

16de vergadering

Dinsdag 8 februari 2000

Aanvang 10.00 uur

Voorzitter: Boorsma

Tegenwoordig zijn 66 leden, te weten:

Baarda, De Beer, Bemelmans-Vidéc, Van den Berg, Bierman-Beukema toe Water, De Boer, Boorsma, Van den Broek-Laman Trip, Van Bruchem, Castricum, Doesburg, Dölle, Dupuis, Eversdijk, Van Gennip, Ginjaar, Hessing, Van Heukelum, Hirsch Ballin, Hofstede, Holdijk, Van den Hul-Omta, Jaarsma, De Jong, Jurgens, Ketting, Kneppers-Heynert, Kohnstamm, Van Leeuwen, Lemstra, Van der Linden, Lodders-Elfferich, Luijten, Lycklama à Nijeholt, Meindertsma, Pitstra, Platvoet, Le Poole, Rabbinge, Rensema, Roscam Abbing-Bos, Rosenthal, Ruers, Van Schijndel, Schoondergang-Horikx, Schuurman, Schuyer, Stekelenburg, Stevens, Swenker, Tan, Terlouw, Van Thijn, Timmerman-Buck, Varekamp, Ter Veld, Veling, De Vries, Van Vugt, Werner, Witteveen, Woldring, De Wolff, Wolfson, Wöltgens en Zwerver,

en de heer Brinkhorst, minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, mevrouw Faber, staatssecretaris van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, en mevrouw Verstand, staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

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

Braks, wegens familieomstandigheden, ook de komende weken;

Bierman en Pastoor, wegens ziekte;

Van der Lans, wegens bezigheden elders.

Deze berichten worden voor kennisgeving aangenomen.

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

(Deze lijst is opgenomen aan het eind van deze editie.)

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur (Wet aanpassing arbeidsduur) (26358).**

De beraadslaging wordt geopend.

De heer **Hofstede** (CDA): Mijnheer de voorzitter! De CDA-fractie dankt de staatssecretaris voor de uitvoerige beantwoording van de vele vragen die in het vooronderzoek door deze Kamer zijn gesteld. In deze plenaire behandeling zal ik op enkele punten wat dieper ingaan en aan de regering om verduidelijking vragen.

Vooraf wil ik het volgende zeggen. De CDA-fractie is voorstander van het zo veel mogelijk combineren van arbeid en zorg. Dat staat ook met zoveel woorden in ons verkiezingsprogramma Samenleven doe je niet alleen. Een enkel citaat mag dat verduidelijken. "Het CDA streeft naar een gezinsvriendelijke samenleving. De overheid waakt ervoor dat

mensen niet genoodzaakt worden om de opvoeding van kinderen of de zorg voor familieleden volledig uit te besteden." Verder kiest dat programma ervoor dat door een ruim aanbod van deeltijdarbeid het combineren van zorg en beroepsarbeid wordt bevorderd. Een goede afbakening van taken op dit gebied is in een tijd van een sterk groeiend aantal tweeverdieners, vaak gecombineerd met ouderschap, en in een vergrijzende samenleving maatschappelijk noodzakelijk.

Het CDA-programma kiest verder voor een brede kaderwet op het gebied van zorg en arbeid. Dat is door de regering overgenomen. Daarom is het jammer dat deze brede kaderwet nu niet ter tafel ligt, doch slechts een onderdeel daarvan. Daarover is in de Tweede Kamer al vrij breed spijt uitgesproken. Ik nodig de staatssecretaris daarom graag uit om ook in deze Kamer daarvoor een goede motivering te leveren, voorzover dat mogelijk is.

De memorie van antwoord spreekt over consensus in onze samenleving als het om deeltijdarbeid gaat. Daarmee wordt het wetsvoorstel als noodzakelijk aangemerkt. Wil de staatssecretaris die consensus nog wat toelichten en wil zij ook aangeven of dat voor alle werkgevers en werknemers geldt, de eerstbetrokkenen bij dit wetsvoorstel, of slechts voor een deel van deze groepen?

Komend bij de inhoudelijke beoordeling van dit wetsvoorstel, laat zich de vraag stellen of de maatschappelijke behoefte aan meer rechten op het gebied van deeltijdarbeid niet op een minder ingrijpende manier had kunnen worden ingelost. Gezien de grote voorsprong van ons land op omliggende landen als het om deeltijdarbeid gaat, was het ook

Hofstede

denkbaar geweest dat de oplossing juist in stimulerende regelgeving zou zijn gezocht. Wil de staatssecretaris nog eens motiveren waarom niet gekozen is voor een dergelijke aanpak? Wil zij daarbij ook vermelden welke stimuleringsmaatregelen tot nu toe getroffen zijn? De memorie van antwoord spreekt van "een sterker middel dan tot nu toe gebruikte instrumenten". Welke waren die instrumenten, behalve de al langdurige druk op de Stichting van de arbeid?

In dit wetsvoorstel is voor de meest vergaande vorm van wetgeving gekozen op het gebied van vermindering van de arbeidsduur, te weten dwingend recht. Waarom is niet gekozen voor semi-dwingend recht of voor driekwart-dwingend recht? Als die keuze zou zijn gemaakt, was het door de staatssecretaris ook in de memorie van antwoord hooggeroemde maatwerk nog beter mogelijk geweest.

De ingreep in de contracteervrijheid, waarover niet alleen de CDA-fractie maar ook de Raad van State zich zorgen maakt, was in wat minder vergaande regelgeving grotendeels behouden gebleven. In de memorie van antwoord schrijft de staatssecretaris, zulks in antwoord op vragen onzerzijds, dat terzake van de ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden het primaat in beginsel ligt bij sociale partners, maar dat het op het gebied van deeltijdarbeid tot onvoldoende resultaten heeft geleid. Daarover valt te twisten, gezien de genoemde voorsprong en ook de groei in deeltijdbanen. Ik wil echter liever niet verzeild raken in een welles/nietes-spelletje. Er moet wel gevraagd worden naar de doelstelling van de wet. Bij welk percentage deeltijd heeft de wet zijn doel bereikt? Dat moet toch duidelijk kunnen worden gemaakt? Dat is toch in het kabinet, naar ik meen op voorstel van minister Zalm, vastgelegd als beginsel voor elke wet? De staatssecretaris spreekt over onvoldoende resultaten. Zal die redenering de deur niet wagenwijd openzetten voor nog veel meer dwingend recht in het gehele dossier zorg en arbeid?

Contracteervrijheid is voor de CDA-fractie een groot goed, ook omdat burgers en hun organisaties daarmee in staat worden gesteld om zelf verantwoordelijkheid te dragen. Daarmee hebben wij in ons land,

gezien het poldermodel, zeer positieve ervaringen opgedaan. Contracteervrijheid heeft een veelheid van collectieve arbeidsovereenkomsten opgeleverd. Voordelen van zo'n aanpak zijn een veelal betere maatwerking en een grotere crisisbestendigheid omdat de CAO per expiratedatum in principe geheel heronderhandelbaar is. "Last but not least" worden ook de kosten exact berekend en, zo nodig, op de totale loonvraag in mindering gebracht.

Aan al deze voordelen kan wetgeving niet of nauwelijks voldoen. Dat blijkt ook uit de beantwoording van de vragen over de kosten van het wetsvoorstel. Daarin wordt op de bladzijden 4 en 5 van de memorie van antwoord toegegeven dat het gebruikelijk is, dat de regering zoveel mogelijk inzicht biedt in de baten en lasten van wetsvoorstellen. Vervolgens wordt alleen gesproken van onzekerheden, zulks uitmondend in de aangekondigde evaluatie. Wat wordt overigens in die evaluatie meegenomen? Kan die ook eventueel leiden tot wetswijziging?

Ik vraag de regering om in de toekomst ook in het kader van de nog komende voorstellen inzake zorg en arbeid meer aandacht te besteden aan de lasten. Op basis van vooronderstellingen valt dat te berekenen. Dat zou ook zeker gebeuren als de kosten geheel of grotendeels voor rekening van de staat zouden komen. Ditzelfde geldt voor de administratieve lastendruk. Op dat punt lijkt het voor de minister van Economische Zaken dweilen met de kraan open.

Inbreuken op de contracteervrijheid komen de laatste jaren wat meer voor. De memorie van antwoord noemt in dit kader ook de Wet flexibiliteit en zekerheid. Wellicht zijn er nog meer wetten die die vrijheid aantasten. Te denken valt aan de Arbeidstijdenwet, de Pamba-wetgeving en Wulbz.

Om nu te voorkomen dat wij stap voor stap de contracteervrijheid, al dan niet gewild, verder aantasten, vraag ik de regering met klem om een inventarisatie op dit terrein te plegen. Zo'n inventarisatie zou desgewenst bij de begrotingsbehandeling van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 28 maart aanstaande aan de orde kunnen komen. Met zo'n inventarisatie ontstaat er zicht op dit vraagstuk. Wellicht kan daarmee worden

voorkomen dat wij op het gebied van contracteervrijheid steeds minder vrijheid krijgen en op den duur zouden belanden in een centraal geleide orde. In elk geval wordt dan duidelijk of hier sprake is van een trend en kan daar desgewenst rekening mee worden gehouden.

De CDA-fractie heeft op een aantal punten waardering voor dit wetsvoorstel. Dat geldt met name de uitzonderingspositie voor de bedrijven tot tien werknemers, die zelf een regeling kunnen treffen. Ook de mogelijkheid tot verlenging van de arbeidstijd wil ik positief duiden, temeer daar deze verlengingsmogelijkheid wat minder afbreuk doet aan de werking van de collectieve arbeidsovereenkomst. De antwoorden van de staatssecretaris inzake sectoren en instellingen die met roosters werken, hebben ons redelijk gerustgesteld. Als de toepassing plaatsvindt zoals door de staatssecretaris is verwoord, zal dat vooral voor het onderwijs wat soelaas kunnen bieden. Genoemde sector ziet overigens nog wat problemen als het gaat om verlenging van de arbeidstijd. In een schrijven van 20 december 1999 wordt die zorg samengevat in de zin: "Het algemeen belang van (continuïteit van) goed onderwijs, dient in die situaties te prevaleren boven individuele wensen van een werknemer." Wil de regering op deze stellingname in de brief van de besturenraad een bondige reactie geven?

Mijnheer de voorzitter! De CDA-fractie is voor goede combinaties van arbeid en zorg. In dat kader is én in het verkiezingsprogramma én in het initiatiefwetsvoorstel van Bijleveld-Schouten gepleit voor regelgeving. Het daarin voorgestelde regime was voor de CDA-fractie wat gemakkelijker begaanbaar geweest dan dit wetsvoorstel. Dat betekent niet per definitie dat wij de nu voorgestelde weg een onbegaanbare vinden. Dat zal vooral afhangen van de antwoorden van de regering: antwoorden op het gebied van de voornemens inzake het verdere dossier en antwoorden inzake de gevraagde inventarisatie.

