

Hermans

beleid is een jaar geleden in gang gezet.

Minister **Hermans**: Maar ik kan op dit moment toch niet zomaar zeggen, terwijl ik nog bezig ben met het maken van beleid en met een oriëntatie op wat mogelijk de beste maatregelen zijn: laat ik die oude maatregel eventjes terugdraaien. Neen, ik zal overleg voeren met het participatiefonds om ervoor te zorgen dat wij tot een adequate oplossing kunnen komen. Mijn inzet moge heel duidelijk zijn, maar ik ben nog niet zover om het beleid voort te zetten, zoals mevrouw Lambrechts misschien graag wil. Ik weet niet of dat in deze vorm moet worden voortgezet.

Mevrouw **Lambrechts** (D66): In deze vorm kunnen er inderdaad nadelen aan kleven. Ik vraag de minister om ook eens te bekijken of de gekozen vorm niet te mager was om effect te kunnen hebben. Het was een beetje van alles wat en van niks iets.

Minister **Hermans**: Mevrouw Lambrechts geeft precies aan waarom ik op dit moment nog geen duidelijke uitspraak kan doen. Het is op dit moment nog niet volledig duidelijk of deze vorm de beste vorm is dan wel of niet juist deze vorm een aantal problemen in zich draagt. Ik geef aan dat er een brede mate van overeenstemming tussen de Kamer en mij is dat er zo'n vorm moet worden gekozen en dat wij daar naartoe moeten werken. Ik wil dat ook doen. Alleen moet ik even bekijken wat de beste vorm is. Het kan best zijn, dat we de afbouw van de huidige regeling moeten voortzetten, en met een nieuwe regeling moeten gaan komen. Het kan ook best zijn, dat wij in de loop van de gesprekken constateren dat dit toch de beste vorm is, zodat we eventueel over moeten gaan tot continuering. Ik zou daarover met het participatiefonds moeten praten. De inzet en de intentie zijn niet verschillend, maar ik kan op dit moment niet toezeggen dat we deze regeling stopzetten en laten zoals zij op dit moment is, want ik kan niet overzien of de consequenties daarvan zodanig zijn dat we in feite het paard achter de wagen spannen.

De heer **Passtoors** (VVD): Voorzitter! Ik ben blij met de inzet van de minister om hierover met het

participatiefonds te praten. Ik doel op de wens van de Kamer, verwoord bij de instelling van het vervangings- en het participatiefonds, met de mogelijkheid van zelfstandig wachtgeldbeleid en zelfstandige regelingen voor vervangingsbeleid. Dat is steeds de inzet geweest van de Kamer. Misschien dat het participatiefonds dat even vergeten was. Maar daar kan de minister het fonds wellicht aan herinneren. De minister zou daarbij ook moeten meenemen dat de Kamer er moeite mee heeft dat het eenzijdig en ineens is omgedraaid. Dat is niet gebeurd op inhoudelijke gronden, noch in overleg met degenen waarmee afspraken zijn gemaakt. Het was duidelijk de bedoeling om een en ander te continueren.

Minister **Hermans**: Ik heb al gezegd dat het de bevoegdheid van het fonds is om conform te opereren. Iets anders is de vraag, of daarmee altijd even zorgvuldig in de richting van de participanten is omgegaan. Dat kan ik op dit moment niet aangeven.

Mevrouw **Lambrechts** (D66): De minister heeft mijn vraag over de tussentijdse aanpassing van de opslagpercentages nog niet beantwoord.

Minister **Hermans**: Ik zal die vraag schriftelijk beantwoorden, zo mogelijk voor de stemming.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: Ik stel voor, op een later te bepalen tijdstip over het wetsvoorstel te stemmen.

Daartoe wordt besloten.

De vergadering wordt van 13.55 uur tot 14.06 uur geschorst.

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:

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

(Zie vergadering van 7 september 1999.)

De algemene beraadslaging wordt hervat.

□

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Toen ik gisteravond naar de diverse bijdragen luisterde, herinnerde ik mij opeens een radiodebat vóór de zomervakantie met een hoogleraar Arbeidsovereenkomstenrecht over de Wet aanpassing arbeidsduur. Waarom herinnerde ik mij dat? Omdat wij beide in dat debat zo'n volstrekt verschillende invalshoek kozen voor het spreken over dit onderwerp en het wetsvoorstel. Achteraf zeg ik dat dit mij niet zo had hoeven te frapperen, maar dat was toen wel het geval. De hoogleraar sprak echt vanuit de rechtssystematiek en het arbeidsovereenkomstenrecht, zoals dat is georganiseerd. Ik koos heel duidelijk voor de volgende invalshoek. Ik zei: "De samenleving is veranderd. Kijk maar naar wat zich de afgelopen 20 tot 30 jaar aan veranderingen heeft voorgedaan, alleen al als het gaat om de enorme toename van arbeidsparticipatie door vrouwen." Die ligt nu op zo'n 50%, zij het dat het voor een aantal vrouwen gaat om relatief kleine deeltijdbanen. Uit de veranderingen in de samenleving en de veranderingen in de relatiepatronen vloeien andere behoeften, ook qua noodzaak. Gisteren hoorde ik in verschillende modaliteiten dezelfde discussie terug. Je kunt dus op verschillende manieren met dit onderwerp omgaan.

In ieder geval is zichtbaar dat de samenleving behoorlijk is veranderd. Er hebben zich al behoorlijk wat wijzigingen voorgedaan. Eén van die wijzigingen betreft de toename van het deeltijdwerk. Het deeltijdwerk onder vrouwen is de afgelopen jaren fors gegroeid. Volgens een rapport van het Sociaal en cultureel planbureau is viervijfde van de deeltijdbanen op de arbeidsmarkt door vrouwen ingevuld. De keuze om in deeltijd te werken, komt heel vaak voort uit de behoefte om arbeid en zorg, met alle definities van zorg, vooral als het kinderen betreft, goed te kunnen combineren.

Uit de veranderende samenleving komen nieuwe behoeften naar voren, net als de noodzaak om daar vorm aan te geven. De samenleving is echter niet alleen op dit terrein veranderd. Je ziet ook op andere terreinen veranderingen, ook op de arbeidsmarkt, met name op het punt van de toename van de flexibilisering van de arbeid. Deeltijd past in

Verstand

een paar ontwikkelingen. Deze bevorderen de werkgelegenheid en ze sluiten aan bij de behoefte van mannen en vrouwen om naar gelang hun levensfase arbeid en zorg beter te kunnen verdelen. Wij zien ook dat steeds meer mannen graag een aandeel willen leveren in die zorgtaken. Een aantal woordvoerders heeft gisteravond een aantal onderzoeken in dit kader geciteerd. De vermindering van de arbeidsduur biedt hiervoor natuurlijk een oplossing. De andere kant van de medaille is – dat komt prominent terug in de Nota arbeid en zorg; die nota heet niet voor niets "arbeid en zorg" – dat steeds meer vrouwen financieel en economisch zelfstandig of zelfstandiger willen worden. Dat niet alleen overigens, ze willen ook de gelegenheid hebben om hun capaciteiten te benutten. Dat willen ze echter graag combineren met andere verantwoordelijkheden. Had ik het bij het eerste over vermindering van arbeidsduur, met name om de zorgparticipatie te bevorderen, bij economische zelfstandigheid heb ik het over de vermeerdering van de arbeidsduur. Een aantal woordvoerders heeft daar gisteren ook op gewezen.

Ook in de sfeer van de bedrijven is er veel veranderd. Er is een toenemende behoefte aan flexibilisering van arbeidstijden. Er is in dat kader in alle stukken gezegd, zoals in het verlengde ligt van het standpunt van de Stichting van de arbeid, dat deeltijdarbeid kan bijdragen aan de flexibilisering en een goede combinatie tussen personeelsbezetting en werkaanbod in de bedrijven. Ook de internationale concurrentie speelt hierin een rol. De ontwikkelingen rond deeltijd zijn op gang gekomen. Misschien zit er enige versnelling in, omdat de arbeidsmarkt op dit moment krap is. Alle sprekers hebben gisteravond op deze ontwikkelingen gewezen en gezegd dat de arbeidsmarkt op dit moment niet ongunstig is om verdere ontwikkelingen op het terrein van de deeltijd door werknemers af te dwingen. Waarom dan toch overgaan tot een wet? De heer Rosenmöller heeft gisteren met de vijf door hem genoemde argumenten een complete motivering gegeven van de noodzaak tot het maken van een wet. Ik kom daar straks overigens nog op terug.

