

## Vliegenthart

onrechtmatigheden worden vastgesteld. Op het moment dat het een bijzondere omvang of een meer dan incidenteel karakter blijkt te hebben, kunnen wij de provincie, wanneer die er niets mee doet, daarop aanspreken in het kader van de besteding van de doeluitkering die voor jeugdhulpverlening is bestemd. In die zin is er sprake van een aanscherping van het toezicht op het terechtkomen van de gelden daar waar ze nodig zijn.

Het kan natuurlijk zijn dat ik mevrouw Arib verkeerd begrijp en dan moet zij mij maar uitleggen wat zij precies beoogt met haar opmerking over de accountants-verklaring. Ik neem aan dat zij doelt op een verklaring over de besteding van de middelen op provinciaal niveau. Dat inzicht is er al. Die verklaring moet men al overleggen op basis van de organieke wetgeving.

Mevrouw **Arib** (PvdA): Ik stelde mijn vraag in verband met de opmerking van de Algemene Rekenkamer over de 10% waaromtrent niet uit de stukken bleek dat ze voor jeugdhulpverlening zijn gebruikt. Ik geloof best dat die uitgaven wel voor dit doel bestemd zijn geweest, al was dat op papier niet het geval. Ik begrijp dat u op basis van wat er nu ligt, kunt zeggen, dat dit soort dingen in de toekomst niet meer zal voor komen.

Staatssecretaris **Vliegenthart**: Nee. U moet twee dingen uit elkaar houden. Wij hebben een sluitend systeem van rechtmatigheidstoezicht en dat bouwen we getrappt op. Wij sluiten daarbij aan op de provinciale verklaringen en doen het dus niet allemaal zelf, mede in het kader van de beperking van administratieve lasten etc. Het is dus een getrappt sluitend systeem, maar dat zegt op zichzelf nog niet of alle uitgaven die worden gedaan daadwerkelijk rechtmatig zijn. Wij kunnen wel vaststellen of dat al dan niet het geval is.

Als in een bepaalde provincie een deel van de uitgaven onrechtmatig blijkt te zijn, zal het provinciaal bestuur als de subsidiërende overheid en degene die een relatie heeft met de instellingen, daar orde op zaken moeten stellen. Wij krijgen wel het signaal dat er een probleem is. Dat moet men ons op grond van het voorgestelde lid 3 schriftelijk

melden. Waar wij die informatie krijgen, kunnen wij ook zien of de provincie er iets mee doet. Naar mijn heilige overtuiging hebben wij daarmee het systeem sluitend gekregen zonder dat wij ons moeten gaan bemoeien met de individuele instellingen. Als wij dat wel moesten doen, zou het eind zoek zijn en zou afbreuk worden gedaan aan de verantwoordelijkheidsverdeling, zoals vastgelegd in de Wet op de jeugdhulpverlening.

Mevrouw **Van Vliet** (D66): Ik heb het idee dat wat de staatssecretaris zei, hier misschien cruciaal is, namelijk dat het rijk wel kan zien of een provincie er wat mee doet. Het is dus in principe sluitend, doordat wij een soort eindverantwoordelijkheid dragen. Dit zit toch gewoon in het voorstel? Ik had de indruk dat het amendement daarover gaat.

Staatssecretaris **Vliegenthart**: Volgens mij staat er in het voorgestelde lid 3 dat men onze minister moet informeren indien het accountantsverslag blijkt geeft van onzekerheden of onrechtmatigheden. Dit betekent dat wij die informatie hebben. In het voorgestelde vierde lid staat dat men moet aangeven op welke wijze men voornemens is die onzekerheden op te heffen dan wel in de rechtmatige besteding van die uitkering te voorzien. Wij zijn dan dus ook geïnformeerd of men er iets mee doet. In theorie kan zich dan nog de situatie voordoen dat men zegt: laat maar waaien. Ik ga er niet van uit dat dit gebeurt, maar zou het gebeuren, dan zijn wij er zelf ook nog en dan kunnen wij een goed gesprek voeren met degenen die het aangaat.

Voorzitter! Dit wat betreft de hoofdmoot van het wetsvoorstel. Vervolgens zijn nog andere vragen gesteld en is opgemerkt dat het feit dat de grootstedelijke regio's niet gelijkgesteld zijn aan de provincies, een probleem oplevert bij het vaststellen van de rechtmatigheid van de uitgaven. Er ligt inmiddels een wetsvoorstel bij de Raad van State dat dit probleem moet opheffen en de huidige praktijk moet codificeren. Daardoor zal er sprake zijn van een rechtmatige situatie. Dit neemt natuurlijk niet weg dat in het kader van de nieuwe Wet op de jeugdzorg en de evaluatie van de Kaderwet bestuur in verandering, waar dit allemaal mee te maken

heeft, discussie kan ontstaan over de vraag of moet worden uitgegaan van grootstedelijke regio's of van een grote stad. Dat is een bestuurlijke discussie die het vraagstuk van de rechtmatigheid te boven gaat. Om die onzekerheden op te heffen, wordt – ook op verzoek van de Algemene Rekenkamer – op dit moment een wetsvoorstel voorbereid.

De heer Eurlings heeft opgemerkt dat er wellicht een soort doelmatigheidstoets moet worden ingevoerd bij de provinciale verslagen. Ik denk dat het beleidsinformatiesysteem zoals dit nu wordt ontwikkeld, geleidelijk aan een vergelijkbaar inzicht geeft in wat de verschillende provincies doen met hun doeluitering, welke hoeveelheid jeugdzorg zij daarmee kunnen realiseren en of de ene provincie het bijvoorbeeld beter doet dan de andere als het gaat om de doelmatigheid van de uitgaven. Ik ben niet voor een aparte toets, maar ik vind het wel interessant om te bezien of de ene regio misschien iets kan leren van de andere als het gaat om het organiseren van een doelmatig functionerend systeem van jeugdzorg. In dit kader worden natuurlijk ook in andere sectoren instrumenten als benchmark ontwikkeld en ik sluit niet uit dat zoiets op termijn ook een bijdrage kan leveren aan het verder vergroten van de doelmatigheid, maar ook dit gaat de reikwijdte van dit wetsvoorstel te boven.

Voorzitter! Ik meen dat ik hiermee alle vragen heb beantwoord.

Mevrouw **Arib** (PvdA): Voorzitter! Ik wil mij op mijn amendement beraden.

De **voorzitter**: Dat is uiteraard mogelijk.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: Ik stel voor, aanstaande dinsdag te stemmen.

Daartoe wordt besloten.

De vergadering wordt van 16.25 uur tot 19.00 uur geschorst.

---

Aan de orde is de behandeling van :  
- **het wetsvoorstel Regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur (Wet aanpassing arbeidsduur) (26358).**

## Örgü

De algemene beraadslaging wordt geopend.



Mevrouw **Örgü** (VVD): Mijnheer de voorzitter! Zoals decennia geleden voor het overgrote deel van de met name mannelijke bevolking nog een zesdaagse werkweek gold, hebben we tegenwoordig een situatie waarin zowel mannen als vrouwen werken en er veel variatie bestaat in het aantal uren dat men werkt. Zo werkt een groot deel van de bevolking vijf dagen. Steeds meer mensen werken parttime, variërend van twee tot vier dagen, maar er zijn ook mensen die uit eigen beweging 60 tot 70 uur per week werken. Kortom, we bevinden ons in een tijd waarin mensen werk en privé-leven bewust op elkaar willen afstemmen en daarbij horen goede regelingen voor de arbeidstijd. Terugkomend op mijn begin, waarin ik schetste dat het overgrote deel van de mensen nog niet zo lang geleden zes dagen werkte, kan ik zeggen dat de VVD van mening is dat we goed op weg zijn. Wat voor mijn fractie bij dit wetsvoorstel van belang is, is dat zowel werknemers als werkgevers er baat bij hebben.

Het wetsvoorstel dat voor ons ligt, maakt het mogelijk voor werknemers in de markt- en overheidssector, wettelijk aanspraak te maken op aanpassing van de arbeidsduur. Kern van het wetsvoorstel is dat de werkgever een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur honoreert, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet van hem verwacht kan worden. Het wetsvoorstel geeft aan dat aanpassing van de arbeidsduur zowel vermindering als vermeerdering van de arbeidsduur kan betekenen. In het regeerakkoord heeft het kabinet afgesproken te komen tot een geclausuleerd recht op deeltijd.

Deeltijdwerk is naar het oordeel van de VVD een belangrijk instrument om te komen tot een goede combinatie van arbeid en zorg, waarbij zowel mannen als vrouwen arbeids- en zorgtaken op zich nemen. De VVD vindt dat er zeker reden is om te streven naar een verbetering van de huidige verdeling van die taken over mannen en vrouwen. Nederland is niet voor niets koploper in Europa op het terrein van deeltijdwerk; 38% van de werkende Nederlanders werkt in deeltijd. Uit

onderzoek van de arbeidsinspectie is gebleken dat deeltijdarbeid voorkomt in ruim 70% van de bedrijven. In een eerder stadium heeft de VVD-fractie aangegeven dat zij in principe het wettelijk recht op deeltijd daarom overbodig vindt. Het is een zaak voor de sociale partners om dit te regelen. Het wetsvoorstel doet inbreuk op de contracteervrijheid van de sociale partners. Wij vinden dan ook dat een verdere ontwikkeling het best kan gebeuren door middel van het vergroten van het draagvlak in de bedrijven zelf. Op zich gebeurt er al veel op dit vlak.

Voorzitter! Eerder heb ik al gezegd dat de VVD in principe geen groot voorstander is van het wettelijk regelen van de aanpassing van de arbeidsduur. Dit is in onze ogen immers de taak van de sociale partners. Wetgeving doet geen recht aan de sectoren die al een regeling hebben getroffen. In ruim 70% van de bedrijven komt deeltijd voor. Bovendien denken wij dat er betere vormen te bedenken zijn om draagvlak te creëren. Wanneer de werkgever met de vakbonden, de OR of de personeelsvertegenwoordiging afspraken maakt over het beleid inzake de aanpassing van de arbeidsduur van werknemers in de onderneming, moeten deze voorrang hebben op de wettelijke regeling. Het bevorderen van afspraken op ondernemingsniveau heeft het voordeel dat met specifieke bedrijfsomstandigheden rekening kan worden gehouden, hetgeen ook het draagvlak voor vermindering van de arbeidsduur zal vergroten. Voordeel is dat het voor de werknemer op voorhand meer duidelijkheid verschaft over de mogelijkheden en grenzen van eventuele aanpassingen. Onze inschatting is dat daarmee arbeidsconflicten kunnen worden vermeden en dat een beroep op de rechter slechts bij uitzondering nodig zal zijn.

Deeltijdwerk is niet altijd in iedere vorm mogelijk. Wat te denken van de vrachtwagen of buschauffeur op internationale trajecten? Daarvoor kan wel een kortere arbeidsduur overeengekomen worden, maar veelal niet op weekbasis. En wat te denken van een wetenschapper in een researchafdeling van een bedrijf? Die heeft soms veel tijd nodig om bij te blijven in zijn vakgebied, waardoor deeltijdarbeid tot een onaantvaardbaar groot productieverlies kan leiden. In een dergelijke situatie

kunnen zowel werkgevers als werknemers meer baat hebben bij mogelijkheden tot kinderopvang, thuiswerk of verlof op langere termijn. Het stimuleren van afspraken over deeltijd in het bedrijf kan dan ook zijn uitstraling hebben naar andere afspraken die van belang zijn voor het combineren van arbeid- en zorgverplichtingen. De mogelijkheid om via afspraken met vakorganisaties, de OR of de personeelsvertegenwoordiging het beleid ten aanzien van wijziging van de arbeidsduur te reguleren, kan dit voorkomen. Bovendien biedt dat aan alle betrokkenen op voorhand meer duidelijkheid over de mogelijkheid dat een verzoek wordt ingewilligd. De VVD-fractie is daarom voorstander van het opnemen van een bepaling in het wetsvoorstel waarin afwijking bij bedrijfs- of ondernemings-CAO of via overeenstemming met de OR of personeelsvertegenwoordiging is toegestaan.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Uit eerdere gedachtewisselingen met de fractie van de VVD is mij duidelijk geworden, dat daar principiële bezwaren zijn als de contractsvrijheid wordt aangetast. Mevrouw Örgü houdt een pleidooi om werkgevers en werknemers afspraken te laten maken los van de directe werking van de wet. Is zo'n wijziging van de wet voor haar zo belangrijk, dat zij indien er geen meerderheid voor is in de Kamer buitengewoon kritisch tegenover het wetsvoorstel komt te staan? Ligt het principiële bezwaar ten aanzien van de contractvrijheid dan ineens levensgroot op tafel?

Mevrouw **Örgü** (VVD): Ik heb in eerste instantie niet gezegd, dat wij alles aan de afspraken over de CAO's willen overlaten. Ik heb alleen gezegd, dat bij hetgeen tot heden hierover is afgesproken een afwijking daarvan alleen aan werkgevers en werknemers zelf is.

De volgende vraag van de heer Rosenmöller is van een latere orde. Wij zijn net begonnen en de staatssecretaris moet nog antwoord geven. Wij nemen alles mee. Wij wachten eerst het antwoord af.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Uw inleiding was vrij stevig, maar als wij het allemaal gaan meenemen, zal het bezwaar tegen het doorbreken van de contractsvrijheid niet zodanig principieel zijn, dat het

## Örgü

verregaande consequenties voor de steun van uw fractie voor het wetsvoorstel zou kunnen hebben. Dat is wel relevant.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Dadelijk kom ik nog op andere punten.

Zowel de werkgevers als de Raad van State twijfelen aan het nut van de inbreuk op de contracteervrijheid van de sociale partners, mede gezien de gunstige ontwikkelingen ten aanzien van deeltijdarbeid. Ik zou de staatssecretaris willen vragen waarom zij de kritiek van de Raad van State op dit punt terzijde heeft geschoven.

Zoals men zich wellicht herinnert, is er door de Kamer bij het debat over de nota Arbeid en zorg een motie aangenomen, waarin de regering werd verzocht de bestaande en nieuwe verlofregelingen waar mogelijk op te nemen in het Burgerlijk Wetboek. Wat gebeurt er met de aanpassing arbeidsduur hieromtrent? Ik zou graag van de staatssecretaris vernemen wat zij doet met deze motie.

Om rechtssystematische redenen is het zinvol om bepalingen aangaande de individuele arbeidsovereenkomst te concentreren op één toegankelijke plaats en plaatsing in het BW ligt dan ook voor de hand. Het is voor een persoon prettiger, toegankelijker en praktischer als zij of hij op één plaats terecht kan voor de arbeidsovereenkomst. Alleen als er een dwingende reden is, zou je hiervan kunnen afwijken. De samenleving en degenen die er direct bij betrokken zijn, zijn hier niet bij gebaat.

In het regeerakkoord is afgesproken dat het kabinet wetgeving zal voorstellen waardoor de werknemer aanspraak kan maken op een recht op deeltijdwerk. De gedachte hierbij is om arbeid en zorgtaken beter op elkaar af te stemmen. Door middel van dit wetsvoorstel lost het kabinet deze belofte in. In principe zal de VVD-fractie het wetsvoorstel op dit punt daarom ook steunen.

In het regeerakkoord staat echter nergens dat er recht op vermeerdering van arbeidsduur moet komen. In de nota naar aanleiding van het verslag geeft het kabinet aan dat het regeerakkoord wel zo opgevat moet worden en dat er zowel recht op vermindering, als recht op vermeerdering van arbeidsduur moet komen. De VVD-fractie is tegen een recht op

vermeerdering van arbeidsduur om de volgende redenen.

In een aantal sectoren wordt veel met deeltijdwerknemers gewerkt. Ik noem de zorgsector, de detailhandel, de horeca en het onderwijs. Er kunnen grote gevolgen voor bedrijven in deze sector ontstaan wanneer te veel mensen een beroep doen op het recht van vermeerdering van arbeidsduur.

De VVD is ook tegen vermeerdering omdat dit bij kleine bedrijven onherroepelijk tot organisatorische problemen zal leiden. Ik spreek dan nog niet eens over de vele extra procedures die hiervoor nodig zijn.

De werkgever heeft geen keuzevrijheid, zeker niet als een bedrijf aan het uitbreiden is en extra personeel wil aannemen. Het wordt dan namelijk verplicht, bestaand personeel in dienst te nemen. Als het goed gaat, is er immers niet zo snel een "zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang" om het verzoek tot vermeerdering van arbeidsduur af te wijzen. Toch kan de werkgever er de voorkeur aan geven om van buitenaf iemand aan te trekken omdat hij meent dat dit zijn team versterkt.

Als een werkgever maatschappelijke verzoeken serieus wil nemen, zoals het in dienst nemen van meer jongeren en vrouwen, dan geeft dit wetsvoorstel niet de flexibiliteit om hieraan invulling te geven. Vandaag hoorde ik via de radio dat de politie op zoek is naar nieuwe jonge collega's. Hoe moet men dit aanpakken? Een ander voorbeeld betreft het onderwijs. Op dit moment zijn er voldoende docenten die 12 of 16 uur werken, maar als de werkgever zijn team wil verjongen en dus mensen van buiten wil aantrekken, is dat niet mogelijk. Hoe ziet de staatssecretaris dit soort problemen bij de vermeerdering?

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik ga ervan uit dat mevrouw Örgü het blokje over de vermeerdering heeft afgerond. Zij citeert het regeerakkoord, maar daarin staat dat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur honoreert. Het gaat hierbij om aanpassing. Dit kan naar beneden, maar ook naar boven. Is zij het met mij eens dat vermeerdering niet op gespannen voet met het regeerakkoord staat en dat dit dus wel degelijk conform dat akkoord mogelijk is?

Mevrouw **Örgü** (VVD): Ik ben dat niet met u eens. Onder "aanpassing van arbeidsduur" kan veel worden verstaan. Als de tekst, voorafgaand aan de zin "de werkgever honoreert...enz." geschrapt zou worden, kon ik eventueel met uw opmerking dat het alle kanten uit kan gaan instemmen, maar er staat duidelijk dat het om deeltijd en om vermindering van werktijd gaat. Als u meent dat de aanpassing van de arbeidsduur anders gelezen moet worden, had dit er zo moeten staan.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Dat betekent nogal wat. Het betekent namelijk dat u het regeerakkoord zodanig interpreteert dat deze vorm van aanpassing\_

Mevrouw **Örgü** (VVD): Dit is niet alleen mijn interpretatie van het regeerakkoord. Iedereen die Nederlands kan lezen, begrijpt wat er staat.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Dat dacht ik ook, maar in de politiek komt het wel eens voor dat, terwijl je dit allebei denkt, het toch niet zo is. Dit is daar een voorbeeld van. Uit de schriftelijke inbreng tot nu toe blijkt dat dit voor degenen geldt die het regeerakkoord mede ondertekend hebben. Gaat dit zo ver dat u stelt dat dit uitsluitend de bedoeling van het regeerakkoord is en dat, waar in het wetsvoorstel gesproken wordt over de mogelijkheid van vermeerdering, dit alleen maar tussen drie partijen overeengekomen kan worden? U ziet dit als een wijziging van het regeerakkoord.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Ik heb ook heel duidelijk aangegeven wat in het regeerakkoord staat. U hebt het er zelf ook bijgehaald en volgens mij kunt u daar niets anders lezen dan ik. Welnu, dit is mijn invulling en interpretatie van dit punt van het regeerakkoord. Dat vindt ook de VVD-fractie.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik geef een voorbeeld van iemand met een kleine deeltijdbaan. Ik ken die discussie ook vanwege het eigen initiatief samen met collega's van de PvdA en D66. Het zijn meestal vrouwen met een kleine deeltijdbaan en zo iemand kan een grotere deeltijdbaan wensen. Dat blijft nog steeds deeltijd en toch is die vermeerdering een aanpassing van

## Örgü

de arbeidsduur. Dat staat geenszins op gespannen voet met het regeerakkoord; maar dat punt hebben wij nu wel gehad.

Wat zou er tegen het volgende zijn? U bent directeur van een onderneming en ik heb een baan van tien uur en aangezien er wat ruimte is, wil ik graag twintig uur werken. Waarom kan dat niet gehonoreerd worden en waarom kan de werknemer geen beroep doen op die extra tien uur in de organisatie?

Mevrouw **Örgü** (VVD): U legt mij een complex aan vragen voor, maar die slaan niet op het voorstel van het kabinet en dus kan ik daar als kamerlid ook niet op reageren. Ik heb al eerder gemeld dat de VVD-fractie in principe akkoord gaat met deeltijd, onder andere omdat wij dat hebben afgesproken. Wij gaan er ook in principe van uit dat zoiets moet worden overgelaten aan de sociale partners. Nogmaals, wij zijn hiermee evenwel akkoord gegaan en dat staat ook in het regeerakkoord. Bovendien vullen wij dat aan. Wij vinden ook dat de gang van zaken rond deeltijd in de samenleving eigenlijk heel goed gaat. Daarvan is namelijk sprake in 70% van de bedrijven. Dat heb ik zojuist ook allemaal onderbouwd. Daarbij heb ik nog aangegeven wat de VVD-fractie daarvan vindt. Daaruit is wel duidelijk dat wij sowieso bezwaren hebben tegen vermeerdering. Daarom hebben wij ook alleen de deeltijd afgesproken.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Zou u uit emancipatorische overwegingen het belang van de kleine deeltijdwerker, veelal -werkster, niet willen honoreren, als die net iets meer in deeltijd kan gaan werken en daarmee economisch onafhankelijk kan worden?

Mevrouw **Örgü** (VVD): U weet toch dat bij normale verhoudingen tussen werkgevers en werknemers zoiets altijd kan? Je kunt namelijk als werknemer altijd naar de werkgever stappen en zeggen dat je van een dergelijke mogelijkheid gebruik wilt maken. Wij moeten daarvoor bij bedrijven dus veeleer een draagvlak creëren dan dit wetmatig van bovenaf opleggen. Ik hoop dat het nu wel duidelijk is hoe de VVD hierover denkt.

Voorzitter! In het wetsvoorstel wordt bepaald dat de werkgever de spreiding van de uren vaststelt

overeenkomstig het verzoek van de werknemer, tenzij hij zodanige belangen heeft dat de wensen van de werknemer daardoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken. Het kabinet wil met deze wijziging bereiken dat de werkgever zijn verantwoordelijkheid voor de efficiency en de effectiviteit voor de bedrijfsvoering kan waarmaken. Bovendien voorkomt deze wijziging dat er met betrekking tot de vaststelling van werktijden ongelijkheid ontstaat ten opzichte van andere werknemers die hun werktijden ook niet zelf kunnen vaststellen.

De VVD steunt het wijzigingsvoorstel. Daarnaast is het in dit kader belangrijk te melden dat de wettelijke regeling niet alleen een bijdrage moet leveren aan het vergroten van de flexibiliteit van de werknemers, maar ook de werkgevers in staat moet stellen om het productieproces op efficiënte wijze in te richten.

Tegen deze achtergrond wil ik de staatssecretaris de volgende situatie voorleggen en daarop gaarne haar reactie vernemen. Een werkgever krijgt het verzoek van een fulltime medewerker van de postkamer om twintig uur per week te werken, en wel gedurende de middagen. In dit bedrijf komt de post 's morgens vroeg binnen en moet zo snel mogelijk binnen het bedrijf verspreid worden. De werkdruk in deze functie en op deze afdeling is met name 's morgens het grootst. Ik denk dat dit een van de voorbeelden is waarin het verzoek van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever om mensen in te zetten op de momenten dat zij het meest nodig zijn.

Naar aanleiding van dit voorbeeld heb ik twee vragen. Gesteld dat deze werkgever en werknemer in het voorgeschreven overleg niet tot overeenstemming komen over de arbeidstijden, ontstaat daarmee dan een zwaarwegend bedrijfsbelang op grond waarvan de werkgever een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur kan weigeren?

Mijn tweede vraag is: wat voor een situatie zou er in dit voorbeeld ontstaan, als de PTT over een jaar besluit de post niet 's morgens, maar juist in de middag te gaan bezorgen? Naar mijn mening zou de werkgever het in een dergelijke situatie opnieuw moeten kunnen vaststellen, waarbij uiteraard ook redelijkheid en

billijkheid van de kant van de werkgever een rol zullen spelen. Gaarne een reactie van de staatssecretaris.

Vervolgens heb ik een vraag die betrekking heeft op het vaststellen van de arbeidstijden van met name deeltijders. In de praktijk blijkt dat deeltijders voorkeur hebben voor het werken gedurende de ochtenden en dat zij vooral graag vrij zouden zijn op woensdagmiddag en op vrijdag. Een goede bedrijfsvoering laat niet altijd toe dat aan deze wensen tegemoetgekomen wordt. Ik zou de staatssecretaris willen vragen of het ook om die reden niet voor de hand ligt om afspraken over individuele arbeidstijden voor een bepaalde periode te maken, zodat ook andere werknemers eens van een vrije woensdagmiddag of vrijdag kunnen profiteren. Je zou daarbij bijvoorbeeld in het bedrijf overeen kunnen komen dat deeltijders met kinderen op de basisschool voorrang hebben bij het toekennen van vrijaf op een woensdagmiddag.

In het verslag heeft de VVD-fractie aangegeven grote waarde te hechten aan de concretisering van het begrip zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen. De nota naar aanleiding van het verslag is daar niet voldoende concreet over. De VVD pleit – om zoveel mogelijk duidelijkheid voor werknemers en werkgevers te scheppen – voor het opnemen van een aantal gronden in het wetsvoorstel die kunnen worden aangemerkt als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, op grond waarvan de werkgever een aanpassing van de arbeidsduur kan afwijzen. Bovendien kunnen zich ook andere zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen voordoen die kunnen leiden tot het afwijzen van een verzoek van een werknemer.

Ook kan er sprake zijn van een zwaarwegend bedrijfsbelang, wanneer in redelijkheid en billijkheid niet van de werkgever gevraagd kan worden dat hij instemt met de voorgestelde werktijden en er met de werknemer geen overeenstemming over andere werktijden kan worden bereikt. Zwaarwegende bedrijfsbelangen heb je ook bijvoorbeeld, wanneer het beoogde tijdstip van ingang leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering en er geen overeenstemming kan worden bereikt over een ander tijdstip, bijvoorbeeld vlak voor sinterklaas of kerst, of tijdens een periode dat in de

## Örgü

tijd van de baas een opleiding wordt genoten of op het moment dat veel collega's verlof hebben opgenomen.

Omdat de VVD-fractie niet tevreden is met de huidige concretisering van het begrip zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen, dien ik een amendement in. Ingevolge dit amendement worden bij algemene maatregel van bestuur nadere regels gesteld over het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang. Daarbij kan gedacht worden aan zaken als continuïteit, arbeidsmarkt, personeelsbelangen en bedrijfsvoering. Aan de algemene maatregel van bestuur is een voorhangbepaling verbonden die overleg tussen Kamer en regering mogelijk maakt. Waar het de VVD-fractie bij dit amendement om draait, is dat zij een uitgebreidere toelichting op het begrip zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen wenst waarin een niet-limitatieve opsomming centraal staat.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): U pleit voor een algemene maatregel van bestuur, maar beoogt u in die algemene maatregel van bestuur de niet-limitatieve opsomming die in de wet staat, uit te breiden tot een limitatieve opsomming?

Mevrouw **Örgü** (VVD): Nee, dat niet; dat heb ik net al gezegd. We hebben echter al eerder en vaker als VVD-fractie naar concretisering gevraagd en dat is tot op heden niet gebeurd. Dit dient nu wel te gebeuren; het is een mogelijkheid om de concretisering daar te plaatsen.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Maar een algemene maatregel van bestuur is op zich en voor de Kamer een kwetsbaar instrument, zoals u weet. Zou het niet beter zijn om met elkaar, misschien zo breed mogelijk, de staatssecretaris eens nader te vragen wat zij er precies mee bedoelt, al dan niet na haar eerste termijn? Immers, zij zal ongetwijfeld ook ingaan op de vragen die u en ik en anderen daarover hebben. Is het niet erg voorbarig om dit nu te willen regelen in een AMvB en te denken dat je het kunt regelen? Volgens mij is het het zoeken naar een instrument ter oplossing van iets wat veel breder bij u leeft en wat er toch niet uitkomt bij zo'n AMvB, ook niet bij voorhang.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Voor ons is

dit op dit moment dé oplossing, omdat wij tot op heden die concretisering niet hebben kunnen krijgen. Stel dat de staatssecretaris er nu wel mee komt, dan kunnen wij altijd overwegen om een ander standpunt in te nemen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik heb een vraag over de toelichting op het amendement. Daarin staat dat vanwege bedrijfsbelangen gedacht kan worden aan zaken als continuïteit, arbeidsmarkt, personeelsbelangen en bedrijfsvoering. Ik kan mij nog voorstellen dat bedrijfsvoering een link heeft met wat in de wet staat. Maar waaraan moet ik nu denken bij "arbeidsmarkt"?