□

De heer **De Vries** (RPF/GPV):
Mijnheer de voorzitter! Al geruime tijd is het niet meer standaard dat iedereen die betaalde arbeid verricht,

De Vries

een volledige werkweek heeft van 38 uur of daaromtrent. Volgens recente cijfers van het Centraal bureau voor de statistiek werkten in 1998 1.945.000 mensen in deeltijd oftewel 31% van het totale aantal werknemers. Daarnaast hadden 593.000 mensen een flexibel arbeidscontract. Dat is 9,5% van het totale aantal werknemers. Slechts 59,5% van de werknemers heeft nog een voltijdse baan.

Korter werken, om daarnaast tijd beschikbaar te hebben voor andere taken, is niet bijzonder meer. Onze fracties – ik spreek ook namens de SGP – beoordelen deze ontwikkeling in beginsel als positief. Wel willen wij daaraan meteen toevoegen dat het het goed recht van echtparen met kinderen moet blijven, te kiezen voor de taakverdeling van een kostwinner en een thuiszorger. Dit moet dan ook mogelijk zijn wat betreft de financiële en de fiscale consequenties.

In de praktijk slagen dus al heel wat werknemers erin, met hun werkgevers een afspraak te maken over een partiële werkweek. Vaak zal dat gebeuren bij de indiensttreding. De wens tot korter of langer werken kan echter ook ontstaan tijdens de verbintenis. In het voorlopig verslag hebben wij gevraagd of er klachten zijn over onredelijke weigeringen door werkgevers. Het antwoord luidde dat hierover geen adequate informatie beschikbaar is. Had hiernaar geen onderzoek moeten worden ingesteld, voordat de regering met een wetsvoorstel kwam dat zo diep ingrijpt in de contractvrijheid van werkgevers en werknemers? Er zijn zelfs al rechtszaken geweest over een dergelijk geschil, waarbij de werknemer aan het langste eind trok.

Ik mis in dit voorstel het primaat van de CAO. De eerste verantwoordelijkheid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden ligt bij uitstek bij de sociale partners. De Stichting van de arbeid heeft al in 1993 de werkgevers tot medewerking opgeroepen om deeltijdwerk mogelijk te maken. In 64% van de CAO's zijn afspraken gemaakt, al zijn die soms nog voor verbetering vatbaar. Zeker nu de arbeidsmarkt krap is, komt het ons voor dat werkgevers ook zonder wettelijke verplichting soepel zullen reageren op verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur, om een werknemer niet

kwijt te raken of omdat zijn extra werktijd welkom is.

Een inbreuk op de contractvrijheid door de wetgever is geoorloofd, maar die vereist dan een zwaarwegende motivering. Er zal scherp op gelet moeten worden dat het evenwicht tussen rechten en plichten van beide partijen wordt bewaard. De wet mag ten aanzien van civiele relaties niet meer dan het minimaal noodzakelijke afdwingen. Aan deze maatstaf zal dit wetsvoorstel moeten worden getoetst.

In de memorie van toelichting wordt hoog opgegeven van de voordelen die dit wetsvoorstel ook voor werkgevers meebrengt. Maar hebben zij een dergelijke wet nodig om zich die voordelen te realiseren? Als de memorie van toelichting wijst op het belang van flexibiliteit in ondernemingen, is dat dan bovendien niet iets te mooi voorgesteld? Zal de individuele flexibiliteit van een werknemer wel altijd passen binnen de gewenste flexibiliteit in de onderneming?

Wij onderkennen wel enkele pluspunten van een wettelijke regeling. Zo lijkt het ons een goede zaak dat de werkgever niet de belangen in de privé-situatie van de werknemer in zijn oordeel betreft, maar alleen nagaat of inwilliging van het verzoek in te passen is in zijn bedrijfsvoering. Het wetsvoorstel onderscheidt daarbij tussen inwilliging van het verzoek als zodanig, waartegen alleen zwaarwegende bedrijfsbelangen kunnen worden aangevoerd, en de vaststelling van de uren waarop gewerkt zal worden, waarbij de werkgever naar redelijkheid en billijkheid moet oordelen. Dat laatste biedt hem meer ruimte om van de wens van de werknemer af te wijken.

Enerzijds begrijpen wij dat de werkgever deze ruimte moet hebben. Anderzijds vragen wij ons af, of dit heel de werking van het recht tot aanpassing van de arbeidsduur niet kan frustreren. Ik denk aan de situatie dat een werkende ouder thuis wil zijn op de uren van de dag dat de kinderen niet naar school zijn of wil werken op de dagen dat de partner thuis is. Hoe kijkt de staatssecretaris hiertegen aan? Wil zij problemen op dit punt betrekken bij de evaluatie van de wet?

Mijnheer de voorzitter! Ruim twee jaar geleden is ook al eens een voorstel inzake recht op deeltijdarbeid in deze Kamer aan de orde

geweest. Het huidige voorstel kent in vergelijking daarmee twee markante verschillen. In de eerste plaats wordt de mate van aanpassing van de arbeidsduur niet meer gemaximeerd. Ik heb daarover een vraag gesteld in het voorlopig verslag. Het antwoord daarop vind ik plausibel. Het tweede grote verschil is dat dit wetsvoorstel ook een recht tot vermeerdering van de arbeidsduur kent. Dat is een nieuw fenomeen. Ik kan mij voorstellen dat dit in ambtelijk-juridisch denken wordt beschouwd als de logische tegenpool van een recht op werktijdverkorting, maar zijn de maatschappelijke consequenties wel voldoende doordacht? Als iemand korter wil werken, moet de werkgever ervoor zorgen dat hij voor de vrijkomende uren iemand anders vindt. Maar als hij iemand langer moet laten werken, stijgt het aantal arbeidsuren in zijn bedrijf zonder dat hij daar behoefte aan heeft. Dat is toch een heel ander soort verplichting die hiermee aan de werkgever wordt opgelegd? Ik besef dat in de huidige economische situatie een verzoek om langer te werken vaak juist heel welkom zal zijn. Maar dat is nog geen argument voor een verplichting, eerder het tegendeel. Bovendien maken wij deze wet niet enkel voor een tijd van hoogconjunctuur.

Ook van werknemerskant bezien roept dit nieuwe recht bij ons vragen op. Als een werkgever extra uren beschikbaar heeft, waarom moet dan iemand die daar al in deeltijd werkt een wettelijke voorrang krijgen boven een werkzoekende die in het geheel geen werk heeft? Is dat wel rechtvaardig?

Ik realiseer mij dat in de praktijk een werkgever al gauw de voorkeur zal geven aan iemand die hij kent en die al ingewerkt is. Wij hebben ook geen behoefte om ons als wetgever daarmee te bemoeien. Maar deze natuurlijke voorsprong in kansen tot een wettelijke verplichting maken, is dat niet een stap te ver?

In de tijd dat er nog grote werkloosheid was, is vanuit onze fracties wel eens geopperd om sollicitanten uit gezinnen waar niemand een baan heeft, voorrang te geven boven iemand bij wie het om de tweede baan in een gezin gaat. Ik geef toe dat uitvoering van zo'n maatregel niet simpel was geweest. Maar ik haal het aan, omdat onze fracties toen is tegengeworpen dat zo'n regeling in strijd zou zijn met

De Vries

het discriminatieverbod. Nu hebben we met de omgekeerde situatie te maken: iemand die al werk heeft, krijgt een wettelijk voorrangrecht boven een kansarme. Laat dat zich verenigen met het grondwettelijk verbod om onderscheid te maken, waaraan toch de wetgever zich als eerste behoort te houden? Zou een werkloze die een baan niet krijgt om de reden dat een ander op grond van deze wet moet voorgaan, niet met succes in Straatsburg in beroep kunnen gaan? Is de staatssecretaris dat nagegaan?

In de memorie van antwoord aan onze Kamer zeilt de staatssecretaris naar mijn mening om deze principiële vraag heen. Graag ontvangen wij in dit debat nog een duidelijk antwoord op dit bezwaar. Onze uiteindelijke standpuntbepaling ten aanzien van dit wetsvoorstel zal vooral daarvan afhangen.

□

De heer **Hessing** (D66): Mijnheer de voorzitter! Bij het wetsvoorstel Aanpassing arbeidsduur kan geconstateerd worden dat de reikwijdte van deze wet zich niet uitstrekt over deeltijdpolitici zoals wijzelf. Voor ons geen arbeidsduurvermindering of arbeidsduurvermeerdering. Wij moeten het zelf maar zien te rooien. Ik spreek dus geheel belangeloos.

Recentelijk heeft ons een nota van minister Peper van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties bereikt met als titel Reflecties over de positie van de eerste kamer. Als het gaat over de sterkere politieke rol die de Eerste Kamer is gaan spelen, wordt aangegeven dat in het tijdvak 1983-1995 gemiddeld één wetsvoorstel per jaar door de Eerste Kamer is verworpen en dat dit gemiddelde in de periode 1995-1999 nog omhoog is gegaan. Hoe dan ook, buiten twijfel staat dat het wetsvoorstel dat in 1997 alhier niet onopgemerkt is gesneuveld het initiatiefwetsvoorstel-Rosenmöller is geweest. In hoeverre de verwerping van juist dit wetsvoorstel als een bevestiging moet worden gezien van de stelling dat de Eerste Kamer een prominere rol is gaan spelen, laat ik thans maar buiten beschouwing.

Maar met de verwerping van het initiatiefwetsvoorstel Bevordering deeltijd is de onderliggende materie niet tot rust gekomen, integendeel. Wat in 1997 gold, geldt nu nog. En

dat is de notie dat sterkere instrumenten nodig zijn om het aanzienlijke potentieel aan deeltijdwerkers te kunnen mobiliseren. Zelfregulering heeft niet geleid tot het scheppen van toereikende mogelijkheden voor deeltijdwerk over de gehele linie. Onderzoek van de Arbeidsinspectie uit 1997 maakt duidelijk dat in ongeveer 60% van de CAO's een regeling over deeltijdwerk is opgenomen. De Stichting van de arbeid heeft uitgezocht, in 1997, dat slechts 21% van de CAO's een regeling bevat waarmee werknemers en werkgevers goed uit de voeten kunnen als het gaat om afspraken over deeltijdarbeid. Voeg daaraan toe dat 17% van de werknemers niet binnen het bereik valt van een algemeen verbindend verklaarde CAO en het wordt duidelijk dat er ampel aanleiding is om de mogelijkheden van een wettelijke regeling te verkennen.