De ontwikkelingen rond de toename van deeltijdwerk zijn al een

aantal jaren aan de gang. In een aantal sectoren hebben sociale partners zich hiervoor ingespannen, maar het percentage CAO's waarin deeltijd goed geregeld is, blijkt toch nog teleurstellend laag. Die cijfers zijn gisteren ook aan de orde geweest. Het proces van de inbreng en inspanningen van de sociale partners loopt al vanaf 1993, toen de eerste aanbevelingen werden gedaan tot het bevorderen van deeltijd, gekoppeld aan differentiatie en arbeidsduurpatronen. Overigens ging het bij de Stichting van de arbeid niet alleen om vermindering, maar ook om vermeerdering, gekoppeld aan flexibiliteit. Zoals ik reeds zei, is er in 1997 een evaluatie geweest, maar het percentage CAO's dat werkelijk houvast geeft, is teleurstellend laag. Mevrouw Schimmel heeft gisteren een voorbeeld van een bouw-CAO gegeven waarin nog een zeer vage formulering staat. Ik heb het hier over CAO's waarin een goed houvast aan werkgevers en werknemers wordt gegeven om het afgesproken recht op deeltijd daadwerkelijk te realiseren.

Dat er een toenemende behoefte aan deeltijd is, blijkt uit het OSA-onderzoek, maar ook uit het onderzoek van het middelbaar en hoger personeel, waar duidelijk de behoefte bestaat om meer in deeltijd te gaan werken. Uit de enquête kwam heel duidelijk naar voren dat men het moeilijk vindt om dit onderwerp bij de werkgever aan de orde te stellen. Het percentage CAO's waarin echt een houvast gegeven wordt, vertoont nog geen ontwikkeling om enthousiast over te worden. Ik plaats dit nog steeds in het kader van de vraag waarom er een wet moet komen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Mevrouw de voorzitter! Mevrouw Verstand kijkt terug naar het verleden. Ik heb in het interruptiedebat met mevrouw Schimmel gezegd dat ik ook voor een wet ben. Een wet kan wel degelijk een rol spelen in het onderhandelingsproces. Het gaat er daarbij dan wel om hoe je vorm geeft aan deze wet. Leg je het primaat bij de sociale partners, dus bij het arbeidsvoorwaardenoverleg of niet? Wil je meer bereiken, dan is het nodig dat zo'n wet een stok achter de deur is. Ik denk dat u aan dat punt nadrukkelijk aandacht moet besteden.

Staatssecretaris **Verstand**: Dat ga ik zeker doen, mevrouw de voorzitter. Ik kom nog te spreken over het onderwerp driekwart dwingend recht en de relatie wet en sociale partners, waar ik een apart blok van zal maken in mijn betoog. Maar ik maak nu graag dit betoog even af.

In 1993 zijn er door de Stichting van de arbeid een aantal ontwikkelingen op gang gebracht, maar door het eerste wetsvoorstel-Rosenmöller is het onderwerp niet alleen op de politieke agenda maar nog veel meer op de maatschappelijke agenda gekomen. Uiteindelijk heeft dat, nadat het eerste wetsvoorstel was gesneuveld en er een tweede wetsvoorstel-Rosenmöller c.s. en een wetsvoorstel van de CDA-fractie waren gekomen, geleid tot een nog breder draagvlak, zodat de Wet aanpassing arbeidsduur een plek in het regeerakkoord heeft gekregen. Ik denk dat een compliment aan de heer Rosenmöller op zijn plaats is: door zijn inspanningen en de inspanningen van anderen op dit terrein heeft dit onderwerp de volledige politieke en maatschappelijke aandacht gekregen. Ik wil dat graag even gezegd hebben.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Dank u.

Staatssecretaris **Verstand**: Er zijn dus twee wetsvoorstellen en eerder heeft ook de Stichting van de arbeid een rol gespeeld. Nu is er, conform het regeerakkoord, een wetsvoorstel van het kabinet. Door voortschrijdend inzicht is toch weer een stap verder gezet op dit terrein. Omdat ik straks de beantwoording aan blokken zal ophangen, vind ik het goed om de belangrijkste elementen en gedachten van het wetsvoorstel voor het voetlicht te brengen. Het uitgangspunt van het wetsvoorstel is dat het arbeid en zorg beter combineerbaar maakt en samenhang daartussen aanbrengt; op dat punt maakt het voorstel onderdeel uit van een reeks van voorstellen op dit terrein. Op de elementen arbeid en zorg zal ik straks overigens gedetailleerder terugkomen. Een ander uitgangspunt van het wetsvoorstel is geweest dat het moet gaan om een basisvoorziening voor alle werknemers en ambtenaren; een aantal Kamerleden hebben daar gisteren al opmerkingen over gemaakt. Een ander heel belangrijk uitgangspunt van de wet is dat er een evenwicht

Verstand

moet zijn tussen de belangen van de werknemers en de belangen van de werkgevers.

Het evenwicht, dat zo'n belangrijk uitgangspunt voor de wet is, is ook terug te vinden in de vormgeving van de wet. Het gaat immers om een geclausuleerd wettelijk recht: enerzijds is het wetsvoorstel een impuls om werken in deeltijd te bevorderen of beter mogelijk te maken en een steun in de rug van werknemers, maar anderzijds houdt het ook heel nadrukkelijk rekening met de belangen van de werkgevers. Er is een overlegvereiste opgenomen; ook dat is een onderdeel van het regeerakkoord, dat de heer Rosenmöller gisteravond "een belangrijk politiek document" heeft genoemd: werkgever en werknemer moeten uitdrukkelijk overleggen over het verzoek. Er zit dus een element van overeenstemming in, gekoppeld aan de arbeidsovereenkomst. We hebben ook helder proberen te formuleren dat de wet twee normen bevat: enerzijds de zwaarwegende bedrijfsbelangen en anderzijds hoe vervolgens met de spreiding van de uren wordt omgegaan, ook in het perspectief van redelijkheid en billijkheid. Een ander belangrijk uitgangspunt – ook daarover komen we gedetailleerder te discussiëren – is dat het een zo consistent mogelijke, heldere wet moet zijn waar iedereen zoveel mogelijk duidelijkheid aan kan ontleen. Dat geldt voor de inhoud, maar vooral ook voor de procedures.

Tot zover een algemene inleiding over het wetsvoorstel, voorafgaand aan de meer specifieke vragen die gisteravond gesteld zijn. Ik zal straks ook ingaan op de contractvrijheid en het element van de uitbreiding van de arbeidsduur; ook daar zit overigens het aspect van evenwicht tussen vermindering en vermeerdering in. Ook de normering van de zwaarwegende bedrijfsbelangen en van de spreiding van de uren over de week is gisteravond uitvoerig aan de orde geweest. Ook zal ik ingaan op de voorwaarden voor de aanpassing, de procedure en de ontslagbepaling – daarover heeft de heer Van der Staaij een amendement ingediend – evenals op de werksfeer, de klachtenbehandeling, de uitzendrelatie en de kosten en baten.

Ik ben zojuist ingegaan op de vraag waarom er nu toch een wetsvoorstel van het kabinet is. Ik denk dat het volgende aspect, dat

gisteravond uitvoerig aan de orde is geweest, daarbij aan de orde moet komen: waarom is voor deze vorm van het wetsvoorstel voor aanpassing van de arbeidsduur gekozen? In het regeerakkoord is vastgelegd dat er een kaderwet arbeid en zorg komt, waarin zo goed mogelijk alle verlofregelingen gebundeld en op elkaar afgestemd worden. Terzijde merk ik op dat er gisteren is gesproken over de afkorting AWAS, maar als je kaderwet arbeid en zorg afkort, kom je al snel uit op KWAST en als je een woordspelletje wil spelen met AWAS, kom je snel op AFWAS. Daarom heeft het kabinet er de voorkeur aan gegeven om gewoon over "kaderwet arbeid en zorg" te spreken, zonder daar een afkorting voor te gebruiken. Je zou nog kunnen denken aan de afkorting WAZ (van wet arbeid en zorg), maar die afkorting wordt al gebruikt voor de Wet arbeidsongeschiktheid zelfstandigen.

In ieder geval is als eerste de wet aanpassing arbeidsduur voorgelegd. Deze heeft het karakter van een zelfstandige wet gekregen. In het nader rapport naar aanleiding van de gestelde vragen en mede naar aanleiding van het advies van de Raad van State is ook ingegaan op de vraag waarom er niet een bundeling en afstemming zou kunnen plaatsvinden in bestaande wetgeving. Op dit moment is aan deze wet het karakter van een zelfstandige wet gegeven.