Mevrouw **Örgü** (VVD): Daar moeten wij gezamenlijk uitkomen. De VVD-fractie denkt in eerste instantie aan herbezetting, als het midden- en kleinbedrijf met deze situatie wordt geconfronteerd.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik vroeg dit, omdat het punt van de herbezetting al in de wet staat. Wat is dan het verschil tussen herbezetting en het argument van de arbeidsmarkt?

Mevrouw **Örgü** (VVD): Er worden in de wet wel wat punten genoemd als het gaat om zwaarwegende bedrijfsbelangen, maar voor de VVD-fractie is dat nog niet genoeg. Daarom hebben wij dit amendement ingediend. Als de staatssecretaris hierop wat concreter kan antwoorden, kunnen wij altijd overwegen hierover anders te denken.

Voorzitter! Ik wil graag ingaan op de bijzondere positie van de uitzendkrachten. Het kabinet gaat in artikel 2, lid 1 uit van een wachttijd van één jaar. Deze is gekoppeld aan de totale tijd dat de werknemer bij de werkgever in dienst is. Wat betreft de uitzendkracht, gaat de tijd van deze termijn in op het moment, dat de uitzendkracht bij het uitzendbureau begint te werken, omdat dit volgens het kabinet recht doet aan het eventuele arbeidsverleden van een uitzendkracht. De VVD is van mening dat de termijn van een jaar ingaat op het moment, dat de uitzendkracht begint te werken bij een nieuwe opdrachtgever. Uitzendkrachten veranderen frequenter van baan en hebben daarom de mogelijkheid om iedere keer bij het zoeken naar een nieuwe baan en bij

aanvang van de nieuwe baan aan te geven, hoe lang zij willen werken. De VVD-fractie vraagt zich nog steeds af, wat de zin is van toepassing van de wet voor deze branche. Hoe denkt de staatssecretaris hierover?

Voorzitter! De VVD-fractie vindt het een vreemde zaak dat de werkgever zijn afwijzing moet motiveren, terwijl de werknemer zijn verzoek om aanpassing van de arbeidsduur niet hoeft te motiveren. Wanneer ik mij een gemiddeld bedrijf voorstel, is het volgens mij de gewoonste zaak van de wereld dat werkgever en werknemer met elkaar in overleg treden over hun wensen en eisen ten opzichte van het werk. Daarom lijkt het mij ook heel normaal en gezond dat, wanneer een werknemer een verzoek indient om minder te gaan werken, hij of zij dit verzoek onderbouwt met een motivering. Want kan een werkgever een evenwichtige afweging van beide belangen maken als hij niet op de hoogte is van de motivering van de werknemer? Daarnaast kunnen verschillende werknemers een verzoek tot vermindering indienen. Geef je die dan allemaal vermindering? Nee, je moet natuurlijk een keuze maken. Laat je ze dan lootjes trekken? Wie het eerst komt, het eerst maalt? Of heeft diegene die het langst werkt, het eerste recht? Kortom, genoeg aanleiding om duidelijkheid te verschaffen. Hierover heb ik een amendement ingediend.

De heer **Van der Staaij** (SGP): In het amendement staat dat hierdoor een evenwichtiger afweging van belangen kan plaatsvinden. Maar u laat de systematiek van het wetsvoorstel verder toch onaangetaast, waar in lid 5 van artikel 2 staat dat de werkgever het verzoek gewoon heeft in te willigen, tenzij die zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten? Wat kan een motivering van de kant van de werknemer nu eigenlijk bijdragen, gelet op het feit dat het wetsvoorstel nu juist niet voorziet in toekenning van deeltijdrecht na afweging van belangen, maar in principe het recht van de werknemer vooropstelt?

Mevrouw **Örgü** (VVD): Ik heb mij voorgesteld hoe het in de praktijk gaat. Op het moment dat jij als werknemer ergens minder wilt gaan werken, geef jij aan, om welke redenen jij dat wilt. Dan kan dat, zeker als het om meerdere aanvra-

## Örgü

gen gaat, voor een werkgever een belangrijke reden zijn. Dat is de reden waarom wij vinden dat er aan beide kanten moet worden gemotiveerd.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Geldt dat dan alleen in geval er sprake is van meerdere verzoeken, of ziet u ook ruimte voor een belangenafweging als er sprake is van een enkelvoudig verzoek van één werknemer, waarbij duidelijk is dat er naar de mening van de werkgever niet een zwaarwegend belang van de kant van de werknemer in het geding is?

Mevrouw **Örgü** (VVD): Dat gebeurt in de normale verhoudingen vanzelf. Wij vinden het, als een werkgever zijn zwaarwegende belangen moet motiveren – hij moet aangeven waarom hij een verzoek niet inwilligt – de normaalste zaak van de wereld dat een werknemer ook moet motiveren waarom hij minder wil werken.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Wat kan een werkgever doen met een motivering als hij volgens lid 5 van artikel 2 gehouden is om het verzoek in te willigen als hij geen zwaarwegende belangen van zijn kant er tegenover kan stellen?

Mevrouw **Örgü** (VVD): Wij zijn het bij voorbaat al niet eens met die keuzevrijheid. Wij vinden dat beide partijen wat meer bij elkaar kunnen worden gebracht.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Wat moet die werknemer precies motiveren? Wat voor soort argumenten moet hij gebruiken? Het feit dat hij verantwoordelijk is voor de zorg voor kinderen? Of omdat hij zich bij wil scholen? Of omdat hij meer tijd voor zichzelf wil hebben? Hoe verhoudt dat zich tot wat wij gewend zijn en wat volgens mij ook de VVD aan moet spreken, namelijk dat er geen interventie moet zijn in het privé-leven en dat het een werkgever eigenlijk helemaal niet aangaat wat een werknemer in zijn vrije tijd doet?

Mevrouw **Örgü** (VVD): Met dat laatste ben ik het wel eens als het gaat om zijn vrije tijd, maar als hij minder wil gaan werken en het verzoek bij de werkgever doet, is het dan in normale werkverbanden tussen werkgever en werknemer

normaal om helemaal niet aan te geven waarom hij minder wil gaan werken? Het zijn allemaal mensen die met elkaar samenwerken en waarin in redelijkheid en billijkheid naar een oplossing wordt gezocht. Daarbij is dit wat ons betreft een normale gang van zaken.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Veronderstel, ik ben de werknemer en u bent de werkgever en ik wil minder gaan werken, wat moet ik dan aan u motiveren? Als u daar een amendement over indient, moet u ook aangeven om wat voor soort motieven het dan zou kunnen gaan. Wat zijn dan motieven op grond waarvan een werkgever altijd een verzoek in zal moeten willigen? Welke belangen kunnen daar dan weer tegen afgewogen worden?

Mevrouw **Örgü** (VVD): In eerste instantie moeten een werkgever en werknemer zelf kunnen uitmaken wat zij redelijk en billijk vinden. Het is niet aan mij om dat te bepalen. Het combineren van arbeid en zorg is volgens mij een goede motivatie om te vragen om vermindering van werk.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Er ligt een amendement en wij willen dat graag goed doorgronden, hoewel het niet op voorhand op mijn sympathie kan rekenen. Stel, er komen drie werknemers in twee weken bij u als werkgever langs. De een wil vier dagen werken, omdat hij iets wil doen met zijn kinderen. De tweede wil minder werken, omdat hij zich wil bijscholen. De derde is 53 en wil graag vier dagen werken, omdat hij niet als hij 62 is, versleten wil zijn. Wat zijn voor u als werkgever dan de objectieve redenen om te kunnen bepalen welke twee van de drie of een van de drie – als je niet de objectieve reden van tijd neemt, wie het eerst komt, het eerst maalt – verzoeken worden gehonoreerd? Je gaat de bietenbrug op als werkgever!

Mevrouw **Örgü** (VVD): In het wetsvoorstel zoals het nu voorligt, is het helemaal niet duidelijk. Met wat wij voorstellen, geven wij de werkgever in ieder geval een lijst met motivaties van de werknemer, waar hij zich enigszins op kan baseren. Ik heb de staatssecretaris gevraagd of er lootjes moeten worden getrokken als er meer mensen zijn die zo'n verzoek doen,

of dat moet gelden: wie het eerst komt, het eerst maalt. Hoe gaan wij daar dan mee om? Wij vinden dat een motivatie van de werknemer een punt van meerwaarde is, want dan heeft de werkgever meer mogelijkheden bij het maken van zijn afweging.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Het wetsvoorstel geeft aan dat de werkgever binnen redelijke termijn moet antwoorden op een verzoek tot werken in deeltijd. De werkgever behoort dus logischerwijze een antwoord te geven aan degene die een verzoek doet en de volgende verzoeken komen daarna aan de orde. Dat is logisch.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Dus u vindt al bij voorbaat, zonder dat wij de staatssecretaris hebben gehoord, dat wie het eerst komt, het eerst maalt.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik vind overigens heel veel dingen zonder dat ik de staatssecretaris heb gehoord en dat geldt ook voor dit punt. Ik vind het goed dat het wetsvoorstel niets regelt en dat betekent dus dat wie het eerst komt, het eerst maalt. Zo is het op dit moment geregeld.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Misschien moet u daar een amendement over indienen.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Uit het andere amendement dat u heeft ingediend volgt dat er in een AMvB geregeld moet worden wat de criteria zijn voor de werkgever om met de argumenten die de werknemer noemt om in deeltijd te gaan werken, om te gaan. Ik zou zo'n AMvB wel eens willen zien. Dat wordt helemaal niks; het wordt een kerstboom.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Ik heb in ieder geval aangegeven dat het combineren van arbeid en zorg wat de VVD betreft centraal staat.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Mijns inziens moet je zoveel mogelijk van objectieve maatstaven uitgaan. Dat zie ik niet voor mij in het verhaal van mevrouw Örgü, ook niet in haar reactie op de genoemde voorbeelden. Hoe kan zij garanderen dat die afweging zo objectief mogelijk gebeurt? De maatstaven bij de voorbeelden die zij gaf vond ik erg subjectief.

## Örgü

Mevrouw **Örgü** (VVD): Op welke voorbeelden doelt u dan?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Hoe moet zo'n werkgever nu een objectieve afweging maken als het gaat om de schriftelijke verklaring die er komt?

Mevrouw **Örgü** (VVD): Dat maken wij toch niet uit. Ik geef in dit amendement alleen maar aan dat de werknemer het verzoek moet motiveren. Dat is toch de normaalste gang van zaken? Op het moment dat je ergens minder wilt gaan werken, geef je toch aan waarom je dat doet? Dan kan het voorkomen dat er zwaarwegende bezwaren tegen het verzoek bestaan, zoals collega Van der Staaij aangaf. Als dat het geval is, zal dat vanzelf naar voren komen. Beoordeling op basis van motivatie kan echter, wanneer uit verschillende mensen gekozen moet worden, een extra punt zijn dat bij de afweging wordt meegenomen door de werkgever. Maar de werkgever moet uiteindelijk zelf bepalen wat hij of zij vindt.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Het moet toch een doel hebben om zoiets op te nemen en dat doel zie ik niet zo. Zeker als je daar toch geen echte afweging van kan maken, zie ik het doel niet.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Ons doel is dat het in ieder geval meerwaarde geeft aan dit wetsvoorstel.

Mevrouw **Schimmel** (D66): De Nederlandse orde van advocaten heeft aangegeven dat het als het gaat om die zwaarwegende bedrijfsbelangen belangrijk is dat er in de loop van de parlementaire behandeling een indicatie wordt gegeven van de bedrijfsbelangen die in het spel zijn. Het doet geen recht aan het systeem dat wij hier ontwerpen om te stellen dat het een taak van de werkgever is om die motivatie te beoordelen. Ik meen dat dit een taak van de wetgever is. Daarom vind ik het belangrijk dat mevrouw Örgü aangeeft op welke gronden een werkgever beoordeelt dat de motivatie van de ene werknemer doorslaggevend is dan de motivatie van de andere werknemer. Ik verwijs in dit verband ook naar de vraag van Paul Rosenmöller, waarbij de werkgever voor de keuze wordt gesteld tussen

een vrouw die twee kinderen te verzorgen heeft, een oudere werknemer die het wat rustiger aan wil gaan doen en een man die graag in deeltijd wil gaan werken om emancipatoire redenen. Wij kunnen als medewetgever niet zeggen: dat zoekt de werkgever maar uit. Dus graag een antwoord op die vraag.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Ik wil daar graag een antwoord op geven en dat heb ik zojuist ook al gedaan. Voor ons heeft een verzoek waarbij het gaat om een combinatie van arbeid en zorg de voorkeur. Daarbij heb ik aangetekend dat elke situatie voor een werkgever anders kan zijn. Daar moeten werkgevers en werknemers onderling afspraken over maken. Maar de voorkeur ligt wat ons betreft bij het combineren van arbeid en zorg. Daar is de gehele deeltijdwet op gebaseerd.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Het verbaast mij dat u zegt dat het combineren van arbeid en zorg een belangrijker reden is dan bijvoorbeeld de wens om in deeltijd te werken vanwege bijscholing. U kunt niet serieus menen dat wij een oordeel moeten geven over hetgeen een werknemer buiten zijn werktijd precies doet. Dat moet dan ook nog gecontroleerd worden.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Mijn antwoord op deze vraag luidt hetzelfde als het antwoord aan collega Schimmel. De VVD-fractie is van mening dat de werknemer een motivatie moet geven als ook van de werkgever wordt geëist, te motiveren dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Naar de mening van mijn fractie dient daarbij voorrang te worden gegeven aan het motief de combinatie van arbeid en zorg.

Voorzitter! Het kabinet suggereert in de nota naar aanleiding van het verslag dat een nieuw verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur opnieuw overwogen moet kunnen worden binnen twee jaar, terwijl in de wettekst wordt gesproken over een verzoek eens in de twee jaar. Ik wil daarover helderheid. De VVD staat op het standpunt dat het duidelijk moet zijn dat dit daadwerkelijk pas na twee jaar weer mogelijk is.

Het midden- en kleinbedrijf. Nog steeds betwijfelt de VVD-fractie of het wetsvoorstel zal leiden tot een

grotere interne flexibiliteit van arbeidsorganisaties. Voor grote bedrijven kan dit verhaal misschien wel opgaan, maar voor het midden- en kleinbedrijf zal het wetsvoorstel in veel gevallen leiden tot een complexe arbeidsorganisatie. Graag wil ik nogmaals de positie van het midden- en kleinbedrijf benadrukken. In de gesprekken die ik met de vertegenwoordigers uit deze sector heb gehad, bleek dat men zich nogal zorgen maakt, bijvoorbeeld op het punt van de herbezetting, zeker gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Met name kleine bedrijven maken zich grote zorgen omdat men geen personeel kan vinden, waardoor, als iemand minder wil gaan werken, het productieproces gevaar loopt.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Wat vindt u van ons amendement ten aanzien van bedrijven met minder dan tien werknemers?

Mevrouw **Örgü** (VVD): Ik vind dat een goed voorstel. De VVD-fractie twijfelt aan de geschatte werkgelegenheidseffecten. Het kabinet noemt het aantal van 70.000 nieuwe banen, maar geeft zelf al aan dat het moeilijk is om effecten te schatten. Er zullen wellicht extra banen bijkomen, maar het kan ook zijn dat werknemers werk overnemen van collega's, bijvoorbeeld omdat het het bedrijf minder voor de wind gaat, waardoor het bedrijf geen nieuw personeel in dienst wil nemen. Het is tevens niet hard te maken dat verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur kunnen leiden tot besparingen in de sociale zekerheid. Het kabinet heeft aangegeven, rekening te houden met de risico's van verkrapping van de arbeidsmarkt, met name in een aantal sectoren. Op welke sectoren doelt het kabinet? Hoe groot schat het de risico's in, uitgaande van de huidige economische situatie? Onderzoeken zouden uitwijzen dat werknemers met name behoefte hebben aan vermindering van arbeidsduur. Wat is het scenario als veel werknemers met name in de sectoren waar in deeltijd wordt gewerkt meer willen gaan werken? Welk effect heeft dat op de werkgelegenheid?



Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter! Voor het zomerreces hebben wij uitgebreid met de regering gesproken over de nota "Naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg". De discussie ging toen in het bijzonder over verlofregelingen, maar aanpassing van de arbeidsduur en deeltijdwerk is een ander belangrijk onderdeel van het beter kunnen combineren van arbeid en zorg. Zeggenschap over arbeidsduur, flexibele arbeidstijden, voor iedereen toegankelijke kinderopvang, ruime verlofregelingen en stimuleren van de persoonlijke dienstverlening horen daar allemaal bij en dienen voortvarend te worden aangepakt om Nederland klaar te maken voor de volgende eeuw.

Deeltijdarbeid is goed ontwikkeld in Nederland. Het percentage deeltijdwerkers ligt hoger dan elders, maar dat wil niet zeggen dat alles al is geregeld. Zo bevat slechts 19% van de CAO's substantiële bepalingen over deeltijd die daadwerkelijk aanknopingspunten bieden voor werkgever en werknemer. Mijn fractie is daarom verheugd dat er nu een regeringsvoorstel ligt voor de aanpassing van de arbeidsduur. Een eerder voorstel van collega Rosenmöller is indertijd, zoals iedereen weet, gesneuveld in de Eerste Kamer. Een nieuwe initiatiefwet van de leden Rosenmöller, Van Nieuwenhoven en Bakker is vorig jaar ingediend. Ondertussen heeft ook het CDA zich uitgesproken voor een wettelijke regeling. Verder zijn er natuurlijk de afspraken in het regeerakkoord van PvdA, D66 en VVD. Ik memoreer de verschillende voorstellen om aan te geven dat er op dit moment een breed draagvlak is voor het wettelijk vastleggen van het recht op deeltijdarbeid. Ik hoop dan ook van harte dat het voorstel van de regering op brede steun van de Kamer kan rekenen.

De PvdA-fractie is in grote lijnen tevreden over het regeringsvoorstel. De wet sluit goed aan bij onze filosofie dat de overheid de minimumrechten bepaalt en dat de sociale partners die kunnen aanvullen ten gunste van de werknemers. Zo wordt een goede basis gelegd die kan worden aangevuld door afspraken in de CAO's.

Wij hechten daarnaast bijzonder aan de mogelijkheid de arbeidsduur

zowel te verminderen als te vermeerderen. Dat draagt namelijk bij aan de emancipatie. 35% van de mannen zegt korter te willen werken, terwijl 26% van de vrouwen zegt juist meer te willen werken. Het is van belang vrouwen in de gelegenheid te stellen meer te werken, omdat daardoor hun economische zelfstandigheid wordt bevorderd. Uit een rapport dat wij onlangs hebben ontvangen, blijkt dat slechts 20% van de vrouwen met kinderen economisch zelfstandig is. Velen van hen hebben kleine baantjes van minder dan 20 uur. Dat zijn dikwijls banen van zo'n 10 tot 12 uur per week en velen van hen zouden graag meer willen werken. Het is winst dat de wet die mogelijkheid vergroot. De wet past verder goed in het beleid dat gericht is op het vergroten van economische zelfstandigheid en op het uitbreiden van de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren.

Het moge duidelijk zijn dat ik in dezen van mening verschil met mevrouw Bijleveld, die in het amendement op stuk nr. 8 voorstelt om het recht op aanpassing te beperken tot het verminderen van het aantal arbeidsuren. Zij wil zo de combinatie van arbeid en zorg voor mannen vergemakkelijken. Mijn fractie hecht echter niet alleen aan het belang van mannen, maar ook aan het belang van vrouwen om meer te kunnen werken.

Te waardenen is ook dat er in het regeringsvoorstel geen onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers in de publieke en de private sector en dat er geen aparte regeling is voor het MKB.

Over veel onderdelen van de wet zijn wij dus tevreden. Dat neemt niet weg dat wij nog enkele vragen hebben en voorstellen tot verbetering willen doen. Ik kom dan allereerst op het punt van de zwaarwegende bedrijfsbelangen. De omschrijving van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen in de wetstekst roept vragen op. Hoort een opsomming van zwaarwegende bedrijfsbelangen wel in de wetstekst zelf thuis? Waarom is er niet voor gekozen een en ander in de memorie van toelichting op te nemen? Zo is dat bij de meeste wetten geregeld. Ik weet dat andere sprekers ook over dit thema het woord zullen voeren. Dat geldt in ieder geval voor de heer Rosenmöller, die hierover mede namens mijn fractie een amendement heeft ingediend. Om die reden

laat ik dit punt op dit moment verder rusten.

Een ander punt betreft de definiëring van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De nota naar aanleiding van het verslag biedt hier niet de gevraagde duidelijkheid. Zo worden er geen voorbeelden gegeven van wat zoal een zwaarwegend belang kan zijn. Wat moeten we precies verstaan onder "problemen voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren" of onder "ernstige problemen van roostertechnische aard"? De orde van advocaten doet in dit verband het voorstel om de omschrijving van zwaarwegende bedrijfsbelangen te vervangen door het criterium "indien op grond van door de werkgever vast te stellen en zo nodig te bewijzen omstandigheden dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd". Met "dit" wordt een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur bedoeld. Die omschrijving wordt ook gehanteerd in uitspraken van de Hoge Raad over verzoeken van bijvoorbeeld gedeeltelijk arbeidsongeschikten om minder te werken. Kan de staatssecretaris bevestigen of beide interpretaties in haar ogen hetzelfde betekenen? Dat zou voor de jurisprudentie veel helderheid bieden.

De jurisprudentie, alsmede enkele CAO-afspraken bieden wel wat aanknopingspunten om na te denken over de definiëring van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Zo is er bijvoorbeeld de uitspraak over een echtpaar dat beiden bij de KLM werkt als piloot en minder dan 50% wil gaan werken in verband met de verzorging van kinderen. De rechter beslist met een beroep op de veiligheid van zowel henzelf als de passagiers dat beiden minimaal 80% moeten werken in verband met ervaring en bijscholing. Heeft de staatssecretaris daaraan gedacht toen zij het had over redenen van veiligheid?

Zo zijn er ook voorbeelden van croupiers in casino's. Ik weet er persoonlijk niet het fijne van, maar zij wilden een verzoek indienen om minder te werken. De rechter bepaalde dat dit werk dermate grote routinevaardigheden vraagt dat een regelmatig arbeidspatroon noodzakelijk is en dus ten minste een dienstverband van 60% vraagt. Het kan zijn dat ik niet zo vaak in het casino kom, maar het lijkt mij een



## Bussemaker

uitleg waarbij ik mij afvraag of het ook niet kan met 50% of 40%. Ik vraag dit, omdat het van belang is dat wij in dit debat duidelijkheid scheppen over de vraag waarom het zoal kan gaan bij zwaarwegende bedrijfsbelangen.

In dat verband wil ik graag van de staatssecretaris weten wat zij vindt van de brief van de werkgeversorganisaties in het onderwijs. Daarin wordt gewezen op mogelijke versnippering van het aantal uren in het onderwijs. Zij noemen dat als voorbeeld van een roosterteknisch probleem. Immers, het belang van de onderwijzer en van het kind kunnen daarbij op gespannen voet met elkaar staan.

Uit een aantal voorbeelden van jurisprudentie die ik heb doorgekeken, heb ik geleerd dat er ook andere argumenten worden gebruikt om een verzoek af te wijzen. Dat kan bijvoorbeeld het belang zijn dat werkgevers hechten aan herkenbaarheid en bereikbaarheid voor cliënten, het moeten zoeken naar een nieuwe arbeidskracht en zelfs het argument dat het evenwicht tussen het aantal fulltimers en parttimers verstoord zou kunnen worden. Kan de staatssecretaris mij zeggen of deze redenen gebruikt kunnen worden als zwaarwegende bedrijfsbelangen? Of moeten wij de niet-limitatieve opsomming toch iets beperkter zien? Ik ga er zelf vanuit dat een argument als herkenbaarheid en bereikbaarheid voor cliënten nooit een zeer zwaarwegend bedrijfsbelang kan zijn, omdat het op de een of andere manier op te lossen moet zijn. Ik hoor graag van de staatssecretaris hoe zij daarover denkt.

In welke mate speelt het aantal verzoeken om een aanpassing van de arbeidsduur een rol bij de definiëring van zwaarwegende bedrijfsbelangen? Als er vaak een verzoek wordt gedaan of als veel werknemers gelijktijdig of binnen een korte tijdsspanne een verzoek doen, wordt er dan op een andere manier naar zwaarwegende bedrijfsbelangen gekeken?

Een derde punt dat ik in dit kader wil noemen, betreft de bewijslast die de werkgever aan moet voeren om een verzoek niet in te willigen. Hoe moet een werkgever bijvoorbeeld bewijzen dat een verzoek om korter te werken, zal leiden tot ernstige problemen in de bedrijfsvoering? Het is mooi dat nu is opgenomen dat de

werkgever zijn beslissing schriftelijk kenbaar moet maken en in geval van afwijzing deugdelijk moet motiveren. Bovendien kan de werknemer, wanneer de afwijzing hem of haar niet deugdelijk voorkomt, de werkgever verzoeken om een nadere motivering. Als die uitblijft kan de werknemer zich tot de rechter wenden.

De procedure zoals beschreven in de nota naar aanleiding van het verslag is duidelijker geworden, maar ik mis nog steeds een inhoudelijk antwoord op de vraag hóé werkgevers de bewijsvoering moeten vormgeven. De helderheid die wij nu kunnen bieden, kan helpen om onduidelijkheid straks in de praktijk te voorkomen en dus ook om arbeidsconflicten tegen te gaan. Als wij die helderheid niet bieden, zal het in de jurisprudentie gebeuren. Om een dergelijke verplaatsing van de politiek tegen te gaan, ben ik er altijd een warm voorstander van, in de Kamer enige duidelijkheid te geven. Wil de staatssecretaris dan ook concreet aangeven, waaraan zij denkt bij een gemotiveerde afwijzing? Is het voldoende als de werkgever een briefje van twee regels schrijft, waarin hij of zij zich beperkt tot de opmerking dat er problemen zijn met de herbezetting van vrijkomende uren bijvoorbeeld? Of moet hij bij het arbeidsbureau langsgaan om te kijken of er aanbod is? Anders gezegd, op welke manier moet hij aantonen dat deeltijdarbeid zich verzet tegen de bedrijfsbelangen? Kan de werkgever dat argument dan bij elk nieuw verzoek weer even gemakkelijk gebruiken of moet hij bij herhaald afwijzen van een verzoek met een uitgebreidere argumentatie komen? Wellicht vermoedt de staatssecretaris al dat het onze mening is dat een werkgever een verzoek niet al te gemakkelijk naast zich neer moet kunnen leggen en dat hij zich niet mag kunnen beperken tot een briefje van twee regels dat er problemen zijn bij de herbezetting van vrijkomende uren. Hoeveel meer hij dan moet doen, wil ik ook graag van de regering weten.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik denk dat wij op zich allemaal met deze problematiek worstelen, maar kunt u misschien zeggen hoe volgens u een werkgever dat zou moeten aantonen?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Wij

hebben die vraag natuurlijk al eerder in onze schriftelijke bijdrage gesteld. Ik zou nu dan ook graag eerst het antwoord van de staatssecretaris willen horen. Ik vind in ieder geval dat een werkgever goed beargumenteerd moet aangeven waar die bedrijfsbelangen liggen. Hij zal op een bepaalde manier moeten aantonen dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Het kan volgens mij geen standaardformulering zijn. Naar mijn idee mag het niet zo zijn dat een werkgever alleen maar hoeft op te schrijven: "ik heb nu te maken met zwaarwegende bedrijfsbelangen" of "ik heb nu een probleem met de herbezetting van vrijkomende uren". Hij zal moeten aangeven dat die uren niet gemakkelijk door iemand anders over te nemen zijn of dat hij daar geen werknemer voor kan vinden. Ik denk dat wij dat hier nooit helemaal precies zullen kunnen formuleren, maar ik wil er wel enige duidelijkheid over krijgen.