Heeft de staatssecretaris overigens een beeld van de activiteiten die op dit vlak zijn ondernomen in de marktsector ná het initiatiefwetsvoorstel-Rosenmöller? En hoe zit het met de CAO's die zijn afgesloten ná indiening van het onderhavige wetsvoorstel? Iedereen kon toch op zijn vingers natellen dat er – ondanks het sneuvelen van het initiatiefwetsvoorstel-Rosenmöller – op afzienbare termijn een of andere regeling zou komen? Kortom, in hoeverre hebben marktpartijen geanticipeerd op de mogelijke komst van wetgeving? Indien een voorzover marktpartijen een dwingendrechtelijke regeling hadden willen afhouden, dan had er toch in CAO-verband op zijn minst een grote stap voorwaarts gemaakt moeten worden? In hoeverre heeft er dus een versnelling plaatsgevonden op CAO-niveau ten aanzien van deeltijdwerk?

In de richting van de heer Hofstede maak ik de volgende opmerking. Hij sprak over de contracteervrijheid en de mogelijkheden die een CAO op dat punt biedt. Een van de mogelijkheden tot inbreuk op de contracteervrijheid is de mogelijkheid, CAO's algemeen verbindend te verklaren. Dat lijkt de meest vergaande inbreuk op de contracteervrijheid. Werkgevers en werknemers die niet zijn aangesloten bij de organisaties die een CAO overeenkomen, worden zonder meer verbonden aan hetgeen in een CAO is neergelegd. Wellicht kan de

staatssecretaris dit gegeven meenemen bij de inventarisatie.

Hoe dan ook, voor mijn fractie is het winst dat er nu een individueel recht voor iedere werknemer wordt geschapen voor aanpassing van de arbeidsduur, en dan niet alleen een vermindering maar ook een vermeerdering. Per saldo kan de fractie van D66 zich dan ook vinden in de voordelen die verbonden zijn aan de toename van deeltijdwerk: meer werkgelegenheid, bestrijding onvrijwillige werkloosheid, betere verdeling arbeid tussen mannen en vrouwen, betere mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren en ten slotte meer flexibiliteit in ondernemingen, in die zin dat de mogelijkheden om bedrijfstijden en arbeidstijden op elkaar af te stemmen met dit wetsvoorstel zullen toenemen.

En als het gaat om deeltijdwerk, dan gaat het om een tendens die, zo dat al gewent zou zijn, niet meer te keren is. Wie kan zich nog voorstellen dat verlangens om bijvoorbeeld arbeid en zorg te kunnen combineren zullen afnemen of dat vrouwen weer massaal zullen terugkeren naar het aanrecht, om het maar duidelijk te stellen? Tegen die achtergrond zal de onderhavige wet de nodige diensten kunnen bewijzen en dan uiteraard vooral in die sectoren en functies waar deeltijdarbeid nog dun gezaaid is.

Kortom, warme steun van de fractie van D66 voor het onderhavige wetsvoorstel. Ook hier geldt echter dat tussen droom en daad de nodige praktische bezwaren opdoemen. De fractie van D66 wil zeker niet de ogen sluiten voor de uitvoeringsproblemen die zich kunnen aandienen. Op voorhand kan in ieder geval worden gezegd dat veel problemen zijn voorkomen door in artikel 2, lid 12, te bepalen dat de norm van deze wet niet van toepassing is op bedrijven met minder dan tien werknemers. Dat was een amendement van het CDA. Die worden geacht een eigen regeling te treffen en dus om te zien naar maatwerk binnen de mogelijkheden van het bedrijf. Hoe kleiner het bedrijf, hoe moeilijker het wordt om in voorkomende gevallen uitvoering te kunnen geven aan wensen van werknemers tot aanpassing van de arbeidsduur, ook al zijn werkgevers en werknemers daarvoor geporteerd. Het is goed dat ruimte is geschapen om eigen regelingen te treffen. Mijn fractie is uiteraard benieuwd in

Hessing

hoeverre regelingen op dat niveau afwijkingen zullen gaan vertonen met regelingen voor bedrijven die onder de reikwijdte van de wet vallen. Daarvoor wachten wij in alle rust op de voorziene evaluatie over drie jaar.

Maar er blijven nog wel enkele problemen over en dan gaat het vooral om uitvoeringsperikelen. Het kan geen kwaad daar hier en nu aandacht voor te vragen. Allereerst het punt van de samenloop van de aanvragen. Dat is wat mij betreft nog niet helder.

Ziet mijn fractie het goed, dan geldt hier als uitgangspunt: wie het eerst komt, wie het eerst maalt. Maar wat te zeggen van het geval dat twee werknemers een verzoek indienen om arbeidstijdverkorting. De ene werknemer dient zijn verzoek in op 1 april van dit jaar met als ingangsdatum 1 november en de andere werknemer dient zijn verzoek in op 1 mei van dit jaar met als ingangsdatum 1 oktober. Beide werknemers voldoen aldus aan het vereiste dat de aanvraag ten minste vier maanden voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing van de arbeidsduur is aangevraagd. Is het dan fair om tegen de tweede werknemer te zeggen dat hij buiten de boot valt? Zeker, de staatssecretaris zal zeggen dat elke aanvraag afzonderlijk dient te worden getoetst en dat de werkgever bij iedere afwijzing zal hebben te motiveren dat er in een casus sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Maar niet uit te sluiten valt dat een werkgever met weinig werknemers nog net één verzoek kan honoreren, maar overtuigend kan motiveren dat een zwaarwegend bedrijfsbelang zich verzet tegen honorering van het tweede verzoek. In dat geval valt de tweede werknemer dus simpelweg buiten de boot, terwijl zijn aanvraag keurig op tijd is ingediend en de datum van ingang zelfs lag vóór de datum van ingang van de aanvraag van de eerste werknemer. Ziet de staatssecretaris deze problemen ook en hoe moet daarmee worden omgegaan? Is niet overwogen om iets te regelen over de volgorde van behandeling van de aanvragen? En wat nu in het geval twee werknemers tegelijkertijd een exact gelijklopend verzoek om arbeidstijdverkorting indienen? Hoe moet het dan?

In de stukken is gesproken over de casus waarbij twee werknemers een verzoek indienen tot vermeerdering

van de arbeidsduur. De vraag was of de werkgever de voorkeur mocht geven aan een van de werknemers of dat hij verplicht zou zijn de beschikbare uren over beide werknemers te verdelen. Ook hier geldt natuurlijk weer dat elk verzoek afzonderlijk op eigen merites zal moeten worden bezien. Bij elk verzoek zal bezien moeten worden of honorering leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard. Terecht geeft de memorie van antwoord aan dat alleen dan sprake kan zijn van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang en er dus grond is om het verzoek af te wijzen. De memorie van antwoord voegt daar echter aan toe dat de werkgever hierbij rekening kan houden met aspecten als ziekteverzuim, inzetbaarheid en anciënniteit, indien er anders ernstige problemen zouden kunnen ontstaan die als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen aange-merkt kunnen worden.

Betekent dat dus dat de werkgever in voorkomende gevallen de voorkeur mag geven aan de werknemer die, bijvoorbeeld, een lager ziekteverzuim heeft? En mag hij ook de voorkeur geven aan de werknemer die het langst in dienst is of het langst de desbetreffende functie bekleedt? En hoe verhoudt zich deze voorkeur met het uitgangspunt van: wie het eerst komt, wie het eerst maalt? Mag de werkgever dus, bijvoorbeeld, aan de werknemer die een dag later dan zijn collega zijn aanvraag heeft ingediend niettemin de voorkeur geven omdat zijn ziekteverzuim lager is? Zou een werknemer die bijvoorbeeld een partner heeft met een wisselend ziektepatroon en die dus om die reden op onvoorspelbare momenten vrij moet nemen om zorgtaken te kunnen vervullen, gepasseerd kunnen worden omdat zijn inzetbaarheid te wensen overlaat? Kan, met andere woorden, de staatssecretaris nog eens aangeven op welke wijze aspecten als ziekteverzuim, inzetbaarheid en anciënniteit een rol kunnen spelen als het gaat om het kiezen tussen werknemers? En in hoeverre geldt deze aanpak ook bij het verminderen van de arbeidsduur?

De leden van de fractie van GroenLinks hebben overigens in de schriftelijke gedachteswisseling nog de aandacht gevraagd voor de redactie van artikel 2, lid 3. In dat artikellid staat dat de werknemer ten

hoogste eenmaal per twee jaren, nadat een werkgever een verzoek om aanpassing heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek kan indienen. Lezing van dit artikellid sluit bij "close reading" niet helemaal uit, dat na elke beslissing op een verzoek een nieuwe termijn van twee jaren gaat lopen. Dat wil zeggen dat na een beslissing op een verzoek een werknemer bijvoorbeeld na drie maanden al een verzoek kan indienen en dat een nieuwe termijn van twee jaren gaat lopen na de beslissing van de werkgever op dat verzoek. Er staat immers niet aangegeven dat de werkgever niet meer dan één keer in een tijdvak van twee jaren verplicht is een beslissing te nemen op een verzoek. Uiteraard is de strekking van het artikellid duidelijk, maar de redactie laat wellicht te wensen over.

In de memorie van antwoord komt de staatssecretaris er niet helemaal uit, want daarin komt zij niet verder dan uitleg geven van hetgeen bedoeld is. Nogmaals: de bedoeling is voor iedereen helder, maar de formulering is niet geheel treffend. Waarom staat er bijvoorbeeld niet gewoon aangegeven dat de werkgever in elke periode van twee aaneengesloten kalenderjaren, zijnde het lopende kalenderjaar en het vorige kalenderjaar, slechts één verzoek om aanpassing van de arbeidsduur van de werknemer in behandeling hoeft te nemen, of woorden van gelijke strekking? Dus als een werknemer in 2001 een aanvraag indient, is de werkgever bevoegd een verzoek niet in behandeling te nemen indien diezelfde werknemer eerder in 2001 of in 2000 ook al een aanvraag heeft ingediend waarop is beslist.

Los van de vraag hoe het nu zit met het tijdvak van twee jaren, is inmiddels wel duidelijk geworden dat de letter van de wet in zoverre nuancering behoeft, dat de werkgever in bijzondere situaties gehouden is om uit een oogpunt van goed werkgeverschap toch gevolg te geven aan een eerder ingediend verzoek van de werknemer. Op zich kan mijn fractie zich van alles voorstellen bij deze nuancering. Het is immers zeer wel denkbaar dat in de periode van twee jaren na aanpassing van de arbeidsduur de omstandigheden van de werknemer zodanig ingrijpend zijn veranderd, dat hij in redelijkheid niet meer aan die aanpassing en dus aan de

Hessing

termijn van twee jaren gehouden kan worden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij plotseling overlijden van de partner. Onder die omstandigheden is het niet meer dan billijk dat werknemer en werkgever zich opnieuw buigen over de arbeidsduur.

