaar heeft gemaakt een beroep dient te doen op de gewichtige redenen die zich hiertegen zouden verzetten.

Hierdoor worden mogelijkheden geschapen om af te wijken van de vaststellingsregels voor vakantie wat betreft bovenwettelijke vakantiedagen. Daarmee wordt de ruimte voor het sparen van vakantiedagen voor verlof bij CAO of schriftelijke overeenkomst vergroot.

- De bepaling dat de vakantie desgewenst tussen 30 april en 1 oktober vastgesteld moet worden is vervallen.

Doordat de regels over de vaststelling meer toegesneden zijn op de huidige praktijk van overleg is deze bepaling bedoeld ter bescherming van de werknemer overbodig geworden.

Verjaringstermijn van vijf jaar

Met betrekking tot de verjaringstermijn van vakantiedagen was de SER verdeeld. Een deel van de raad wilde huidige termijn van twee jaar handhaven met het oog op de bescherming van de gezondheid van de werknemer en het gevaar voor de discontinuïteit binnen het bedrijf. Een ander deel wilde een termijn van vijf voor alle vakantiedagen. Deze leden vonden dat er voldoende mogelijkheden voor de werkgever waren om bij de vaststelling van vakantie rekening te houden met het bedrijfsbelang. Zij vonden tevens dat de werknemer niet tegen zichzelf beschermd diende te worden.

In dit voorstel wordt de mening van de meerderheid van de raad gevolgd en een verjaringstermijn van vijf jaar voorgesteld.

10. Overige aspecten van het combineren van arbeid en zorg

In dit wetsvoorstel worden niet alle aspecten die te maken hebben met het combineren van arbeid en zorg behandeld. Zo is uitbreiding van kinderopvang en buitenschoolse opvang een belangrijke voorwaarde. Dit valt echter buiten het bestek van dit wetsvoorstel dat in de eerste plaats over het arbeidsrecht en verlof geldt.

Bij de herziening van het fiscaal stelsel zal ook de discussie over het zorgloon een rol moeten spelen. Ook de pensioenopbouw tijdens verlof dient aan de orde te komen. In het pensioenconvenant dat onlangs gesloten is, is dit onderwerp opgenomen.

Bijleveld-Schouten

Op het terrein van deeltijdarbeid en zorgverlof zijn de afgelopen jaren vele voorstellen en initiatieven gepasseerd. Deze bijlage geeft een kort overzicht hiervan.

Verlofregelingen

1. *Ouderschapsverlof* Sinds 1991 bestaat er een wettelijk recht op ouderschapsverlof. In 1997 is dit uitgebreid (art. 644 BW). Recht op ouderschapsverlof heeft een werknemer als hij een jaar in dienst is. Het ouderschapsverlof kan maximaal 6 maanden in deeltijd of 3 maanden voltijds worden opgenomen. Het verlof kan worden opgenomen tot het kind acht jaar is.
2. *Zwangerschaps- en bevallingsverlof* De duur van het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof is 16 weken (Arbeidstijdenwet art. 4:6). De loondoorbetaling is geregeld in art. 29a van de Ziektewet.
3. *Calamiteitenverlof en Kraamverlof* (april 1997) Art. 629d BW geeft elke werknemer recht op vrijaf («een korte naar billijkheid te berekenen tijd») en doorbetaling voor één of enkele dagen in verband met dringende persoonlijke omstandigheden. Deze wettelijke bepaling is semi-dwingend van aard, d.w.z. dat bij schriftelijke overeenkomst van de bepaling kan worden afgeweken.
 1. *Wet financiering loopbaanonderbreking* (nog in behandeling bij Eerste Kamer)¹ Dit wetsvoorstel heeft als doel belemmeringen voor het opnemen van zorg- of studieverlof zoveel mogelijk weg te nemen door toekenning van een financiële tegemoetkoming van maximaal 960 gulden bruto per maand. Aan deze financiële ondersteuning is de voorwaarde verbonden dat de loopbaanonderbreker wordt vervangen door iemand die een uitkering heeft of door een herintreder. De vervanger hoeft niet op dezelfde functie als die van de verlofganger te worden aangesteld. Het verlof kan meerdere keren opgenomen worden, steeds voor een periode van minimaal twee en maximaal zes maanden. Tussen twee perioden van loopbaanonderbrekingsverlof moet minimaal één jaar zijn gewerkt. De loopbaanonderbreker moet minimaal de helft van de arbeidsduur verlof nemen. De financiering loopt via het Awf en is budgettair neutraal. Bij CAO, schriftelijke overeenkomst tussen personeelsvertegenwoordiging of tussen werknemer en werkgever kan afgesproken worden dat het verlof maximaal 18 maanden duurt. Indien 20% van de door verlof opengevallen plaatsen herbezet wordt door uitkeringsgerechtigden zal het bedrag aan bespaarde uitkeringen het bedrag aan belasting- en premiederving (23 mln.) compenseren.
 2. *Palliatief verlof* Dit is verlof voor de verzorging van een naaste in zijn laatste levensfase. In de Wet financiering loopbaanonderbreking wordt een uitzondering op de vervangingsverplichting gemaakt voor deze vorm van verlof. Een werknemer kan voor minimaal één en maximaal twee maanden in aanmerking komen voor loopbaanonderbrekingsfinanciering zonder dat zijn werkgever een vervanger hoeft aan te stellen.
 3. *Adoptieverlof* Het kabinet heeft het voornemen adoptieverlof te introduceren via een wijziging van de Ziektewet. Hierdoor ontvangt één van de adoptieouders, naar analogie van het bevallingsverlof, gedurende maximaal 4 weken een ziekteverlofuitkering. Er komt geen wettelijk recht op hechtingsverlof
 4. *Wijziging Ziektewet, WAO, WW en enkele andere wetten i.v.m. het wegnemen van belemmeringen in sociale zekerheidswetten bij het opnemen van onbetaald verlof* (nog in behandeling bij Eerste Kamer)² Doel van dit wetsvoorstel is om voor onbetaald verlof van maximaal achttien maanden belemmeringen in de sociale

¹ Kamerstuknummer 25 477.