Voorzitter! Ik kom bij het onderwerp overleg en conflict. Het wetsvoorstel bevat op verschillende onderdelen een vereiste van overleg tussen werknemer en werkgever. Dat is mooi, vooral als zij het met elkaar eens kunnen worden, wat meestal het geval is. Echter, als dat niet het geval is, is de volgende stap de gang naar de rechter. Die mag dan wel rechtspreken en soms ook de werknemer gelijk geven, maar voor het betreffende conflict zal dat vaak weinig meer helpen. Immers, de arbeidsrelatie zal in dat geval al snel ernstig verstoord zijn. Mijn fractie ziet graag dat er wordt gezocht naar een andere vorm om met meningsverschillen en dreigende conflicten in dergelijke arbeidsrelaties om te gaan. De door het CDA voorgestelde bemiddelingscommissie van de SER heeft vooralsnog niet onze voorkeur. Wij delen namelijk de opvatting van de regering, dat het niet wenselijk is een bijzondere van het arbeidsrecht afwijkende regeling voor te stellen, nog daargelaten of zo'n commissie bij de SER ondergebracht moet worden. Dat zou een grote wijziging van de taakopdracht van de SER inhouden.

Mijn fractie zal zelf binnenkort een initiatiefwet Klachtrecht presenteren. Het klachtrecht heeft als doel werknemers in de gelegenheid te stellen om hun onvrede ten aanzien van hun arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden tot

## Bussemaker

uitdrukking te brengen en de werkgever te vragen daar gemotiveerd op te reageren. Daarbij kan het gaan om een verzoek tot aanpassing van arbeidsduur, maar bijvoorbeeld ook om seksuele intimidatie of pesten op het werk. Wij verwachten dat zo'n klachtrecht een belangrijke functie kan hebben bij (het voorkomen van) mogelijke conflicten over aanpassing van arbeidsduur. Begin jaren negentig is overigens door de regering al een voorstel tot het invoeren van klachtrecht ingediend en toen met enkele stemmen verschil door de Kamer afgewezen. Wij hopen en denken dat de tijd nu net als bij deeltijdwerk rijp is om zo'n klachtrecht opnieuw voor te stellen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik had al gedacht dat u als alternatief het wetsvoorstel Klachtrecht zou noemen. In ieder geval geeft het aan dat u ook inziet, dat er eigenlijk iets moet zijn voordat er een beroep op de rechter nodig is. Maar daarmee hebben we voor deze wet nog niets geregeld. Denkt u er ook nog aan om hierin wat te regelen?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Het klachtrecht waarmee wij bezig zijn betreft een aantal punten. Ik zou het juist mooi vinden als er één wet was waarmee niet alleen iets zou kunnen worden gedaan aan de aanpassing van de arbeidsduur, maar ook aan een aantal andere essentiële problemen op de werkvloer, zoals seksuele intimidatie.

Die initiatiefwet zal zeer binnenkort ingediend worden. Als daarvoor een meerderheid te vinden is, zou het vlak nadat de Wet aanpassing arbeidsduur is gaan functioneren, kunnen ingaan. Vooralsnog zie ik niet wat wij nu als tussenoplossing voor dit wetsvoorstel zouden moeten doen, want uw voorstel om een commissie bij de SER in te stellen zou ook helemaal uitgewerkt moeten worden. Maar als mevrouw Bijleveld een beter voorstel heeft om nu iets tijdelijk op te lossen, dan wil ik best daarover nadenken, want ik ben het ermee eens dat wij een al te gemakkelijke en snelle gang naar de rechter moeten voorkomen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik zou een suggestie willen doen. Ik heb gezien dat mevrouw Van Nieuwenhoven bij het eerdere wetsvoorstel bij het verzoek tot

vermindering een amendement heeft neergelegd, destijds nummer 15. Daarin geeft zij de ondernemingsraad een rol: daar zou de werknemer in eerste instantie voor een gesprek terecht kunnen. Heeft mevrouw Bussemaker deze mogelijkheid nog bekeken of overwogen? Dit was destijds immers het alternatief van de Partij van de Arbeid voor het beroep op de rechter.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dit zou inderdaad te overwegen zijn. Ik wil echter eerst het antwoord van de staatssecretaris afwachten, ook omdat ik heb begrepen dat het nu juist de vraag is waar de rol van de ondernemingsraad precies moet worden ondergebracht. De vorige wet ging over arbeidstijden. Het recht op deeltijd sloot aan bij de regeling van de arbeidstijden. Daardoor lag die rol van de ondernemingsraad toen meer voor de hand dan in dit geval. Deze optie kan in de komende dagen echter nog worden besproken.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Het lijkt mij nuttig dat de staatssecretaris hierop reageert.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik kan dat nu gelijk wel vragen, anders zou ik het morgen hebben gedaan. Nu mevrouw Bijleveld het zo zegt, vraag ik om een reactie van de staatssecretaris.

Voorzitter! Ik kom bij een volgend punt: de regels voor het doen van een verzoek. Een werknemer kan een verzoek om aanpassing van arbeidsduur hooguit één keer per twee jaar doen. Mijn fractie plaatst vraagtekens bij de beperking dat slechts één keer per twee jaar een verzoek kan worden gedaan. Wat nu als de omstandigheden – waarnaar in een afwijzing op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen wordt verwezen – zich tussentijds wijzigen? Bijvoorbeeld wanneer een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur is afgewezen vanwege problemen bij de herbezetting van de vrijkomende uren, maar zich kort hierna iemand aanbiedt die die uren over kan nemen. Of wanneer een verzoek om de arbeidsduur te vermeerderen wordt afgewezen omdat de vastgestelde formatieruimte ontoereikend is, maar vlak hierna formatieruimte vrijkomt? En wat als de persoonlijke omstandigheden zich wijzigen? Stel: iemands

verzoek om minder te werken is afgewezen, maar niet lang daarna komt de partner van deze werknemer te overlijden en moet de werknemer alleen voor de kinderen zorgen. Hij of zij wil daarom het liefst zo snel mogelijk minder gaan werken. Kan hij of zij dan toch een verzoek indienen, ook al is de twee jaar nog niet om? Nog een voorbeeld: een werknemer krijgt een kind, neemt ouderschapsverlof op en wil graag minder blijven werken. Moet hij of zij dan wachten tot 2 jaar nadat het vorige verzoek is gedaan? Het is immers vanzelfsprekender dat iemand aansluitend aan het ouderschapsverlof onmiddellijk minder wil werken. In de memorie van toelichting wordt dit ook met zoveel woorden gezegd, want daarin stelt de regering: "Veranderen de omstandigheden zodanig dat het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich niet meer voordoet, er komt bijvoorbeeld vacaturruimte vrij, dan is het denkbaar dat de werkgever als goed werkgever een verzoek in overweging moet nemen. De werkgever kan de werknemer niet houden aan de termijn van twee jaar.". Ook in de nota naar aanleiding van het verslag merkt de regering zelf op: "De werkgever zal bij een relevante wijziging van omstandigheden op grond van het beginsel van goed werkgeverschap de werknemer niet kunnen tegenwerpen dat hij pas na ommekomst van de periode van twee jaar een verzoek kan doen.". Maar als dat kan, waarom wordt die mogelijkheid dan niet in de wet zelf opgenomen, want de vage omschrijving "het is denkbaar" biedt de werknemer weinig houvast. Dus graag daarop nog eens een reactie.

Wie kan een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsduur? De regering beperkt dit tot de werknemer die in Nederland arbeid verricht. Vele fracties hebben hierover vragen gesteld. De regering heeft daarop in de nota naar aanleiding van verslag gereageerd door te verwijzen naar de lasten van financiële en organisatorische aard voor werknemers in het buitenland. Zo verwijst men naar vergoedingen voor huisvesting, scholing voor kinderen en representatiekosten. Die kosten zullen zeker belangrijk zijn, maar toch vooral voor een beperkte groep werknemers. Het zou goed kunnen gelden voor werknemers die bij een ambassade werken, maar anderen hebben misschien niet onmiddellijk te maken

## Bussemaker

met representatiekosten. Wat moet er gebeuren in het geval waarin er sprake is van een werknemer bij de Nederlandse ambassade wiens partner die werkzaam is bij een Nederlandse organisatie, aanpassing van de arbeidsduur wil, terwijl er geen extra kosten aan het verzoek zijn verbonden? Of denk aan werknemers die hun arbeid tijdelijk in het buitenland verrichten, bijvoorbeeld aan een buitenlandse universiteit. En wat te denken van cabinepersoneel van vliegtuigen? Deze mensen verrichten hun arbeid ook grotendeels buiten Nederland. Hoe is het gesteld met een vertegenwoordiger van een Nederlands bedrijf die vaak in België zit? In deze tijden van internationalisering is het toch vreemd dat het criterium voor de werking van de wet het territorium en niet het geldende rechtstelsel is. Terwijl wij discussiëren over vrij verkeer van werknemers in Europa lijken de Nederlandse regels op te houden bij Lobith en Kerkrade.

Dat is onlogisch, ook omdat deze bepaling bij andere wetgeving niet geldt. Zo is de Wet op het ouderschapsverlof in 1997 gewijzigd. Tot dan toe gold de voorwaarde dat de arbeid in Nederland werd verricht. Sindsdien geldt het recht op verlof ook voor arbeid buiten Nederland, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. Het argument van de regering dat het bij ouderschapsverlof om tijdelijk verlof gaat, is ons inziens niet steekhoudend. Centraal moet immers niet de duur van verlof of arbeidsduur staan, maar de gewichtige dan wel zwaarwegende bedrijfsbelangen. Dat biedt juridisch meer helderheid.

Het lijkt ons dat de bepaling dat de arbeid in Nederland verricht moet worden, geschrapt kan worden. Daarbij gaat het overigens nadrukkelijk alleen om werknemers die onder het Nederlandse arbeidsovereenkomstenrecht vallen. Wanneer men onder buitenlands recht valt, speelt een heel andere discussie. Ik heb hierover, mede namens de leden Schimmel en Rosenmöller, een amendement ingediend.

Voorzitter! Waar zal deze wet straks worden ondergebracht, bij de AWAZ of bij het BW? Tijdens het overleg over arbeid en zorg in juni hebben verschillende partijen hierover vragen gesteld. Ook werd door de heer Van Middelkoop een motie ingediend waarmee werd

gevraagd om verlof- en andere regelingen in het BW onder te brengen. Die motie werd aangenomen, overigens zonder de steun van de PvdA.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Die motie is aangenomen en dus is er sprake van een kameruitspraak. Ik herinner mij overigens dat ook u zich in het desbetreffende overleg – u sprak nog voor mij – afvroeg waarom het niet in het BW was opgenomen. Ik spreek er alsnog mijn teleurstelling over uit dat de fractie van de PvdA tegen mijn motie heeft gestemd. Wellicht gaat u nu zeggen dat de staatssecretaris de motie behoort uit te voeren\_.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dat wilde ik niet zeggen. Een van de redenen waarom wij deze motie niet steunden, was dat naar ons oordeel het debat over deze kwestie nog niet goed was gevoerd. Ik heb gevraagd of een en ander bij een algemene wet arbeid en zorg zou moeten worden ondergebracht of in het BW. Ik zou de staatssecretaris nu willen uitlokken om op een aantal vragen over deze zaak antwoord te geven. Zij heeft ons overigens een brief gestuurd waarin zij een aantal goede argumenten geeft die pleiten voor een algemene wet arbeid en zorg. Misschien bent u het daarmee niet eens. Ik zal u er straks nog enkele vragen over stellen.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Als oprecht parlementariër behoort u te zeggen: er ligt een kameruitspraak en de staatssecretaris dient die motie gewoon uit te voeren. Dat lesje staatsrecht hebben wij de staatssecretaris al eerder moeten geven.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik zeg het tegenovergestelde niet. Ik zeg niet dat zij die motie niet moet uitvoeren. Wél herinner ik aan de afspraak die in het regeerakkoord is neergelegd: er moet een algemene wet arbeid en zorg komen. Ook daarmee heeft de staatssecretaris te maken. Ik zou haar de gelegenheid willen bieden om aan te geven waarom zij niet wil dat deze zaken bij het BW worden ondergebracht. Ook al is die motie aangenomen, wij kunnen hierover nu het debat voeren. Dat heb ik in juni gemist.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Wat is er volgens u dan tegen om de

combinatie van arbeid en zorg waarover u nu spreekt in het BW te regelen?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): De staatssecretaris geeft zelf in haar brief al argumenten om die in een algemene wet op te nemen. Daarnaast kan ik mij voorstellen dat er een aantal juridische beperkingen kleven aan onderbrenging in het BW.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Ik heb juist van alle juristen begrepen, dat er technisch helemaal geen belemmeringen zijn. Misschien moet u een kader van een ander beroep zoeken om andere uitspraken te vinden.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Natuurlijk kan het volgens juristen. Die zullen doorgaans verwijzen naar het BW. Ik herinner echter aan de discussie die wij hier in het voorjaar over vakantie en verlof hebben gevoerd. Daarin hebben wij onder andere geconstateerd, dat wij misschien rechtsvormen nodig hebben die in het BW niet mogelijk zijn, die iets anders zijn dan dwingend recht of driekwart dwingend recht. Wij hebben te maken met een nieuwe thematiek. Het BW is een heel oud wetboek, met oude codes en gebruiken. Het recht is aan verandering onderhevig, het is dynamisch. Ik vraag de staatssecretaris alleen, haar opvatting daarover weer te geven. Kan zij ons nog eens goed uitleggen, met inhoudelijke argumenten, waarom zij er zo aan hecht dat er een algemene wet arbeid en zorg komt?

Ik heb liever niet een AWAZ, want dat lijkt zo op de afwas. Ik kan mij een soort kaderwet op de loopbaanonderbreking voorstellen. Een aantal andere thema's, niet alleen de aanpassing van de arbeidsduur, maar ook ouderschapsverlof en dergelijke en misschien te zijner tijd het betaald zorgverlof zouden erin kunnen worden geregeld.

Resumerend: het gaat mij vooral om rechtsvormen die het BW wellicht niet biedt, maar die elders kunnen worden gevonden of ontwikkeld.

Ik kom te spreken over zaken die te maken hebben met arbeidstijden. Het vaststellen en tijdelijk variëren van het aantal uren dat gewerkt wordt is een belangrijk onderdeel van het wetsvoorstel. In onze schriftelijke bijdrage heeft mijn

## Bussemaker

fractie een aantal vragen gesteld over werknemers die tijdelijk hun arbeidsduur willen verminderen, bijvoorbeeld in verband met zorg voor een ernstig zieke partner die zal komen te overlijden. Ik denk dan aan situaties waarin verlofregelingen niet kunnen voorzien of die er nog niet zijn. Wat nu als de werknemer na het overlijden van de partner terug wil naar zijn of haar oorspronkelijke werktijd? Ik heb er geen behoefte aan dit te formaliseren en beperkingen aan te brengen in het aantal keren dat men een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur kan doen, bijvoorbeeld om naar de vroegere werktijd terug te gaan, zoals de heer Van Middelkoop dat in zijn amendement doet. Wel wil ik weten hoe de regering daarover denkt, zeker zolang er in Nederland nog geen goede voorzieningen voor zorgverlof zijn. Dat onderwerp zou in overleg met de Stichting van de Arbeid behandeld kunnen worden.

Het vaststellen van de spreiding van arbeidsuren is een ander punt in dit verband. Ik zal daar kort over zijn omdat collega Rosenmöller daarover een amendement zal indienen. Ik beperk me tot de opmerking dat wij het van belang achten dat bij het vaststellen van de spreiding van uren over de week niet alleen bedrijfsbelangen, maar ook privébelangen een rol spelen. Om de combinatie van arbeid en zorg te verbeteren is het voor veel werknemers belangrijk dat zij invloed kunnen uitoefenen op de dagen dat zij werken. Helaas is veel kinderopvang nog steeds weinig flexibel. Bij de komst van een kind moet men vaak al twee jaar van tevoren doorgeven aan een kinderdagverblijf op welke dagen of dagdelen de ouders gebruik wensen te maken van de kinderopvangmogelijkheid. Als een verzoek om in deeltijd te werken wordt gehonoreerd, maar geen rekening kan worden gehouden met de mogelijkheden van kinderopvang, is de werknemer nauwelijks een stap verder. Het amendement Rosenmöller is daarom door ons van harte mee ondertekend.

Deeltijdwerk en aanpassing van arbeidsduur staan natuurlijk niet op zichzelf. Bij het Kamerdebat over het voorstel-Rosenmöller in 1996 heeft mijn collega Van Nieuwenhoven deeltijdarbeid mede in het kader van de vierdaagse werkweek geplaatst. Terwijl wij nu in de Kamer wederom over deeltijdarbeid spreken,

vergadert de Stichting van de Arbeid deze dagen over een vierdaagse werkweek.

Dat sluit goed bij elkaar aan: een vierdaagse werkweek kan in deeltijd vorm krijgen, bijvoorbeeld 32 uur, maar kan ook in termen van een 36-urige werkweek, bijvoorbeeld vier maal 9 uur ingevoerd worden. Als die tendens doorzet, zal het onderscheid tussen voltijd- en deeltijdwerkers vervagen en zullen we ook geen verplichtende normwerkweek meer kennen.

Ik wil niet interveniëren in het overleg tussen werkgevers en werknemers, maar het lijkt me dat we toch ook hier in de Kamer moeten nadenken over de toekomst van dergelijke arbeidspatronen. Mijn fractie is er een voorstander van dat werktijden kunnen variëren. Dit kan bijdragen aan het combineren van arbeid en zorg en ook in andere opzichten aan flexibiliteit in werken en het privé-leven. Bovendien kan het de druk op publieke ruimte in spitsuren verminderen. Hierbij denk ik aan het fileprobleem, maar ook aan het verminderen van lange wachttijden vlak voor de sluitingstijd van het postkantoor. Nogmaals, ik laat het verdere overleg graag over aan de sociale partners, maar ik merk op dat wat ons betreft een vierdaagse werkweek altijd samen dient te gaan met een vijfdaagse publieke dienstverlening. Ideeën voor een vierdaagse werkweek mogen, wat ons betreft, niet aangegrepen worden om ook over een vierdaagse schoolweek te praten of om openingstijden van diensten te beperken. Dan zijn wij niet verder op weg naar een combinatie van arbeid en zorg en flexibiliteit.

Onderzoek wijst uit dat de Nederlandse bevolking flexibele werk- en openingstijden, samen met verlofregelingen, bovenaan het lijstje wensen heeft staan om arbeid en zorg te combineren.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Wat heeft de overheid eigenlijk te maken met wat u naar voren brengt?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): De overheid heeft hier veel mee te maken. Wij moeten een debat voeren over de wijze waarop wij menen dat deze diensten op elkaar afgestemd moeten zijn. De staatssecretaris heeft onlangs een stuurgroep commissie dagindeling geïnstalleerd die zich

met dit soort problemen bezighoudt. Vroeg of laat moeten wij hierover debatteren.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Veel zaken waarover u spreekt, horen bij het arbeidsvoorwaardenbeleid van de sociale partners. De overheid heeft daarmee op zich niets te maken, tenzij u vanaf morgen wil voorschrijven dat er een vierdaagse werkweek moet zijn.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Wij voeren hier ook een publiek debat, het gaat er niet alleen om wat wij morgen al in wetgeving willen vastleggen. Ik probeer nu aan te geven dat wat wij willen vastleggen, namelijk aanpassing van de arbeidsduur, niet op zichzelf staat, maar in een kader past. Deels de overheid en deels de sociale partners dragen daarvoor verantwoordelijkheid.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik stel dan vast dat u, ondanks de mooie dingen die u daarvoor opmerkte, het met mij eens bent dat wij hiermee in eerste instantie niets te maken hebben.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): In eerste instantie is dit een kwestie waarover werkgevers en werknemers met elkaar praten. Ik ben erg benieuwd naar de manier waarop dit overleg zich ontwikkelt. Wij weten ook dat de regering daarbij op een gegeven moment betrokken wordt. Ik geef alvast aan hoe wij daartegen aan kijken. Wij stellen niet alleen vragen hierover, maar vellen daarover ook een politiek oordeel, zonder dat wij zeggen dat de overheid dit onmiddellijk moet vertalen in wetgeving, verplichtingen, enz.

Voorzitter! Als beide Kamers hun goedkeuring geven aan de Wet aanpassing arbeidsduur is dat een unicum. Voorzover ik weet, is er geen enkel land dat zo'n wet kent. Het Nederlandse deeltijdwerk is voor andere landen een fenomeen en heel vaak wordt het samen gezien: deeltijdarbeid en het Nederlandse poldermodel. Die bekendheid gaat van Frankrijk tot de VS en van Engeland tot Japan. Dit is niet voor niets. Inderdaad is het een belangrijk onderdeel van het succesvolle arbeidsmarktbeleid in Nederland sinds het begin van de jaren tachtig.

## Bussemaker

In het buitenland wordt deeltijdarbeid vaak onder het kopje "flexibele arbeid" geschaard dat vervolgens pulparbeid of tweederangs arbeid zonder bescherming betekent. Met de Wet gelijke behandeling van deeltijders en voltijders heeft de regering de eerste stap gezet om dat idee te doorbreken. Met de Wet flexibiliteit en zekerheid is een tweede stap gezet. En nu, met de Wet aanpassing arbeidsduur, zou een volgende derde stap gezet kunnen worden.

Voor al deze gevallen geldt dat wetgeving niet alles kan regelen, maar ze kan wel mogelijkheden bieden en zaken bevorderen, zodat mannelijke werknemers minder snel geneigd zullen zijn te zeggen: ik wil wel in deeltijd werken, maar het kan of mag nu eenmaal niet. Ik hoop dat deze wet daaraan in ieder geval een einde maakt.

□

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Voorzitter! Vandaag is het dan zover. We spreken over een wetsvoorstel inzake aanpassing arbeidsduur van het kabinet-Kok II. Dit voorstel is er na veel maatschappelijke druk en initiatieven uit de Kamer – het mag gezegd worden – gekomen. Alvorens op het wetsvoorstel in te gaan wil ik onze manier van benaderen van het onderwerp arbeid en zorg, waar deeltijd voor ons een onderdeel van is, schetsen.

Verantwoordelijkheid en zorg voor elkaar zijn essentieel voor een samenleving waarin mensen centraal staan. Dit betekent dat naast betaalde arbeid, de zorg voor elkaar evenzeer gewaardeerd dient te worden, niet alleen in economische zin, maar vooral op grond van het belang van de samenleving. Kinderen hebben zorg van ouders nodig en ouders kunnen op hun beurt zorg van kinderen nodig hebben. Zorg voor elkaar binnen een wijk of een buurt versterkt verder de sociale samenhang in de samenleving. Voor al deze mooie dingen is één ding echt meer dan nodig en dat is tijd.

Zorgarbeid kan alleen voldoende tot ontwikkeling komen als de maatschappelijke erkenning er is en er tegelijkertijd een herverdeling van arbeid en zorg plaatsvindt. Het CDA realiseert zich daarbij ten volle dat het in eerste instantie een taak is van de sociale partners om de arbeids-

voorwaarden zo in te richten dat werknemers hun betaalde arbeid kunnen combineren met zorgtaken of studie of andere ontplooiing. Mijn fractie is er zich zeer van bewust dat het regelen van arbeidstijd en verlof in eerste instantie het terrein is van sociale partners. Zij zijn primair verantwoordelijk en deskundig op dit terrein.

De rol van de overheid komt pas als het maatschappelijk belang in het geding komt of er stimulansen moeten worden gegeven. En deze laatste vraag moeten we vandaag beantwoorden. Voor alle duidelijkheid, mijn fractie beantwoordt deze vraag positief: er zijn stimulansen nodig, onder andere omdat de groei van deeltijdarbeid beperkt is tot een aantal sectoren. Met name de door mannen gedomineerde sectoren en de hogere functies blijven achter waar het deeltijdwerk betreft. Bovendien is niet in alle CAO's in dit opzicht wat geregeld en dan is dat vaak nog zeer beperkt. En hoewel door mannen veelal wordt aangegeven dat zij minder willen werken, wordt hier door angst voor afbreuk van hun carrière geen gevolg aan gegeven. Hierdoor komt van een betere verdeling van arbeid en zorgtaken tussen mannen en vrouwen nog niet genoeg terecht. Het moge dus duidelijk zijn: de CDA-fractie onderschrijft het doel van het wetsvoorstel om het combineren van arbeid en zorg beter mogelijk te maken en om te komen tot een betere verdeling van arbeid en zorgtaken tussen vrouwen en mannen. De fractie heeft daarom ook een initiatiefwetsvoorstel ingediend, waarin in het kader van een gezinsvriendelijk beleid zowel deeltijdarbeid als zorgverlof, alsook een aantal andere zaken worden geregeld. Dat wetsvoorstel is overigens nog aanhangig bij deze Kamer.

Naast dit initiatiefwetsvoorstel van het CDA ligt er een initiatiefwetsvoorstel van GroenLinks c.s. In de nota naar aanleiding van het verslag wordt als reden voor het indienen van een eigen wetsvoorstel door het kabinet aangegeven dat "nieuwe ervaringen, inzichten en ontwikkelingen in het voorliggende wetsvoorstel zijn verwerkt". Er zijn ook een aantal van die ontwikkelingen genoemd, maar echt overtuigend zijn die niet. Het beste argument is: we hadden het afgesproken in het regeerakkoord. Daar is op zich niets mis mee.

Wij hebben daar ook onze ervaring mee in het verleden. Ook wordt aangegeven dat het wetsvoorstel zich op een aantal essentiële punten van de eerder ingediende initiatiefwetsvoorstellen onderscheidt. Het is juist een aantal van deze punten die bij de CDA-fractie vragen oproepen. Ik zal daar dan ook met name op ingaan, een en ander wel met de intentie om over onze eigen schaduw heen te stappen en te bezien waar wij in deze Kamer uit kunnen komen. Ik verheer niet dat daar voor ons nog best een aantal moeilijke punten in zitten.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Het is heel erg te prijzen, als iemand probeert om over de eigen schaduw heen te stappen, maar ik kijk toch even terug. Was het niet het CDA dat in de Tweede Kamer tegen het eerste wetsvoorstel-Rosenmöller had gestemd?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Jazeker.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Wat waren uw beweegredenen om een ongeveer identiek wetsvoorstel in te dienen? Had u spijt van uw tegenstem?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Het is in de Eerste Kamer afgestemd; dat weet u wellicht. Er zijn toen een heleboel dingen gebeurd, ten aanzien waarvan ik nu niet meer de oude koeien uit de sloot ga halen. Misschien zou u, wat dat betreft, ook een beetje over uw eigen schaduw heen moeten stappen, als u mij in die zin zou willen prijzen. Daarna hebben wij een eigen wetsvoorstel gemaakt dat zich sterk onderscheidt van het wetsvoorstel dat nu voorligt en ook van het wetsvoorstel van de heer Rosenmöller, de heer Bakker en mevrouw Van Nieuwenhoven, dat op zich nog aanhangig is in deze Kamer. Wij hadden voor een heel andere systematiek gekozen, te weten het BW, en voor een veel uitgebreidere regeling, waarbij er ook zorgverlof, ouderschapsverlof enz. in zit. Dit hadden wij juist gedaan, omdat wij vonden dat arbeid en zorg combineren zeer nodig moet zijn. Wij gaan daarbij van een heel andere systematiek uit. In die zin was er alle reden om een eigen wetsvoorstel hier in te dienen. Dat zal ik ook aantonen straks.