De heer Rosenmöller heeft gisteren gesteld dat het wel lastig is om hier iets over te zeggen, omdat de kaderwet nog niet op tafel ligt. Dan is het, aldus de heer Rosenmöller, moeilijk om inhoudelijk te discussiëren over de vraag wat de beste plek is voor het realiseren van de bundeling en de afstemming. Het kabinet heeft, in het verlengde van het regeerakkoord waar de drie coalitiepartijen zich aan gebonden hebben, nu in eerste instantie gekozen voor een wet arbeid en zorg, waarin de bundeling en de afstemming worden vastgelegd. De argumenten daarvoor zijn al eerder genoemd, in diverse stadia, onder andere kort bij het notaoverleg, en het kabinet heeft deze ook opnieuw geformuleerd in de brief die het aan de Kamer heeft gezonden. Zo is een argument voor een algemene wet, dat wij met meerdere doelgroepen te maken hebben: ambtenaren, zelfstandigen en werknemers naar

burgerlijk recht. Daarnaast is aangegeven dat het niet voor de eerste keer op deze manier gebeurt. Ter illustratie daarvan is verwezen naar de Wet op de ondernemingsraden, de Arbeidstijdenwet en de Arbeidsovereenkomstenwet. In die gevallen zijn voor alle doelgroepen regels in één wet ondergebracht.

De heer Van Middelkoop heeft gisteren gewezen op de motie die Kamerbreed is aangenomen. Daar hecht ik natuurlijk waarde aan en ik voelde mij ook zeer aangesproken door hetgeen gisteravond is gezegd. Het kabinet heeft zich uitdrukkelijk over de motie gebogen. Het heeft daarbij overigens wel overwogen dat art. 107 van de Grondwet daarvoor geen belemmering is. Het heeft nog eens bekeken wat de inhoudelijke argumenten zijn waarom het voorsnog beter is om aan een algemene wet vast te houden. Ik heb ter illustratie al op andere wetten gewezen. Dan zou de Ambtenarenwet moeten worden gewijzigd evenals het Burgerlijk Wetboek. Voor zelfstandigen zou een aparte wet gemaakt moeten worden.

Mevrouw Bussemaker heeft gisteren daaraan nog het argument toegevoegd dat het gaat om een nieuw type sociaal probleem. Daarbij kun je – en die discussie hebben wij gehad over de vakantiewetgeving – in de knoop komen met de systematiek van het Burgerlijk Wetboek. Je zou een andere systematiek moeten toepassen dan in de Ambtenarenwet. Gisteravond is ook het argument dat in de brief staat aan de orde gekomen, dat het een aanbouwwet is. De wet waarvan wij vandaag het ontwerp bespreken, is nu nog een zelfstandige wet. De tweede tranche van de Wet arbeid en zorg is inmiddels voorgelegd aan de Raad van State om advies. Die bevat het adoptieverlof en het zwangerschaps- en bevallingsverlof, gekoppeld aan een uitkering. Een van de argumenten die de Kamer in de brief heeft kunnen terugvinden, is dat men in de problemen zou kunnen komen met de ene of de andere wet als men die koppeling wil maken vanwege de bundeling en de afstemming. Een ander argument dat gisteravond ook aan de orde is geweest, is dat er nog een aantal dingen aan komt. Een vraag is bijvoorbeeld of de Wet financiering loopbaanonderbreking zou moeten worden geïntegreerd in de Wet arbeid en zorg. De verkenning van de mogelijkheid van

Verstand

langdurig betaald zorgverlof staat op dit moment op de rails. Op de uitkomsten daarvan moeten wij nog wachten. Intussen is natuurlijk wel in de nota Arbeid en zorg gesteld dat wij op zo kort mogelijke termijn, in ieder geval in de derde tranche, ook het recht op onbetaald zorgverlof zullen moeten vastleggen. Daaraan is dan onmiddellijk de vraag gekoppeld of dat in die systematieken past.

Ik heb mij gisteravond overigens afgevraagd of misschien een stuk van de brief van het kabinet aan de Kamer was weggevallen, want aan het slot van de brief van het kabinet aan de Kamer is uitdrukkelijk gesteld, dat het kabinet voornemens is om in het wetgevingstraject te bekijken waar de bundeling en afstemming zo goed mogelijk kunnen plaatsvinden. De heer Van Middelkoop heeft gisteren gezegd: als u mij duidelijk zou kunnen maken, dat het echt gedrochtelijk is om verder te gaan op de weg van het Burgerlijk Wetboek, de Ambtenarenwet en de Zelfstandigenwet, dan zou ik mij nog wel willen laten overtuigen. Zonder in termen van gedrochtelijkheid te willen spreken, zou ik het willen omdraaien en willen zeggen dat in mijn ogen het wetgevingsproces heel ingewikkeld en niet transparant wordt vanwege de verschillende systematieken en het feit dat je op drie fronten tegelijk met wetgeving bezig bent en alle terminologieën op elkaar moet aansluiten. Dit laat onverlet wat aan het slot van de brief van het kabinet staat. De heer Van Middelkoop heeft zo ongeveer gezegd: je zult nog wel eens zien wat je tegenkomt in de procedures rond arbeid en zorg. Het kabinet heeft, zoals gezegd, de tweede tranche naar de Raad van State gestuurd, wacht het advies daarover af en gaat bekijken wat het in de derde en vierde tranche tegenkomt. Het kabinet is dus voornemens te bekijken waar de bundeling en afstemming het beste kunnen plaatsvinden. Daarover zal ongetwijfeld nog met de Kamer worden gediscussieerd. Ik hoop dat ik de Kamer kan overtuigen dat het in deze fase van wetgeving, waarin wij het nog niet allemaal kunnen overzien, het verstandigst is om dit traject te blijven bewandelen. Het kabinet is voornemens om het conform de motie op die merites te bekijken. Ik hoop dat ik de heer Van Middelkoop heb overtuigd.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Het spijt mij, maar ik ben in het geheel niet overtuigd. Als je hier maar lang genoeg werkt, krijg je een gevoeligheid voor wat nu echt een goede argumentatie is en wat politieke onwil is. Ik denk dat het gewoon politieke onwil is.

Een deel van de argumentatie van de staatssecretaris begrijp ik wel. Het is ingewikkeld en je weet nog niet helemaal zeker waar je mogelijkerwijs uitkomt. Het zegt echter niets over het traject. Het geldt voor het traject dat de staatssecretaris voorstaat, het geldt ook als het de kant van het BW opgaat. Wij zijn op een aantal punten al lang bezig. Ik denk aan het vakantieverlof, het calamiteitenverlof en het ouderschapsverlof. Het zit allemaal in het BW. Het is niet voor niets dat de Raad van State bij dit wetsvoorstel al heeft geadviseerd het in het BW te doen. Zo merkwaardig is de motie niet geweest. In juni van dit jaar heeft de Kamer uitgesproken dat zij de bedding van het BW wil zoeken. Wij komen tal van problemen tegen die ook de staatssecretaris tegenkomt, als zij het traject van de kaderwet wil volgen. Dat hebben wij met elkaar gemeen. De Kamer heeft gewoon de politieke wil geuit om het traject van het BW te kiezen. De staatssecretaris moet dat ook gewoon doen. Ik heb gisteren gezegd: tot het onmogelijke is niemand gehouden. Als het leidt tot een of ander legislatief gedrocht, dan wijk ik ook want daar wil ik geen verantwoordelijkheid voor dragen. Daarvan is echter geen sprake. De Raad van State zal ook niet in die richting durven en willen adviseren. Het gaat om de vraag waar de voorkeur naar uitgaat. Daar hebben wij niet eens grote verhalen over de Grondwet voor nodig. Het is voor mij simpel een zaak van politieke wil. Ik vind dat de staatssecretaris een duidelijke uitspraak van de Kamer dient te honoreren. Ik vraag haar nogmaals dat te doen. Wij kunnen het ook amenderen. Degenen die de motie hebben ondersteund zullen ook het amendement ondersteunen. Wij krijgen dan ook onze zin. Het is ook een zaak van hoe je met elkaar in dit huis omgaat. De goede gewoonte is dat de wil van de Kamer wordt gerespecteerd. Concreet: graag een nota van wijziging die dit wetsvoorstel overbrengt naar het BW.

De argumenten die de staatssecretaris in de brief noemt over ambtenaren/zelfstandigen en "gewone werknemers" gelden altijd.

De **voorzitter**: Ik ben wel overtuigd van het belang van al uw opmerkingen, maar voor een interruptie is het bijna te veel.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Het gaat om de rechten van het parlement.