De letter van de wet verbiedt dat echter simpelweg. Daar staat digitaal aangegeven dat de termijn eens in de twee jaren is. Er is geen hardheidsclausule in de wet aangebracht en evenmin is overwogen om deze beperking tot één keer in de twee jaren maar geheel te laten vallen. Dat laatste was overigens ook goed mogelijk geweest. Immers, de werkgever is gehouden een weigering grondig te motiveren en dat zou niet anders worden wanneer die weigering zijn grond zou vinden in de omstandigheid, dat de verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur te dicht op elkaar liggen. Ook in dat geval zal de werkgever toch moeten aantonen dat zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich verzetten tegen het honoreren van het laatst ingediende verzoek. Wanneer de staatssecretaris dus van oordeel is dat de frequentie van indienen in de hiervoor besproken zin flexibel moet kunnen zijn – en mijn fractie volgt dat standpunt – dan is er veel voor te zeggen om dat gewoon in de wet zelf te regelen. Het is maar de vraag in hoeverre de spanning tussen enerzijds de letter van de wet en anderzijds de geest van de wet kan worden opgevoerd. Daar zitten grenzen aan. Mijn fractie sluit al met al niet uit dat hier in de praktijk, in juridische procedures, problemen kunnen ontstaan. Gaarne een reactie van de staatssecretaris.

□

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Voorzitter! Als van één onderwerp de voors en tegens de afgelopen jaren uitvoerig aan de orde zijn geweest, is het de vraag of er een wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur moet komen. Ik behoor zelf niet tot degenen die nog overtuigd moeten worden van de zin van een wet die werknemers in staat stelt om minder te gaan werken. Daar zijn tal van argumenten voor. Collega Hessing heeft daar in "a nutshell" een overzicht van gegeven en ik zal dat op deze plaats niet herhalen. Nog altijd blijken veel werknemers minder te willen werken dan ze daadwerkelijk doen, en zij kunnen hun

deeltijdwens vaak slecht realiseren. Niet voor niets moeten hierover nog altijd procedures worden gevoerd voor de kantonrechter en niet zelden eindigen die procedures in ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie.

Wie zich verdiept in de voorgeschiedenis van dit wetsvoorstel, raakt verzeild in een wondere wereld waarin maar liefst vier wetsvoorstellen over elkaar heen gebuiteld zijn: drie initiatiefwetsvoorstellen vanuit de Tweede Kamer en het kabinetsovoorstel dat wij nu behandelen. Eén ding heeft die buiteling van wetsvoorstellen in ieder geval opgeleverd: aan de overzijde was er vrijwel kamerbrede steun voor het streven om te komen tot een wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur. Ik denk dat dit winst is. Niettemin wil ik op deze plaats ook enkele punten van kritiek uiten, omdat ik mij afvraag of dit wetsvoorstel wel het beste van die "vier werelden" in zich verenigt. Ik betwijfel dat toch. Op vier punten heb ik kritiek.

In de eerste plaats meen ik dat het wetsvoorstel te gedetailleerd is. Volgens mij had volstaan kunnen worden met een veel meer open norm, waaruit blijkt dat de werkgever zoveel mogelijk rekening moet houden met wensen van werknemers om de arbeidsduur aan te passen. Daarvoor is nu in de plaats gekomen een ingewikkeld, uit veel leden bestaand wetsartikel waarin allerlei termijnen en procedureregels staan opgesomd: de werknemer moet vier maanden van tevoren schriftelijk een verzoek indienen, hij moet een jaar in dienst zijn, de werkgever moet overleg plegen, de werkgever moet schriftelijk reageren, de werkgever moet gemotiveerd reageren en de werknemer moet twee jaar pas op de plaats maken voordat hij een nieuw verzoek mag indienen. Waarom zo ingewikkeld, als de staatssecretaris zelf in de memorie van antwoord ook al telkens bij de beantwoording van allerlei casusposities die naar voren zijn gebracht, haar toevlucht moet nemen tot het beginsel van de redelijkheid en de billijkheid en van goed werkgeverschap en goed werknemerschap?

Het lijkt mij dat je in het arbeidsrecht moet kiezen of delen: of je ontwerpt een gedetailleerde regeling waarvan partijen in de praktijk niet

kunnen afwijken, of je ontwerpt een open norm waarbij naar redelijkheid en billijkheid aanvullend kan worden gewerkt. Nu zegt de wetgever eigenlijk al op voorhand, waar de redelijkheid en de billijkheid derogerend zullen werken aan de norm die wij nu stellen, en waar de redelijkheid en de billijkheid aanvullend zullen werken. Dat is weinig fraai. Ik verzoek de staatssecretaris hierop te reageren, in het kader van de systematiek van het arbeidsrecht en het contractenrecht in het algemeen.

Ik heb mij overigens afgevraagd wat de oorzaak is dat nu zo'n zeer gedetailleerde norm voorligt. Ik denk dat ik de conclusie moet trekken dat de wetgever langzamerhand enig gebrek aan zelfvertrouwen heeft ontwikkeld, na alle discussies die zijn gevoerd over dit thema. Ook is er sprake van gebrek aan vertrouwen tussen de partijen die zich met dit thema hebben bemoeid. Ik vraag de staatssecretaris om ook daar een visie op te geven. Was het, als wij de ballast uit het verleden niet hadden, niet eenvoudiger geweest om een heldere en veel effectievere norm in de wet op te nemen?

Mijn tweede punt van kritiek op dit wetsvoorstel heeft te maken met de ingewikkeldheid. Die hangt overigens samen met de mate van gedetailleerdheid. De ene helft van het wetsvoorstel is dwingendrechtelijk van aard, de andere helft is in de juridische literatuur "vijf-achtste dwingend recht" genoemd. Dat wil zeggen dat CAO-partijen kunnen afwijken van de norm die de wet stelt, en dat de werkgever ook in overleg met de medezeggenschapsorganen van die norm kan afwijken. Daarnaast wordt onderscheid gemaakt tussen grote en kleine bedrijven. Ik besef overigens dat de staatssecretaris deze verbijzonderingen niet zelf heeft voorgesteld, want ze zijn het resultaat van amendering in de Tweede Kamer, maar ik ga ervan uit dat de staatssecretaris nu ook deze ingewikkelde aspecten verdedigt.

Er zijn twee verschillende belangenafwegingen in het wetsvoorstel opgenomen. Aan de ene kant gaat het om de afweging van zwaarwegende bedrijfsbelangen, namelijk wanneer een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur moet worden beoordeeld. Aan de andere kant is er ook het aspect van de redelijke belangenafweging, namelijk

De Wolff

als het gaat om de spreiding over de week van de uren die resteren nadat aan het verzoek is voldaan. Lees ik de memorie van antwoord goed, dan dreigen die beide belangenafwegingen door elkaar heen te lopen. Collega Hessing heeft daar al een aantal voorbeelden van gegeven. Als bijvoorbeeld een werkgever niet kan voldoen aan het verzoek om het resterende aantal uren op een bepaalde manier over de week te spreiden, mag de werkgever dan het verzoek als zodanig afwijzen? Ik kreeg die indruk enigszins toen ik de memorie van antwoord las, maar volgens mij moeten wij juist ervoor zorgen dat deze twee vormen van belangenafweging uitdrukkelijk gescheiden blijven. Overigens denk ik dat dit in de praktijk zeer moeilijk is.

Mijn derde punt van kritiek slaat op het feit dat deze wet, hoe gedetailleerd die ook is, op een aantal punten onduidelijkheid schept. In de eerste plaats valt mij op dat de positie van een werknemer in relatie tot zijn arbeidsduur nu in verschillende wetten is geregeld. Wij hebben het Burgerlijk Wetboek waarin staat dat geen onderscheid naar arbeidsduur mag worden gemaakt, wij hebben de Algemene wet gelijke behandeling die zegt dat geen onderscheid mag worden gemaakt naar geslacht of burgerlijke staat, wij hebben de Arbeidstijdenwet die de werkgever opdraagt om in zijn arbeidstijdenbeleid rekening te houden met de verantwoordelijkheden van zijn werknemers, en wij krijgen nu de Wet aanpassing arbeidsduur die weer een aparte norm aan dit geheel toevoegt. Ik vraag mij af in hoeverre er sprake zal zijn van afstemmingsproblemen tussen de diverse wetten, met name tussen de Arbeidstijdenwet en de Wet aanpassing arbeidsduur waar het gaat om de verplichting van de werkgever om rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden en verantwoordelijkheden van de werknemer. Het zou mij een lief ding waard zijn als de staatssecretaris zou willen toezeggen dat zij in het kader van de bredere wet arbeid en zorg wil nadenken over de vraag, in hoeverre de normen in de Arbeidstijdenwet gelijkgetrokken zouden moeten worden met de normen in de Wet aanpassing arbeidsduur, met andere woorden in hoeverre de werkgever een duidelijker opdracht van de wetgever zal krijgen om ten

aanzien van individuele werknemers bij het vaststellen van de arbeidstijden rekening te houden met hun verantwoordelijkheden buiten de arbeid.

Een ander onduidelijk aspect is het derde lid van artikel 2 van het wetsvoorstel. Collega Hessing heeft daar al het een en ander over gezegd, in aansluiting op vragen die ikzelf in het verslag heb gesteld. Wat in dit lid staat over de termijn van twee jaren, is totaal niet wat de staatssecretaris bedoelt. Zij bedoelt – zij heeft dat ook een- en andermaal in de toelichting naar voren gebracht – te zeggen dat een werknemer maar één keer in de twee jaar zijn werkgever lastig mag vallen met een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur. Dit staat echter niet in dit derde lid. Ik geef de staatssecretaris dan ook in overweging, mede gehoord de opmerkingen van de heer Hessing, om aan dit derde lid nog eens aandacht te schenken als zij opnieuw een voorstel in het kader van arbeid en zorg aan het parlement voorlegt, of met een veegwet komt. In dit derde lid staat nu niet wat wordt bedoeld.

Een derde onduidelijk aspect is, dat deze wet – ondanks het dichtgetimmerde karakter ervan – ook nog een aantal sanctieloze normen kent. Een belangrijke sanctieloze norm komt voor in de bepaling dat bedrijven met minder dan tien werknemers van de wet zijn uitgezonderd, maar dat deze bedrijven wel gehouden zijn om een eigen regeling te treffen. Wat moet dat dan voor regeling zijn? Betekent deze bepaling dat alle zgn. 10min-bedrijven geacht worden een regeling te treffen, of is er vrijheidblijvend?