## Bijleveld-Schouten

Mevrouw **Schimmel** (D66): In die zin was er ook alle reden om tegen het eerste wetsvoorstel-Rosenmöller te stemmen?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ja, daar hadden wij ook alle reden voor, omdat wij vonden\_

Mevrouw **Schimmel** (D66): Omdat u toen al wist dat u zelf met een initiatief zou gaan komen?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Nee, nu moet ik u toch verzoeken om ook eens over uw eigen schaduw heen te stappen. Je kunt jarenlang dit soort dingen blijven zeggen en ik neem dat ook van harte allemaal in ontvangst, net zoals wij al jarenlang worden afgerekend op het regeringsbeleid dat er zes jaar geleden nog door ons werd gevoerd. Dat neem ik ook van harte in ontvangst. Maar ik zou u dan wel willen vragen om met zorgvuldigheid ernaar te kijken. Wij hebben gezegd: de sociale partners moeten een kans hebben. Die kans hadden zij wat ons betreft niet genoeg gekregen en daarom zijn wij met een eigen initiatief gekomen. Ik zou zeggen: stapt u nu ook eens over uw eigen schaduw heen. Ik zou u trouwens ook eens willen vragen: wat doet u eigenlijk met het initiatiefwetsvoorstel van de heer Rosenmöller, waar de naam van uw collega Bakker ook onder staat? Dit is een initiatiefwetsvoorstel dat buitengewoon afwijkt van het wetsvoorstel van de staatssecretaris dat er nu ligt. Hoe gaat u daarmee om? Gaat u daar ook over uw eigen schaduw heen stappen? Dat lijkt me een relevante vraag en die zal ik u graag straks stellen.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Heel graag, maar ik wilde even onder de aandacht brengen dat het CDA-initiatiefvoorstel niet eens zo heel lang geleden is ingediend. Nu is er de gelegenheid die verschillende voorstellen in samenhang te bezien en daarbij kan nog even worden gezegd dat het CDA tegen dat eerste voorstel van Rosenmöller heeft gestemd.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ja, met een aantal anderen, zo zeg ik dan maar, want er moest een tweede voorstel-Rosenmöller komen. Wij hadden daar goede redenen voor en ik hoop dat u ook,

als ik zo ruiterlijk zeg dat ik over mijn eigen schaduw heen wil stappen en met u wil meedenken op een aantal punten, eens over een aantal van uw eigen schaduwpunten uit het verleden kunt heen stappen.

Voorzitter! Ik was er juist aan toe om te zeggen waar volgens ons, kijkend naar dit wetsvoorstel, nog een aantal moeilijke punten zitten. In de nota naar aanleiding van het verslag wordt niet ingegaan op het advies van de Raad van State om overeenkomstig ons initiatiefwetsvoorstel het recht op aanpassing van arbeidsduur te regelen in het Burgerlijk Wetboek. In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat bij de nadere uitwerking van de Kaderwet arbeid en zorg hierover nadere besluitvorming zal plaatsvinden. Maar het is dan een gepasseerd station; je hebt dan wel een wet en die ga je niet weer herzien. Mijn fractie vindt het daarom beter om aan te sluiten bij de bestaande regelgeving op het gebied van arbeid in het Burgerlijk Wetboek, zoals ook is aangegeven in de aangenomen motie van de heer Van Middelkoop bij het debat over de nota Arbeid en zorg.

Via de vaste Kamercommissie heb ik gevraagd hoe het met de uitvoering van die motie staat en gisteren kreeg ik daar – wij allemaal – antwoord van de staatssecretaris op, waarvoor dank. Maar echt bevredigend was dat antwoord niet. Het gaat hier – de heer Van Middelkoop zei het ook al bij interruptie; ik wil de staatssecretaris er toch nog maar eens op wijzen – om een aangenomen motie die naar mijn idee gewoonweg niet wordt uitgevoerd. Daar zou toch wel een woordje aan gewijd kunnen worden in de brief van de staatssecretaris.

Er wordt echter in deze brief geen woord aan gewijd dat u, staatssecretaris, een in deze Kamer aangenomen motie niet uitvoert. Ik vind het onbegrijpelijk dat daar geen woord aan gewijd wordt. Bovendien zijn de argumenten die u aanhaalt in deze brief niet zo indrukwekkend. Om maar eens bij het eerste te beginnen – mevrouw Bussemaker zei dat ze het wel aardige argumenten vond, maar hier staat bijvoorbeeld: door een samenhangende regeling op te stellen van alle relevante bestaande en nieuwe wetgevingstrajecten voor verlof en deeltijd wordt de inzichtelijkheid en toegankelijkheid vergroot. Nu, denk ik dan, dat kan misschien

ook wel in een informatiefoldertje, waarbij dat allemaal bij elkaar gezet wordt. Ik zou zo alle argumenten kunnen langslopen, maar laat ik dat maar niet doen. Ik vind het onbegrijpelijk dat de staatssecretaris niet is ingegaan op het punt dat het hier om een aangenomen motie gaat. Ik wil haar daarom uitnodigen, daarop in te gaan. Mijn fractie blijft vinden dat het Burgerlijk Wetboek het beste is. Wij overwegen een amendement daarop in te dienen, als haar antwoorden in eerste termijn niet bevredigend zijn.

Voorzitter! Ik wil doorgaan op dit punt, want de aangenomen motie van Van Middelkoop, ingediend bij de behandeling van de discussienota arbeid en zorg, blokkeert verder de plannen van de staatssecretaris voor het maken van een kaderwet of algemene wet arbeid en zorg, omdat de voorgestelde verlofregelingen uit de discussienota arbeid en zorg in het BW moeten worden opgenomen. Dat staat immers in het dictum van de motie. Vreemd is dat de staatssecretaris in haar brief van 6 september op dit punt totaal niet ingaat. Dit betekent namelijk dat het wetsvoorstel aanpassing arbeidsduur, dat de basis zou moeten gaan vormen voor deze kaderwet, geen vervolg zal krijgen en geheel op zichzelf komt te staan. De vraag is dan temeer gerechtvaardigd, of het niet in de lijn ligt ook deeltijd in het BW te regelen. Mijn antwoord heeft de staatssecretaris al gehoord.

Voorzitter! Voor alle helderheid wijs ik erop, dat de keuze voor inpassing van de deeltijdwet in een kaderwet of algemene wet arbeid en zorg een politieke keuze is geweest. Er wordt in de nota naar aanleiding van het verslag verwezen naar een afspraak in het regeerakkoord. Verder wordt betoogd dat een AWAZ – met mevrouw Bussemaker vind ik dat een afschuwelijk woord – meer inzichtelijkheid en samenhang biedt. Dat doet een goede folder uiteindelijk ook. Maar hetzelfde argument kun je zeker ook voor het BW gebruiken. Daar staat alles bij elkaar. Ook het BW kan een groeiwet zijn en activerend zijn om dezelfde redenen als een AWAZ. Het kabinet gaat op deze punten niet in. Ik nodig de staatssecretaris daar nogmaals toe uit. Sterker nog, de staatssecretaris regelt nu een aantal punten dubbel. Het staat dan én in het BW én in deze wet. Ik noem als voorbeeld de ontslagbescherming en het beroep

## Bijleveld-Schouten

op de rechterlijke macht. Ook op dit punt hoor ik graag een reactie van de staatssecretaris.

Voorzitter! Zoals bekend, vindt de CDA-fractie het van groot belang dat de sociale partners het primaat blijven houden op het gebied van de arbeidsvoorwaarden. Ik zei daar in mijn inleiding al wat over. Werknemers en werkgevers zijn heel goed in staat om zelf hun eigen arbeidsvoorwaarden te regelen. Bovendien sluit dit naadloos aan bij het gedachtegoed van het CDA, waarin belang wordt gehecht aan "gespreide verantwoordelijkheid", één van de uitgangspunten van de christendemocratie. Laat de verantwoordelijkheid op dat niveau rusten, waar zij het beste gedragen en beleefd kan worden. Zo hebben de sociale partners op het punt van de deeltijdarbeid in de afgelopen periode al veel bereikt. Toch is dit nog niet voldoende. De groei van het aantal deeltijdbanen is beperkt gebleven tot slechts een aantal sectoren. Met name de door mannen gedomineerde sectoren en hogere functies blijven achter. Om ook de werknemers in deze sectoren en in de hogere functies een kans te geven om, als zij het wensen in deeltijd te gaan werken, is een extra stimulans nodig. Deze stimulans kan, conform het initiatiefwetsvoorstel Bijleveld-Schouten, de sociale partners alsnog de mogelijkheid bieden om gedurende een redelijke termijn zelf alsnog te voorzien in een regeling omtrent de aanpassing van arbeidsduur, alvorens een wettelijk recht daarop in werking te doen treden. Het doet ons dan ook deugd dat ook de Raad van State het kabinet heeft geadviseerd om deze mogelijkheid over te nemen. Des te spijtiger is het, dat het kabinet aan dit advies geen gehoor geeft en het primaat van de sociale partners op het gebied van de arbeidsvoorwaarden niet tot zijn recht doet komen, door hen geen mogelijkheid meer te bieden zelf een regeling voor deeltijdarbeid te treffen. Mijn fractie heeft getwijfeld of we op dit punt zouden moeten amenderen. Alles afwegend, doen we dit niet, omdat er sinds voorjaar 1998 – tegen mevrouw Schimmel zeg ik nogmaals dat dat het moment was dat wij met onze eigen ideeën kwamen – genoeg tijd is verstreken voor de partners om zelf een regeling te treffen. Wellicht kan de staatssecretaris nog eens duidelijk maken, waarom het

kabinet dit advies van de Raad van State niet heeft willen overnemen.

Voorzitter! Op een tweede punt aangaande het primaat van de sociale partners wil mijn fractie wel amenderen. Dat is een punt dat uit veel reacties naar voren kwam. Ik noem het CNV, het MKB en de RCO. Voor ons is dat één van de belangrijkste punten. Er is wat ons betreft te weinig ruimte om maatwerk via de CAO te regelen. Mijn fractie vindt dat die ruimte er wel moet zijn. In de initiatiefwet van GroenLinks, PvdA en D66 was dit punt prominent opgenomen. Dat was toch niet alleen om steun van het CDA te verwerven, maar toch wel degelijk vanuit inhoudelijke motieven en gezien de kritiek? Ik heb samen met de heer Van Middelkoop een amendement op dit punt ingediend. Ik ben zeer benieuwd naar de reactie van met name de drie indieners van de initiatiefwet die nog aanhangig is en waar dit punt ook in stond. Ik ben blij met de steun van mevrouw Örgü op dit punt. Zij heeft in haar inbreng nadrukkelijk aangegeven dat zij dit ook een zeer belangrijk punt vindt.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik heb nog een vraag over de wachttijd. De eerste initiatiefwet, van de heer Rosenmöller, dateert van 1993. Dan hebben de sociale partners dus zes jaar de tijd gehad om zelf een regeling te treffen. Mevrouw Bijleveld heeft het over een jaar, sinds haar eigen wet, maar ik zou het iets ruimer willen zien.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Dat is zo, maar onze kritiek was destijds – in beide Kamers verwoord – dat partners op dat moment niet genoeg tijd hadden gehad. Dat was de reden waarom wij voor een andere methode hebben gekozen. De heer Rosenmöller weet ook dat dat onze kritiek was. Ik heb vandaag gezegd dat wij bereid zijn om over dat punt heen te stappen en te zeggen dat er genoeg tijd is geweest, maar op een ander punt vinden wij wel dat het primaat van de partners moet blijven bestaan.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Daar hebben wij dan misschien een meningsverschil over. U beargumenteerde dat door te zeggen dat het regeringsvoorstel weinig ruimte voor maatwerk laat. Ik ben echter van mening dat het regeringsvoorstel alleen maar een minimumbepaling

aangeeft. Er zijn dus nog allerlei mogelijkheden om maatwerk te leveren, maar dan wel ten gunste van de werknemer, zodat er een basis is waar werknemers recht op hebben. Juist om te stimuleren dat er meer afspraken komen over deeltijdarbeid, hecht ik aan het feit dat er nu in het regeringsvoorstel staat dat het een minimumbepaling is. Zodra er ruimte is om afwijkende afspraken te maken, ben ik bang dat in de sectoren waar nu weinig afspraken zijn gemaakt over deeltijdarbeid, die er ook in de toekomst niet zullen komen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik heb wat dat betreft iets meer vertrouwen in de sociale partners. Het verbaast mij dat u, in afwijking van het niet door u, maar door mevrouw Van Nieuwenhoven ondertekende wetsvoorstel, zegt dat u blij bent dat er iets vast is gelegd, omdat u bang bent dat er alleen maar in het slechte van zal worden afgeweken. Ik vind dat het belangrijk is om in stand te houden dat de CAO voor gaat, juist omdat het primaat van de arbeidsvoorwaarden bij de partners ligt en er allerlei voorbeelden zijn aangedragen, waaruit blijkt dat men maatwerk zou willen leveren in verschillende sectoren. Ik zou daar graag de ruimte voor geven. Ik denk daar misschien principiële anders over dan u. Het verbaast mij wel dat het in de oude wet van de heer Rosenmöller wel stond en dat u daar nu zo gemakkelijk overheen stapt.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik heb liever een principiële discussie, want dan kunnen wij constateren dat wij het erover eens of oneens zijn, dan dat u zegt dat het een belemmering is voor maatwerk. Ik zie niet in waarom deze wet niet heel veel mogelijkheden voor maatwerk biedt, juist door die basis. Uw argument dat mevrouw Van Nieuwenhoven haar handtekening heeft gezet onder het voorstel van Rosenmöller dat indertijd is ingediend en waarin die bepaling is opgenomen, gaat niet op, want er is nooit uitgesproken dat dat niet anders zou kunnen zijn. Dat zat in de lijn van een wetsvoorstel, dat op een aantal punten anders in elkaar zat. U zei dat alle organisaties er bezwaar tegen hebben, maar FNV en MHP hebben, voorzover ik weet, heel duidelijk laten weten dat zij het wetsvoorstel van de regering op dit punt steunen.

## Bijleveld-Schouten

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik heb FNV en MHP niet genoemd, maar ik heb die andere organisaties wel genoemd.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): U had het over veel organisaties.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik heb ze met name genoemd. Ik had het over het CNV, MKB en RCO. Dat is heel wat in Nederland.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Aan de andere kant vertegenwoordigen FNV en MHP ook heel wat. De conclusie kan in ieder geval getrokken worden dat dit punt bij sociale partners, die dan de primaire verantwoordelijkheid zouden moeten hebben, ook verdeeld ligt. Ik voelde mij aangesproken als indiener van het eerdere wetsvoorstel. Dat is heel lastig, omdat ik het van belang vind om dit soort debatten op een zuivere wijze te voeren, maar mag ik u eraan herinneren dat ik in 1993 begonnen ben met dwingend recht en dat CDA en PvdA mij vriendelijk verzocht hebben – en die hadden toch wat in de melk te brokkelen in die tijd – dat te wijzigen in driekwart dwingend recht. Dat heb ik gedaan en dat heb ik daarna ook uitgedragen. De CDA-fractie heeft wat dat betreft een consistente en principiële lijn aangehouden. Ik meen echter dat het voor mijn fractie en voor de fractie van de PvdA in ieder geval niet zo'n principiële punt kan zijn. De voorkeur die mijn fractie heeft voor dwingend recht is eerder toegenomen dan afgenomen, omdat er de afgelopen zes à acht jaar heel veel over deeltijd gesproken is. Ik meen dat al die CAO-partijen de mogelijkheid hebben gehad – en voor een deel hebben zij die mogelijkheid ook benut – om dit in een CAO te regelen. Mij lijkt nu het juiste moment aangebroken om een minimumregeling vast te stellen, met daarbij de ruimte om een specifieke bepaling in de CAO op te nemen. Dat is ook ten faveure van de werknemer. Ik geloof dat daarmee de verantwoordelijkheidsverdeling waar wij het over hebben redelijk recht wordt gedaan.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): U zei met betrekking tot het dwingend recht dat dit voor uw fractie en voor de fractie van de PvdA iets minder principiële ligt. Inderdaad, u hebt dat CAO-punt in uw tweede wetsvoorstel opgenomen

op verzoek van het CDA, maar ook op verzoek van de PvdA. De PvdA heeft daar indertijd wel degelijk nadrukkelijk op aangedrongen, dus lijkt het mij niet logisch te constateren dat dit voor de PvdA een minder principiële punt is. Overigens blijf ik van mening dat het primaat voor het arbeidsvoorwaardenbeleid bij de partners moet liggen. Daar kun je heel lang over discussiëren, maar ik blijf vinden dat dit de beste weg is om draagvlak te krijgen voor dit type maatregelen. Ook als er niets geregeld wordt, is er in ieder geval een stok achter de deur. Dat is ook de achtergrond voor het amendement dat wij hebben ingediend.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Een principiële discussie duurt altijd lang. Het is op zichzelf goed om zo'n discussie te voeren, maar het is ook moeilijk om dan te beslechten. Het CDA heeft altijd een heldere en consistente lijn gevolgd wat dit betreft. Dat kan niet ontkend worden. Ik wil nu een brug slaan naar de materiële kant van de zaak. Het is uiteindelijk de bedoeling dat er een minimumregeling komt. Ik vraag mij af of werkgevers en werknemers in de onderhandelingen over de CAO's voor 2000 en verder nog voldoende ruimte hebben om, met inachtneming van die minimumregeling, bepalingen op te nemen die op het bedrijf of de instelling zijn toegesneden. Dat bezwaar heb ik ook niet van CNV en RCO gehoord. De RCO heeft vooral een ander bezwaar naar voren gebracht; de RCO heeft sowieso geen behoefte aan wetgeving en vindt het dan al minder slecht als het driekwart dwingend wordt. Dat ligt dus iets anders. U bent op zichzelf voor wetgeving en u kiest dan iets meer voor de positie die het CNV ook inneemt.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ja, maar het CNV heeft nadrukkelijk gesteld dat die CAO voor moet gaan. Het is een afweging die je dan uiteindelijk maakt. Wij blijven van mening dat je dat moet laten bij de partners, omdat je dan gericht iets kunt doen. Dat is een andere afweging dan de uwe en dan die van een tweetal andere fracties.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Wij zijn sterk geporteerd voor een dwingend karakter als het gaat om een dergelijke bepaling, maar ik vind het argument dat mevrouw Bijleveld

hanteert, namelijk dat bij CAO-vaststelling maatwerk nodig is, absoluut niet overtuigend. Wanneer is maatwerk beter mogelijk dan in de directe relatie tussen werkgever en werknemer? Men kan aan de hand van de concrete situatie een afweging maken over de mogelijkheid om in deeltijd te werken of uitbreiding van de arbeidsduur. Waarom is maatwerk op ondernemings- en bedrijfstakniveau beter mogelijk dan in de directe relatie tussen werkgever en werknemer?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): U weet net zo goed als ik dat, ook al is er in het kader van de CAO iets afgesproken, per individueel geval best maatwerk kan worden geleverd. Ik begrijp uw punt dan ook niet zo goed. Ik ben het met u eens dat op individueel niveau het meeste maatwerk moet worden geleverd. Maatwerk kan echter nog beter dan met deze wet op sectorniveau worden geleverd. Het primaat moet dan ook bij de partners liggen. Zij kunnen die afweging beter maken dan wij dat kunnen doen.

Mevrouw **Schimmel** (D66): In de bouw-CAO is de bepaling opgenomen dat deeltijdarbeid bespreekbaar is met de werkgever. Welke rechten kan een werknemer daaraan ontnemen? In uw opvatting is er dan iets geregeld, maar de werknemer heeft het nakijken. Welk maatwerk is er in dat geval nog mogelijk?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik neem aan dat u hierop in uw bijdrage zult ingaan. Ik zal daar dan ongetwijfeld op terugkomen. In sommige CAO's wordt bij wijze van spreken alleen het woord genoemd. Ik vind dat aan de magere kant. Er zijn op zichzelf dan ook stimulansen nodig. Ik blijf van mening dat het primaat in eerste instantie bij de partners hoort. Daar hoort het arbeidsvoorwaardenbeleid thuis.

Voorzitter! De CDA-fractie betwijfelt of er een maatschappelijke noodzaak is om te komen tot een recht op uitbreiding van de arbeidsduur. In de nota naar aanleiding van het verslag wordt aangegeven dat uit onderzoek blijkt dat bijna 8% van de werknemers meer uren wil gaan werken. Maar tegelijkertijd wordt ook vermeld dat zich nog geen gerechtelijke procedures hebben voorgedaan



## Bijleveld-Schouten

waarbij de werknemer heeft getracht om vermeerdering van zijn arbeidsduur bij de rechter af te dwingen. Aanpassing van de arbeidsduur heeft in onze ogen tot doel, de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken. Dat betekent in de regel minder werken om meer te kunnen zorgen. Langer werken verhoogt wel de arbeidsparticipatie van vrouwen in uren, maar niet het aantal vrouwen dat werkt. Wat is daarvan de maatschappelijke noodzaak? Daarnaast is een uitbreiding van de arbeidsduur in feite het solliciteren naar een andere baan, zoals ook de Raad van State heeft becommentarieerd. Het is dan ook van een andere orde dan een verzoek om vermindering van de arbeidsduur. Dit wordt ook bevestigd door de jurisprudentie over de proeftijd-mogelijkheid van een parttime naar een fulltime dienstverband. Mijn fractie is van mening dat de staatssecretaris op dit punt niet bevredigend ingaat en heeft daarover een amendement ingediend. Ik heb begrepen dat dit de warme steun heeft van mevrouw Örgü, die daarvoor ook een aantal argumenten heeft aangedragen.

In het wetsvoorstel wordt, in tegenstelling tot ons initiatiefwetsvoorstel, verder geen uitzondering gemaakt voor het kleinbedrijf. Het opleggen van een verplichting om een verzoek tot deeltijdarbeid te honoreren, is voor kleine bedrijven verdergaander en ingrijpender dan voor grotere bedrijven. MKB Nederland heeft dan ook laten weten dat wetgeving waarbij geen rekening wordt gehouden met de specifieke aspecten van kleine bedrijven, haar doel voorbijschiet. Mijn fractie wil naast de afwijking bij CAO voor bedrijven met minder dan tien mensen een andere regeling. In deze bedrijven wordt de werkgever een procedurele norm opgelegd. Hij moet een regeling maken. Doet hij dat niet, dan overtreedt hij de wet. Zo is beter maatwerk mogelijk voor de kleine bedrijven. Bedrijven met minder dan tien werknemers worden dus van de regeling uitgezonderd. Hierover heb ik het amendement op stuk nr. 9 ingediend.

Sprekend over zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen verdient het overigens de voorkeur om de niet-limitatieve opsomming waarbij in ieder geval sprake is van een zwaarwegend belang, uit de tekst van het wetsvoorstel te schrappen en

een plaats te geven in de memorie van toelichting. Ik heb het amendement van de heer Rosenmöller op dat punt meeondertekend. Uit de vele reacties uit het veld is wel gebleken dat iedere sector weer zijn eigen omschrijving, interpretatie en toevoeging heeft als het gaat om wat wel en wat niet onder een zwaarwegend belang moet worden verstaan. Dat is trouwens ook een argument om bestaande afspraken in de CAO te respecteren. Ik sluit mij bij alle sprekers aan die hebben gevraagd om een nadere invulling van de definitie van dat zwaarwegende bedrijfsbelang. Ik ben het met hen eens dat hierover nog wel iets meer is te zeggen. Mevrouw Örgü vraagt in haar amendement op stuk nr. 16, dat ik kort voor het begin van het debat onder ogen heb gekregen, dat ook de werknemer zijn motivering duidelijk moet maken. In eerste instantie vroeg ik mij af wat hiervan de meerwaarde was. Ik denk echter dat een rechter die de belangen van een werknemer en een werkgever moet afwegen, wel degelijk belang kan hebben bij een dergelijke op schrift vastgelegde motivering. Kan de staatssecretaris hier nader op ingaan?

Over artikel 2, lid 4 heb ik een aantal redactionele vragen. Is de wijziging van de arbeidsduur inclusief of exclusief de arbeidstijden? Bij nota van wijziging is nu de samenhang gewaarborgd, maar vervolgens wordt het criterium "een zodanig belang dat daarvoor de wens van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken" toegevoegd in een nieuw lid 6. Dit betekent een lichtere toets dan het zwaarwegende belang dat wordt gehanteerd bij de arbeidsduur. Is het handig om verschillende maatstaven in te bouwen die aanleiding kunnen zijn tot verschillen in interpretatie?

Het wetsvoorstel regelt verder de afdwinging van het recht op deeltijdarbeid via de rechter. Om verstoring van de arbeidsverhoudingen te voorkomen en tegelijkertijd een nog grotere druk op de rechterlijke macht tegen te gaan, pleit de CDA-fractie in haar initiatiefwetsvoorstel voor een geschillenregeling. De procedure bij de rechter is bovendien kostbaar en tijdrovend. De staatssecretaris zegt pas bij de evaluatie te zullen bezien wat er van dit beroep op de rechter is terechtgekomen. Waarom wordt

niet bij voorbaat iets anders geprobeerd? Ik heb daartoe het amendement op stuk nr. 10 ingediend. In mijn amendement wordt voorgesteld om de procedure via een SER-commissie te laten lopen. Mevrouw Bussemaker zei het al. De wet en de statuten op de SER maken een dergelijke procedure mogelijk. Ik ben blij dat mevrouw Bussemaker zojuist zei dat er na een afgewezen verzoek nog een andere mogelijkheid zou moeten zijn dan een beroep op de rechter. Ik ben gaarne bereid om mee te denken over andere mogelijkheden die een beroep op de rechter kunnen voorkomen. Ik wacht het antwoord hierop en op mijn per interruptie gestelde vragen af.

Het geclausuleerd recht op aanpassing van arbeidsduur geldt niet voor werknemers in het buitenland en ook niet voor defensiepersoneel. Onlangs is dezelfde beperking in ieder geval voor werknemers in het buitenland bij het ouderschapsverlof weggenomen. Waarom is daar hier ook niet voor gekozen? De uitsluiting wordt door de staatssecretaris gemotiveerd door de veronderstelling dat een verzoek van deze werknemers vrijwel altijd zal worden afgewezen. Dat kun je echter voor meer groepen of branches stellen. Het lijkt mij niet de bedoeling dat een verzoek bij voorbaat wordt afgewezen. Het gaat om de vraag waarom een verzoek in het buitenland bij voorbaat wordt afgewezen. Is er een steekhoudend argument, bijvoorbeeld dat deze werknemers niet volledig onder het Nederlandse arbeidsrecht vallen? Mijn fractie is vooralsnog van mening dat uitzonderingen beter in een CAO kunnen worden geregeld.

Dan resten nog de problemen die men in het onderwijs heeft. Ons is gemeld dat de eis dat men vier maanden van tevoren een verzoek moet indienen, in de onderwijspraktijk moeilijk is te regelen. Met het oog op de planning en het van start gaan van de scholen in augustus zouden dergelijke verzoeken eigenlijk alleen in februari kunnen worden ingediend. Het onderwijs is een voorbeeld van een sector waar men door afspraken in de CAO of andere collectieve regelingen tot maatwerk kan komen. Ik wil mijn collega's in dit verband nogmaals op mijn amendement attenderen. Ik begrijp dat de staatssecretaris hiervan niet zo

## Bijleveld-Schouten

gecharmeerd is. Het probleem blijft dan bestaan en ik hoor daarom graag van haar hoe zij dit knelpunt in het onderwijs denkt op te lossen. In ieder geval bereiken mij berichten dat dit een reëel knelpunt is.

Voorzitter! Het zal duidelijk zijn dat de CDA-fractie positief staat tegenover de achterliggende gedachte en het doel van het wetsvoorstel. Wij vinden dat de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren moeten worden verbeterd. Tijd is daarbij een voorwaarde en het kunnen werken in deeltijd soms ook. Arbeidsvoorwaarden horen echter primair door de sociale partners te worden geregeld en daar zijn een aantal van onze amendementen dan ook op gericht.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter! Ik wil mevrouw Bijleveld een vraag stellen die mij al langer bezig houdt. In haar initiatiefvoorstel, maar ook vandaag legt zij heel erg de nadruk op arbeid en zorg. Wij hechten daar ook buitengewoon veel betekenis aan. Maar als mensen aanpassing van de arbeidsduur wensen, dan kan ik mij voorstellen dat zij daarvoor ook heel veel andere redenen kunnen hebben. In haar amendement spreekt mevrouw Bijleveld over minder werken door mannen en over arbeid en zorg. Zij spreekt niet over vrouwen, arbeid en zorg of over andere redenen. Dat kan ook vrijwilligerswerk zijn. Dat moet haar toch aanspreken!