De **voorzitter**: Daarom zei ik dat ik overtuigd was van het belang van uw opmerkingen.

Staatssecretaris **Verstand**: De motie is natuurlijk van importantie. Dat is ook de reden dat het kabinet zeer zorgvuldig heeft gekeken naar de ins en outs van de ambtenaren/zelfstandigen in het BW. Wat komen wij tegen in het wetgevingstraject? Waar kan het mogelijk gaan schuren? Ik denk aan uitkeringen of typische zorgaangelegenheden die niet onder de arbeidsvoorwaarden vallen. Ik benadruk dat het kabinet heeft gezegd: wij zijn serieus voornemens om ernaar te kijken. Geef ons eerst de gelegenheid om het advies van de Raad van State af te wachten. Wij moeten bekijken wat wij in de derde en vierde tranche tegenkomen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik heb gelezen dat in de brief van het kabinet van 6 september jl. is vermeld dat u aan het eind wilt bekijken of dit wel de juiste weg is. Dat vind ik de omgekeerde wereld. Er ligt een Kameruitspraak die zegt: begin bij het begin. Als u tegemoet wilt komen aan die Kameruitspraak, kunt u aan het eind nagaan of alsnog een zelfstandige wet nodig is. Waarom doet u dat niet?

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Ik heb al gezegd dat het kabinet nog eens serieus heeft gekeken naar alle voor- en nadelen van de trajecten. Op dit moment ligt een zelfstandige wet voor, waaromtrent nog beslist moet worden of zij conform het voornemen van het kabinet onderdeel moet uitmaken van een eigenstandige wet. In het regeerakkoord hebben de drie coalitiepartijen afgesproken dat deze eventueel gefaseerd zal worden ingediend. Er ligt nu als eerste tranche een zelfstandige wet.

Verstand

Uiteindelijk wordt, gelet op het voornemen van het kabinet, gezien hoe een en ander op de beste manier kan, met in het achterhoofd wat staat in de motie. De tweede tranche ligt nu bij de Raad van State. Ik vind het jammer dat de Raad van State niet uitvoerig op dit aspect is ingegaan met argumenten. Ik vind het van belang de inhoudelijke argumentatie van de Raad van State op dit punt af te wachten.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Dat is geen antwoord op mijn vraag. Ik heb uw suggestie gelezen. Er ligt een Kameruitspraak. Deze zegt: dit willen wij in het Burgerlijk Wetboek hebben. U kunt het dan toch ook omdraaien? U maakt van uw laatste zin wat anders en zegt: later zullen wij bekijken of alsnog een zelfstandige wet nodig is. Op die manier komt u helemaal tegemoet aan die Kameruitspraak.

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Ik ben hierover in debat met de Kamer. Ik vind het van essentieel belang dat de argumenten gewisseld kunnen worden. Ik hoor hierover ook graag de mening van anderen. Ik weet dat u een amendement heeft neergelegd om de regeling in het Burgerlijk Wetboek onder te brengen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Dat is een misverstand. Ik heb nog helemaal geen amendement ingediend. Wij hebben een en ander wel gecheckt bij sociale zaken, maar wij hebben nadrukkelijk het voortouw bij u gelaten. Ik heb gezegd: houd rekening met de Kameruitspraak. Ik heb daarbij gezegd: ik heb een amendement voorbereid voor het geval u onze redenering niet onderschrijft.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik heb hier gisteravond ook al het een en ander over gezegd. Om misverstanden weg te nemen, merk ik op dat ik inhoudelijk de motivatie van de staatssecretaris deel. Ik wil nog wel wat vragen. Zij verwijst met enige regelmaat naar het regeerakkoord, waarin expliciet gesproken wordt over de kaderwet arbeid en zorg. Zegt zij daarmee impliciet dat de partijen, betrokken bij de regeerakkoord, feitelijk gehouden zijn om een en ander via zo'n wet arbeid en zorg in een kaderwet te regelen?

Staatssecretaris **Verstand**: U zei

gisteren over het wetsvoorstel: ik heb er een deel van mijn kerstvakantie voor moeten opofferen. Dit wetsvoorstel is opgesteld vanuit het regeerakkoord en kwam op 23 december jl. bij de Kamer. Afgesproken is dat de regeling ingebed zou worden in een kaderwet arbeid en zorg. Dat was het uitgangspunt voor het kabinet. Het kabinet heeft bij gelegenheid van het nader rapport gezegd, gelet op de opmerkingen: wij moeten opnieuw overwegen op welke wijze wij dit het beste kunnen doen. Dat is bevestigd, wetende dat een motie terzake is aangenomen, aan het slot van de brief.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Het is mij wel duidelijk dat dit impliciet tot de VVD is gericht die als enige van de regeringspartijen de motie ondersteund heeft. Maar daar moet mevrouw Örgü op reageren.

De inhoud van uw argumentatie deel ik overigens, wat ook uitgewisseld is bij de behandeling van de Nota arbeid en zorg. Er moet bij u dus ook een afweging zijn van de politiek inhoudelijk gewenste juridische vormgeving versus de argumentatie in termen van democratie. Als ik met dat gegeven voor die afweging kwam te staan, zou ik de democratie laten prevaleren. Kunt u daar iets over zeggen?

Staatssecretaris **Verstand**: In termen van democratie kan het kabinet, wetende dat er een motie ligt, het debat met de Kamer aangaan over de inhoudelijke argumentatie.

De **voorzitter**: Misschien moet ik even ingrijpen. De motie ligt er niet, maar die is door een kamermeerderheid aangenomen. De Kamer gaat ervan uit dat moties uitgevoerd worden. Nu heb ik begrepen dat u daarover een brief naar de Kamer gestuurd hebt en dat die brief hier nu aan de orde is. U hebt in die zin gelijk dat u zegt dat daarover nu een debat gevoerd kan worden, omdat u gereageerd hebt op de motie. Ik herhaal echter dat de Kamer er in eerste instantie van uit moet kunnen gaan dat moties uitgevoerd worden.

Staatssecretaris **Verstand**: Dat is absoluut een democratisch uitgangspunt, maar ik vind ook dat het kabinet het democratisch goed mag hebben om, wanneer er een motie ligt met een bepaalde argumentatie en een klein debat daarover, daar

met de Kamer nog over te discussiëren.

De **voorzitter**: Dat bedoelde ik ook. Daar u in uw brief gereageerd hebt en aangezien die brief door de vaste kamercommissie aan deze behandeling is toegevoegd, kan daarover nu gesproken worden.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Afgezien van het standpunt van de staatssecretaris en dat van mij, is de slotvraag of zij de conclusie in haar brief om het niet te doen en het later nog eens te bekijken, in de loop van het debat toch nog wil heroverwegen.

Staatssecretaris **Verstand**: Voordat anderen zich hierover uitspreken, is het debat niet afgerond. Ik moet dus de gelegenheid hebben om op basis van alle overwegingen en argumenten uiteindelijk mijn opvatting te formuleren.

Mevrouw **Örgü** (VVD): De staatssecretaris refereert weliswaar constant aan het regeerakkoord, maar ik kan niet vinden dat daarin staat dat alles wat in het BW staat, eruit gehaald moet worden. Wel kan ik in het regeerakkoord lezen dat een en ander op elkaar afgestemd en gebundeld wordt. Dat op elkaar afstemmen, is heel anders mogelijk. Daar zou de afdeling juridische zaken misschien naar kunnen kijken en dan kan de motie van vóór het reces heel technisch alsnog uitgevoerd worden. Dat is helemaal niet in tegenspraak met het regeerakkoord.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik kan het regeerakkoord niet anders lezen dan dat er gesproken wordt over een kaderwet arbeid en zorg. Ik heb al aangegeven dat er nog een discussie is over de elementen die daarin moeten komen. Immers, er zijn relaties met onder andere uitkeringen en doelgroepen. De precieze omvang daarvan, met uitzondering van dit wetsvoorstel, kunt u weliswaar niet in het regeerakkoord vinden, maar daar wordt wel heel duidelijk over een kaderwet gesproken.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Dit laatste spreek ik ook niet tegen, maar in het regeerakkoord staat niet dat het al dan niet uit het BW gehaald moet worden. Er wordt wel over afstemmen gesproken en dat is op allerlei

Verstand

manieren mogelijk. U moet dus niet constant roepen dat het in het regeerakkoord staat.