Mijn vierde punt van kritiek is nog wezenlijker dan alle voorafgaande punten van kritiek. Het betreft de gedachte dat zou moeten worden voorzien in een wettelijk recht om uren uit te breiden. Van oudsher is de discussie over aanpassing van de arbeidsduur altijd gevoerd als het recht op deeltijdarbeid. Dit wetsvoorstel voegt echter een heel nieuwe dimensie toe, namelijk het recht op vermeerdering van uren. Ik zie daarbij een aantal praktische, maar ook principiële bezwaren. Een belangrijk principieel bezwaar is door collega De Vries naar voren gebracht, namelijk de vraag waarom eigenlijk zittende werknemers bevoordeeld zouden worden ten opzichte van al

degenen die ondanks de krappe arbeidsmarkt toch nog altijd aan de kant staan. Een tweede vraag is, welk maatschappelijk knelpunt de staatssecretaris eigenlijk wil oplossen met dit deel van het wetsvoorstel. Geldt niet dat, als zich een vacature in een bedrijf voordoet en een werknemer die vacature of een deel daarvan wil gaan bezetten, daar bij normaal functioneren eigenlijk helemaal geen problemen over zijn? Is er bijvoorbeeld ooit geprocedeerd over een aanspraak op uren-uitbreiding, net zoals er wel ettelijke keren is geprocedeerd over recht op deeltijd? Wat betekent dit element in het wetsvoorstel eigenlijk voor het bevorderen van de combinatie van arbeid- en zorgtaken? Ik zie dat op het eerste gezicht niet, of de staatssecretaris zou moeten zeggen dat het belangrijk is dat een werknemer die in deeltijd gaat werken, na verloop van tijd weer terug kan keren naar de oude arbeidsduur. Dan zou echter een terugkeeroptie moeten worden geregeld en die regelt dit wetsvoorstel niet. Het wetsvoorstel regelt méér, namelijk een recht op uitbreiding tout court. Tegelijkertijd regelt het echter ook minder, omdat het recht op uitbreiding nu eenmaal onderworpen is aan het regime van "vijf-achtste dwingend recht" waar ik eerder over sprak.

Daarover gesproken merk ik op dat ik deze constructie, die zich langzamerhand steeds meer in het arbeidsrecht begint uit te breiden, een onwenselijke vind. Ik vind het onwenselijk dat een werkgever in overleg met een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging afspraken kan maken die rechtstreeks van belang zijn voor de arbeidsvoorwaarden van individuele werknemers. Zeker naarmate een bedrijf kleiner is, kunnen zich daarover allerlei conflicten op de werkvloer voordoen. Ik vind dat een ondernemingsraad, met alle respect voor het werk dat ondernemingsraden verzetten, niet gezien kan worden als een "countervailing power" tegenover de werkgever zoals een vakbond dat is. Ik vind dan ook dat wij voorzichtig moeten zijn met een uitbreiding in het arbeidsrecht van dat "vijf-achtste dwingend recht".

Bij het punt van de urenuitbreiding valt mij ook op, dat de clausulering van zwaarwegende bedrijfsbelangen in feite niet werkt. De staatssecretaris

De Wolff

verstrikt zich ook in de memorie van antwoord als het gaat om de argumentatie ten aanzien van een aantal casusposities die in het verslag naar voren zijn gebracht. Het is eenvoudig om te zeggen "wie het eerst komt, die het eerst maalt", maar vervolgens blijken ook allerlei andere aspecten een rol te spelen, bijvoorbeeld ziekteverzuim en anciënniteit. Dat zijn geen aspecten die in de praktijk kunnen worden aangemerkt als zwaarwegende bedrijfsbelangen. Een werkgever zal niet kunnen zeggen dat hij de een wel urenuitbreiding gunt omdat die werknemer nu eenmaal een jaar langer in dienst is dan een ander. Daarbij kan de werkgever zich niet op een zwaarwegend bedrijfsbelang beroepen. Ik vraag de staatssecretaris daarom nog eens aan te geven, waarom ten aanzien van de urenuitbreiding gekozen is voor deze ingewikkelde clausulering van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Ik kom tot een conclusie, voorzitter. Het belang van een wettelijk recht op deeltijdarbeid kan nog altijd niet worden onderschat. De vormgeving van de nu voorgestelde regeling had aanmerkelijk eenvoudiger gekund; dat was de effectiviteit ten goede gekomen. Ik ben bang dat de norm die nu wordt voorgesteld, meer conflicten oproept dan beslecht. Gezien de lange voorgeschiedenis en de vele varianten die ten aanzien van een wettelijk recht op deeltijdarbeid ter tafel zijn gekomen, moet ik tot de conclusie komen dat dit niet de beste gemene deler van al die varianten is, maar het slechtste gemene veelvoud. Als mijn fractie met dit wetsvoorstel instemt, is dat in ieder geval niet con amore.

De **voorzitter**: Ik geef het woord aan de heer Stekelenburg, die zijn maidenspeech zal houden.

□

De heer **Stekelenburg** (PvdA): Mijnheer de voorzitter! Als minister Peper niet ziek zou zijn geweest, zou ik vorige week bij de behandeling van de begroting van BZK voor het eerst als Eerste-Kamerlid in dit huis het woord hebben gevoerd, namelijk over het grotestedenbeleid van minister Van Boxtel. Een thema dat nauw aansluit bij mijn hoofdfunctie. Nu mag ik spreken over aanpassing van de arbeidsduur, een thema dat in

dit huis een bijzondere geschiedenis heeft en waar ik in een vorige hoofdfunctie nogal bij betrokken was. Nu meer indirect, als vertegenwoordiger van de PvdA-fractie in de Eerste Kamer, niet uit eigen ervaring, hoogstens waar het gaat om vermeerdering van arbeidsduur.

Bij discussies over arbeidstijden (arbeidstijdverkorting, deeltijdarbeid, vierdaagse werkweek) is altijd de vraag aan de orde of dat moet worden overgelaten aan individuele afspraken tussen werkgever en werknemer, aan collectieve afspraken in CAO-verband tussen werkgeversorganisaties en vakbonden, aan afspraken tussen werkgever en medezeggenschapsorganen, of dat het moet worden geregeld door middel van wetgeving. Die discussie is actueel geweest toen vanuit delen van de vrouwenbeweging gepleit werd voor een wettelijke regeling van de arbeidstijdverkorting, en opnieuw bij de discussie over deeltijdarbeid. Ik zei al: deze Kamer heeft daar een geschiedenis in, omdat in 1997 het initiatiefwetsontwerp van Paul Rosenmöller in deze Kamer sneuvelde. Via een geslaagde lobby van CNV en VNO/NCW besloot het CDA op de valreep tegen het wetsontwerp te stemmen, waardoor het geen meerderheid kreeg. Het CDA had onder andere de verwachting dat in vele CAO's wel afspraken gemaakt zouden worden. Die verwachting is voor een deel – in mijn ogen een te gering deel – uitgekomen. Er is sprake van uitbreiding, maar naar onze opvatting duidelijk onvoldoende. Weliswaar is Nederland in Europa koploper wat het aantal deeltijdwerkers betreft – tussen de 35 en 40% van de Nederlandse werknemers werkt in deeltijd – maar toch is er nog steeds sprake van een te geringe participatie. De participatie neemt toe (het aantal vrouwen dat werkt, ligt inmiddels op zo'n 60%), maar het gaat dan veelal om te kleine baantjes.

Voor de PvdA-fractie is er dan ook alle aanleiding om positief te staan tegenover wetgeving op dit terrein. Wij doen dat niet omdat er geen vertrouwen zou bestaan in afspraken tussen werkgevers en werknemers, maar omdat wij vaststellen dat veel werknemers toch wetgeving als basis nodig hebben om individuele of collectieve afspraken te kunnen maken over vermindering of uitbreiding van de arbeidsduur. Of

om het anders te zeggen: als door deze wetgeving zodanige drempels geslecht worden dat meer mensen aan het werk komen en dat er een betere verhouding tussen arbeid en zorg, tussen werk en privé gaat ontstaan, dan is onze fractie bereid deze wet te steunen, ook al is de wet er bij de behandeling in de Tweede Kamer bepaald niet beter op geworden. Voor ons telt echter dat deze wet ten principale het recht van de werknemer op aanpassing van de arbeidsduur codificeert. Dat past bij de groei naar een nieuwe samenleving, waarin het kostwinnersmodel, met vooral de man als kostwinner en de vrouw belast met de zorg, plaatsmaakt voor het tweeverdienersmodel: man en vrouw beiden verantwoordelijk voor arbeid en zorg en dat ook eerlijker verdelen. Veel meer een maat-maatschappij, waarbij de maat afhankelijk is van de levensfase waarin mensen verkeren. In principe bijdragen aan de situatie dat mannen en vrouwen arbeid en zorg beter kunnen combineren. Dat zal vaak betekenen dat mannen minder en vrouwen meer gaan werken en daarmee wordt toch ook de totale arbeidsparticipatie bevorderd. Jongeren en ouderen zonder zorgtaken kunnen in dat opzicht rustig langer gaan werken.

Ons sprak een citaat van de staatssecretaris in het blad Zeggenschap aan. Zij zei daar: "Wij gaan van een specialistische naar een diverse samenleving. In de specialistische samenleving zijn arbeid en zorg gescheiden circuits, in de diverse samenleving is dat gecombineerd. Man en vrouw trekken samen in plaats van gescheiden op. In de kostwinnerssamenleving is de man overheersend. Hij bepaalt de norm in de cultuur en ook in de politiek. Dat willen wij veranderen." De PvdA wil economische zelfstandigheid voor vrouwen bereiken. Deelname aan het arbeidsproces is daarbij essentieel en het is meegenomen dat het ook nog helpt om de krapte op de arbeidsmarkt op te lossen.

Toch wil ik ook in dit overleg met de staatssecretaris nog enige verduidelijking op zes punten. In de eerste plaats is de regeling niet van toepassing op werkgevers met minder dan tien werknemers (artikel 2, lid 12). Ze voorziet slechts in een geclausuleerd recht op aanpassing van de arbeidsduur. Juist omdat een verzoek afgewezen mag worden op grond van zwaarwegende belangen

Stekelenburg

(artikel 2, lid 5) is er geen reden om kleine werkgevers uit te zonderen. Nu dat in de Tweede Kamer toch is gedaan, ben ik benieuwd wat nu precies de tweede zin van lid 12 betekent, waarin staat dat zo'n kleine werkgever wel een regeling dient te treffen. Wat wil dat zeggen? Als ik dat tot me door laat dringen, zou ik kunnen stellen dat deze kleine werkgever in ieder geval enigerlei in rechte afdwingbare aanspraak op aanpassing van de arbeidsduur moet scheppen. Kan de staatssecretaris bevestigen dat deze interpretatie van de tweede zin van artikel 2, lid 12, juist is?