² Kamerstuknummer 25 618.

zekerheidswetgeving weg te nemen. De arbeidsovereenkomst blijft in stand. De Ziektewet en WAO lopen tijdens verlof niet door. De verzekering krachtens de Ziekenfondswet loopt tijdens de periode van verlof ononderbroken door. De verzekering op grond van WW loopt door. Er is geen beroep op inkomensafhankelijk regelingen (bv. ABW) mogelijk tijdens het onbetaald verlof. Overigens heeft een periode van onbetaald verlof wel gevolgen voor de bepaling van bv. studiefinanciering en huursubsidie.

Deeltijdarbeid

1. *Gelijke behandeling deeltijd- en voltijdwerkers* (sinds november 1996) In het Burgerlijk Wetboek en de Ambtenarenwet is een verbod opgenomen voor werkgevers om onderscheid te maken tussen werknemers op grond van verschil in arbeidsduur. Dit verbod geldt ook voor CAO-partners. De Commissie gelijke behandeling is belast met het toezicht.
2. *Initiatiefwetsvoorstel bevordering deeltijdarbeid*¹ Dit voorstel werd in 1993 door Rosenmöller ingediend. Na behandeling in de Tweede Kamer werd dit in de Eerste Kamer verworpen. Dit wetsvoorstel had tot doel de werknemer het recht te geven de overeengekomen arbeidsduur met maximaal 20% te verminderen. De werkgever kon dit weigeren indien hij kon aantonen dat zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.
3. *Initiatiefwetsvoorstel Bevordering deeltijdarbeid en differentiatie arbeidsduur.* Dit wetsvoorstel is door Rosenmöller, Van Nieuwenhoven en Bakker in februari 1998 ingediend. De werkgever krijgt met dit voorstel de plicht een verzoek van een werknemer tot wijziging van de overeengekomen arbeidsduur te honoreren, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet kan worden gevegd. Tevens wordt de werkgever verplicht de arbeids- en rusttijden zo vast te stellen dat rekening gehouden wordt met persoonlijke omstandigheden en verantwoordelijkheden buiten de arbeid van de werknemer.

Nota's en onderzoeken

De laatste jaren is de discussie over het combineren van zorg en arbeid geïntensiveerd.

Dit heeft geleid tot een fors aantal nota's, onderzoeksrapporten en aanbevelingen. Hieronder een selectie.

1. *De Commissie Toekomstscenario's Herverdeling Onbetaalde Arbeid* was al onder het vorige kabinet ingesteld. Zij rapporteerde oktober 1995². Deze commissie heeft vier scenario's uitgewerkt voor de herverdeling van onbetaalde arbeid in 2010 op basis van een analyse van de verdeling van onbetaalde zorgarbeid. Van de vier scenario's achtte zij het Combinatiescenario het meest kansrijk. In dit scenario wordt een deel van de thans onbetaalde zorgarbeid verschoven naar betaalde arbeid. Vrouwen en mannen met kinderen hebben een gemiddelde werkweek van 29 à 32 uur.
2. *De nota «Om de kwaliteit van arbeid en zorg; investeren in verlof»*³ In 1995 heeft het huidige kabinet deze nota uitgebracht. Op grond van deze nota en na behandeling hiervan in de Kamer heeft het kabinet voorstellen gedaan tot uitbreiding van het ouderschapsverlof en financiering van de loopbaanonderbreking.
3. *Aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid*⁴ Tegelijk met het advies aan de regering over de Nota Arbeid en zorg deed de Stichting van de arbeid aanbevelingen aan sociale partners inzake de combinatie van arbeid en zorg. Deze aanbevelingen hadden betrekking op een scala aan onderwerpen. Niet alleen ten aanzien van deeltijdarbeid, maar ook

¹ Kamerstuknummer 23 216.

² Onbetaalde zorg gelijk verdeeld. Toekomstscenario's voor herverdeling van onbetaalde zorgarbeid. Commissie Toekomstscenario's Herverdeling Onbetaalde Arbeid, oktober 1995.

³ Kamerstuknummer 24 332.

⁴ Overwegingen en aanbevelingen inzake de combinatie van arbeid en zorg, Stichting van de Arbeid, 18 maart 1997, publicatienummer 2/97.

op het terrein van verlofregelingen, kinderopvang en pensioenen werden aanbevelingen gedaan.

4. *De verzwegen keuze van Nederland, Gezinsrapport CDA*¹

Dit rapport geeft een brede visie op het gezin vanuit christen-democratisch perspectief. De visie op het gezinsbeleid die hierin gegeven wordt voert verder dan het combineren van arbeid en zorg. Concreet komen in dit rapport naast het combineren van arbeid en zorg ook zaken als opvoedingsondersteuning, en financieel en fiscaal beleid aan de orde.

¹ De verzwegen keuze van Nederland, Naar een christen-democratisch familie- en gezinsbeleid, Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, 1997.