De **voorzitter**: Ik realiseer mij dat het moeilijk voor de staatssecretaris is om hierop te reageren, want dit is niet zozeer een vraag als wel een mening.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Voorzitter! In de argumentatie van de staatssecretaris mis ik helaas klemmende redenen waarom de Kameruitspraak van tafel moet worden geveegd. Ik hoor met name graag wat zich verzet tegen de suggestie van mevrouw Bijleveld om het om te keren, dus om te kiezen voor de weg die de Kamer heeft aangewezen. Zeker nu de eindafweging nog niet is aangebroken in de beleving van de staatssecretaris.

Verder vraag ik de staatssecretaris om in te gaan op het argument dat het ook in dit wetsvoorstel Aanpassing arbeidsduur om meer gaat dan alleen het combineren van arbeid en zorg. Is dat uit het oogpunt van transparantie van regelgeving niet een extra argument om niet voor inpassing in deze wet te kiezen?

Staatssecretaris **Verstand**: Ik heb geprobeerd, mijn woorden zodanig te kiezen dat niet het beeld ontstaat dat het kabinet een motie van tafel veegt. Dat is namelijk absoluut niet de bedoeling. Ik zal niet alle argumenten herhalen. Ik heb aangegeven wat voor het kabinet de argumenten zijn om in het wetgevingstraject te bekijken wat de beste weg is. Ik heb ook gemeld wat de argumenten zijn die aangeven dat zich in dit stadium van het wetgevingstraject een aantal problemen kunnen voordoen die wij nog niet helemaal in beeld hebben. Wij hebben nog geen advies van de Raad van State. Ook vanwege de transparantie in de wetgeving hebben wij de argumenten gegeven – wij willen de Kamer immers overtuigen – om er in dit stadium nog geen beslissing over te nemen, maar dat te doen in het volgende stadium, na het advies van de Raad van State. De elementen die het kabinet in de brief heeft aangegeven, en die ik net meerdere malen heb genoemd, zullen wij daarbij betrekken. Ik zal het niet verder herhalen.

Mevrouw **Schimmel** (D66):

Voorzitter! Ik sluit even aan bij de vragen van mevrouw Örgü. Is het juist dat de staatssecretaris zich, even afgezien van alle andere argumenten die eventueel pleiten voor een aparte kaderwet, heeft gebaseerd op de volgende passage uit het regeerakkoord? Die passage luidt: "De kaderwet Arbeid en zorg versterkt de mogelijkheden ter ondersteuning van een breed levende maatschappelijke behoefte om het combineren van arbeid en zorg beter mogelijk te maken. Het gaat om een samenhangende regeling van de mogelijkheden voor verlof en deeltijd." Heeft de staatssecretaris zich op deze passage gebaseerd? Ontkent mevrouw Örgü dat in deze passage eigenlijk wordt gesproken van een kaderwet Arbeid en zorg, waarin het gaat om een samenhangende regeling van de verlofmogelijkheden in deeltijd? Ontkent mevrouw Örgü dat op de volgende pagina van het regeerakkoord staat: "Het geclausuleerd recht op deeltijdarbeid wordt op de volgende wijze in de kaderwet Arbeid en zorg vastgelegd"?

De **voorzitter**: Ik zal mevrouw Örgü de gelegenheid geven om te reageren, maar het is natuurlijk niet de bedoeling om in het antwoord van de staatssecretaris met elkaar in discussie te gaan. Daarom vraag ik mevrouw Örgü om geen opinies uit te wisselen, zoals zij net deed, maar om de staatssecretaris vragen te stellen. Als dat niet gebeurt, krijgen wij dit soort discussies hier.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Ik heb de staatssecretaris gevraagd of zij zich, afgezien van de andere argumenten die zij hanteert in haar brief, gebaseerd heeft op de passage die ik voorlas. De vraag was dus of deze zinsnede voor tweeërlei uitleg vatbaar is.

De **voorzitter**: Daar ging mijn opmerking niet over. De staatssecretaris moet de vragen die u aan haar stelt, natuurlijk beantwoorden. U stelde echter ook vragen aan mevrouw Örgü. Daarop reageerde ik door te zeggen dat dat op dit moment niet de bedoeling is. Ik vind dat de staatssecretaris verder moet gaan met haar antwoord, tenzij mevrouw Bussemaker hierover nog iets tegen de staatssecretaris wil zeggen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik sluit mij graag aan bij de opmerking van mevrouw Schimmel, juist omdat mevrouw Örgü bepaalde uitspraken heeft gedaan.

De **voorzitter**: Dat begrijp ik wel, maar dat moet u toch in de volgende termijn doen. Ik geef toe dat mevrouw Örgü alle aanleiding gaf voor het maken van opmerkingen. Dat is absoluut waar. Misschien kan mevrouw Örgü haar collega's even heel kort uit de brand helpen door het geven van een antwoord. Ik verzoek haar wel, het niet meer op deze manier te doen, want anders krijgen wij iedere keer dit probleem in het antwoord van de staatssecretaris. Mijn excuses overigens aan de staatssecretaris.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Voorzitter! Ik ben heel erg blij dat u mij heel kort het woord geeft. Net als mijn collega's kan ik allerlei passages uit het regeerakkoord halen, naar aanleiding waarvan ik het tegenovergestelde kan beweren. Ik stel echter voor dat wij dat op een ander moment doen.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Maar wel in het openbaar!

De **voorzitter**: Dat dacht ik ook. Vandaar dat ik denk dat het het beste is om de staatssecretaris verder te laten gaan met haar antwoord.

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Ik ben nu toe aan het volgende blok, te weten de contractvrijheid. In het verlengde daarvan zal ik het ook hebben over de CAO's. Ik heb in mijn algemene inleiding gezegd, dat wij een aantal uitgangspunten hebben geformuleerd voor de WAA. Een daarvan is dat het een basisrecht voor alle werknemers moet bevatten, los van de functie, de sekse of de bedrijfsgrootte. De discussie over de vraag of er een uitzondering gemaakt moet worden voor bedrijven met tien werknemers of minder, komt immers straks nog terug. Uitgangspunt is dat de Wet aanpassing arbeidsduur een minimale ordening moet bevatten, op een gelijke wijze voor iedereen.

Gisteren hebben mevrouw Örgü, mevrouw Bijleveld, de heer Van der Staaij

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Ik wil even een punt van orde naar voren brengen, mevrouw de

Verstand

voorzitter. De zaak die de staatssecretaris nu bespreekt, ligt vast in een amendement. Ik denk dat het handiger is dat, als de staatssecretaris amendementen bespreekt, dit gebeurt op de gebruikelijke manier zodat wij het goed kunnen volgen. Zij mag haar eigen volgorde kiezen, maar materieel sprak zij nu over een amendement van mevrouw Bijleveld.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik wilde echter eerst enkele reacties geven op opmerkingen die zijn gemaakt om daarna pas in te gaan op de ingediende amendementen.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): In orde.

Staatssecretaris **Verstand**: In hoeverre is hier nu sprake van inbreuk op de contractvrijheid van sociale partners? Dat is de vraag die aan de orde was. Het advies van de Raad van State heeft hiervan onderdeel uitgemaakt. En waarom zijn er geen afwijkingmogelijkheden bij CAO of misschien zelfs wel via afspraken met de OR of met de personeelsvereniging? Met name de heer Van der Staaij heeft gesproken over het principiële punt van inbreuk maken op die contractvrijheid. Natuurlijk hangt dat samen met de vraag waarom je naar een wettelijke regeling overgaat. Ik wil daar nu een ander element aan koppelen. Gisteravond heb ik dat ook in verschillende inbrengen gehoord. Onderdeel van het arbeidsovereenkomstenrecht is natuurlijk ook dat je ter bescherming, meestal van de werknemer, beperkende regelingen maakt. Laatstelijk is dat nog gebeurd bij de Wet flexibiliteit en zekerheid. Inperking van contractvrijheid is natuurlijk iets dat, misschien zelfs in termen van honderd jaar sociale strijd, al heel veel jaren ter bescherming gebeurt. Het goede van dit wetsvoorstel is, dat er gezegd wordt dat er in verschillende fasen echt overleg moet zijn tussen de werkgever en de werknemer, bijvoorbeeld als het gaat om belemmeringen in de sfeer van zwaarwegende bedrijfsbelangen, en in de tweede ronde als het gaat om het vaststellen van de arbeidstijden. Pas als dat stadium doorlopen is, kom je in het stadium dat er een eenzijdige inbreuk op het contractrecht gemaakt kan worden.

Nogmaals dat is geen novum in onze wetgeving.

Ik kom nu op het punt betreffende het mogen afwijken van de wet en ik beperk mij nu vooral tot de afwijking van de wet bij CAO.