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Zeker. In mijn inleiding heb ik er wel wat over gezegd, maar misschien heeft mevrouw Bussemaker dat niet gehoord. Ik heb namelijk gezegd dat ik mij kan voorstellen dat men voor scholing of vrijwilligerswerk in deeltijd wil gaan werken of dat men daar verlof voor opneemt. Bij de nota Arbeid en zorg hebben wij daar uitgebreid over gesproken. Ik sluit die mogelijkheid niet uit. Voor ons staat het beter delen van arbeid en zorg voorop alsmede de herverdeling die daarvoor nodig is. Om die reden zijn wij niet voor vermeerdering, maar voor vermindering. Mevrouw Bussemaker zal niet kunnen ontkennen dat er veel meer vrouwen zijn die zorgen dan mannen. Om die reden spreken wij in de toelichting op het amendement alleen over mannen. Wij zouden het mooi vinden als er veel meer mannen gingen zorgen.

□

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Voorzitter! Ik voer namens de fracties van RPF en GPV het woord.

Na drie initiatiefwetsvoorstellen om werknemers een recht te geven op vermindering van de arbeidsduur, waarvan het eerste, namelijk het wetsvoorstel van de heer Rosenmöller, enkele jaren geleden reeds is verworpen, ligt er nu een wetsvoorstel van de regering. Ondanks de verschillen die uit de onderscheiden wetsvoorstellen spreken, wordt wel duidelijk dat er in ieder geval voor een wettelijk recht op vermindering van de arbeidsduur een politiek draagvlak bestaat.

Met het voorliggende wetsvoorstel wordt vooral de positie van de individuele werknemer versterkt, want hij kan eenzijdig een wijziging van de arbeidsovereenkomst afdwingen. In de huidige arbeidsmarktsituatie lijkt dat enigszins merkwaardig. Heeft die werknemer eigenlijk wel een versterking van zijn positie nodig? De huidige krappe arbeidsmarkt biedt over het algemeen immers meer ruimte aan de werknemer om zijn eisen bij de werkgever ingewilligd te krijgen. Kortom, misschien wil de staatssecretaris dit wetsvoorstel nog eens afzetten tegen de situatie op de arbeidsmarkt van dit moment.

Een andere vraag is of een vergroting van de mogelijkheden om de arbeidsduur naar eigen wensen aan te passen niet ten koste zal gaan van de arbeidsmobiliteit. Ik verwacht dat er minder arbeidsmobiliteit zal zijn. Acht de staatssecretaris het derhalve reëel dat door deze wet het aantal jubilarissen bij bedrijven en organisaties weer zal toenemen? Beoogt zij dat wellicht? Vindt zij dat gewenst? Het lijkt mij aardig te weten, of dat een extra motief is.

Uit de toelichting blijkt dat Nederland, maar dat is al zo vaak gezegd, wat deeltijdwerk betreft, de koppositie inneemt in Europa, vooral als het om mannen gaat. Dat geldt ook voor het feit dat een bepaald percentage meer en een ander percentage minder wil werken. Kan hieruit de conclusie worden getrokken dat er wel voldoende deeltijdwerk bestaat, maar dat er iets mis is met de verdeling ervan?

Ik wil iets zeggen over de positie van de sociale partners. Kijkend naar de huidige maatschappelijke context constateer ik dat, mede als gevolg

van overheidsingrijpen bijvoorbeeld op het gebied van de sociale zekerheid, de behoefte om de arbeidsduur aan te passen, is toegenomen. De ruimte om voltijds te kiezen voor het verrichten van bijvoorbeeld zorgtaken is sterk ingeperkt. Dat ook de overheid hiervoor oog heeft en wil stimuleren dat er meer mogelijkheden ontstaan om de arbeidsduur naar eigen wensen aan te passen, is prima. De vraag is echter of dat moet gebeuren door middel van wetgeving. Er moet niet te gemakkelijk voorbij worden gegaan aan het primaat van de sociale partners met betrekking tot de arbeidsovereenkomst. Alleen zwaarwegende argumenten kunnen een rechtvaardiging zijn om de contracteervrijheid van sociale partners in te perken. Aangezien wij geen constitutioneel hof hebben, rust op ons de plicht, een en ander af te wegen tegen datgene wat het grondwettelijk recht van de contractvrijheid van ons vraagt.

Ook ik constateer, evenals de staatssecretaris overigens, dat ondanks afspraken binnen de Stichting van de Arbeid slechts een beperkt aantal CAO's concrete regelingen bevatten die een aanpassing van de arbeidstijd mogelijk maken. Dat betekent echter dat er ook een aantal CAO's is waarin wel wordt tegemoet gekomen aan de afspraken die binnen de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt. Vindt de staatssecretaris het ten opzichte van de sociale partners chique om met voorliggend wetsvoorstel hun inspanningen volledig te negeren?

Ik wil hierbij in herinnering brengen dat we in het verleden – het zal een jaar of drie, vier of vijf geleden zijn geweest – ook wel eens hebben geleund op het gezag en de compromisbereidheid van de sociale partners. Ik doel hierbij op de totstandkoming van de Wet flexibiliteit en zekerheid, waarbij toenmalig minister Melkert, en sowieso de wetgever, maar wat dankbaar was voor datgene wat de Stichting van de Arbeid wist te formuleren. Uit het onderhavige wetsvoorstel blijkt in ieder geval weinig meer van het respect dat toen bestond voor de inspanningen van de sociale partners. Er wordt voorbijgegaan aan wat in een groot aantal bedrijven reeds is bereikt. Waarom heeft de regering niet gekozen voor driekwart dwingende

## Van Middelkoop

in plaats van dwingend rechterlijke bepalingen? Leg dat toch maar eens een keer uit, zo zou ik de staatssecretaris willen vragen. Laat men er niet al te vanzelfsprekend van uitgaan, dat de wetgever het allemaal moet doen, ook al zijn wij dan onderdeel van het wetgevend apparaat. Is de staatssecretaris het wellicht eens met het advies van de (inmiddels opgeheven) Emancipatieraad dat niet wetgeving, maar CAO's en anderen regelingen in bedrijven als ondersteunend en aanvullend moeten worden getaxeerd?

Is het logisch te veronderstellen dat, zodra dit voorstel eventueel kracht van wet heeft gekregen er nagenoeg geen prikkel meer bestaat voor sociale partners om een regeling met betrekking tot aanpassing van arbeidsduur in de CAO op te nemen? Anders gezegd: je moet als wetgever de sociale partners niet lui maken. Vindt de staatssecretaris het niet wenselijk dat er op dit gebied sectorspecifieke regelingen bestaan of dat daarvoor in elk geval nadrukkelijk ruimte moet blijven? Ik ben het met mevrouw Bijleveld eens dat je best enig vertrouwen mag hebben in de sociale partners als het gaat om maatwerk. Dat hoeft niet alleen door de wetgever te worden gedaan.

Ik ben van mening dat recht moet worden gedaan aan die werkgevers en werknemers die afspraken hebben gemaakt met betrekking tot deeltijdwerk. Op de wetgever rust de morele verplichting om in die gevallen een afwijking van de wet toe te staan. Daarom heb ik mijn naam ook gegeven aan het amendement van collega Bijleveld op dit punt.

Dan toch ook mijnerzijds – de staatssecretaris zal niet anders verwachten van mij – iets over het punt opneming in het Burgerlijk Wetboek. Op de laatste dag voor het afgelopen zomerreces heeft de Kamer uitgesproken bestaande en nieuwe verlofregelingen waar mogelijk op te willen nemen in het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent dat de Kamer van mening is dat moet worden afgestapt van het idee om alle verlofvormen en ook het voorliggend wetsvoorstel onder te brengen in één kaderwet arbeid en zorg. Inmiddels hebben we op initiatief van mevrouw Bijleveld, die ik daarvoor dank, via de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid een brief gekregen

van de staatssecretaris waaruit tot onze verbazing blijkt dat ze de Kameruitspraak naast zich neerlegt. Ik vind dit echt een kwalijke zaak. Ik zeg dat niet alleen maar omdat het toevallig mijn motie is of de motie van mij en anderen. Het argument dat uitvoering van de motie aanpassingen vergt van rechtspositionering voor overheids-personeel is niet valide. Deze noodzaak is een logisch gevolg van het feit dat er nu eenmaal voor alle rechtspositionele aspecten van beide categorieën werknemers respectievelijk ambtenaren onderscheiden wettelijke regelingen bestaan. Het is eerder vreemd om van algemene regelingen af te wijken.

De staatssecretaris schrijft dat de Raad van State zijn voorkeur voor het Burgerlijk Wetboek niet heeft beargumenteerd. Dat lijkt me bij een evidentie, die deels aan de Grondwet is ontleend, ook niet nodig. Mag ik het een keer voor de Raad van State opnemen? Tot het onmogelijke is niemand gehouden, ook een staatssecretaris niet. Welnu, daar is bij mijn motie natuurlijk in het geheel geen sprake van. Als de staatssecretaris nu met argumenten was gekomen van het type "ja, maar uitvoering van de motie leidt tot een uitvoeringsgedrocht of tot uitvoeringsproblemen in de praktijk", dan zou ik daarnaar hebben geluisterd en mij er ontvankelijk voor hebben betoond. Maar daarvan is in het geheel geen sprake. Verder sluit ik mij graag aan bij alle argumenten die mevrouw Bijleveld heeft genoemd. Ik vind het dus echt verkeerd dat die motie niet is uitgevoerd. Het spijt mij het te moeten zeggen, maar deze staatssecretaris van D66-huize toont zich gewoon een slecht democraat – om het eens modern te zeggen – wanneer zij een Kameruitspraak naast zich neerlegt. Dat kan dus niet. Ik verzoek haar dan ook alsnog de wil van de Kamer te volgen en te honoreren. Concreet: laat zij een nota van wijziging toezeggen. Natuurlijk zijn wij – mevrouw Bijleveld heeft het al gezegd – best bereid om dat werk voor haar te verrichten en een amendement in te dienen, wat het nog wel zal halen ook, maar daar gaat het mij niet om. Ik vind dat de staatssecretaris zo'n wijziging zelf moet voorstellen. Ik nodig haar uit dat dezer dagen te doen, in elk geval tijdig voor de stemming. Genoeg gezegd hierover.

Dan iets over het recht op vermeerdering van het aantal uren. Behalve vermindering, wordt ook de mogelijkheid geïntroduceerd de arbeidsduur te verlengen. Op zichzelf is het verdedigbaar dat, als er een recht op vermindering bestaat, er ook een recht tot verlenging van de arbeidsduur ingediend moet kunnen worden. Maar of dat zo ruimhartig in de wet moet worden vastgelegd, betwijfel ik. De Stichting van de Arbeid constateert dat het voor veel werknemers nu al mogelijk blijkt hun wens tot vermeerdering van de arbeidsduur gerealiseerd te krijgen. Daar komt bij dat in vrijwel alle organisaties interne sollicitanten ook nu al met voorrang worden behandeld. Verwacht de staatssecretaris werkelijk dat het vaak zal voorkomen dat een werknemer met de wet in de hand arbeidsduurverlenging zal afdwingen? Als ik het goed begrepen heb, kan dat alleen als er binnen de eigen functie meer ruimte ontstaat. Of is het recht op vermeerdering ook af te dwingen als er in een andere functie waar dezelfde bekwaamheidseisen gelden, uren vrijkomen? Is het waar dat een werkgever het verzoek van een werknemer die vraagt om uitbreiding van zijn contracturen, nooit kan weigeren als deze uren vrijkomen binnen de eigen functie?

Het kabinet heeft bij eerdere gelegenheden al laten weten te streven naar een combinatiescenario, waarbij mannen en vrouwen allebei een driekwartbaan hebben. Is dit wellicht de reden om het recht op vermeerdering van de arbeidsduur in de wet op te nemen? Wordt deze wet wellicht gebruikt om een oud ideaal – te weten dat van de maakbaarheid van de samenleving – opnieuw te doen herleven? Zo ja, dan kan het op onze scepsis rekenen. Ik ben het wel eens met de staatssecretaris dat, als de reden van het willen werken in deeltijd is gelegen in bijvoorbeeld de zorg- en opvoedingstaak van kinderen, het niet is uit te sluiten dat na verloop van tijd weer behoefte bestaat om het oorspronkelijk aantal uren te gaan werken, dus weer terug te komen op het oude niveau. Enige wettelijke ondersteuning voor de werknemer om deze wens gerealiseerd te krijgen kan ik billijken, maar het mag niet zo zijn dat iemand die binnenkomt en dus bewust heeft gesolliciteerd op een functie van

## Van Middelkoop

bijvoorbeeld 20 uur, een jaar later het recht kan claimen meer uren te gaan werken. Wat mij betreft moet het eventuele recht op verlenging van de arbeidsduur beperkt blijven tot aan het oorspronkelijk aantal contracturen. Dit betekent dus dat het eenmalige recht op verlenging van de arbeidsduur moet worden gekoppeld aan een eerder gehonoreerd verzoek tot vermindering. Op dit punt heb ik een amendement ingediend dat onder nummer 18 is gepubliceerd.

Een ander punt. De staatssecretaris kiest ervoor een werknemer bij herhaling de mogelijkheid te bieden eenzijdig het arbeidscontract open te breken. Uit bladzijde 9 van de nota naar aanleiding van het verslag krijg ik de indruk dat dit is ingegeven door de gedachte dat elke levensfase andere verantwoordelijkheden vraagt waarop de arbeidsduur moet worden afgestemd. Hoewel dit allemaal heel sympathiek klinkt voor de werknemer, wordt er mijns inziens geen recht gedaan aan de werkgever. Waarom mag van deze werknemer die opnieuw de arbeidsduur wil verminderen niet gevraagd worden een andere baan te zoeken die aansluit bij de gewenste urennorm? Het aantal deeltijdbanen zal als gevolg van dit wetsvoorstel ongetwijfeld stijgen – dat wordt ook beoogd – waardoor de mogelijkheid toeneemt een baan te vinden die qua uren aansluit bij de voorkeur van de betreffende werknemer. Misschien wil de staatssecretaris hierop reageren.

Door middel van een deel van het eerder genoemde amendement op stuk nummer 18 stel ik voor de mogelijkheid tot een herhaald verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur te schrappen. Wetgeving op dit terrein behoort zo beperkt mogelijk te blijven en er moet zoveel mogelijk recht worden gedaan aan de verantwoordelijkheid die sociale partners op het gebied van de arbeidsovereenkomst hebben.

Dan iets over ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Volgens de toelichting kan het effect van dit wetsvoorstel zijn dat de werkgelegenheid met 70.000 banen groeit. Dit lijkt een positief effect, maar de krapte van de arbeidsmarkt zal de opvulling van de vrijkomende uren ongetwijfeld onder druk zetten. Hoe taxeert de minister het risico van deze voorstellen voor een verdere toename van de werkdruk? Uit een

vorig jaar door de FNV verricht onderzoek naar deeltijdwerk kwam naar voren dat angst voor verhoging van de werkdruk een belangrijke reden was om niet in deeltijd te gaan werken. Uit een onderzoek van het MKB werd duidelijk dat een groot aantal werkgevers ervoor kiest werknemers die uren hebben ingeleverd, dezelfde hoeveelheid werk in kortere tijd te laten verrichten. Kortom, de zorg van de FNV is niet geheel ten onrechte. Dat betekent dat een werkgever in veel gevallen het verzoek van een werknemer, die bijvoorbeeld vier uur minder wil werken, honoreert zonder dat de vrijvallende uren worden opgevuld. De angst van de werknemer om de keuze voor deeltijd te moeten bekopen met een verhoging van de werkdruk lijkt dus terecht. De staatssecretaris geeft op bladzijde 17 van de nota toe dat op voorhand niet is in te schatten wat het effect van deze voorstellen zal zijn op het ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidscijfer. Misschien weet haar collega Hoogervorst daarover nog iets meer te melden. Betekent dit dat zij wel erkent dat het risico van een opwaartse druk van de ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidscijfers aanwezig is? Wordt met de eventuele aanvaarding van dit wetsvoorstel geen extra druk gelegd op het beleid om het arbeidsongeschiktheidsvolume terug te dringen?

Hoewel een werkgever niet verplicht is, een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur te honoreren, kan afwijzing alleen maar als een zwaarwegend bedrijfsbelang zich er tegen verzet. Waarom is ervoor gekozen om in de wetstekst een niet-limitatieve opsomming te geven van omstandigheden waarbij hiervan sprake is? Ik ben benieuwd wat de reactie van de staatssecretaris is op het amendement dat door enkele collega's op dit punt is ingediend. Ook mevrouw Örgü heeft een amendement ingediend, maar dan om een en ander bij AMvB te regelen. De zaak is meer dan voldoende geagendeerd om er morgen een reactie van de staatssecretaris op te krijgen.

Uit de nota maak ik op dat als er in een kort tijdsbestek meerdere verzoeken worden ingediend en gehonoreerd, een volgend verzoek als gevolg daarvan kan worden afgewezen. Betekent dit dat de werkgever deze verzoeken moet beoordelen op volgorde van

binnenkomst? Of mag hij ook de reden die een werknemer heeft om minder te gaan werken bij de afweging betrekken? Ik denk dat het in de praktijk vaak zo zal gaan, dat wil zeggen bij werkgevers die hun werknemers enigszins kennen. Dit kan van belang zijn omdat het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur ten minste vier maanden voor de beoogde ingangsdatum moet worden gedaan. Met andere woorden: mag honorering afhankelijk worden gesteld van de motivering?

In dit kader heb ik nog een vraag over artikel 2 lid 1. Hier valt het mij op dat er geen wachttijd bestaat om een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in te dienen. Er bestaat echter wel een wachttijd voor de aanpassing zelf, namelijk een jaar na aanvang van het dienstverband. In lid 3 staat dat één keer in de twee jaar een verzoek kan worden ingediend. Dat betekent dus dat het mogelijk is opnieuw een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in te dienen, een jaar nadat het eerste verzoek is gehonoreerd dan wel afgewezen. Hierdoor wordt het mogelijk, een jaar en vier maanden na de eerste wijziging een tweede wijziging af te dwingen. Is dat wel de bedoeling, zo vraag ik de staatssecretaris. Waarom is er niet voor gekozen om ook het eerste verzoek pas mogelijk te maken een jaar na indiensttreding?

Voorzitter! Ik ben niet overtuigd van de noodzaak om in dit wetsvoorstel een expliciet ontslagverbod op te nemen. Collega Van der Staaij heeft op dit punt een verstandig amendement ingediend, maar wellicht is het niet nodig het in stemming te brengen. Ik doel op de mogelijkheid dat het andere punt inzake het BW wordt gehonoreerd; op die manier wordt het ontslagverbod keurig geregeld. Uit de nota, pagina 31, maak ik op dat de keuze van de regering is ingegeven door het feit dat de voorgestelde regeling niet is opgenomen in het BW en de ambtenarenwetgeving. Dit vind ik toch merkwaardig. In het BW is nadrukkelijk de eis van goed werkgeverschap opgenomen. Is de staatssecretaris van mening dat, ondanks deze bepaling in het BW, onvoldoende ontslagbescherming bestaat voor de werknemer die een verzoek doet tot aanpassing van zijn

## Van Middelkoop

contracturen? Ook al maken wij een aparte wet, het BW blijft natuurlijk gelden voor de relatie tussen werkgever en werknemer. Kortom, ik vind niet dat er sprake is van elegante wetgeving wanneer een werknemer als het ware een dubbele bescherming krijgt, althans bescherming op twee verschillende plaatsen.

Voorzitter! Concluderend kan ik zeggen dat we terughoudend moeten zijn met wetgeving op het terrein waar de sociale partners het primaat behoren te hebben. Sprekend namens de GPV-fractie kan ik zeggen dat ook ik bereid ben om na te denken over wetgeving omdat mijn fractie sinds de behandeling van wetsvoorstel van de heer Rosenmüller – hier komt de bekering – een stapje voorwaarts is geschreden, evenals mevrouw Bijleveld. Natuurlijk heeft ook de samenwerking met de RPF-fractie hier enigszins mee te maken. Wij zijn bereid om na te denken over enigerlei vorm van wettelijke regeling, maar men zal er begrip voor willen opbrengen dat wij van oordeel zijn dat de regeling niet te veel wetgevend maatwerk mag bieden. Wij mogen en moeten het nodige overlaten aan de sociale partners.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): U heeft twee jaar geleden in de Tweede Kamer een geweldige kans laten lopen om het wetsvoorstel dat toen al in een en ander voorzag, te steunen. Maar goed, we zullen zien hoe dit wetsvoorstel er op het moment van de stemming uitziet.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Verheugt u zich nu op dit moment en keer niet terug naar de geschiedenis. Overigens had u destijds niet de steun van mijn fractie nodig om een meerderheid te verkrijgen. Bovendien heeft u toen al wél de steun gekregen van de GPV-fractie in de Eerste Kamer. Ik moet bekennen dat de GPV-fractie in de Eerste Kamer op dit punt wat progressiever was dan ik. Het been is nu echter bijgetrokken. Zo kan 'ie wel weer.

□

Mevrouw **Schimmel** (D66): Voorzitter! Voor D66 is dit een belangrijk wetsvoorstel, net zo belangrijk als de eerste initiatiefwet van de heer Rosenmüller op dit gebied, die helaas de eindstreep niet

heeft gehaald, en ook net zo belangrijk als de tweede initiatiefwet van de heer Rosenmüller, die hij samen met mevrouw Van Nieuwenhoven en de heer Bakker heeft ingediend. Nu ligt er een voorstel van het kabinet. Wij zijn blij dat het kabinet tot het inzicht is gekomen dat de tijd voor het wettelijk regelen van het aanpassen van de arbeidsduur is aangebroken.

In de belangenafweging of er al dan niet een wettelijke regeling moet komen, is het moment van wetgeving aangebroken, volgens ons terecht. Het effect van de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid is vrij beperkt geweest. Tot een daadwerkelijke herverdeling van betaald en onbetaald werk tussen mannen en vrouwen heeft deze aanbeveling niet geleid. Werknemers ambiëren nog steeds een veel gelijkere taakverdeling binnens- en buitenshuis dan zij in de praktijk kunnen realiseren. Steeds meer werknemers noemen een wettelijk recht op deeltijdarbeid een belangrijke prioriteit voor een modern gezinsbeleid. Bovendien geeft de aanbeveling lang niet alle werknemers een effectief instrument in handen om wijziging van de arbeidsduur te realiseren. Al vaker is gezegd, dat slechts in een klein deel van de CAO's een deeltijdbepaling is opgenomen die een of meer procedurele voorschriften uit de aanbeveling van de Stichting bevat. Bovendien valt niet iedereen onder de CAO.

Veel mannelijke werknemers willen korter gaan werken, maar het lukt in de praktijk niet om voet aan de grond te krijgen. Ik heb het zelf in mijn eigen praktijk meegemaakt, toen ik werkzaam was bij KPN, toen nog PTT, op de centrale afdeling personeelsvoorziening. Verzoeken van mannelijke werknemers, bij het laboratorium bijvoorbeeld, om een dag in de week minder te gaan werken om voor de kinderen te zorgen werden niet gehonoreerd. Dan zou de bezetting van de apparatuur niet optimaal zijn. Ik kom hier later op terug.

Gelukkig is het maatschappelijk draagvlak voor een wettelijke regeling inmiddels groter geworden. FNV en MHP pleiten in hun brief voor een wettelijke regeling.

Wij zijn blij met het wetsvoorstel. Allereerst gaat het over aanpassing van de arbeidsduur, niet alleen over verkorting, maar ook over vermeer-

dering. Ook in het regeerakkoord is sprake van aanpassing en expliciet niet van verkorting. Vermeerdering vinden wij een belangrijk aspect. Het staat ook al in het initiatief van Rosenmüller, Van Nieuwenhoven en Bakker. Het betekent niet alleen dat werknemers die minder uren zouden willen werken zich op deze bepalingen kunnen beroepen, maar ook werknemers met een kleine deeltijd baan die meer willen gaan werken. Dat zijn met name vrouwelijke werknemers. Bovendien kan de economische zelfstandigheid van vrouwen daarmee vergroot worden. Wij weten immers uit de rapportage van dit voorjaar, dat maar 20% van de vrouwen met twee kinderen economisch zelfstandig is. Economisch zelfstandig wordt geformuleerd als het verdienen van het sociaal minimum. Bovendien is wat mij betreft de keuze van mannen om in deeltijd te gaan werken ook afhankelijk van de mogelijkheid van vrouwen om een grotere deeltijd baan te verwerven. Er moet toch brood op de plank komen. Vermindering en vermeerdering zijn wat mij betreft communicerende vaten. Zij gaan hand in hand als zorg en arbeid gecombineerd moeten worden.

Bovendien vind ik het belangrijk dat de wet wordt gezien als een structurele voorziening, die het mogelijk maakt per levensfase de arbeidsduur in overeenstemming te brengen met andere taken en verantwoordelijkheden. Mede door de mogelijkheid van aanpassing in beide richtingen is de wet ook van belang voor alleenstaanden, al naar gelang hun zorgtaken zouden kunnen variëren. Ten slotte is de keuze voor aanpassing naar beneden en naar boven in overeenstemming met de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid.

Blij zijn wij ook met de wettelijke minimumbepaling waarop via afspraken met CAO-partijen of ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging alleen positieve afwijkingen worden toegestaan. Ik geef mevrouw Bijleveld toe, dat dit een punt van verschil is met het ingediende initiatiefvoorstel. Wij zijn altijd voorstanders geweest van zo'n minimumbepaling, maar wij snappen ook dat je in een samenwerking met andere partijen soms een veer moet laten om iets anders te kunnen realiseren. Wij vinden dit onderdeel van het voorstel van de regering dat

## Schimmel

nu voorligt echter essentieel. Iedere werknemer of ambtenaar in Nederland krijgt hetzelfde recht, of hij of zij nu werkzaam is in de onderwijssector of in de bouw. Wij voelen er ook niet zo heel veel voor om het amendement te steunen. Dat vergroot volgens ons de ongelijkheid tussen werknemers en maakt in sommige sectoren deeltijd werkelijk een onmogelijke optie.

Ik geef een voorbeeld uit een CAO die ik vandaag onder ogen kreeg. Daarin staat letterlijk, dat deeltijd een met de bedrijfsleiding bespreekbare optie is. In een bijlage is een protocol opgenomen waarin aanwijzingen staan voor het omgaan met verzoeken tot het werken in deeltijd. Ik heb dat protocol opgezocht. Daarin zijn de weigeringsgronden zeer ruim geformuleerd, namelijk het bedrijfsbelang als zodanig en de uniciteit van bepaalde functies in de sector of in het bedrijf. Er is nog een dispensatiecommissie om geschillen te beslechten. De werkgever moet zijn afwijzing schriftelijk motiveren. Dit is niet het maatwerk dat ik mij voorstel bij het regelen bij CAO. Het maatwerk zit volgens mij in de minimumbepaling die van toepassing is op een individueel bedrijf en een individuele werknemer die vraagt om vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur. Ik heb overigens de bepaling van de bouw waarin staat dat het in beginsel bespreekbaar moet zijn. Dit zijn toch niet de rechten waaraan ik denk als ik overweeg dat het veel beter bij CAO geregeld kan worden.

**Mevrouw Bijleveld-Schouten** (CDA): Wij maken een wet, ook ik wil dat. Die wet, waarin een bepaalde normstelling staat, gaat in de onderhandelingen een rol spelen. Op dit moment is er geen wet. Ik meen dat werknemers tijdens de onderhandelingen niet snel van minder zullen uitgaan, tenzij er iets tegenover staat. Ze zullen bijvoorbeeld deeltijd tegen extra of betaald zorgverlof ruilen. In die zin vind ik het beter om die CAO voor te laten gaan. U redeneert echter niet vanuit het gegeven dat de wet dan een stok achter de deur is. In die zin vat u mijn invalshoek iets te beperkt op.