De regering stelt dat de werknemer in rechte de naleving van die verplichting tot het treffen van een regeling kan vorderen. Op blz. 15 van de memorie van antwoord wordt daar iets over gezegd. De vraag is, of dat niet volstrekt irreal is. Waarom zou de werknemer dat doen, nog daargelaten het risico dat de arbeidsverhouding daarmee onder spanning komt te staan? Het is hem er immers om te doen dat de werkgever concreet in zijn geval het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur inwilligt. Het ligt meer voor de hand dat de werknemer, als hij het al waagt te gaan procederen, dan direct van de werkgever medewerking vordert op grond van diens verplichting zich als goed werkgever te gedragen (artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek). Is de staatssecretaris het met mij eens dat verwacht mag worden, dat de rechter bij de beoordeling van de vordering van de werknemer op grond van het goed werkgeverschap tot medewerking aan de door hem gewenste aanpassing van de arbeidsduur, het de werkgever zal aanrekenen en zal laten meewegen dat de werkgever zijn verplichting tot het treffen van een regeling niet is nagekomen? Hoewel wij daarover hier niet gaan, zou ook mogen worden verwacht dat, als de vordering van de werknemer in zo'n geval wordt afgewezen, de werkgever de proceskosten zou moeten betalen.

Artikel 2, lid 11, maakt het mogelijk ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur bij CAO of bij schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan af te wijken van de regeling. Deze afwijkingsmogelijkheid is helaas in de Tweede Kamer erbij geamendeerd. Noch de

regering, noch een aantal fracties in de Tweede Kamer en noch bijvoorbeeld vertegenwoordigers van de werknemers wilden deze mogelijkheid. De regeling voorziet immers slechts in een geclausuleerd recht op vermeerdering van de arbeidsduur, zonder enige concrete verplichting op te leggen omtrent de vormgeving van die aanpassing van de arbeidsduur. Waarom moeten werkgevers dan de mogelijkheid krijgen om in CAO-onderhandelingen de vakbonden onder druk te zetten om – eventueel als "wisselgeld" voor concessies van werkgeverszijde – mee te werken aan beperking van het recht op vermeerdering van de arbeidsduur? Ik vind dat het recht op aanpassing, waaronder vermeerdering, van de arbeidsduur niet onderhandelbaar hoort te zijn.

Nu is niet te verwachten – zo ken ik ze nog wel – dat vakbonden op dit punt licht zullen toegeven aan wensen van werkgevers. Onze bezwaren spitsen zich dan ook toe op de geschapen mogelijkheid van afwijking met medewerking van het medezeggenschapsorgaan. De wetgever behoort de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging niet in de positie te manoeuvreren dat hun beslissingen om aan de werkgever toe te geven, rechtstreeks negatief doorwerken in de rechtspositie van de individuele werknemers. Mevrouw De Wolff heeft daarover zojuist al uitvoerig gesproken. Dat de wet soms wel afwijking van overigens dwingend-rechtelijke bepalingen bij CAO toestaat, wordt gerechtvaardigd door de omstandigheid dat met betrokkenheid van onafhankelijke en professionele werknemersorganisaties die zich kunnen beroepen op de vrijheid van onderhandelen en van collectieve actie, een bijzondere waarborg tegen ondoordacht opgeven van de door de wetgever beoogde bescherming is gegeven. Ongeacht het belang dat men hecht aan (verdere ontwikkeling van) medezeggenschap van werknemers, kan toch eenzelfde mate van professionaliteit en onafhankelijkheid ten aanzien van het medezeggenschapsorgaan van de onderneming niet worden verondersteld. Wat is de opvatting van de staatssecretaris over deze variant van afwijking van dwingend-rechtelijke wettelijke bepalingen?

De laatste zin van artikel 2, lid 3, bepaalt, dat de werknemer ten hoogste éénmaal per twee jaren

nadat de werkgever een eerder verzoek heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek kan doen. Dit sluit natuurlijk niet uit dat de werknemer zo dikwijls een verzoek kan indienen als hem goedgevoelt omdat hij meent daartoe goede redenen te hebben, hoewel het gemeten naar de laatste zin van lid 3 eigenlijk te vroeg is. Alleen is de werkgever dan in beginsel niet gehouden om dat verzoek in behandeling te nemen en daarop op voet van lid 5 te beslissen. In de memorie van antwoord aan de Eerste Kamer erkent de regering terecht, in antwoord op vragen van de VVD-fractie, dat omstandigheden zich zodanig ingrijpend kunnen wijzigen dat de werknemer in redelijkheid niet aan die termijn kan worden gehouden. Zij verbindt daaraan echter niet de consequentie dat de werkgever dan op zo'n vroegtijdig nieuw verzoek moet beslissen op voet van lid 5 en het dus in beginsel, behoudens zwaarwegende bedrijfsredenen, moet inwilligen. Van de staatssecretaris wil ik graag de bevestiging dat de werkgever onder zulke omstandigheden toch op het verzoek, hoewel het gemeten naar de laatste zin van lid 3 te vroeg is gedaan, moet beslissen op voet van lid 5.

In verband met het vorige punt merk ik op dat de regering slechts over ingrijpende verandering van de omstandigheden aan de zijde van de werknemer spreekt. Diezelfde redenering moet naar mijn mening worden gevolgd wanneer de omstandigheden aan de zijde van de werkgever zodanig gewijzigd zijn, dat de zwaarwegende bedrijfsbelangen die eerder hebben geleid tot afwijzing van een verzoek, niet meer actueel zijn. Ook dan brengt de redelijkheid en de billijkheid met zich mee, dat de werknemer al eerder weer een nieuw verzoek kan doen en dat de werkgever dat verzoek dan op voet van lid 5 in beginsel moet inwilligen. Ook op dit punt krijg ik graag een bevestiging van de staatssecretaris.

Dan nu mijn laatste kanttekening, voorzitter. Artikel 2, lid 6, bepaalt dat de werkgever in beginsel de werktijden (in verband met de wijziging van de arbeidsduur) moet vaststellen overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij die wensen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken voor belangen van de

Stekelenburg

werkgever. Hiermee is een regel voor vaststelling van de werktijden geïntroduceerd voor het geval die vaststelling in verband met de aanpassing van de arbeidsduur opnieuw moet geschieden. Er geldt echter nog steeds geen algemene regel waarop de werknemer zich kan beroepen, indien hij alleen een aanpassing van de werktijden (niet de arbeidsduur) wenst. Hierdoor ontstaat een onevenwichtigheid. De Arbeidstijdenwet schrijft slechts in algemene termen voor, dat de werkgever bij zijn beleid op het gebied van de werktijden rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Maar dat voorschrift is niet bedoeld om aan de individuele werknemer een aanspraak op aanpassing van de werktijden toe te kennen. Een toezegging van de staatssecretaris om op dit punt een voorziening te treffen en daarmee de gesignaleerde onevenwichtigheid te verhelpen, is wenselijk en zou ons in ieder geval helpen.

Mijnheer de voorzitter! Mijn fractie heeft uiteraard gevolgd hoe de behandeling in de Tweede Kamer is verlopen. Vanochtend onderweg hier naartoe heb ik delen van het verslag er nog eens op nagelezen. Er is heel wat onderhandeld. Het was een geven en nemen. Er zijn compromissen gesloten, uiteindelijk uitmondend in deze wet. Mooi? Nee, dat niet. Het is een voorbeeld van compromissen.

Juist omdat in de Tweede Kamer die compromissen zijn gesloten, waarbij de VVD-fractie een actieve rol heeft gespeeld, om het wetsvoorstel hierheen te krijgen, hoop ik dat de gemaakte politieke deal ook hier in dit huis waarde- en welvaartsvast zal blijken te zijn. Om die reden kijk ik met meer dan bijzondere aandacht uit naar de bijdrage van de VVD-fractie. Daaruit kan een eerste beeld ontstaan van de interne discussie binnen de VVD over de rol van de Eerste-Kamerfractie in relatie tot óf een regeerakkoord óf gemaakte afspraken in de Tweede Kamer.

Concluderend, mijnheer de voorzitter. Wij willen uiteraard graag dat de staatssecretaris reageert op onze vragen en stellingnames. Daardoor krijgt het wetsvoorstel zoals het er ligt, nog een iets betere inkleuring. Daardoor ook biedt het meer rechtszekerheid en is het een belangrijke stap op weg naar een betere verhouding tussen arbeid en zorg; een verhouding die wat ons

betreft zo snel mogelijk geregeld moet worden in een nieuwe Wet arbeid en zorg.

□

De **voorzitter**: Mijnheer Stekelenburg, u hebt uw carrière grotendeels gemaakt in de vakbeweging. Dat is zeer bekend. Ik zie in uw cv dat u in de vakbeweging hebt gewerkt vanaf 1966 tot 1997. U hebt daarin eigenlijk wel het hoogst mogelijke bereikt als voorzitter van de FNV. In die periode hebt u ongetwijfeld gestreden voor forse loonsverhogingen. Ik herinner mij loonexplosies van 10 tot 15% in het begin van de jaren zeventig. Maar u hebt ook actief meegedaan aan het Akkoord van Wassenaar. Kortom, u hebt alle fases meegeemaakt.

Daarna bent u burgemeester van Tilburg geworden. Als burgemeester van Tilburg hebt u onder andere uitspraken gedaan op het gebied van het drugsbeleid dat in de gemeente Tilburg wordt gevoerd. Dat leidde tot de kop in de krant: Wij zoeken de grenzen van de wet. Het is natuurlijk interessant, dat u als burgemeester de grenzen van de wet zoekt, terwijl u hier als lid van de Staten-Generaal mag meedoen aan het verleggen en het vaststellen van diezelfde grenzen van de wet.

Het is boeiend om iemands cv te lezen, omdat het complex aan nevenfuncties iets vertelt van de persoon. Die nevenfuncties variëren bij u van lid van de raad van toezicht van SOS Kinderdorpen tot respectabele commissariaten. Een partijpolitieke functie die hier werd vermeld, vond ik zeer interessant. Hier staat namelijk dat u vice-fractievoorzitter bent van de Partij van de Arbeid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal. En dat vanaf 8 juni 1999. Misschien dat dat een wens van u is, maar ik geloof toch dat dat niet combineerbaar is met uw functie hier. Misschien wilt u dat rechtzetten.

Kijkend in de krantenknipsels, zie ik hier staan dat u hebt gesproken over tolpoorten rond Tilburg. Boven dat artikel staat, dat u spreekt op persoonlijke titel. U zult hier in dit huis meemaken dat er altijd een spanning is tussen het spreken op persoonlijke titel en het feit dat je tegelijkertijd te maken hebt met een politieke achterban, met verkiezingsprogramma's die toch zeer gerespecteerd moeten worden

en wellicht ook met regeerakkoorden.

Tot slot nog een stukje uit een krantenknipsel waar een journalist u typeert. Dat is misschien wel aardig, want dan hoef ik dat niet te doen. Hier staat: Stekelenburg is een aardige man, hij heeft een goede inborst, een sterke kop en wat bijzonder voor hem inneemt, hij gaat steevast gekleed in de verkeerde combinaties: rood jasje op spijkerbroek.

Ik zou deze journalist willen uitnodigen om hier nog eens naar u te komen luisteren en kijken.