Gisteren heeft de heer Rosenmöller hierover gevraagd wat er materieel zou gebeuren als je de mogelijkheid zou geven door in de wet een driekwart dwingend bepaling op te nemen. De heer Rosenmöller verwacht dat er dan niet zoveel zal gebeuren. Ik ben er nog niet van overtuigd dat er dan materieel niet zoveel zou kunnen gebeuren. Als voorbeeld geef ik de mogelijkheid van het oprekken van termijnen waarmee weliswaar formeel het recht in stand wordt gelaten maar het materieel wordt uitgehold door een andere mogelijkheid. Een voorbeeld hiervan is tijdelijk de wet buiten werking te laten: tijdelijk kennen wij dat recht in een CAO niet meer toe en dat mag in het geval van driekwart dwingend recht. Wat ook mag is bepaalde werknemers uitsluiten en dat zie je vaker gebeuren in CAO's. Zo kunnen ook werknemers boven een bepaalde schaal, bijvoorbeeld in leidinggevende en managementfuncties, uitgesloten worden. Als ik dat koppel aan het onderzoek van de vakcentrale MHP, zie ik dat ook juist bij hoger opgeleiden de behoefte bestaat aan deeltijd maar dat daar juist de vrees bestaat om dat bespreekbaar te maken bij de werkgever. Met wetgeving willen wij deze cultuuromslag een steuntje in de rug geven. Ik ben het dan ook niet eens met degenen die menen, dat er materieel niet zoveel zal gebeuren. Dat risico acht ik wel degelijk aanwezig.

Ik zie zelfs nog een ander risico, namelijk dat in bepaalde sectoren – en vooral traditionele mannensectoren – onderhandelingen plaatsvinden waarin een recht als het ware wordt weggegeven om er meer geld voor terug te krijgen. Dat kan, maar dat vind ik niet goed. Wil je de arbeidsparticipatie van vrouwen en de zorgparticipatie van mannen door alle geleidingen van de samenleving bevorderen, dan mogen dit soort dingen niet gebeuren, nog los van het feit dat 17% van de werknemers niet onder een CAO valt. Zij hebben dan wel recht op het absolute recht in de Wet aanpassing arbeidsduur en anderen niet. Ik zie wel degelijk bezwaren in de introductie van de

mogelijkheid tot driekwart dwingend recht.

Voorzitter! Mevrouw Bijleveld zette mij gisteravond even op het verkeerde been. Zij gaf als voorbeeld van het driekwart dwingend recht, dat het ook zou moeten kunnen worden uitgeruild tegen bijvoorbeeld zorgverlof. Maar structureel minder of meer werken is wat anders dan dagen of momenten nodig hebben voor zorg, omdat een kind ziek is of welke omstandigheden zich ook voordoen. Aanpassing van het recht op het gebied van arbeidsduur vind ik dus wezenlijk anders dan het wettelijk regelen van zorgmogelijkheden.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Voorzitter! Ik gebruikte dit voorbeeld om aan te geven, dat je kunt onderhandelen. Ik heb helemaal niet beweerd, dat het twee dezelfde dingen waren. Het primaat ligt bij de partners en in die zin wordt de onderhandelaars van de werknemers een beetje onrecht aangedaan, omdat zij weten wat er in deze wet staat. Die norm blijft ook in de wet staan en dat is ook hun steuntje in de rug bij de onderhandelingen. Zij zullen niet gauw akkoord gaan met minder – zo heb ik geredeneerd – tenzij ze er iets voor terugkrijgen en dat kan bijvoorbeeld het verlof zijn. Er wordt onderhandeld en dus kan er een uitruil plaatsvinden, die wat mij betreft ook moet plaatsvinden. In het verhaal van de staatssecretaris wordt de rol van de werknemersvertegenwoordiging toch wat gemarginaliseerd.

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Ik heb geprobeerd met argumenten aan te geven waarom ik van mening ben dat het materieel wel veel afwijkt en ik heb daar voorbeelden van gegeven: het uitsluiten van categorieën werknemers, het tijdelijk opschorten of het uitruilen van het recht tegen geld. Maar ik heb nog een ander argument om dat driekwart dwingend recht toe te passen. De wet verzorgt maatwerk, zelfs al binnen één onderneming. Zo kan er op een IT-afdeling een behoorlijke krapte bestaan terwijl daar op een andere afdeling veel minder sprake van is. CAO's worden vaak in grote aantallen afgesloten en dan zou voor één sector in zijn totaliteit iets worden ingewisseld of iets niet worden gedaan. Dat doe je dan voor één sector. Maar er zijn

Verstand

verschillen in de sectoren, tussen bedrijven onderling. Er kunnen ook tussen regio's verschillen zijn. Ik denk daarbij aan de arbeidsmarkt-situatie. En er kunnen zelfs binnen bedrijven per afdeling nog verschillen zijn. Dus het collectief weghalen, als uiterste consequentie van het recht op aanpassing van de arbeidsduur, doet volgens mij onvoldoende recht aan de omstandigheden die ook in de loop van de tijd kunnen gaan verschillen en aan de diversiteit binnen bedrijven en tussen regio's. Om die reden ben ik niet voor het driekwart dwingend recht. Ik vind dat er een minimale ordening moet zijn, die voor iedereen op dezelfde wijze is geregeld. Uiteraard mogen sociale partners afwijken ten gunste van de werknemers.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik wil ingaan op het collectief weghalen. Ik heb u gevraagd of u dan de rol van de werknemers-vertegenwoordigingen niet erg marginaliseert. U denkt toch niet dat die allemaal zo makkelijk akkoord gaan met "helemaal niks"? In het nieuwe geval is er altijd een wet als stok achter de deur. U marginaliseert die rol, alsof zij zo makkelijk akkoord gaan met helemaal niks. Daar geloof ik echt niet in. Dan marginaliseert u hun rol in het onderhandelings-proces.

Staatssecretaris **Verstand**: De wet is er niet als een stok achter de deur, dus voor het geval dat het in mijn optiek fout gaat met de onderhandelingen. Als je driekwart dwingend recht in de wet opneemt, maak je het mogelijk om dit recht uit te hollen. En als sociale partners dat afspreken, heb je dat vervolgens maar te accepteren. Daarom heb je driekwart dwingend recht opgenomen. Wij denken in termen van "een minimale ordening" en "een voor iedereen gelijk recht". Ik zie echter risico's kleven aan het uithollen van dat recht, bijvoorbeeld bij een krappe arbeidsmarkt. Bovendien gaat het om een sector waarin veel mannen werken die kunnen zeggen: haal dat maar voor een paar jaar uit de CAO en geef ons maar wat meer geld. Dat willen wij met elkaar niet.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Dat wil ik ook niet. Ik weet niet wat voor beeld u van de onderhandelingen heeft, maar men

moet overeenstemming bereiken met elkaar. Daar gaat het om. De werknemersvertegenwoordiging weet heus wel wat er in de wet staat. Ik vind dan ook dat u een vreemd beeld creëert van de werknemers. Zij moeten ermee akkoord gaan. En zij zullen heus niet met alles zo maar akkoord gaan.

Staatssecretaris **Verstand**: Formeel heeft u zeker gelijk, maar ik herhaal dat ik risico's op het punt van de uitholling zie. Ik noem het oprekken van termijnen waardoor alleen formeel alles gelijk blijft. Maar ik denk dat wij over dit onderwerp voldoende gediscussieerd hebben, voorzitter. Ik merk tot slot nog op dat ook een rol speelt dat het om een geclausuleerde aanspraak gaat. Ik wijs nogmaals op de flexibiliteit en het maatwerk.

Mevrouw Bijleveld en de heer Van Middelkoop hebben een amendement ingediend waarin zij voorstellen om via de CAO van het wetsvoorstel af te wijken. En als er geen CAO is, kan dat via OR of PV gebeuren. Het zal duidelijk zijn dat ik niet enthousiast ben over dit amendement. Ik ontraad derhalve aanvaarding daarvan. Hiermee meen ik het onderwerp van afwijking via de CAO voldoende besproken te hebben.

Voorzitter! Ik kom te spreken over de uitbreiding van de arbeidsduur. Het uitgangspunt is ook hier geweest: aanpassing van arbeidsduur. Gisteravond heeft er een semantische discussie plaatsgevonden. Er is een exegese gegeven van het regeerakkoord. Het is net als met principiële discussies: dat staakt altijd onmiddellijk. Het kabinet is bij de formulering van dit wetsvoorstel uitgegaan van deze interpretatie van het regeerakkoord. Anderen, die wellicht in de werkgroepen rond dit onderdeel van het regeerakkoord hebben deelgenomen, kunnen daarover misschien wat meer zeggen.