**Mevrouw Schimmel** (D66): Dat is waar, maar in de bouw-CAO bijvoorbeeld staat niets over zorgverlof. Ik had graag de tijd gehad

om alle CAO's na te lezen, omdat het om de vraag gaat of je het wettelijke recht wilt weggeven voor een vage CAO-bepaling. In uw amendement worden namelijk geen eisen gesteld en dat is mij te gering. Daar lever ik geen wettelijk recht van een werknemer voor in en het vergroot ook de verschillen tussen mannen- en vrouwensectoren. In de bouw zal bijna niemand in deeltijd kunnen gaan werken. Ik kan mij voorstellen dat positieve afwijkingen in de procedure of iets dergelijks kunnen worden geregeld, maar niet in het kernelement dat iedere werknemer er recht op heeft om een verzoek tot deeltijd in te dienen, hetgeen ingewilligd wordt tenzij zich daar zwaarwegende bedrijfsbelangen tegen verzetten.

**Mevrouw Bijleveld-Schouten** (CDA): U hebt de CAO van nu bekeken, maar u redeneert vanuit een situatie waarin er nog geen wet is. Maar wij maken nu een wet. Er moet een wet komen waarin dat recht in principe geregeld staat. Dat staat er dan en dat is dan ook de stok achter de deur. Daarna bekijkt u de CAO's. Nogmaals, u kijkt naar wat er nu bestaat, maar ik kijk naar waar het primaat ligt en het is bekend hoe wij erover denken. Dan kunnen werknemers en werkgevers wat ruilen. Werknemers zullen dan niet gauw akkoord gaan met iets wat minder is, tenzij er iets tegenover staat.

**Mevrouw Schimmel** (D66): Wie controleert zo'n uitruil? Als in een CAO waaruit ik net geciteerd heb zou staan dat deeltijd een bespreekbare optie met de bedrijfsleiding is maar als er niets staat over zorgverlof, dan hebben wij het nakijken.

**Mevrouw Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik ga er even vanuit dat zo'n CAO niet zo gauw tot stand zal komen als er zo'n wet is. Ik kijk er vanaf de andere kant tegenaan. De wettelijke norm is de stok achter de deur en die zal een rol spelen in het onderhandelingsproces. Ik kijk niet terug, maar vooruit en dat doet u niet. U kijkt terug naar wat er nu is.

**Mevrouw Schimmel** (D66): Ik probeer na te gaan wat uw amendement behelst. Dat behelst dat, als partners zelfs iets regelen, de wet niet geldt. Regelen de partners dat deeltijd een bespreekbare optie is,

dan geldt de wet niet voor die partners.

**Mevrouw Bijleveld-Schouten** (CDA): Nogmaals, mijn stelling is dat zoiets niet gauw tot stand zal komen als je de wet als stok achter de deur hebt. U gaat aan dat punt voorbij. De werknemers zullen wel degelijk iets teruggeisen als ze met minder deeltijdakkoord gaan in de nieuwe situatie. U moet dus niet terugkijken, maar vooruit.

**Mevrouw Schimmel** (D66): Verschillende wetsvoorstellen hebben in de Kamer de ronde gedaan. Toch is er in die CAO's tot nu toe weinig tot stand gekomen, zelfs niet onder dreiging van een wet die eraan komt. Inderdaad is mijn inschatting van de werking van de wet op de sociale partners dat zij snel afspraken maken, maar dan wel in de trant van: iedere afspraak is goed, als er maar een afspraak wordt gemaakt waarbij wij niet aan de wet hoeven te voldoen.

De inbreuk op de contractvrijheid is ook een interessant element. Vandaag heb ik daarover nog met een jurist gesproken en die ging wel heel ver met de opmerking dat het Burgerlijk Wetboek een inbreuk is op alle contractvrijheid. Daar ben ik het niet mee eens, maar bij de privatisering van de Ziektewet hebben wij gezegd dat de loondoorbetalingsverplichting in het Burgerlijk Wetboek voldoende basis is voor een fatsoenlijke regeling inzake loondoorbetaling tijdens ziekte. 70% van het laatst verdiende loon dan wel het wettelijk minimumloon is in feite ook een inbreuk op de contractvrijheid. Laten wij daarin eerlijk zijn. Dat accepteren wij echter, omdat dit soort risico's toch afgedekt moeten zijn door een publieke regelgeving.

Je kunt je afvragen of het recht van deeltijd op een gegeven moment ook niet tot die categorie gaat behoren waarvoor je als wetgever een verantwoordelijkheid meent te hebben. Dit geldt zeker als het, zoals tot nu toe, op vrijwillige basis onvoldoende tot stand komt. Ik ben bang dat anders deeltijd niet binnen het bereik van werknemers komt, met name van mannen die werken in sectoren en functies waar deeltijd geen gemeengoed is.

**De heer Van der Staaij** (SGP): Is de vergelijking met onder andere het minimumloon niet te ver doorge-

## Schimmel

schoten? Het is toch een groot verschil dat in dat soort situaties partijen van tevoren weten waar zij aan toe zijn? In dit geval kunnen de afspraken tussen werkgever en werknemer over onder andere de arbeidsduur later eenzijdig terzijde worden gesteld.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Door de rechten te formuleren, weet je wel van tevoren dat de mogelijkheid bestaat dat mensen een beroep doen op dat recht. Het is dus niet helemaal onvoorspelbaar dat er van de zijde van de werknemers verzoeken komen om in deeltijd te werken, een vermindering dan wel een vermeerdering van arbeidsduur.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Ziet u ook geen grote verschillen tussen traditionele regelingen inzake bescherming van de arbeider die van tevoren de vrijheid inperken en de regeling waarover wij vandaag spreken?

Mevrouw **Schimmel** (D66): Het verschil is dat het ene een traditionele regeling is en dit een modernere regeling waaraan de moderne werknemer behoefte heeft. Dit is mijns inziens ook ter bescherming van het verzorgen van de uitermate kwetsbare personen in deze samenleving, kinderen dus. Zij hebben die bescherming ook nodig. Je zou kunnen zeggen dat het tegen deze achtergrond modern en traditioneel tegelijk is. Er zijn toch moderne ontwikkelingen die om een antwoord vragen? Wij kunnen niet blijven ontkennen dat de samenleving zich ontwikkelt.

Voorzitter! Het amendement-Rosenmöller heb ik medeondertkend en dat betreft het schrappen van de concretisering van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De kern van het wetsvoorstel is dat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur honoreert, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. In een van de volgende artikelen worden die geconcretiseerd en daarbij is een verschil in redenen te constateren, als er een verzoek tot vermindering of tot vermeerdering van de arbeidsduur wordt gedaan. Wij zijn dan ook niet zo gelukkig met die opsomming. Hoewel de indruk wordt gewekt dat die limitatief is, is dat niet het geval. Ik verwijs in dit verband

naar het commentaar van de Nederlandse orde van advocaten dat de aard van de norm met zich brengt dat het moeilijk zal zijn om in de wet precies vast te leggen wat een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is. Dat geldt trouwens ook voor andere in het arbeidsrecht gebruikelijke vage begrippen. De Nederlandse orde van advocaten raadt dan ook aan in de loop van de parlementaire behandeling duidelijk te maken wanneer er naar het oordeel van de wetgever wel en wanneer er geen sprake is van een dergelijk belang.

Bovendien zijn de redenen voor vermeerdering anders dan die voor vermindering. Daar zij bij elkaar staan, lijken ze elkaar uit te sluiten. Kan een financieel-organisatorisch probleem een reden zijn om een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur niet te honoreren? Deze reden is wel vermeld bij een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur, maar niet bij vermindering. En dit maakt het er niet duidelijker op. De zwaarwegende belangen bij het niet honoreren van een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur kunnen financiële problemen zijn. Nog een reden kan zijn dat er problemen zijn met de personeelsbegroting. Zijn dit geen elkaar overlappende redenen? Welke andere financiële redenen zijn er die niet te maken hebben met bijvoorbeeld de begrote personeelskosten? Of welke organisatorische problemen zijn er die geen relatie hebben met de vastgestelde formatieruimte? Daar zit een overlapping in. Ik vind het allemaal niet duidelijk en pleit daarom, middels het amendement-Rosenmöller, voor het schrappen van de concretisering van de redenen uit artikel 2. Het betekent niet dat ik die redenen niet belangrijk vind, maar ik vind het verwarrend dat ze in artikel 2 zijn opgenomen.

Vanmorgen zat ik in een radioprogramma, waarbij luisteraars konden opbellen. Een van de bellers zei dat zijn baas geen deeltijd wilde toestaan, omdat de baas voor de vrijkomende uren een nieuwe jonge kracht moest aantrekken en opleiden, waarbij het risico groot was dat die nieuwe jonge opgeleide kracht na zijn opleiding weer bij het bedrijf zou weggaan. Is naar de opvatting van de staatssecretaris hier sprake van zwaarwegende bedrijfsbelangen, zodat het verzoek niet gehonoreerd kon worden?

Ik noem een voorbeeld uit mijn periode bij de PTT. Een medewerker van het laboratorium wilde één dag in de week minder werken, maar dat werd niet toegestaan omdat de apparatuur dan niet volledig in gebruik zou zijn. Is dat nu een zwaarwegend belang of niet? Een winkelbediende werkt vijf dagen in de week en wil zijn arbeidsduur bekorten tot tweeënhalve dag in de week. Zijn werkgever staat dat toe, adverteert en het volgende gebeurt: a. er komt niemand solliciteren; daarop geeft de staatssecretaris antwoord; b. er komt wel iemand solliciteren, maar die is niet geschikt, of c. er komt iemand solliciteren die maar anderhalve dag in de week wil werken. Wat zijn nu die zwaarwegende belangen? Ik probeer een indicatie los te krijgen en niet om precies te weten te komen, in een limitatieve opsomming, wat het nu allemaal zou kunnen zijn. Het gaat mij om een richting waarin de rechtspraak kan gaan.

Ik noem nog een casus die aan de orde is gekomen bij de behandeling van het initiatief-Rosenmöller. Ik behandel het hier weer, omdat Rosenmöller daar een interpretatie heeft gegeven van zijn wet, maar ik hoop dat de staatssecretaris er ook het een en ander over kan zeggen. Rosenmöller zegt: "Ik vind het wel degelijk zwaarwegend, als je in een basisschool een situatie hebt bereikt waarin kinderen elke dag een andere leerkracht hebben. Dat is zo'n aanslag op de kinderen dat ik dat inderdaad een zwaarwegend argument vind. Dan is het op een gegeven moment de vraag: waar ligt dan de scheidslijn? Het komt zeer regelmatig voor dat er twee leerkrachten in de klas zijn en dat zij het werk met elkaar delen. Dat levert geen problemen op, maar de problemen nemen toe als er een derde leerkracht komt. Ik zal nu niet in de wet opnemen dat dit een zwaarwegende bedrijfsorganisatorische omstandigheid voor de school is, maar daarmee heb ik een indicatie gegeven van wat ik daaronder versta. Ik denk dat het belang van het kind en een goed onderwijs parallel moeten lopen met het belang van het effect van deeltijd." Rosenmöller vindt het geen steekhoudend argument dat het rooster bijvoorbeeld steeds gewijzigd zou moeten worden en ook niet dat er communicatieproblemen of overdrachtsproblemen ontstaan.

## Schimmel

Ik herhaal het nu even, omdat wat Rosenmüller zegt over die zwaarwegende problemen, niet de opvattingen van dit kabinet hoeven te zijn, terwijl er wel naar gevraagd moet worden wat het nu precies is. Bovendien verwijs ik nog naar een uitspraak van het kantongerecht Almelo van 22 november 1995, waarin wordt gesteld dat het niet aannemelijk is dat de kwaliteit van het onderwijs of de verhouding lesgevende/niet-lesgevende taken zou lijden onder een teveel aan deeltijders. Je zou zeggen dat die rechtbank hier misschien minder een probleem ziet dan Rosenmüller het heeft gezien. Veeleer is het aannemelijk dat deeltijders juist meer gelegenheid hebben en gemotiveerder zijn om het onderwijs op de school en de organisatie van de school zo goed mogelijk te dienen. Ik vind het belangrijk dat de staatssecretaris dit voorbeeld nog een keer behandelt.

Ook heeft de heer Rosenmüller – dat vind ik in het kader van doorstroming van vrouwen naar hogere functies ook interessant – een opmerking gemaakt over leidinggevende functies. Ik citeer even: "Toch ben ik ook van mening dat er voor kaderfuncties, beleidsfuncties en leidinggevende functies op zijn minst een beperking is voor het functioneren in deeltijd. Je kunt immers niet met droge ogen volhouden dat je leiding kunt geven aan een afdeling, als je twee dagen in de week werkt. Dat begrijpt iedereen." Is de staatssecretaris het met zo'n opvatting eens, namelijk dat er een zwaarwegend belang zou bestaan, als een leidinggevende een verzoek indient om de leidinggevende functie bijvoorbeeld niet in vier maar in twee dagen te kunnen vervullen? En hoe verhoudt dit zich dan weer tot een andere emancipatiedoelstelling, namelijk dat je meer vrouwen in hogere functies wilt hebben?

Ik wil ook nog even onder de aandacht brengen het voorbeeld van een piloot die een minimumaantal uren moet maken of dat van een nachthoofd in een ziekenhuis met een minimumaantal diensten. Of het voorkomen van kleine snipperbaantjes – hoewel een snipperbaantje in het ene geval weer wat anders is dan in het andere. Mevrouw Örgü heeft al het voorbeeld genoemd dat er achter elkaar of tegelijkertijd meerdere verzoeken

komen rondom deeltijd: hoe ga je daarmee om?

Het spijt mij dat ik die zwaarwegende belangen uitgebreid behandel, maar toch nog even het volgende. In de nota naar aanleiding van het verslag wordt voor het MKB geen uitzondering gemaakt, waarmee ik het op zichzelf eens ben. "Op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen kan het verzoek geweigerd worden, omdat anders economische, technische of operationele belangen te veel zouden worden geschaad". Dat moet ik plaatsen in "ernstige problemen met de bedrijfsvoering betreffende herbezetting, roostertechniek en veiligheid". Ik snap het wel, die eerste drie punten zijn niet limitatief, maar de andere punten zijn wel heel erg ruim. Een kleine indicatie voor waaraan wij moeten denken, is belangrijk, ook om de wet de mogelijkheid te geven om werkelijk te gaan werken.

Voorzitter! Op een aantal punten zou de D66-fractie de wet nog wel wat willen verbeteren, bijvoorbeeld als het gaat om de wijze, waarop de werkgever de werktijden vaststelt. Wij vinden de nota van wijziging wat dat betreft een beetje een achteruitgang: de werkgever krijgt iets meer invloed op de werktijden van de werknemer. We hebben een amendement van de heer Rosenmüller ondersteund om de werkgever ook rekening te laten houden met de persoonlijke omstandigheden en verantwoordelijkheden buiten de arbeid.

Wij zijn ook niet zo gelukkig met het indienen van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur tot maximaal eens in de twee jaar. Een statische situatie is vooral uit het oogpunt van de combinatie van zorg en arbeid niet altijd aan de hand. Er zijn allerlei (mogelijk) sterk veranderende omstandigheden die bepalend zijn, zowel bij het indienen van een verzoek als ook het beoordelen ervan. De verzorging van een hulpbehoevende waarvoor de werknemer zijn arbeidsduur heeft aangepast, kan korter duren. De werknemer kan bijvoorbeeld na het overlijden van betrokkene zijn arbeidsduur weer willen terugbrengen naar de oorspronkelijke omvang, ook al is de termijn van twee jaar nog niet voorbij. De voorgestelde toets van zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelang staat een lichtvaardig naar tijd en omstandigheden verzoek

in de weg. In de nota naar aanleiding van het verslag geeft de staatssecretaris zelf toe dat de werkgever bij een relevante wijziging van omstandigheden op grond van het beginsel van goed werkgeverschap de werknemer niet zal kunnen tegenwerpen dat hij pas na ommekomst van de periode van twee jaar een verzoek kan doen.

Voorzitter! Het amendement over Nederlandse werknemers die onder Nederlands arbeidsovereenkomstrecht vallen in het buitenland, is volgens mij voldoende toegelicht door mevrouw Bussemaker. Ik heb dat amendement mede ondertekend.

Voorzitter! Op het gevaar af dat ik door de heer Van Middelkoop van antidemocratisch gedrag word beschuldigd – ik plaats zijn interruptie alvast zelf – was ik wel tevreden met de brief die de staatssecretaris heeft gezonden naar aanleiding van de motie-Van Middelkoop over het in één wettelijke regeling plaatsen van alle verlofregelingen die met name de combinatie arbeid en zorg moeten verbeteren. Ik voel met de heer Van Middelkoop mee dat hij graag aan de traditionele benaderingswijze vasthoudt. Het betrokken artikel in de Grondwet verbiedt overigens niet om regelingen in andere wetten onder te brengen. Tijdens de interruptie van de heer Van Middelkoop zat ik te denken aan de vraag, waarom wij een aparte Wet op de ondernemingsraden hebben. Daarin worden heel specifiek relaties tussen werknemers en werkgevers geregeld. Ik vroeg mij af, wat er zo specifiek is aan de Wet op de ondernemingsraden dat wij dat ook niet in het Burgerlijk Wetboek hadden kunnen onderbrengen. Er zijn uitzonderingen mogelijk, ook op de algemene regel om het zoveel mogelijk in algemene wetboeken te doen plaatsen. Die uitzonderingen kunnen zich wat mij betreft ook op het gebied van arbeid en zorg voordoen. Een van de redenen die de heer Van Middelkoop niet heeft aangehaald, is dat ook in de Algemene wet arbeid en zorg wellicht uitkeringsrechten zullen worden geregeld. Dan moet je je afvragen of het Burgerlijk Wetboek daarvoor het geëigende kader is. Misschien vindt de heer Van Middelkoop dat het argument dat het overheidspersoneel daar ook onder moet worden gebracht niet steekhoudend is, maar dan vraag ik hem na te denken, wat hij doet met het regelen van uitkeringsrechten,



## Schimmel

waarvoor het Burgerlijk Wetboek niet het meest geëigende instrument is. Maar ik hoop dat wij deze discussie tijdens dit debat kunnen voortzetten.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Het verbaast mij, ook van u, dat u er kennelijk zo gemakkelijk overheen stapt dat een staatssecretaris een motie niet uitvoert. U moet dat als collega-parlementariër abnormaal vinden, want dat is het ook. De ene keer overkomt het mij en de andere keer overkomt het wellicht u en dan bent u boos en/of verdrietig en nu ben ik het. De goede praktijk is dat Kameruitspraken worden gehonoreerd. Ik heb verder in het overleg over arbeid en zorg gezegd dat er wel degelijk uitzonderingen mogelijk zijn, maar u gaat wel heel raar om met de Grondwet. De Grondwet zegt: als het even kan, verdient het de voorkeur om zaken in algemene wetboeken te regelen. Strafbepalingen komen dan in het Wetboek van Strafrecht en civielrechtelijke bepalingen in het Burgerlijk Wetboek. Dat betekent dat je niet zo maar kunt zeggen: het kan ook anders, want er zijn precedents en dergelijke. Dan rust op degene die dat wil de bewijslast om aan te geven dat het echt niet kan en dat het anders moet. Dat geldt misschien voor de Wet op de ondernemingsraden, daar wil ik nog eens over nadenken. Het interessante van de brief van de staatssecretaris was echter dat zij geen argumenten heeft genoemd op grond waarvan iedereen de conclusie zou moeten trekken dat het echt niet kan. Als dat het geval zou zijn, zou ik geweken hebben.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Wat vindt u van het argument dat er wellicht ook uitkeringsrechten geregeld gaan worden in de AWAZ?

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Daar heb ik op dit moment geen weerwoord op, maar ik betwijfel of dat een valide argument is. Hoe dan ook, de hoofdrichting is en behoort te zijn dat normale betrekkingen tussen werkgever en werknemer – daar praten wij hier over – in het BW moeten worden geregeld. Dat is onze Grondwettelijke plicht. Nogmaals, als het niet anders kan, kan het niet anders en bij uitkeringsgerechtigden kan het misschien niet anders en dan moet je een aparte regeling maken, maar hier kan het wel en dus zou het

ook moeten. Wij hebben in ons goede vaderland nu eenmaal geen constitutioneel hof, maar moeten de wetten zelf aan de Grondwet toetsen. Ik wil er geen al te zwaar verhaal van maken, maar ook van u mag ik vragen om naar redelijkheid de uitvoering van de motie te toetsen.

Mevrouw **Schimmel** (D66): In die AWAZ worden allerlei zaken geregeld die niet alleen werknemers betreffen, het zou ook een zelfstandige of uitkeringsgerechtigde kunnen betreffen. Dan wordt het wel heel ingewikkeld om het in het Burgerlijk Wetboek te regelen. Verlofregelingen hoeven niet alleen betrekking te hebben op werknemers, maar kunnen in het kader van de combinatie arbeid en zorg, ook betrekkingen hebben op zelfstandigen, mensen die een eigen bedrijf hebben en die ook verlofregelingen nodig hebben, al is het maar voor zwangerschaps- en bevallingsverlof.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Ik was wat overvallen door het voorbeeld van die uitkeringsgerechtigden, maar mevrouw Bijleveld gaf mij het goed gevonden argument dat als je een uitkering hebt, deeltijdarbeid niet direct aan de orde is.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Maar wij hebben het over de Algemene wet arbeid en zorg en niet over deze wet. De brief heeft betrekking op die AWAZ, die totale kaderwet die arbeid en zorgregelingen moet gaan stroomlijnen, bundelen en verbeteren en de werksfeer moet uitbreiden tot allerlei andere doelgroepen dan werknemers. Kortom, het is een veel uitgebreider doelbereik dat wordt beoogd met die wet, dan louter de verhouding werkgever-werknemer.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Een consequentie van uw opvatting is dat een aantal zaken die nu keurig in het BW zijn geregeld, er weer uit zouden moeten worden gehaald. Ik noem het vakantieverlof, het calamiteitenverlof en het ouderschapsverlof. U moet wel weten waar u aan begint. Maar goed, die discussie wil ik nu helemaal niet voeren. Het gaat erom dat uitvoering wordt gegeven aan de motie en ik zou het op prijs stellen als ik daar uw steun voor kreeg.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Ik vind dat je altijd met elkaar argumenten

moet kunnen uitwisselen. Ik vind dat dit punt absoluut niet uitgediscussieerd is bij de behandeling van de nota Arbeid en zorg. Er werd een stellingname betrokken, maar er werden geen argumenten gewisseld. Dat meen ik serieus. Ook mevrouw Bussemaker heeft gezegd dat er tijdens dat lange notaoverleg onvoldoende op dat punt is ingegaan. Ik had daar trouwens bij de behandeling van de nota Arbeid en zorg geen opmerkingen over, maar dat ontslaat mij niet van de verplichting om met anderen mee te denken. Ik probeer dan ook de discussie nieuw leven in te blazen, juist om de argumenten met elkaar te wisselen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Over de vraag of de argumenten voldoende gewisseld zijn, kun je van mening verschillen. Maar dan nog blijft het feit bestaan dat het om een aangenomen motie gaat. Daar gaat de staatssecretaris in haar brief totaal aan voorbij. Het is toch parlementair gebruik om een aangenomen motie uit te voeren.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Eerlijk gezegd vind ik dat deze vraag aan de staatssecretaris gesteld moet worden. Ik heb al gezegd dat ik de argumenten goed vind. U vindt de argumenten niet goed. Vervolgens zal de staatssecretaris aan moeten geven wat zij straks met de resultaten van deze discussie gaat doen. Het spijt mij, maar ik kan niet zeggen dat ik uitvoering ga geven aan de motie. Dat is mijn taak niet.

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.

□

De heer **Van der Staaij** (SGP): Mijnheer de voorzitter! Met het wetsvoorstel dat wij vanavond bespreken, wordt een nieuw hoofdstuk toegevoegd aan de discussie over het recht op aanpassing van de arbeidsduur. De toenemende behoefte van werknemers om uiteenlopende taken te kunnen vervullen in combinatie met de arbeidstaak, doet zoeken naar instrumenten om aan die behoefte tegemoet te komen. Wij hebben enkele jaren terug het initiatief-Rosenmöller zien passeren, dat aan de overkant van het Binnenhof uiteindelijk gestrand is. In november

## Van der Staaij

vorig jaar hebben wij het verslag over het initiatief-Bijleveld geleverd. Bovendien is nog steeds een stok achter de deur het initiatiefvoorstel-Rosenmöller c.s. over de bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen.

De groeiende belangstelling voor verdergaande flexibilisering van de arbeidsverhoudingen heeft alles te maken met de toename van het aantal tweeverdieners. Steeds meer ouders verkiezen de voortzetting van hun maatschappelijke carrière boven het zelf verzorgen en opvoeden van hun kinderen. De regering is er alles aan gelegen om die trend te stimuleren. Veel maatregelen zijn reeds genomen en veel zullen er nog volgen.

Hoewel het aan de orde zijnde wetsvoorstel naar de mening van de SGP-fractie vooral is ingegeven om tegemoet te komen aan de zojuist geduide tendens, is het toch niet helemaal juist om het alleen te plaatsen in het spanningsveld arbeid en zorg. In de considerans wordt het ook neutraal uitgedrukt door te spreken over de wenselijkheid van het realiseren van het recht op aanpassing van de arbeidsduur. Een expliciete reden voor die aanpassing wordt niet genoemd. Nu kan het inderdaad voorkomen dat mensen door welke omstandigheid dan ook behoefte hebben aan verandering in het aantal arbeidsuren. Daarvoor wil de SGP-fractie de ogen niet sluiten. Wij moeten echter wel bedenken dat er bij een arbeidscontract altijd sprake is van een wederzijdse relatie. De belangen van de werknemer kunnen de vraag naar een vermeerdering of vermindering van het aantal arbeidsuren rechtvaardigen. De belangen van de werkgever moeten evenwel niet uit het oog verloren worden. De ondernemer heeft ook zijn bedrijfsprocessen mede gebaseerd op aanwezige arbeidskrachten en de in zijn werknemers verzamelde en geïnvesteerde kennis. In de afweging van beider belang moet een subtiel evenwicht worden gevonden waarin aan alle belangen recht wordt gedaan. Mijn fractie is er niet van overtuigd dat de regering in het aan de orde zijnde voorstel erin is geslaagd, dat subtiel evenwicht te vinden. In de schriftelijke voorbereiding heeft mijn fractie reeds een aantal bezwaren tegen het wetsvoorstel naar voren gebracht.

Voorzitter! Ik heb reeds aangegeven dat het wetsvoorstel een breder bereik wil hebben dan alleen het spanningsveld arbeid en zorg. In de stukken worden tal van doelen opgesomd die de regering met het voorstel wil dienen. Ook in dat licht bezien wekt het verbazing dat de regering de onderhavige materie in een afzonderlijk wetsvoorstel heeft ondergebracht en voornemens is, de regeling te zijner tijd op te nemen in de Algemene wet arbeid en zorg. Kan de staatssecretaris dit argument betrekken bij de vraag waarom toch niet is gekozen voor plaatsing in het Burgerlijk Wetboek? Anderen zijn hier ook reeds op ingegaan. Ik sluit mij graag aan bij de vraag waarom ten aanzien van de plaats van deze regeling de hakken zo in het zand zijn gezet. Het kabinet heeft in zijn reactie op het advies van de Raad van State aangegeven dat het denkbaar is, het in het Burgerlijk Wetboek te plaatsen en in de ambtenarenregelgeving op te nemen. Het kabinet heeft er vooralsnog echter voor gekozen, dat niet te doen.