Ik wens u geluk met uw maiden-speech.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

□

Mevrouw **Kneppers-Heynert** (VVD): Mijnheer de voorzitter! De VVD-fractie heeft bewondering voor de gedrevenheid waarmee de staatssecretaris het ideaal van een geëmancipeerde maatschappij wil bereiken, maar tegelijkertijd vragen wij ons af, of we hier niet tegen de grenzen van de maakbare samenleving aanlopen. Tussen droom en daad staan wetten in de weg en praktische bezwaren, zo is vanmorgen al gezegd. Deze (ontwerp)Wet aanpassing arbeidsduur heeft praktische en juridische bezwaren die naar onze mening de dromen en de daden van de staatssecretaris in de weg staan. Voor de VVD-fractie is de kern van het probleem met dit wetsontwerp: te veel nadruk op de maatschappelijke kant en te weinig oog voor de wetgevende.

Het voor ons liggende wetsvoorstel vormt de eerste tranche van de beoogde Kaderwet arbeid en zorg. Doel van deze wet is om de combinatie van arbeid en zorg beter mogelijk te maken. Kern van het wetsontwerp is dat de werknemer zonder dat daarvoor een motivering nodig is, zijn werkgever kan verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur, zowel naar boven als naar beneden. De werkgever moet dit verzoek honoreren, tenzij er zwaarwichtige bedrijfsbelangen zijn die dit verhinderen.

Aan het wetsontwerp ligt een emancipatorisch doel ten grondslag. Generaliserend gesproken: vrouwen de kans geven op economische zelfstandigheid door hen in staat te

Kneppers-Heynert

stellen meer te gaan werken en mannen minder te laten werken teneinde voor hun kinderen te kunnen zorgen. Het wetsontwerp sluit het omgekeerde (vrouwen gaan minder en mannen meer werken) niet uit. Laat ik voorop stellen, dat de VVD het emancipatorische doel van harte ondersteunt. Een van de pijlers van het liberalisme is het scheppen van mogelijkheden voor het individu om zijn eigen leven in te richten. So far, so good. Maar deze wet maakt in de praktijk ook andere toepassingen mogelijk dan waarvoor zij is bedoeld. Immers, de werknemer hoeft zijn verzoek niet te motiveren. Maar waarom eigenlijk niet? Om zwangerschaps- of ouderschapsverlof te krijgen, moet je toch ook zwanger respectievelijk moeder of vader zijn? In deze wet doet het er niet toe of de werknemer kinderen heeft en, zo ja, of hij of zij (maar ik zal dat niet steeds herhalen) daadwerkelijk voor ze gaat zorgen, dan wel zijn huis gaat verbouwen, gaat voetballen of golfen of een eigen bedrijf of adviesbureau gaat beginnen. Het kan allemaal. De vraag is dan ook in hoeverre de doelstellingen van deze wet gerealiseerd zullen worden. Oneigenlijk gebruik wordt in de hand gewerkt als wetsbepalingen inadequaat zijn om te bereiken wat de wetgever wil bereiken, en dat is hier ons inziens het geval.

Diverse malen is bij de parlementaire behandeling de vraag aan de orde geweest, of een wettelijke regeling wel het juiste instrument is om het hier beoogde doel te bereiken. De staatssecretaris heeft steeds aangegeven, dat zij redenen ziet voor een wettelijke regeling in plaats van al dan niet collectieve contractuele regelingen. Als voor het wettelijk instrument wordt gekozen, moet het wel beter worden vormgegeven dan thans het geval is, namelijk door de uitvoering en de handhaving te regelen. De uitvoeringsbepalingen zijn in deze ontwerpwet gebrekkig en de handhaving ontbreekt geheel. Mevrouw De Wolff wees daar al op ten aanzien van artikel 2, lid 12, maar het is ook op andere plaatsen het geval. De VVD zou hierop graag een reactie van de regering zien en vraagt zich af hoe de regering denkt de doelstelling van deze wet te realiseren. De VVD-fractie wil meteen daaraan nog een andere vraag koppelen met betrekking tot artikel 4, de evaluatiebepaling. Is het bekend

of is te onderzoeken hoeveel mensen thans arbeid en zorgtaken combineren? Om welk percentage van de arbeidsmarkt gaat het? Als dat niet bekend is of op korte termijn kan zijn, hoe kunnen dan over enkele jaren de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk gemeten worden? Hooguit kan dan gemeten worden hoeveel mensen er meer of minder zijn gaan werken. Maar meer of minder gaan werken, was op zich toch niet het doel van deze wet?

Ook een ander belangrijk uitgangspunt van de wet, namelijk dat er een evenwicht moet zijn tussen de belangen van de werknemers en de belangen van de werkgevers, ziet de VVD in dit wetsvoorstel niet gerealiseerd. Voor de werknemer neemt de flexibiliteit toe als hij daartoe het initiatief neemt. Dit geldt niet voor de werkgever. Hij kan alleen reageren op verzoeken van werknemers en hij kan alleen maar hopen dat de door hen gewenste flexibiliteit enigszins spoort met de voor de organisatie gewenste of noodzakelijke flexibiliteit. De werknemer wil aanpassing van zijn arbeidsduur, maar hoeft zijn verzoek niet te motiveren. De werkgever heeft een zware plicht om schriftelijk te motiveren dat het door de werknemer voorgestelde wel of niet kan. Of de werkgever het ook wil, is kennelijk niet aan de orde, terwijl de basis van de overeenkomst, ook de arbeidsovereenkomst, toch nog steeds wilsovereenstemming is. De regering rechtvaardigt deze inbreuk door te verwijzen naar andere arbeidsrechtelijke wetten, onder andere de Wet flexibiliteit en zekerheid waarin ook de contractvrijheid wordt ingeperkt. De VVD-fractie vindt dit een andere situatie. In de Wet flexibiliteit en zekerheid vindt inbreuk op de contractvrijheid haar rechtvaardiging in het feit, dat het gebeurt omwille van bescherming van de werknemer, bijvoorbeeld tegen al te zeer repeterend gebruik van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In dit wetsontwerp gaat het niet om bescherming van de werknemer, maar om emancipatie. De VVD-fractie wil graag weten of dit voor de regering geen verschil maakt. Zoals het kabinet weet, hecht de VVD erg aan de vrijheid van partijen om zelf hun afspraken te regelen, en die vrijheid wordt hier doorkruist. Bovendien verliest de werkgever,

zoals ik al zei, flexibiliteit bij de bedrijfsvoering, terwijl de Flexwet juist tot doel had de flexibiliteit bij de bedrijfsvoering te vergroten.

Het wetsvoorstel is ook onevenwichtig in die zin, dat de werknemer kan volstaan met een simpel briefje, terwijl de werkgever een hele procedure moet volgen. Is de regering niet van mening, dat dit een nogal bureaucratische gang van zaken is? En wat zal het effect zijn als bijvoorbeeld bij inwerkingtreding van de wet, werknemers "en masse" van de regeling gebruik willen maken? Op eerdere soortgelijke vragen van de RPF/GPV- en SGP-fracties heeft de staatssecretaris geantwoord, dat onderscheid gemaakt moet worden tussen de situatie waarin meerdere werknemers tegelijkertijd een verzoek doen en de situatie waarin werknemers dat op verschillende tijdstippen doen. In het laatste geval geldt, zo stelde zij "wie het eerst komt, wie het eerst maalt". Ziet de staatssecretaris niet het risico, dat werknemers in een bedrijf er geen begrip voor zullen hebben dat sommige collega's hun verzoek wél gehonoreerd zien en andere niet? Zal dit niet een hoop onrust geven?

In het geval dat meerdere werknemers tegelijkertijd een verzoek indienen en één verzoek niet tot zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen leidt, maar meerdere verzoeken wel, zal de werkgever in overleg met de betrokkenen tot een oplossing moeten komen, aldus de staatssecretaris. Maar waarover moet dat overleg gaan en waarop grondt de werkgever zijn beslissing waar hij geen individuele belangenafweging kan en mag maken?

De regering rechtvaardigt een wettelijke regeling met een beroep op een gebrek aan zelfregulering in de marktsector en met de constatering dat de toename van deeltijdarbeid zich vooral voordoet in sectoren en functies waarin deeltijd al vanzelfsprekend was. In hogere specialistische functies en in bepaalde sectoren komt deeltijdarbeid maar moeilijk van de grond. Er moet een cultuuromslag komen en met wetgeving wil de regering deze cultuuromslag een steuntje in de rug geven, aldus de staatssecretaris. De VVD maakt zich zorgen of dat wel zal lukken. In organisaties waar het "not done" is om te vragen om vermindering van arbeidsduur, zullen werknemers dat niet ineens gaan doen omdat er een wet is die dit

Kneppers-Heynert

mogelijk maakt. Bedrijfsculturen veranderen niet alleen onder invloed van wetgeving. Daar is meer voor nodig. Is de regering het hiermee eens?

Kortom, juist in de sectoren waarin nog weinig op dit gebied gebeurt, zullen werknemers hun carrière niet in de waagschaal durven stellen en niet verzoeken om aanpassing. Ziet de staatssecretaris niet veel meer in het ondersteunen van initiatieven vanuit het bedrijfsleven zelf, zoals het initiatief van Randstad en ING om te komen tot een keten van kinderdagverblijven, zoals te lezen is in Forum, het opinieblad van VNO-NCW, van 27 januari jongstleden? Voor verandering van bedrijfsculturen zijn naast veel tijd, dergelijke kwartiermakers nodig.

Werknemers mogen van hun werkgever verwachten dat hij begrip heeft voor hun privé-situatie en daarmee voorzover mogelijk rekening houdt. Als de werknemer daarvan gemotiveerder voor zijn werk wordt, heeft de werkgever daar ook nog profijt van. Maar er kan van werkgevers niet verwacht worden, dat zij begrip hebben voor oneigenlijk gebruik. De krapte op de arbeidsmarkt helpt momenteel wellicht de werknemers hun wensen te realiseren, maar het kan verkeren. Over enkele jaren kan de arbeidsmarktsituatie weer volstrekt anders zijn. Wat is dan het effect van deze wet?

De Raad van State heeft geadviseerd het wetsvoorstel in het BW op te nemen. In de Tweede Kamer is uitvoerig over deze vraag gediscussieerd, maar uiteindelijk is een daartoe strekkend amendement verworpen. Ik wil deze kwestie niet opnieuw aan de orde stellen – het CDA heeft er vanmorgen ook al vragen over gesteld – maar ik vind wel dat plaatsing in het BW vanuit systematisch oogpunt de voorkeur verdient. Ik heb een andere vraag die betrekking heeft op de verhouding tussen deze wet en het gemene arbeidsrecht in het BW. Is de Wet aanpassing arbeidsduur een lex specialis die derogeeft aan de algemene wet, of is het een wet die aanvullend is op de algemene arbeidsrechtelijke regels? In het laatste geval geldt zowel het gemene recht als de speciale regeling. Meer sprekers hebben vanmorgen vragen gesteld die in deze richting gaan.