Voorzitter! Ik heb in mijn inleiding al gezegd dat voor het kabinet de vermeerdering van de arbeidsduur de keerzijde is van de vermindering van de arbeidsduur. Wij hebben ons daarbij uitdrukkelijk gebaseerd op de behoeften in de samenleving op dit punt. Die behoeften blijken uit onderzoek, wat gisterenavond ook cijfermatig aan de orde is geweest. Vrouwen willen graag meer uren werken. Heel veel vrouwen hebben

relatief kleine deeltijdbanen. Toch streven zij naar economische zelfstandigheid en een behoorlijk inkomen. Anderzijds blijkt uit die onderzoeken dat mannen graag minder uren willen werken, omdat zij bijvoorbeeld graag wat meer in de zorg willen investeren. Het gaat in de nota Arbeid en zorg ook om het creëren van mogelijkheden voor vrouwen op de arbeidsmarkt, en om het creëren van voorwaarden voor mannen op het terrein van de zorgmarkt. Als je wilt streven naar die economische zelfstandigheid, kom je toch uit op 90% van het minimumloon, waarmee je uit de bijstand kunt komen. Een paar maanden geleden heb ik de eerste uitgave van de sociaal-economische emancipatie-index aan de Kamer toegestuurd, waaruit blijkt dat 20% van de vrouwen met kinderen tot 12 jaar op dit moment economisch zelfstandig is.

Voorzitter! Mevrouw Örgü heeft gisteren met argumenten omkleed zich tegen de vermeerdering van de arbeidsduur gekeerd. Ik moet zeggen dat ik mij daarover wat verbaasd heb. Zoals gezegd, is dat de keerzijde van de medaille. Bevordering van de arbeidsparticipatie van vrouwen en de economische zelfstandigheid is een heel belangrijk uitgangspunt van het regeerakkoord. Naar ik altijd meende te weten, is het ook een heel belangrijk uitgangspunt van met name de VVD. Als je kijkt naar de vermeerdering en de wens van vrouwen om economisch zelfstandiger te worden, is juist vermeerdering van de arbeidstijd bij de eigen werkgever buitengewoon belangrijk. Immers, als je allemaal baantjes bij elkaar moet sprokkelen van een paar uur hier en een paar uur daar – nogmaals, heel veel vrouwen werken in banen van 10 à 12 uur – kun je daarvan niet rondkomen. Het is daarom juist van belang om bij één werkgever, als die mogelijkheid zich voordoet, vermeerdering van je arbeidsduur te krijgen. Ik denk dat er een misverstand achter zit, namelijk dat het zou gaan om iedere willekeurige baan die zich voordoet. In het wetsvoorstel staat dat het duidelijk gaat om uren in de eigen functie. Ter illustratie: als twee of drie mensen hetzelfde werk doen en één neemt ontslag, waardoor 10 à 12 uur vrijkomt, terwijl de ander datzelfde aantal uren werkt, is het recht om vermeerdering van de arbeidsduur te vragen geregeld in de

Verstand

wet. Het is niet bedoeling dat, als er om welke reden dan ook uren vrijkomen, je op deze wet een beroep doet. Als de functie van directeur vrijkomt, kan de secretaresse geen beroep doen op de Wet aanpassing arbeidsuur. Ik heb even gedacht dat dat misschien het misverstand bij mevrouw Örgü was. Ook in het begin heb ik al gezegd dat het kabinet daarin niet alleen staat: ook de Stichting van de Arbeid heeft heel duidelijk gepleit voor de twee kanten van de medaille: vermindering van de arbeidstijd en vermeerdering van de arbeidstijd. Dit is een unanieme aanbeveling geweest van de Stichting van de Arbeid, ook in verband met de flexibiliteit van de arbeidsorganisaties. In het geval van andere functies die niet je eigen functie zijn, krijg je het fenomeen van de interne sollicitatieprocedure.

De heer De Wit heeft gevraagd hoe een verzoek om vermeerdering wordt behandeld nadat er eerst vermindering is toegestaan. Er is terecht gezegd dat het wetsvoorstel geen terugkeergarantie bevat. Een nieuw verzoek, of het nu vermindering of vermeerdering betreft, zal op dezelfde wijze moeten worden behandeld via de procedure die daarvoor in de wet is aangegeven. Zo simpel is het antwoord eigenlijk.

Het amendement van de heer Van Middelkoop bevat twee elementen. Het eerste element is aanpassing van de arbeidsduur; dat wil zeggen vermindering van de arbeidsduur. Dat kan maar eenmaal, naar ik aanneem eenmaal per dienstbetrekking. Het tweede element is het recht op vermeerdering, dat wordt beperkt tot werknemers die in eerste instantie de arbeidsduur hebben verminderd. Daarin zit het element van het recht op het oorspronkelijke aantal uren. Ik ben niet enthousiast over dit amendement – ik zou er zelfs het oordeel "ontraden" aan verbinden – omdat de constructie die hierin is vastgelegd volgens mij een behoorlijke inperking van het recht betekent. Dat kan evenwel ook de bedoeling zijn; ik zie de heer Van Middelkoop knikken. Het is een weinig flexibel instrument, met name voor de werknemer, die alleen maar aanspraak kan maken op zijn oude aantal uren. Het biedt geen soelaas voor de werknemer die meer uren wil werken, bijvoorbeeld om economische zelfstandigheid te bereiken. Bovendien is het amendement nadelig voor de arbeids-

participatie van vrouwen. De kans is groot dat vooral vrouwen dit recht zullen benutten en extra worden gestimuleerd om na de geboorte van het eerste kind te stoppen met werken. Dat kan een verslechtering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt betekenen. Nogmaals, vermeerdering en vermindering zijn in de optiek van het kabinet communicerende vaten. Ik sta op het standpunt dat er sprake moet zijn van aanpassing aan de tijd, de omstandigheden van het bedrijf en de belangen van de werkgever en de werknemer. Een terugkeergarantie leidt echter tot verstarring.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Voorzitter! Er zit wel degelijk – dat is ook beoogd – een vrouwvriendelijk argument in een deel van het amendement, omdat het in de praktijk toch vaak zal voorkomen dat een vrouw bijvoorbeeld vanwege zwangerschap een tijdje iets minder gaat werken. Juist met het oog daarop is een recht opgenomen op het oude aantal uren. Dat argument van de staatssecretaris wil ik dan ook pareren.

De staatssecretaris had gelijk toen zij mij zag knikken dat ik met dit amendement ook beoog om rechten te verminderen. Dat betekent echter niet dat je die in de praktijk niet zou kunnen hebben. Het gaat erom dat de wetgever niet meer moet willen regelen dan strikt noodzakelijk is. Zonder de discussie over de contractvrijheid erbij te halen, vind ik wel dat op de wetgever de bewijslast rust duidelijk te maken waarom iemand – ik heb het dan over het eerste deel van mijn amendement – een repeterend recht moet hebben om na zoveel maanden telkens weer vermeerdering van de arbeidsduur te vragen. Dat kunnen wij met elkaar wenselijk vinden – misschien vindt de staatssecretaris dat ook wenselijk – maar de vraag is of de wetgever dat moet voorschrijven.

Staatssecretaris **Verstand**: De gedachte die aan de Nota arbeid en zorg en aan dit wetsvoorstel ten grondslag ligt, is dat mensen in verschillende levensfasen verschillende behoeften kunnen hebben. Dat heeft niet alleen te maken met het hebben van kinderen. Dan kom ik eigenlijk al op de discussie over het wegen van de persoonlijke motieven van de werknemer. Daarbij kan de gezondheid een rol spelen, maar ook

de scholingsbehoefte. Aan het recht op vermeerdering ligt dus het levenslooppedenken ten grondslag. De heer Van Middelkoop koppelt een en ander heel nadrukkelijk aan de situatie van iemand die tijdelijk minder wil werken, omdat hij kinderen heeft. Alleen die persoon heeft dan recht op vermeerdering. Als iemand echter meerdere kinderen krijgt over een langere periode, dan ontstaat er, als ik het amendement goed begrijp, een soort van terugkeergarantie. Grijp ik terug naar het uitgangspunt van de flexibiliteit van bedrijfsvoering, ook een uitgangspunt van deze wet, dan vind ik dat het element dat de heer Van Middelkoop noemt tot verstar-ring leidt. Dat brengt de werkgevers in gevaar. De heer Van Middelkoop zegt verder dat het niet aangaat dat iedereen om de haverklap vermindering van arbeidsduur kan vragen; ik populariseer het een beetje. Dat verwacht ik niet, maar feit is wel dat de omstandigheden van mensen en bedrijven kunnen veranderen.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Voorzitter! Wij bieden wetgevend daartoe wel de mogelijkheid, want dat zit gewoon in het wetsvoorstel van de staatssecretaris. De staatssecretaris moet daarom rechtvaardigen waarom de overheid het als een recht moet gaan vastleggen dat je er om de één of twee jaar telkens weer een x-aantal uren bij kunt krijgen en dat de werkgever dan duidelijk moet maken dat dit niet in het bedrijfsbelang is. In de praktijk kan dit vaak wel wenselijk zijn, maar moeten wij dat nu als wetgever gaan voorschrijven?