Voorzitter! Het aan de orde zijnde voorstel geeft de werknemer het eenzijdige recht om af te wijken van afspraken die eerder zijn overeengekomen met de werkgever, neergeslagen in de arbeidsovereenkomst. De SGP-fractie vindt dat een zeer vergaand middel, zeker nu het doel dat gediend wordt behoorlijk onbepaald is. Er kan dus in de eerste plaats al geen gerechtvaardigde afweging tussen de belangen van de werknemer en de werkgever plaatsvinden. Het argument dat de regering in stelling brengt als zou het slechts gaan om een geclausuleerd recht op aanpassing van de arbeidsduur doet hieraan niet veel af. De werkgever heeft immers alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen de mogelijkheid om de eenzijdige inbreuk op het arbeidscontract af te wenden. Op zichzelf vindt mijn fractie het opvallend dat tegenover ieder willekeurig belang van de werknemer een zwaarwegend belang van de werkgever moet staan om de gewenste aanpassing van de arbeidsduur te kunnen blokkeren. Er is op zijn minst sprake van een onevenwichtige toedeling van rechten aan beide partners in de arbeidsovereenkomst. Het in dit verband sympathieke amendement-Örgü, waarin wordt verzocht om meer motivering van het verzoek van

de werknemer, heft het gebrek niet op dat de systematiek van de wet geen ruimte biedt voor een belangenafweging. Ik vraag mij dan ook af of het niet verwarrend is als die motivering van de werknemer wordt verlangd als de systematiek op dat punt niet wordt aangepast. Bovendien is het niet glashelder wat onder het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang moet worden verstaan. Hier zijn al heel veel vragen over gesteld. De niet limitatieve uitwerking in het wetsvoorstel in de leden 8 en 9 bevat slechts kwantitatieve redenen, zoals roostertechnische aangelegenheden en problemen bij de herbezetting van de vrijgekomen uren. Bij de vermindering van het aantal arbeidsuren zou in de ogen van de SGP-fractie ook terdege rekening moeten worden gehouden met kwalitatieve overwegingen. Door het gedeeltelijke vertrek van een werknemer, mogelijk gemaakt door een eenzijdige aanpassing van het arbeidscontract, kan ook een belangrijk stuk kennis en ervaring verdwijnen, waardoor de productiviteit van de onderneming wordt geschaad. Kan dat ook een reden zijn om een beroep te doen op zwaarwegende bedrijfsbelangen?

Graag verneemt mijn fractie de motivering van de staatssecretaris voor haar keuze voor een zo zwaar middel als het eenzijdig aanpassen van het arbeidscontract ten behoeve van niet nader geduide werknemersbelangen. Nu er veel wordt gesproken over het probleem van juridisering is het de vraag of dit niet typisch een wetsvoorstel is dat verdere juridisering in de hand werkt. Is de term "zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang" uiteindelijk geen vage term die veel meer geconcretiseerd zal moeten worden om te voorkomen dat hij de aanleiding wordt van tal van conflicten?

Het zal duidelijk zijn dat mijn fractie nog steeds bedenkingen heeft bij de veronderstelde noodzaak om tot een wettelijke regeling te komen, zowel voor de vermindering als voor de vermeerdering van de arbeidsduur. Zoals de regering zelf ook aangeeft, zijn in tal van CAO's reeds afspraken over de mogelijkheid van deeltijdarbeid gemaakt. Dit wordt door de Raad van centrale ondernemingsorganisaties nog eens met zoveel woorden bevestigd. Het nut van een wettelijke regeling op dit

## Van der Staaij

punt is voor de SGP-fractie daarom niet aangetoond.

Voorzitter! In de stukken wordt regelmatig gehamerd op de gewenste flexibilisering van de arbeidsverhoudingen voor zowel werkgevers als werknemers. Het wetsvoorstel wil aan beide wensen tegemoetkomen. De vraag die we ons vooraf moeten stellen, is of in beide gevallen sprake is van dezelfde soort flexibiliteit die door het voorliggende voorstel tot een harmonieus geheel kan worden samengesmeed. Daarover verschilt mijn fractie toch nog van mening met de regering.

De flexibiliteit die de werknemers wensen, wordt ingegeven door de hang naar combineerbaarheid van een scala aan activiteiten met de arbeidstaak. Al naar gelang de intensiteit van de nevenactiviteiten kan een werknemer de behoeftes hebben aan meer of minder arbeidsuren. De flexibiliteit van de werknemer vindt zijn oorsprong dus in de gewenste arbeidsduur. De flexibiliteit die werkgevers voorstaan, is echter van een andere orde. Zij willen gebruik maken van werknemers op het tijdstip waarop het hen schikt. De door hen gewenste flexibiliteit is dus meer ingegeven door de gewenste arbeidstijd.

Het is zeer de vraag of deze verschillende grootheden door het voorliggende wetsvoorstel nader tot elkaar gebracht kunnen worden. Daarbij komt nog dat een werkgever meer belangen heeft dan het beschikken over een bepaalde werknemer gedurende een bepaalde tijd. Ook het kwalitatieve arbeidsaspect is voor de werkgever van belang bij de inzet van zijn werknemers. Daaraan wordt in het voorliggende voorstel te gemakkelijk voorbijgegaan.

Kortom, voor ons is de kernvraag of het eigenlijk niet een drogredenering is om te stellen dat met dit wetsvoorstel ook het belang van de werkgever bij flexibiliteit wordt gediend. Wij zien op dit moment nog niet in dat dit zo zou zijn. Het wetsvoorstel bevat dan ook een eenzijdige benadering van de in werkelijkheid bij de betrokken partners levende wensen aangaande flexibiliteit in arbeidsverhoudingen. Een vraag die in dit verband voor ons van belang is, is wat precies de aanwijzingen zijn dat in de praktijk veelvuldig niet aan de wensen van werknemers wordt tegemoet-

gekomen, ook al doen zij in alle redelijkheid een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur. Kan de staatssecretaris dieper op deze vraag ingaan?

Voorzitter! In de schriftelijke gedachteswisseling zijn enige opmerkingen gemaakt over de noodzaak van artikel 3. Zo heeft mijn fractie aangegeven dat het onmogelijk is dat een beroep op een wettelijk aan de werknemer toegekend recht kan leiden tot een wettig ontslag. Onze vraag aan de regering of gevallen bekend zijn waarin een ontslagaanvraag ten gevolge van een beroep op een wettelijk toegekend recht ooit gehonoreerd is, is dan ook onbeantwoord gebleven. Dat was overigens conform onze verwachting. De regering geeft zelfs aan dat strikt genomen de opname van de bepaling in het wetsvoorstel niet nodig was geweest. Die constatering wil de SGP-fractie onderstrepen. Wij moeten ertegen waken dat we onze wetgeving vervuilen met overbodige bepalingen. Dat is immers ook de inzet van de dereguleringsoperatie geweest. Ik heb daarom een amendement ingediend om dit artikel te schrappen.

Voorzitter! Een vraag die tot nu toe niet zo aan de orde is gekomen, betreft de rechtsgang bij eventuele conflicten tussen werknemer en werkgever over het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur. Verschillende rechters zullen zich over deze conflicten moeten uitspreken. Werknemers in de marktsector zullen hun conflict aan de kantonrechter competent in arbeidsgeschillen voorleggen; ambtenaren zullen via de bestuursrechter proberen hun gelijk te halen. Ook een eventueel vervolg van deze rechtsgangen zal via verschillende kanalen verlopen. Dat betekent dat in laatste instantie verschillende rechtelijke colleges over dezelfde materie, vraagstellen een uitspraak zullen doen die verschillend kan zijn. Hoe kijkt de staatssecretaris hier tegenaan vanuit een oogpunt van rechtseenheid en rechtszekerheid, juist als het gaat om vage begrippen die nog nadere invulling vragen?

Voorzitter! Een discussiepunt dat naar onze mening ook nog enige aandacht behoeft, betreft de positie van de uitzendkrachten. Er is al aangegeven dat hun positie gecompliceerd is doordat er sprake is van een driehoeksverhouding: uitzendbureau, uitzendkracht en

inlener. Ook uitzendkrachten kunnen een beroep doen op de wettelijke mogelijkheid van aanpassing van de arbeidsduur. Dat recht kunnen zij laten gelden jegens het uitzendbureau waarbij zij als uitzendkracht in dienst zijn. De vraag is echter wat als zwaarwegend bedrijfsbelang door het uitzendbureau kan worden aangedragen om het verzoek eventueel te kunnen weigeren. Daarbij lijkt het uitzendbureau mede afhankelijk te zijn van de opstelling van de inleners. Kan het uitzendbureau een beroep doen op een zwaarwegend bedrijfsbelang als de inlener daarop geen beroep doet in een concrete situatie?

Als ik de regering goed begrepen heb in de nota naar aanleiding van het verslag is de relatie tussen het uitzendbureau en de inlener niet van belang voor de beoordeling van een aanvraag tot aanpassing van de arbeidsduur door de uitzendkracht. Betekent dit overigens omgekeerd ook dat een zwaarwegend bedrijfsbelang van de inlener door het uitzendbureau niet kan worden ingeroepen tegen de uitzendkracht? Met andere woorden: zal het uitzendbureau altijd een zelfstandige, niet van de inlener afgeleide reden moeten aanvoeren ter motivering van het zwaarwegend bedrijfsbelang?

Wij kunnen overigens de vraag opwerpen of het openstellen van het recht op aanpassing van de arbeidsduur voor uitzendwerkers wel zo zinvol is. De regering stelt dat de uitzendbranche bij uitstek in staat is, vraag en aanbod van arbeid, vertaald in individuele wensen van uitzendkrachten en inleners op elkaar af te stemmen. De SGP-fractie onderstreept dat. In aanvulling daarop kan evenwel ook gesteld worden dat de uitzendbranche door de veelal kortlopende overeenkomsten bij uitstek de branche is waarin uitzendwerkers voorafgaand aan een nieuwe uitzendovereenkomst de door hen gewenste arbeidsduur kunnen aangeven. De moeite die mijn fractie heeft met de inbreuk op het arbeidscontract geldt in versterkte mate voor een uitzendovereenkomst.

Voorzitter! Ik kom toe aan een meer technisch puntje dat aandacht vraagt. In artikel 2, lid 7 wordt gesteld dat een beslissing op het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur schriftelijk moet worden meegedeeld aan de werknemer. In

## Van der Staaij

lid 10 wordt gesproken over het nemen van een beslissing op het verzoek van de werknemer, uiterlijk een maand voor het beoogde tijdstip van inwerkingtreding van de aanpassing. Ik neem aan dat hiermee tevens bedoeld is dat die beslissing ook uiterlijk een maand van tevoren aan de werknemer meegedeeld moet zijn. De formulering van het zevende en tiende lid van artikel 2 lopen uiteen. In het ene geval wordt gesproken over het meedelen van de beslissing en in het andere geval over het nemen van de beslissing, waarbij ik mij afvraag of tevens het mededelen geïmpliceerd wordt. Lijkt het de staatssecretaris niet wenselijk de formulering van beide bepalingen met elkaar in overeenstemming te brengen?

Voorzitter! Het geheel overziende, moet ik concluderen dat de SGP-fractie bepaald niet enthousiast kan worden over dit wetsvoorstel. Een te grote en eenzijdige inbreuk op de contracteervrijheid van werkgevers en werknemer, een te zwaar middel om een onbepaald doel mee te bereiken en een te onevenwichtige afweging tussen de belangen van werknemers en werkgevers zijn bedenkingen die mijn fractie in hoofdzaak naar voren heeft gebracht. Daarbij kan ik nog voegen de onzekerheid ten aanzien van de verwachte effecten in de werkgelegenheid, met name de aantallen personen en de onzekerheid over de financiële gevolgen van het wetsvoorstel. Vanuit deze positie wacht ik met meer dan gemiddelde belangstelling het antwoord van de regering af.

□

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Mijnheer de voorzitter! De afgelopen jaren zijn er bij alles wat er rondom het wettelijk recht op deeltijdarbeid is gezegd altijd twee argumenten het belangrijkste geweest. Degenen die pleitten voor een wettelijk recht op deeltijdarbeid deden dat enerzijds vanuit het motief om arbeid en zorg beter te verdelen en anderzijds vanwege een belang in termen van werkgelegenheid. In de huidige periode van krapte op de arbeidsmarkt wordt dat laatste minder nadrukkelijk gezegd. Ook in de schriftelijke behandeling van het wetsontwerp dat de staatssecretaris morgen zal verdedigen, komt naar voren dat uit rapporten van onder

andere het Centraal Bureau voor de Statistiek en OZA blijkt, dat als iedereen het aantal uren werkt dat hij of zij zou willen werken, er in termen van werkgelegenheid 70.000 arbeidsplaatsen te verdienen zouden zijn. Het is natuurlijk een macrocijfer en het is het resultaat van een wat schematisch onderzoek, maar toch. Voorwaar niet mis ook in een situatie waarin er heden ten dage nog een stille reserve is.

Voorzitter! U zult zich kunnen voorstellen, dat ik natuurlijk dierbare herinneringen koester aan het bespreken van dit thema, zeker waar het de behandeling ervan in deze Kamer betreft toen ik het mocht bespreken, gezeten op de stoel van de staatssecretaris, dus in 1996 toen wij met succes het voorstel konden bespreken dat ik in 1993 als initiatiefwet had ingediend. Dat kon inderdaad bogen op steun van de meerderheid van de Tweede Kamer. Ik was eind 1997 minder succesvol in de Eerste Kamer waar het werd verworpen. Dat heeft begin 1998 geleid tot twee initiatieven, te weten een initiatief van ondergetekende samen met mevrouw Van Nieuwenhoven en de heer Bakker van de respectievelijke fracties van de Partij van de Arbeid en D66, en een initiatief van het CDA, iets meer in het raam van wat werd genoemd een kaderwet Arbeid en zorg.

Ik had natuurlijk in wezen nog helemaal niets bereikt, maar in ieder geval was wel bereikt dat dat het heel hoog op de politieke agenda was gezet, zodat het na de verkiezingen, die toevallig ook in die tijd plaatsvonden, in het regeerakkoord werd opgenomen. Dat bood enige hoop. Ik moet eerlijk zeggen dat ik toen ik het regeerakkoord las en mij de discussie herinnerde met collega Hofstra van de VVD-fractie, dacht: de VVD-fractie heeft hier echt moeten slikken, dat zal een redelijk bittere pil zijn geweest en dat biedt dus hoop voor de behandeling van het wetsvoorstel dat ongetwijfeld zal voortvloeien uit het regeerakkoord. Deze avond staan wij aan het begin van de behandeling van dat wetsontwerp. Als ik nu kijk hoe de VVD dat doet, moet ik zeggen: men heeft in het regeerakkoord die bittere pil moeten slikken en heeft vervolgens gekozen voor de strategie van het werkelijk totaal kapot amenderen van het wetsvoorstel om er zo een papieren wet van te maken. Zo kun je ook je zin krijgen.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Wat wij als VVD-fractie in dit geval vragen, is gewoon wat de regering ook min of meer heeft voorgesteld. Ik begrijp dus niet waar het probleem bij u ligt.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik heb er geen probleem mee. Ik probeer slechts een korte analyse te geven van de bewegingen van uw fractie. Ik constateer dat u in afwijking van de regering de CAO-bepalingen voor wilt laten gaan, dat u in afwijking van de regering niet naast vermindering ook vermeerdering wilt toestaan, dat u in afwijking van de regering in een algemene maatregel van bestuur nader geconcretiseerd wilt zien hoe het zit met die zwaarwegende en bedreigende dienstbelangen en dat u in afwijking van de regering wilt dat een werknemer moet aantonen waarom hij of zij in deeltijd zou willen werken. Ik noem zo even uit de losse pols vier punten die nogal afwijkend zijn en die mij met alles wat u erom heen heeft gezegd tot de conclusie brengen: de VVD heeft het politiek moeten slikken en kan het vervolgens politiek kapot amenderen, zodat er niks over blijft. Ik hoop alleen maar dat als wij hier donderdag aan het eind van de dag de balans moeten opmaken, zal blijken dat u verdraaid weinig steun heeft gekregen voor uw amendementen.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Het komt u toch geweldig goed uit dat dit punt als het gaat om het belang van het midden- en kleinbedrijf en de werkgevers ook eens op de agenda wordt gezet?

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Er zijn er voor u geweest die dat al gedaan hadden, hoor, en ik hoop dat u even weinig succes heeft. Dat verhaal is in het verleden dus ook wel gehoord. Als u zelf hier impliciet zegt, dat u de spreekbuis van de werkgevers wilt zijn, dan zij dat zo. Zover heb ik vanavond nog niet willen gaan met mijn commentaar. Ik heb geprobeerd een politiek oordeel te vellen over de strategie die uw fractie hanteert om dit wetsvoorstel te tackelen.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Voorzitter! Is de heer Rosenmöller nog wel in staat om de nuchtere conclusie te trekken dat de VVD-fractie zich in elk geval dualistisch

## Rosenmüller

opstelt tegenover de regering, maar blijft binnen de kaders van het regeerakkoord? Het verdient toch een compliment dat een fractie – in dit geval de VVD-fractie – zo vrij omgaat met de eigen bevoegdheden en toch blijft binnen de kaders van hetgeen is beloofd aan de andere coalitiepartners?

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): De heer Van Middelkoop maakt twee opmerkingen. De eerste gaat over het dualisme. De VVD-fractie is niet de fractie in de coalitie die je kunt betrappen op de minste vorm van dualisme. Dit past in een algehele traditie en ik heb de VVD daarmee al vaker gecompimenteerd.

Als het gaat om het blijven binnen de kaders van het regeerakkoord, dan valt er nog wel een opmerking te maken. Ik heb met mevrouw Örgü gediscussieerd over de vraag of zij wel binnen de kaders van het regeerakkoord blijft als zij bijvoorbeeld de mogelijkheid van het vermeerderen van het aantal uren afwijst. Ik heb in ieder geval moeten constateren dat op dit punt een multi-interpretabele uitleg mogelijk is, gelet op datgene dat mevrouw Schimmel en mevrouw Bussemaker hebben gezegd. Dus bij het regeerakkoord wil ik die kanttekening nog wel maken, maar het gaat mij natuurlijk meer om de politieke portee van de zaak. Vorig jaar, in mei, juni of juli, moest de VVD dit slikken en nu probeert zij er zo weinig mogelijk van over te houden. Dat is op zich een legitiem doel, maar het is mijn taak ervoor te zorgen dat zij daarmee zo min mogelijk resultaat mee boekt en om dit bloot te leggen.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Ik ben in ieder geval blij dat de heer Rosenmüller het regeerakkoord mede ondersteunt en extra argumenten aangeeft waarop ik zou moeten letten.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Ik geef mevrouw Örgü helemaal geen steun bij haar uitleg van het regeerakkoord. Ik geloof dat ik wel duidelijk heb gemaakt hoe ik erover denk dat zij datgene dat zij heeft gezegd op dit punt meent te kunnen afleiden uit het regeerakkoord. Ik ben benieuwd hoe de regering hierover denkt. Maar deze politieke opmerking wil en kan ik zo langzamerhand ook wel maken na datgene wat mevrouw

Örgü namens de VVD-fractie heeft gezegd.

Ik ga verder met duidelijk te maken in de richting van de collega's en van de staatssecretaris dat de inzet van de fractie van GroenLinks erop is gericht om van deze wet een zo goed mogelijke wet te maken. Daarvoor is een aantal aanpassingen nodig. De tijd is voorbij dat het wenselijk was om wetgeving op eigen naam te krijgen. Wij hebben een keer een poging gewaagd. Die is gestrand, maar het kan altijd nog. Er ligt nog een initiatiefwet van onder andere de drie genoemde collega's, maar het gaat er dus niet om – en dat is ook van belang voor dit debat – te trachten via het torpederen van dit wetsvoorstel dat wetsvoorstel gerealiseerd te krijgen. Nee, het gaat nu gewoon om een goede deeltijdwet tot stand te brengen, op een zo snel mogelijk manier en met zo'n breed mogelijk steun hier en in een later stadium aan de overkant. Dat is onze inzet.

Bij een deeltijdwet – maar dat geldt voor elke wetgeving, zeker als die raakt aan arbeidsvoorwaarden is het nog belangrijker – is het van belang de vraag te beantwoorden wat de legitimatie is van de overheid om tot wetgeving over te gaan. Ik geloof dat er daarvoor vijf redenen zijn, voor een deel tegen de achtergrond van datgene dat dit thema de laatste jaren aan discussie heeft opgeleverd – ook tussen sociale partners – en de evaluatie uit 1996.

Wij hebben een aantal jaren – zeker ook na de Stichtingsaanbeveling – gezien dat werkgevers en werknemers in de CAO hebben geprobeerd afspraken te maken. De eerste conclusie die ook is geformuleerd in de evaluatie van de Stichting, is dat het teveel een vrouwenzaak is en teveel een zaak van de traditionele sectoren, dat zijn dan de sectoren waarin – zoals sommige collega's dat noemen – de mannen de boventoon voeren. Waar het uiteindelijk toch omgaat is dat tegen de achtergrond daarvan, een ontwikkeling ontstaat in termen van gelijke verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid, maar ook van zorgtaken en taken binnenshuis en buitenshuis. Maatschappelijk gezien wordt die ontwikkeling behoorlijk gewaardeerd. Zij past in de tijdgeest en een modern gezinsbeleid kan tegen de achtergrond van die

ontwikkeling eigenlijk niet meer zonder het recht op de deeltijdarbeid.

Een tweede punt is de vraag wat die ontwikkelingen op het CAO-front te zien hebben gegeven. Je ziet dat 21% van de CAO's bepalingen kent die houvast bieden aan werknemers en werkgevers om tot bepalingen inzake deeltijd te komen en die dus eigenlijk een vertaling vormen van die aanbeveling van de Stichting van de arbeid, stevig geformuleerd in 1993. Die 21% vind ik wat karig. Je kunt discussiëren over de kwalificatie die je eraan wil geven, maar eerlijk gezegd mochten wij op meer hopen en rekenen.

Een derde reden is dat het deeltijdpotentieel nog steeds groot is. Ik heb al aangegeven wat de werkgelegenheidsconsequenties zouden kunnen zijn op het moment dat iedereen het aantal uren werkt dat hij of zij zou willen werken. Het deeltijdpotentieel is ook onder mannen groot. Veel mannen hebben niet alleen te maken met het platte verzet van de werkgever, ook al gebeurt dat ook. Het is gemakkelijk om de tegenstelling zo te formuleren, maar het heeft ook te maken met de cultuur in de onderneming. Die maakt het voor mannen moeilijk om de deeltijdwens die er latent is – thuis, als men erover spreekt, is men er enthousiaster over dan wanneer het in het bedrijf moet worden geëffectueerd – ook waar te maken. De cultuur in bedrijven en instellingen is nog niet van dien aard dat dat gemakkelijk gaat. In die zin lijkt het maatschappelijke klimaat verder te zijn dan het klimaat in de individuele onderneming of instelling. Zeker in de ogen van de wat conservatievere werkgevers geldt dat, als je als man vijf dagen werkt maar vervolgens vier dagen wil werken, je in feite afbreuk doet aan je carrière. Daarmee stel je je toekomstige ontwikkeling en kansen niet zeker. Voorzitter! Van die cultuur moeten wij af en het is goed dat de overheid daar iets in termen van normering over zegt.

Daarmee ben ik toe aan het vierde element. Uit onderzoek van onder meer de vakbeweging is naar voren gekomen dat de hoeveelheid overwerk in de afgelopen jaren gigantisch is toegenomen. Hetzelfde geldt voor de werkdruk. Ik denk dat een regeling inzake deeltijdwerk beperkend kan werken voor die zaken die stressbevorderend uitpakken. Alles wat stress-

## Rosenmüller

bevorderend is, is niet goed. Daar krijgen wij problemen mee in de sfeer van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarover spreken wij regelmatig met een collega van deze staatssecretaris.

Ten slotte wijs ik erop dat werknemers hebben getracht om het vraagstuk van de deeltijd te verzilveren. Soms kon dat niet, soms kon het wel. Waar het niet kon, werd het te vaak niet goed gemotiveerd zodat procedures volgden bij de kantonrechter. Die verwees dan vaak naar goed werkgeverschap. Voorzitter! Het is erg onduidelijk gebleven; een eenduidige uitspraak in de sfeer van de jurisprudentie is niet ontwikkeld. Bovendien rijst de vraag of het wel allemaal via die jurisprudentie moet. Moet de wetgever nu niet, dit constaterend, hieraan iets toen in termen van heldere normering?

Dat zijn de vijf redenen die naar het oordeel van mijn fractie voor de wetgever een legitimatie vormen om het wetsvoorstel inzake deeltijd aan de Kamer voor te leggen. Daar komt bij dat op zich het thema deeltijdarbeid en het wettelijke recht daarop kan bogen op een groot maatschappelijk draagvlak. Ik roep in herinnering de NIPO-enquête waarvoor onze fractie indertijd de opdracht gaf. Daaruit bleek dat slechts 19% van de Nederlandse bevolking tegen zo'n wettelijk recht was. Een meerderheid is vóór. Welnu, zo zou ik zeggen: grijp je kans!

Tegen deze achtergrond is het goed en noodzakelijk om een aantal opmerkingen te maken over de wet zelf. Ik heb gesproken over een wet die beter kan en die beter moet. De staatssecretaris geeft aan dat deze wet een onderdeel zal zijn van een bredere wet arbeid en zorg. Ik vind het jammer dat wij die kaderwet nog niet hebben. De vraag of de onderhavige wet een onderdeel dient te zijn van deze kaderwet, kan in feite pas worden beantwoord op het moment dat die kaderwet is verschenen. Wij kijken daar allemaal reikhalzend naar uit. Het is geen verrassing dat dit wetsvoorstel er eerder is gekomen dan de kaderwet. Dat is indertijd aangekondigd. Overigens was de staatssecretaris maar net op tijd. Het heeft mij nog een gedeelte van het kerstreces gekost, of zelfs de kerstdagen, geloof ik, maar de staatssecretaris was op 23 december inderdaad op tijd met het indienen van het wetsvoorstel bij

de Kamer en daarmee volgde zij het regeerakkoord. Het blijft voor mij echter toch een beetje wringen dat wij er niet in één stadium over kunnen spreken. Begrijp mij goed, ik houd geen pleidooi om over dit wetsvoorstel pas te spreken als de kaderwet er is. Het had eerder andersom gemoeten. Kan de staatssecretaris iets zeggen over de verhouding van dit wetsvoorstel tot de kaderwet, waar zij meer over weet? Wij hebben er alleen via de nota Arbeid en zorg iets over kunnen vernemen.

Een volgend punt is het meest prominent opgebracht door collega Van Middelkoop, misschien ook een beetje omdat het om zijn motie ging. Ik vind de gang van zaken niet terecht. Hij heeft die motie ingediend bij de behandeling van de nota Arbeid en zorg. Wij hebben er niet voor gestemd. Daar is veel misverstand over, maar ik heb het net nog een keer gecheckt. De fracties van CDA, VVD, de kleine christelijke fracties en de SP hebben de motie van collega Van Middelkoop gesteund. De PvdA, D66 en GroenLinks deden dat niet. Op zichzelf is dat van politieke betekenis, maar de uitspraak ligt er nu. Het is de taak van een parlementariër om voor meerderheden te staan, ook voor minder welgevallige meerderheden. In die zin val ik collega Van Middelkoop bij. Uit democratisch oogpunt is de gang van zaken niet alleen discutabel, maar nog een zwaardere kwalificatie waard. Als je scherp wilt slijpen kun je het woord "laakbaar" gebruiken, maar goed, het is dinsdagavond half elf, dus wat zullen wij. Het vraagstuk is echter belangrijk genoeg om het te melden. Ik wil nog wel eens de verdediging van de staatssecretaris horen waarom zij op dit punt een Kamermeerderheid niet volgt.

De staatssecretaris kiest voor een bodemregeling, een minimumnorm. Ik sta daar sympathiek tegenover. Bij interruptie zei ik dat ik zo in 1993 ook ben begonnen. Wij hebben meer bij interruptie gewisseld. Ik voeg er nog aan toe, dat de CDA-fractie, tot op dit moment zeer consequent, samen met de toenmalige fractie van de PvdA heeft gevraagd om die regeling voor driekwart dwingend te maken. Een uitzondering bij CAO zou mogelijk kunnen worden gemaakt. Ik heb dat gedaan. Ik heb natuurlijk mijn knopen geteld; zo werkt dat. Ik vond en vind dat deeltijd wel degelijk

een onderdeel is van arbeidsvoorwaarden. Het gaat om de vraag of de arbeidsvoorwaarde individueel is of per definitie tot de collectieve arbeidsvoorwaarden moet worden gerekend en dus onderdeel van de collectieve arbeidsovereenkomst moet zijn. Zo hebben wij dat immers in Nederland voor 70% of 80% van de werknemers geregeld. Als initiatiefnemer heb ik de stelling dat werkgevers en werknemers het voortouw moesten krijgen verdedigd. Ik had dat niet gedaan als dat niet kon. Er zijn goede argumenten voor.