Mijnheer de voorzitter! Ik stel deze vraag aan de staatssecretaris naar aanleiding van haar antwoord op een eerder door mij bij de schriftelijke behandeling gestelde vraag, en wel de vraag, of het mogelijk is dat in bijzondere situaties aan de kant van de werknemer (bijvoorbeeld overlijden van de partner) de werkgever op grond van goed werkgeverschap juridisch gedwongen kan worden een verzoek om aanpassing te honoreren, ook al wordt dit binnen twee jaar na een vorig (al dan niet ingewilligd) verzoek gedaan. In haar antwoord bevestigt de staatssecretaris, dat de subjectieve elementen aan de kant van de werknemer geen enkele rol spelen bij de afwikkeling van een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, maar betoogt zij toch dat het beginsel van goed werkgeverschap in deze bijzondere gevallen de werking beperkt van de bepaling dat hoogstens eenmaal per twee jaar een verzoek om aanpassing kan worden gedaan. In dit antwoord lopen naar mijn mening de twee systemen (de wet derogeeft, dan wel de wet vult aan) door elkaar. Ik interpreteer het antwoord van de staatssecretaris als volgt en ik zou graag van haar horen of zij het met mij eens is.

Als de Wet aanpassing arbeidsduur aanvullende werking heeft, betekent dit dat de werknemer a) eenmaal per twee jaar een mogelijkheid heeft om b) ongemotiveerd een verzoek tot aanpassing te doen. De werkgever heeft een zware motiveringsplicht bij weigering. Daarnaast mag de werknemer op grond van het gemene arbeidsrecht a) te allen tijde een verzoek indienen, maar dat moet hij dan b) gemotiveerd doen (bijvoorbeeld: er zijn onvoorziene omstandigheden). De werkgever heeft in dit geval een minder zware motiveringsplicht om te weigeren (goed werkgeverschap in plaats van zwaarwichtige bedrijfsbelangen).

Als de Wet aanpassing arbeidsduur geen aanvullende werking heeft, maar een derogerende, dan stelt de Wet aanpassing arbeidsduur het gemene arbeidsrecht opzij en maakt de Wet aanpassing arbeidsduur elk ander verzoek onmogelijk. In dit geval mag alleen eenmaal per twee jaar een ongemotiveerd verzoek worden ingediend.

In het antwoord van de staatssecretaris (de Wet aanpassing

arbeidsduur is in die situatie van toepassing, maar het beginsel van goed werkgeverschap beperkt de werking) lopen, zoals ik al zei, beide systemen door elkaar. Het antwoord had naar mijn mening moeten luiden, dat het wetsontwerp eenmaal wet zijnde, niet van toepassing is, omdat in zo'n situatie het algemene arbeidsrecht toepasselijk is. Dit betekent dat de Wet aanpassing arbeidsduur aanvullende werking heeft. Is de staatssecretaris het met mijn conclusie eens?

Mijn volgende vraag gaat over artikel 2, lid 12, dat in de wet is opgenomen na aanneming van een amendement nr. 29 van mevrouw Bijleveld-Schouten, en dat inhoudt dat artikel 2 niet van toepassing is op werkgevers met minder dan 10 werknemers. Er wordt gesproken over werknemers en niet over fte's. Iedere werknemer telt dus mee, hoe klein zijn aanstelling ook is. Er is niet geregeld, dat de werkgever, wil de wet van toepassing zijn, gedurende een bepaalde periode 10 werknemers in dienst moet hebben. Dit kan nogal fluctueren. Ook een peildatum is niet geregeld. In een wet die uit haar aard fluctuatief is in de hand werkt, wekt dit bevreemding. Gaarne een reactie van de staatssecretaris.

Mijn volgende vraag is hoe de werkgever een aanvraag bij fluctuatief behandelt. Laat ik een voorbeeld geven. Op 1 november heeft een werkgever 9 werknemers in dienst. Op 1 januari treedt een nieuwe werknemer in dienst. Vanaf dat moment is de wet van toepassing: er zijn 10 werknemers. Op 1 februari dient een werknemer een verzoek in tot aanpassing van zijn arbeidsduur, maar per 1 april vertrekt er weer iemand. Wat is nu rechtens de situatie? Ik ga ervan uit dat er geen algemeen verbindend verklaarde CAO van toepassing is.

Meneer de voorzitter! Ik ben bij ervan bewust dat ik de staatssecretaris nog een aantal moeilijke vragen heb gesteld. Mijn fractie ondersteunt haar ideaal van een samenleving waarin ieder zijn eigen keuzes kan maken, maar wel rekeninghoudend met de belangen van anderen. Dit evenwicht is zoek en dat verklaart onze bezorgdheid dat met deze wet niet zal worden bereikt wat zij beoogt.

□

De **voorzitter**: Mevrouw Kneppers-Heynert, wat zal ik tegen u zeggen. Om te beginnen viel het mij op, dat u afkomstig bent van een christelijk lyceum, net als de vorige spreker en de zittende voorzitter. Het is opvallend dat in dit land mensen van eenzelfde type school, een christelijk lyceum, kunnen komen om vervolgens te kiezen voor de zeer verschillende spectra van de politiek. De continuïteit van het spectrum zie ik ook in uw levensloop.

U bent na een juridische opleiding begonnen als medewerkster bij een verzekeringsbedrijf. Daarna bent u de wetenschap ingegaan, waarin u carrière hebt gemaakt. U bent al sinds een jaar of tien hoogleraar in de bedrijfskunde in Groningen, waar het dan vooral gaat om de juridische aspecten. Maar naast de juridische aspecten hebt u ook altijd de economische aspecten verkend, zoals ook uit uw proefschrift blijkt.

Dat zwalken tussen recht en economie zie ik ook enigszins in uw nevenfuncties terug. Ik constateer dat u aan de ene kant de wetenschap dient als hoogleraar, maar aan de andere kant nevenfuncties hebt in bijvoorbeeld het verzekeringsbedrijf, maar ook betrokken bent bij een sociaal plan van een ziekenhuis. U bent ook lid van een commissie tegen ongewenste intimiteiten op de universiteit. Ik denk dat de VVD-fractie met u een specialist in huis heeft gehaald die, om het in machotermen te zeggen, haar mannetje staat, excuus voor dat woordgebruik. Immers, u kunt niet alleen meepraten over verzekeringen, wat natuurlijk heel wat is in dit huis, maar u bent ook juridisch specialist en kunt, blijkens uw publicaties, ook economische aspecten van beleid doorgronden.

Ik wens u geluk met uw maiden-speech. Het lijkt mij dat dit onderwerp zeer geschikt was om uiting te geven aan de combinatie van uw kennis en talenten.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**: Ik wijs de leden erop, dat wij de behandeling van de ontwerp-Wet aanpassing arbeidsduur zullen voortzetten na de gecombi-

neerde behandeling van beide volgende wetsvoorstellen.

De vergadering wordt een ogenblik geschorst.

Aan de orde is de behandeling van de wetsvoorstellen:

- **Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (XIV) voor het jaar 2000 (26800-XIV);**

- **Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Diergezondheidsfonds voor het jaar 2000 (26800-F).**

De beraadslaging wordt geopend.

□

De heer **Van der Linden** (CDA): Mijnheer de voorzitter! Wij spreken vandaag over de begroting van Landbouw met een nieuwe minister. De staatssecretaris is vanaf het begin van dit kabinet verantwoordelijk voor haar portefeuille. Deze nieuwe minister heeft een vliegende start gemaakt en heeft de afgelopen maanden zeer van zich doen spreken. Over publiciteit heeft hij bepaald niet te klagen gehad. Ik wijs op een van zijn uit mijn oogpunt belangrijkste interviews, namelijk het interview waarin hij een frontale aanval deed op de gedoogcultuur. Dat heeft mij als CDA-lid natuurlijk zeer aangesproken. Daarnaast zijn er wat interviews geweest, waarmee het ministerie nadrukkelijk in the picture is gebracht.

Ik wil vanaf deze plaats mijn waardering uitspreken voor zijn snelheid van inwerken, voor zijn bereidheid om zich op "locatie" op de hoogte te stellen en voor zijn aanpak van een aantal problemen, waaronder de tuinbouw. Een groot voordeel is zeker, dat hij een zeer langdurige en grote staat van dienst heeft op het Europese vlak. Maar, wij moeten ervoor oppassen dat de minister niet te snel gaat en te veel in één keer wil. Zeker zijn uitspraak in Elseviers Weekblad heeft nogal wat sporen achtergelaten. De minister heeft gezegd: ik moet dat doen, omdat we de afgelopen 15 jaar om de hete brei heen gedraaid hebben. Deels is dat zo, maar je kunt niet alles op het bord van de sector

neerleggen, deels moet ook de rol van de overheid erbij worden betrokken. Ik kom daar nog op terug. De minister trof zeker een dossier "Achterstallig onderhoud" aan en een mestdossier op een doodlopend spoor.

Mijnheer de voorzitter! Binnenkort vertrekt Evert van Benthem definitief naar het buitenland. Hij ziet het niet meer zitten, en met hem zeer velen in agrarisch Nederland. Zij, die hun heil elders zoeken, behoren meestal tot de categorie beste ondernemers. De toekomst voor agrariërs in Nederland is niet goed. Dat is een algemeen gevoelen en moet een "major concern" van de overheid zijn.

De reactie van de minister na een bezoek aan een aantal veehouders in Twente sprak in meerdere opzichten boekdelen. Hij zei: "Ik ben werkelijk geschrokken van het isolement waarin boeren leven. Dat is veel groter dan ik me heb gerealiseerd." Maar wat doet de regering eraan om die kloof weg te werken? Consistentie, voorspelbaarheid en betrouwbaarheid zijn de basisuitgangspunten voor een goede relatie tussen overheid en sector. En daar heeft het de laatste jaren op belangrijke onderdelen van het beleid aan ontbroken. Mijn fractievoorzitter Braks heeft hiervoor tijdens de algemene politieke beschouwingen nog eens uitdrukkelijk de aandacht gevraagd. De overheid wordt niet meer als partner, als stimulator maar als bedreiging ervaren. Daaraan is zeker de overvloed aan regelgeving mede debet.

Mijnheer de voorzitter! De memorie van toelichting benadrukt nog eens dat de Nederlandse land- en tuinbouw in de afgelopen decennia toonaangevend is geweest in de technologische ontwikkelingen (veredeling, mechanisering) die de Westerse landbouw heeft doorgevoerd. Dit staat haaks op de financieel-maatschappelijke positie waarin boeren en tuinders zich bevinden. De centrale vraag is nu: willen wij dat Nederland deze positie ook in de komende decennia behoudt en zijn daarvoor wel de omstandigheden en voorwaarden aanwezig, of moet de nota Landbouw 2010 daarop antwoord geven? Voorwaarde is in ieder geval dat er een sterke primaire sector behouden blijft. Er tekenen zich echter scheuren af die wijzen op een wijziging in