Bij interruptie heb ik gezegd, dat het wat mij betreft geen principiële kwestie is. Het beste argument is volgens mij, dat op het moment dat dit wetsvoorstel driekwart dwingend zou worden en er naar mijn idee in theorie in negatieve zin van kan worden afgeweken, ten nadele van de werknemer, er naar mijn verwachting in de praktijk een bodem zal worden gelegd. Ik zou de vakbondsbestuurder nog wel eens willen zien die tegen de wens van zijn leden met de werkgever een afspraak maakt zoals die nu in de bouw is opgenomen. Als de wet het Staatsblad haalt en voor driekwart dwingend is, zal dat meer theorie zijn dan praktijk. Materieel zal er een bodem in de markt worden gelegd. Dat was voor mij ook het argument om driekwart dwingend recht in de praktijk te kunnen verdedigen. Toch vindt mijn fractie dwingend recht te prefereren boven driekwart dwingend recht. Daarom zullen wij het amendement van mevrouw Bijleveld en de heer Van Middelkoop niet steunen. Het probleem moet echter niet groter worden gemaakt dan het is.

**Mevrouw Bijleveld-Schouten** (CDA): Dit is een mooie redenering om het amendement wel te steunen, maar als je driekwart dwingend maakt, geeft dit toch meer mogelijkheden om tot uitruil te komen? Ik ben het met u eens de wet al een stuk achter de deur zal functioneren dat je een slechte werknemershandelaar zou zijn als je met veel minder akkoord gaat. De uitruil met bijvoorbeeld zorgverlof en betaald zorgverlof kan gemakkelijker bij CAO tot stand komen. Dit geeft meer mogelijkheden om te onderhandelen maar daar gaat u aan voorbij.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Dat denk ik niet. Ik heb al gezegd dat

## Rosenmüller

de discussie over deeltijd een geschiedenis kende voordat er in 1993 een stichtingsaanbeveling kwam. Wij kennen al een lange periode van zo'n 15 jaar waarin werkgevers en werknemers met dat thema bezig zijn. Degene die in die periode tot een uitruil hadden willen komen, hebben alle gelegenheid gehad. Als men die gelegenheid niet gepakt heeft, moet men er niet zuur over doen dat met de beperkte resultaten de wetgever nu zegt dat er een aantal argumenten zijn die de legitimatie vormen om via wetgeving de samenleving iets te normeren. Ik geloof niet dat dit het proces van uitruil in dit stadium nog negatief kan beïnvloeden.

Dit laat onverlet dat maatwerk via deze bodemregeling nog wel degelijk mogelijk blijft. Men kan dit niet ten nadele van de werkgever aanpassen. Als dit zo'n punt zou zijn geweest, dan had men in de jaren voor 1997 zijn kans moeten grijpen. Als die kans niet benut werd, en het zijn vaak de werkgevers die afhoudend zijn, moet je constateren dat er tussen sociale partners in dat bedrijf geen draagvlak is.

Met betrekking tot die collectieve zaak kan een relatie worden gelegd tussen wat in het wetsvoorstel staat over de individuele overlegvereisten. Ik heb daar kritische kanttekeningen bij. De staatssecretaris is daarover in persberichten en anderszins vrij enthousiast geweest. Ik ben niet zo kapot van die individuele overlegvereisten. Ik meen te weten hoe het gaat in het overleg tussen een individuele werkgever en een individuele werknemer. Meer dan 100 jaar vakbeweging stelt vast dat een individuele werknemer het zeer vaak aflegt in een overleg met een individuele werkgever. Dat zijn geen partijen met een gelijke kracht. Juist daarom hebben zich aan werknemerszijde organisaties gevormd en zijn in termen van arbeidsvoorwaarden, collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten. Werknemers krijgen daardoor meer bescherming tegen individuele werkgevers die het met de rechten van werknemers, historisch gezien, het niet zo nauw nemen. Natuurlijk is een ontwikkeling gaande en zitten wij in een modernere tijd dan in 1899. Toch is het vanuit die historische overwegingen, die in essentie nog bestaan, dat het belang van een individuele overlegverplichting niet overschat moet worden. Wat is de reactie van

de staatssecretaris op deze meer algemene redenering?

Wat gebeurt er bij een afwijzing? Ik sluit mij korthedshalve aan bij de vragen van mevrouw Bussemaker, maar wat moet die werkgever precies doen en hoe moet hij dit doen? Wat is de gemotiveerde afwijking voor de werknemer als deze de stap naar rechter wil maken? Is er een tussenweg? De druk op de rechterlijke macht moeten wij proberen te beperken. Als de ondernemingsraad een bepaalde redenering van de werkgever als valide ziet, dan wordt dit geacht een zwaarwegend bedrijfsbelang te zijn, Kortom, dan heb je een bepaalde vorm van committering van een personeelsorgaan. Deze oplossing vind ik nog steeds redelijk. Dit geldt ook voor de oplossing die meer op termijn effect kan hebben en waarvoor mevrouw Bussemaker zich inzet, met overigens op voorhand onze steun. Ik doel op het klachtrecht, dat natuurlijk niet per 1 januari aanstaande geregeld is. Ik vraag dan ook om een nadere toelichting van de staatssecretaris hierop.

Een van de belangrijkste punten van de discussies in de afgelopen jaren is het zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelang. Ik hoef er geen doekjes om te winden, als ik zeg dat ik het slecht vind dat de staatssecretaris ervoor gekozen heeft om in de wet een niet-limitatieve opsomming daarvan op te nemen. Dit roept oeverloos veel vragen op. Ik denk aan het roostertechnische probleem, want dat is zo aan subjectieve oordelen onderhevig dat het niet verstandig is om dit in de wet op te nemen. Dit roept meer vragen op dan het beantwoordt, terwijl het beoogt antwoord te geven op vragen uit de praktijk. Ik weet dan ook zeker dat dit niet verstandig is om te doen. Ik wil een hartgrondig pleidooi houden om nog meer collega's het desbetreffende amendement te laten steunen, hoewel dat amendement al door een dikke kamermeerderheid is ingediend. Ik hoop dat de staatssecretaris zich daar al door laat overtuigen, maar meer nog door de aangedragen argumenten om daar niet toe over te gaan.

Veel belangrijker en beter is het dat in een nadere toelichting specifieker op dit punt wordt ingegaan. Ik voelde mij gevleid toen mevrouw Schimmel terzake uit mijn bijdragen in Tweede en Eerste Kamer citeerde. Ik zal in tegenstelling tot

wat zij suggereerde dat niet herhalen, maar ik wil wel benadrukken dat je nooit volledig kunt zijn in die vormen van casuïstiek. Dat is ook de makke van die discussie, zoals ook terecht is aangegeven in de nota naar aanleiding van het verslag. De staatssecretaris moet er dus wel nog uitbreider op ingaan, maar niet in de wet.

Bovendien is het een juridisch monstrum om een niet-limitatieve lijst van dit soort zwaarwegende dienstbelangen op te nemen. Dat gebeurt ook niet op het punt van ouderschapsverlof. Het is dus slechte wetgeving en het is inhoudelijk onverstandig om het toch te doen.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Maak je de discussie niet nog meer oeverloos, als je in de wettekst elk houvast voor de invulling van het begrip achterwege laat? Het argument van het juridisch monstrum begrijp ik ook niet zo goed. Uit de gebruikte formuleringen blijkt heel duidelijk dat het om een niet-limitatieve opsomming gaat. Het is toch een heel gebruikelijk juridisch figuur om bij wijze van verheldering van een vage term een niet-limitatieve opsomming te geven? Hierop verneem ik graag uw nadere reactie.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): In het arbeidsrecht kennen wij dat niet en dan zou het eerder een juridische noviteit zijn. In het recht spreken wij heel veel over redelijkheid en billijkheid, alsook gewichtige en zwaarwegende redenen. Dat wordt meer niet dan wel nog eens toegelicht, omdat de wet er zich niet voor leent om dat daarin op te nemen. Vaak is dat wel een onderdeel van de wetsbehandeling of soms, helaas, later van jurisprudentie. Nogmaals, ik vind het niet verstandig om het op beoogde wijze te doen.

Bovendien vind ik het echt een schijnhouvast. Iedereen zal het argument van veiligheid erkennen en herkennen als een zwaarwegende reden voor een werkgever om een verzoek om arbeidsduurvermindering of -vermeerdering niet te honoreren. Bij het argument van een technisch probleem wordt het echter heel anders. Ik kan mij zeer wel iets voorstellen bij heel grote problemen met herbezetting, maar over wat ik mij allemaal kan voorstellen heb ik

## Rosenmüller

de afgelopen jaren al uitgeweid. Het is dus een soort schijnhouvast om een aantal puntjes wel in de wet op te nemen, maar dan komt mevrouw Örgü nog met de arbeidsmarkt en personeelsproblemen en nog zo wat van dat soort vraagstukken die dan weer in een AMvB geregeld moeten worden. Daar wordt het allemaal niet fraaier van. Dan krijg je wetgeving en AMvB's, en dan krijg je toelichting in de schriftelijke behandeling – daar kan niemand meer soep van koken.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Voorzitter! Ik wil daar nu niet verder over in discussie treden, ook met het oog op de klok. Ik wil daaraan nog wel de vraag verbinden of collega Rosenmüller het wel eens is met de criteria die zijn gegeven in de wetstekst, als hij ze in de toelichting geplaatst wil hebben. Of vindt hij het onjuist dat de opgesomde criteria kunnen worden gebruikt om een weigeringsverzoek te ondersteunen?

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Het is interessant om daar een discussie over te voeren, maar dan moet je een aparte discussie voeren over inderdaad de afwijkingen die de staatssecretaris heeft voorgesteld bij de leden 9 en 8 van artikel 2. Dan zeg ik: met betrekking tot veiligheid en herbezetting kan ik mij er zeer wel iets bij voorstellen. Maar problemen van roostertechnische aard gaan dan snel komen. Ik heb dus grote bedenkingen bij "roostertechnische aard". Dat debat zou ik nog wel een keer willen voeren met de staatssecretaris op basis van een nadere toelichting.

Bij het punt van vermeerdering – voorzover u daarin geïnteresseerd bent, want u bent, geloof ik, niet voor de vermeerdering – staan drie mogelijkheden die dan gezien moeten worden als zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Dan staat er: van financieel-organisatorische aard, wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is. Nu, het element personeelsbegroting lijkt mij ook een kwestie van financiële aard te zijn. Vastgestelde formatieruimte lijkt mij iets te zijn van het voorhanden zijn van voldoende werk. Daar zitten allemaal doublures in. Het roept, als je het op de letter van de wet gaat bekijken, zoveel meer vragen op. Ik heb zelf een beetje het idee gehad:

men heeft bij vermindering drie punten gevonden, dus moet men bij vermeerdering ook drie punten hebben. Zo denk je als politicus. Dan kom je bij dit soort, met permissie, wat wanstaltige constructies terecht. Dat zijn allemaal redenen voor mij om te zeggen: haal het eruit en schrijf er nog eens een goede brief over wat je er precies mee bedoelt. Dan zou ik daar nog graag een keer een vraag over stellen en dan kunnen we de wet passeren.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Voorzitter! Ik moet eigenlijk mijn collega Rosenmüller betrapen op hetzelfde waar hij zonet mij van had beticht, namelijk dat hij hetzelfde doet wat de VVD-fractie in principe ook had gedaan: nieuwe amendementen indienen. Als het gaat om de zwaarwegend bedrijfsbelangen, zijn dan dit soort punten voor hem van dermate belang – het geldt trouwens ook voor de overige amendementen die de GroenLinks-fractie heeft ingediend –, dat als dit het niet zal halen, hij dan toch voor het wetsvoorstel zal stemmen of ertegen?

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Er is er één verschil tussen de exercitie die ik uithaalde bij u en de exercitie die u uithaalt bij mij, namelijk dat u al antwoord had gegeven. Ik kan, eerlijk gezegd, gewoon verwijzen naar het antwoord dat u mij gaf en dan moet u tevreden zijn. Laten we dat nog maar even bewaren voor donderdagmiddag. Dat dit een van de belangrijkste punten is, zal denk ik duidelijk zijn. Maar ik hoef die vraag ook niet te beantwoorden. De kans dat dit het niet haalt, is bijna niet aanwezig, omdat het amendement een amendement is van de fracties van CDA, D66, PvdA en GroenLinks. Dat is een Kamermeerderheid. Het is derhalve meer theorie, zo denk ik. De praktijk zal zijn dat dit gewoon geschrappt gaat worden. We hebben evenwel een debat en het kan zijn dat de staatssecretaris nog een zodanige argumentatie heeft dat we zeggen: dit licht hadden we nog niet gezien de afgelopen zes maanden.

Voorzitter! Een punt waar een amendement over is ingediend samen met de fracties van PvdA en D66 –, de collega's Bussemaker en Schimmel –, gaat over de spreiding van het aantal uren in de week. Ik kan daar wat korter over zijn. Het

heeft te maken in belangrijke mate met de nota van wijziging die de staatssecretaris heeft ingediend, waarin zij zelf ook die wijziging motiveert als zijnde een wijziging waarin de werkgever meer tegemoet moet worden gekomen om in termen van flexibiliteit, organisatie of belang overige werknemers toch meer zelf de say te hebben met betrekking tot de spreiding van de overige uren in de week. Ik wil daartegenover stellen, dat een werknemer natuurlijk niet voor niets een beroep doet op de mogelijkheid om in dit geval even minder te gaan werken. Dat is vaak ingegeven door bepaalde situaties. Dan heb je vaak een nadrukkelijke voorkeur voor wat er met de overige uren zou moeten gebeuren. Dat je het niet zelf kunt bepalen, staat buiten kijf, maar dat van de werkgever gevraagd mag worden, rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden en verantwoordelijkheden, zoals geformuleerd in onze initiatiefwet, lijkt ons toch niet te min. Daarmee wordt toch iets meer de balans hersteld. Ik vond namelijk dat de zaak uit het lood stond: de werkgever kreeg daarin te veel "say". Die balans tussen wensen, omstandigheden en verantwoordelijkheden van werknemers en het recht van de werkgever aan de andere kant wordt hersteld.

Voorzitter! Mevrouw Bussemaker heeft wat uitgebreider stilgestaan bij de vraag of, indien wordt afgewezen, een periode van twee jaar in acht moet worden genomen alvorens een nieuw verzoek kan worden ingediend. Ik steun haar redenering. Er is op dit punt nog geen amendement, maar ik sluit niet uit dat bij een onbevredigend antwoord van de staatssecretaris dat amendement er alsnog komt. Die starheid moet eruit. Er zou iets van flexibiliteit moeten komen. Er zal toch niets op tegen zijn als die omstandigheden na driekwart jaar of een jaar wat zijn veranderd. De werkgever kijkt dan naar de wet en zegt: kom maar na twee jaar terug. Voor de verhoudingen is dat niet goed. Als er na de genoemde periode nog steeds geen legitieme redenen zijn om het verzoek wel te honoreren – werkgevers zijn gemiddeld genomen geen Don Quichottes – laat zich dat oplossen op het moment dat je dat eruit amendeert. Wil de staatssecretaris daarop reageren?

Voorzitter! Wij hebben met overtuiging een initiatiefwet



## Rosenmüller

gemaakt, waarin vermindering en vermeerdering mogelijk worden gemaakt. Daarvoor zijn allerlei redenen, die door de collega's al zijn genoemd. Vanuit emancipatorische overwegingen vind ik het goed als mensen, vooral vrouwen, die een kleine deeltijdbaan hebben en te kennen hebben gegeven die deeltijdbaan in een wat meer substantiële deeltijdbaan om te zetten, mogelijk via die weg de economische zelfstandigheid kunnen bereiken. Als dat via een ondersteunende vorm van wetgeving kan gebeuren, zou ik dat goed vinden. Dat is niet helemaal waarvoor de collega's Van Middelkoop en Van der Staaij bang waren, namelijk het introduceren van iets waarnaar vroeger reikhalzend werd uitgekeken, in de vorm van maakbaarheid van de samenleving. Het is overigens helemaal niet verkeerd om te trachten de samenleving te maken, maar wij weten dat dat soms van hieruit niet kan. Dit is zo'n zaak die van hieruit niet kan worden geregeld. Ik vind dat er veel meer argumenten voor dan tegen zijn om die mensen een steun in de rug te geven. Wij zullen het amendement van mevrouw Bijleveld daarom niet steunen. Wat collega Van Middelkoop op dat punt heeft gemaakt, vinden wij wat te beperkt: alleen maar opplussen als je eerder je arbeidsduur hebt verminderd. Dat vinden wij iets te star.

Mevrouw **Örgü** (VVD): U zei dat u een dame wilde helpen die van een kleine deeltijdbaan naar een wat grotere deeltijdbaan zou gaan. Als u als werkgever een andere dame wilt helpen, die nog helemaal geen werk heeft, en u heeft de mogelijkheid om een andere dame binnen te halen, wat is daar dan mis mee?

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Daar is helemaal niets mis mee. Alleen dan moet je kiezen.

Voorzitter! Werkgevers zijn huiverig voor deeltijdarbeid en het wettelijk recht daarop. Bonden zijn ervoor. Dan krijg je altijd een beetje het idee dat het sociaal wenselijk is. Naar mijn optiek is het niet alleen maar sociaal wenselijk, maar het heeft in economische termen ook veel voordelen. Bijvoorbeeld als wij spreken over productiviteit. Ik denk dat deeltijdwerkers gemiddeld productiever zijn – dat blijkt ook uit onderzoek – dan voltijdwerkers,

aangezien mensen die het aantal uren werken dat zij willen werken, meer gemotiveerd zijn en dat zal een uitstraling naar het totale bedrijf of instelling hebben. Bovendien ligt het ziekteverzuim gemiddeld genomen wat lager. Kortom, er zijn ook economische argumenten om deeltijd verder te stimuleren, te bevorderen en de wetgever daar via ondersteunende wetgeving zijn rol in te laten hebben. Dat is goed. Mijn fractie blijft knokken voor een zo goed mogelijke deeltijdwet. Dat betekent dat er echt een balans moet zijn tussen het honoreren van de wens van de werknemer aan de ene kant en de mogelijkheid – die is nu wat te ruim – voor de werkgever om die wens onder omstandigheden die zwaarwegend moeten zijn, niet te honoreren. Wij zijn op zoek naar die balans. Voor die balans is het noodzakelijk dat een aantal van de amendementen zal worden aangenomen. Wij zijn positief gestemd om het debat de komende dagen met de staatssecretaris te voeren.

□

De heer **De Wit** (SP): Voorzitter! De fractie van de SP juicht het totstandkomen van een wettelijke regeling rond de aanpassing van de arbeidsduur toe. Wij vinden dat ook beter dan het wachten op zelfregulering via de sociale partners, want dat werkt veelal vertragend. Wij weten bovendien niet wat er uitkomt. Verder is niet op iedereen een CAO van toepassing. Als wij kijken wat er tot op heden uit de CAO's is gekomen, is dat niet altijd – dan druk ik mij voorzichtig uit – bemoedigend. Dat een wettelijke regeling inbreuk maakt op de contracteervrijheid van werkgevers en werknemers vindt mijn fractie eigenlijk geen probleem. Wij onderkennen wel dat er inbreuk wordt gemaakt, maar wij vinden dat geen groot bezwaar. Wettelijke regels maken immers vaker inbreuk op de contracteervrijheid. Vanavond is zelfs gezegd dat het hele BW dat zou doen. Met name in situaties waar er sprake is van een ongelijke machtspositie tussen partijen, kan een dwingende regeling juist leiden tot bescherming van de zwakkere, in dit geval de werknemer, in die zogenaamde contractsvrijheid.

Een verzoek om arbeidsduurvermindering kan uitstekend zijn voor mensen die behalve werken,

hun tijd willen besteden aan zorg thuis of andere activiteiten binnenshuis of buitenshuis. Het is winst dat wij in vergelijking met decennia terug minder werken en dat er meer tijd over is voor andere activiteiten. Aangezien wij naar de mening van de SP-fractie niet leven om te werken, maar werken om te leven, juichen wij ook vanuit dit oogpunt het wetsvoorstel toe. Toch heb ik een vraag van meer principiële aard over de uitwerking van dit wetsvoorstel. Zal het nu zo zijn dat met name de hoogopgeleide, goedverdienende tweeverdieners van dit wetsvoorstel gebruik zullen kunnen maken, omdat zij het zich met name financieel kunnen permitteren om minder te gaan werken en zal daar tegenover de eenverdienende kostwinner genoodzaakt zijn om in lengte van dagen fulltime te blijven werken? Met andere woorden, hoe werkt dit wetsvoorstel uit in de toekomst? Zullen de tweeverdieners prettig parttime kunnen gaan werken en zich kunnen wijden aan het gezin, aan kinderen, aan zorg en aan andere activiteiten, terwijl de eenverdiener noest moet doorwerken in een werkweek van 36 of misschien wel meer uur? Hoe ziet de staatssecretaris dit?

Ik wil een paar opmerkingen maken over de inhoud van het wetsvoorstel. Natuurlijk ook van mijn kant de vraag wat nu precies die zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn. Wordt dat een soort standaardformule die door werkgevers gebruikt kan worden, ook gebruik makend van de nadere toelichting in de wet, de niet-limitatieve opsomming in de wet, of worden er meer eisen aan gesteld, waardoor de werkgever op basis van wat nu in de wet ligt, moet motiveren waarom er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang? Datzelfde geldt voor wat bij nota van wijziging als formule in de wet is voorgesteld, namelijk de redelijkheid en billijkheid. Ook daar geldt natuurlijk de vraag of dat een standaardzin wordt en de werkgever zal zeggen: ik ben in redelijkheid en billijkheid tot deze conclusie gekomen en zo zij het. Dus ook van mijn kant de vraag, die al door de meeste fracties is gesteld, hoe de staatssecretaris dit ziet en of zij in staat is om dat nader toe te lichten.

Vervolgens vraag ik de staatssecretaris wat er gaat gebeuren met een werknemer die om vermindering

## De Wit

van arbeidsduur heeft gevraagd en na verloop van tijd weer vermeerdering van de arbeidstijd zou willen. Ik begrijp uit de toelichting op het wetsvoorstel dat er geen terugkeerregeling bestaat. Er is dus geen sprake van een automatisme. Dan kom je automatisch uit bij de vraag of er in zo'n geval sprake is van een verzoek om vermeerdering. Zo ja, wordt dat verzoek om vermeerdering dan weer even zwaar getoetst aan de argumenten die in de wet zijn opgenomen, namelijk de zwaarwegende bedrijfsbelangen en de redelijkheid en de billijkheid? In dit verband speelt nog een wat meer principiële vraag. Uit de memorie van toelichting heb ik begrepen dat de hoofdgedachte achter dit wetsvoorstel is, dat wij moeten komen tot een betere verdeling van arbeid en zorg. Ik verwijs hiervoor naar pagina 7 van de memorie van toelichting. Kun je nu zeggen dat in alle gevallen waarin vermeerdering van de arbeidsduur gevraagd wordt, toch eerst gekeken moet worden naar dat hoofdelement of mogen ook andere motieven een rol spelen, zoals de economische positie van de vrouw, de zelfstandigheid van de vrouw? Als het hoofdmotief is het beter verdelen van arbeid en zorg, dan kun je eigenlijk alleen maar praten over vermindering van arbeidsduur. Zijn er dan toch andere argumenten om het niet daartoe te beperken en het veel ruimer te zien? Zo ja, in welke gevallen geldt dat? Op dat punt krijg ik graag het oordeel van de staatssecretaris, afgezet tegen de motivering in de memorie van toelichting.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik heb een vraag aan u over de vermeerdering van de arbeidsduur. U zegt dat op basis van het hoofdmotief in het wetsvoorstel dat het gaat om een betere verdeling van arbeid en zorg, alleen maar geconcludeerd kan worden dat een vermindering van de arbeidsduur aan de orde is. Mijns inziens kun je dit ook op een andere manier beschouwen en daar zou ik graag uw mening over horen. Het is toch logisch dat, wanneer het gaat om een combinatie van arbeid en zorg gedeeld door mannen en vrouwen, de verhouding tussen arbeid en zorg redelijk moet zijn, zowel voor mannen als voor vrouwen. In dat geval is het toch logisch dat het om een vermeerde-

ring van de arbeidsduur kan gaan? De regering stelt namelijk voor in het combinatiescenario dat man en vrouw beiden een redelijke substantiële deeltijdbaan hebben en beiden zorgen.

De heer **De Wit** (SP): Ik begrijp uw vraag. Ik heb in dit verband aan de staatssecretaris gevraagd of, als het gaat over de economische positie en de economische zelfstandigheid van de vrouw, dit punt van vermeerdering een apart argument is of dat het gerangschikt moet worden onder een betere verdeling van arbeid en zorg. Als dat het hoofdmotief blijft, is er voor mij geen probleem. Ik wil het wel graag zeker weten. Ik zal in ieder geval niet op grond daarvan zeggen dat die vermeerdering er niet in thuishoort. Ik heb zojuist ook betoogd dat men het recht moet hebben om vermeerdering te vragen, wanneer men bijvoorbeeld tijdelijk gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid van vermindering.

Voorzitter! Zoals gezegd gaat het hier om het recht van de werknemer op arbeidsduurvermindering. Volgt hieruit dat de werkgever de plicht heeft om de ruimte die daardoor vrij komt op te vullen? Als dit niet gebeurt, voorzie ik wat in de praktijk uit onderzoek tot op heden blijkt, namelijk dat de ruimte die ontstaat door vermindering van de arbeidsduur niet wordt opgevuld en dat degene die minder gaat werken samen met zijn collega's toch dezelfde prestatie moet leveren. Dat kan toch niet de bedoeling zijn van het recht op vermindering van de arbeidsduur. Hoe kijkt de staatssecretaris aan tegen de plicht van de werkgever om in dat geval de ontstane ruimte op te vullen?

Reeds velen zijn ingegaan op het slechts eenmaal per twee jaar kunnen verzoeken om arbeidsvermeerdering of -vermindering. Het kan voorkomen dat korte tijd nadat het verzoek is ingediend en afgewezen bijvoorbeeld de omstandigheden in het bedrijf of de persoonlijke omstandigheden zijn gewijzigd en er wel degelijk een basis kan zijn voor een hernieuwd verzoek. De verwijzing van de staatssecretaris naar een goed werkgeverschap is te vaag om als oplossing te kunnen dienen. Kan de staatssecretaris ingaan op dit probleem en aangeven welke concrete oplossing zij ziet?

Het wetsvoorstel biedt de mogelijkheid om na een afwijzing de rechter in te schakelen. Ik vind dat om meerdere redenen een grote stap. Voor velen is de stap naar de rechter een groot probleem. Het is ook de vraag of een beroep gedaan moet kunnen worden op rechtshulp. Hoe dan ook betekent de stap naar de rechter dat er in de arbeidsverhouding wrijving kan ontstaan. Het kan voor de werkgever aanleiding zijn om op een bepaalde manier daarop te reageren. De werknemer kan daarvan uiteindelijk de dupe worden in die zin dat naar mogelijkheden wordt gezocht om hem te ontslaan. De wet voorkomt dat, maar in de informele sfeer kan er veel gebeuren. Ik vraag mij dan ook af of het niet beter is om de rechter buiten beschouwing te laten. Wellicht kan een geschillen- of klachtencommissie een oplossing bieden. Ik heb overigens twijfels over de positie van de ondernemingsraad, maar daarover zal ongetwijfeld morgen verder worden gesproken. Naar mijn mening moet dus niet per se het zware middel van de rechter ingezet worden. Gesteld echter dat dit toch het geval zal zijn, vraag ik mij af wat de positie van de rechter is. Moet hij de zaak van een afstand bekijken en marginaal toetsen op redelijkheid of moet hij zich verdiepen in de motieven van de werknemer en de argumenten van de werkgever om het verzoek af te wijzen? Met andere woorden, gaat de rechter de zaak overdoen of houdt hij afstand? Ontstaat er in het laatste geval niet het risico dat hij al snel van mening is dat er sprake is van een zwaarwegend belang of dat de werkgever in redelijkheid tot een bepaalde beslissing is gekomen? Het is dan ook de vraag of dat de oplossing is voor het aan de orde zijnde conflict, want bij een marginale toetsing moet je eigenlijk aannemen dat de werknemer niet ver zal komen.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**: De staatssecretaris zal morgenmiddag antwoorden.

Sluiting 23.07 uur