Staatssecretaris **Verstand**: Ik vind dat de wetgever op dit punt een bepaalde filosofie mag laten neerslaan in een wet. Dat heb ik zojuist aangegeven. Anderzijds moet je als wetgever wel de nodige duidelijkheid verschaffen aan werkgevers en werknemers. Dat is een ander uitgangspunt van deze wet.

De heer **De Wit** (SP): Voorzitter! Ik kom nog even terug op de vermeerdering na vermindering. Beide partijen kunnen daarover een afspraak maken. Wanneer er een vermindering heeft plaatsgevonden en wanneer de omstandigheden die daaraan ten grondslag liggen, zijn veranderd, dan kunnen werkgever en

Verstand

werknemer afspreken dat de werknemer terugkomt en dat hij zijn oude uren terugkrijgt. Ik neem aan dat dit mogelijk blijft, ondanks het ontbreken van een terugkeergarantie in het wetsvoorstel.

Als dat niet het geval is, als je dit niet kunt afspreken, dan doet de volgende vraag zich voor. Stel dat de werknemer die vermindering heeft gekregen van het aantal uren vervolgens weer om vermeerdering vraagt. Is er dan sprake van een bepaalde prioriteit, in die zin dat hij als eerste aan de beurt komt wanneer die mogelijkheid zich voordoet? Of wordt, als er op dat moment meer verzoeken om vermeerdering worden ingediend binnen die functie, een en ander opnieuw beoordeeld? Ik geef er de voorkeur aan dat de desbetreffende persoon dan prioriteit heeft.

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Als een werkgever en een werknemer met elkaar afspreken dat er sprake is van een terugkeergarantie, dan kan dat. Beide partijen kunnen daarover een afspraak op vrijwillige basis maken. Als een werknemer om vermeerdering vraagt, nadat hij een aantal jaren daarvoor om vermindering heeft gevraagd, dan krijgt deze geen prioriteit. De werkgever moet volgens de systematiek van de wet op dat moment een afweging maken in het kader van zwaarwegende bedrijfsbelangen en arbeidstijden.

De heer **De Wit** (SP): Voorzitter! Ter verduidelijking. De staatssecretaris sprak over een functie die door drie mensen wordt bekleed. Binnen die functie ontstaat de mogelijkheid van vermeerdering. Er zijn op dat moment meerdere gegadigden voor die extra uren, maar het gaat mij om de desbetreffende werknemer die eerst vermindering had gekregen. Hij is minder uren gaan werken en wil nu weer terugkomen op zijn oude niveau binnen die functie. Ligt het dan niet voor de hand dat die persoon prioriteit heeft ten opzichte van de anderen die geen vermindering hebben gekregen?

Staatssecretaris **Verstand**: Ik vind van niet, omdat het ook niet in de wet staat, beter gezegd: het staat niet in de wet, omdat ik vind dat het niet moet.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Voorzitter! Ik

wil graag een vraag stellen, omdat de staatssecretaris al een reactie heeft gegeven op het gedeelte waar ik gisteren over heb gesproken. Zij schetste een beeld van de emancipatorische factoren. Zij benadrukte dat het verzoek tot vermeerdering van werktijd voor de vrouw een emancipatorische factor zou zijn. Ik kan mij heel goed voorstellen dat dit voor een vrouw een heel belangrijk punt kan zijn. Het tegenovergestelde is echter ook waar, namelijk dat je nog meer vrouwen en mannen kunt ondersteunen in hun emancipatorische ontwikkeling als iemand anders de mogelijkheid krijgt om eventueel de tien restanturen te vullen. Het lijkt mij niet dat nu uit deze discussie komt, maar als in het regeerakkoord staat dat er een geclausuleerd recht op deeltijd komt, betekent deeltijd dan voor u de verlenging van werktijd?

Staatssecretaris **Verstand**: Jazeker, want zo staat het in het wetsvoorstel geformuleerd. Het wetsvoorstel heeft als titel meegekregen, omdat het om vermindering én vermeerdering gaat: Aanpassing arbeidsduur.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Dat is het wetsvoorstel, maar u refereerde zojuist aan het regeerakkoord. In het regeerakkoord wordt gesproken over een geclausuleerd recht op deeltijdwerk. Is deeltijdwerk volgens u dus verlenging van werktijd?

Staatssecretaris **Verstand**: We komen op deze manier in de semantiek terecht. Daar zijn we snel mee klaar. Ik ben niet bij de besprekingen geweest over dit onderdeel van het regeerakkoord, maar het kabinet heeft aangenomen dat dit bedoeld is in het regeerakkoord.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): We hebben deeltijd en deeltijd, met een heleboel variaties.

Ik wil nog even terug naar de vraag van de heer De Wit, waar ik gisteren ook opmerkingen over heb gemaakt. Stel dat een werknemer afsprekt dat hij of zij tijdelijk minder gaat werken, terwijl nog niet duidelijk is hoe lang deze periode gaat duren. Ik heb het voorbeeld genoemd van iemand die de zorg heeft voor een ernstig zieke in de directe nabijheid. In de tussentijd vraagt een andere werknemer om vermeerdering van arbeidsduur. Kan

er in zo'n geval al een afspraak gemaakt worden met degene die in dezelfde functie om vermeerdering vraagt? Of is dat onmogelijk als er een vrijwillige afspraak is tussen een werkgever en een individuele werknemer? Ik kan mij voorstellen dat het een zekere spanning oplevert. Daarom heb ik de vraag gesteld. Ik heb niet de behoefte om in de wet op te nemen hoe het precies moet, maar het lijkt me goed als hier enige duidelijkheid over wordt gegeven.

Staatssecretaris **Verstand**: Mevrouw de voorzitter! Semantiek is lastig, maar casuïstiek ook. Het gaat nu om de positie van degene die vermeerdering aanvraagt, terwijl er met een andere werknemer afspraken zijn gemaakt over een tijdelijke vermindering. Het lijkt mij het beste dat de werkgever de afweging maakt om de procedure van de wet te blijven volgen. De werkgever zal misschien met dit argument komen, waarover de werknemer vervolgens met de werkgever in discussie kan gaan. Ik vind dit lastige casuïstiek.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik vraag het, omdat het me erg vervelend lijkt als de uitkomst van deze wet is dat twee werknemers onderling ruzie gaan krijgen over wie als eerste aanspraak kan maken op die vermeerdering. Daar is niemand bij gebaat.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik ben het ermee eens, dat niemand bij ruzie is gebaat.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Voorzitter! Ik geloof niet dat hier sprake is van casuïstiek. Het punt is wat nu precies de reikwijdte is van deze wet. Vallen hier ook tijdelijke aanpassingen van de arbeidsduur onder of alleen permanente? Zou je in een geval zoals mevrouw Bussemaker noemde, wellicht moeten kiezen voor een vorm van buitengewoon verlof of iets dergelijks?

Staatssecretaris **Verstand**: Daar hebt u gelijk in. Op het terrein van arbeid en zorg zijn wij natuurlijk met een scala van regelingen bezig, bijvoorbeeld met ouderschapsverlof. Daarbij blijft de arbeidsovereenkomst echter in principe bestaan. Met dat element kan de werkgever in mijn opvatting rekening houden; dat maakt de casuïstiek wat helderder. De werkneme-

Verstand

mer is immers tijdelijk weg in verband met ouderschaps- of zorgverlof, maar heeft zijn arbeids-overeenkomst voor dat aantal uren gewoon nog. Daar gaan wij nu even van uit. Ik ben acht jaar juridisch werkzaam geweest; een casus is in twee minuten geschetst, maar het kost je soms twee uur om alle ins en outs van de casus te kennen om daarover een oordeel te kunnen vellen. In het geval van ouderschapsverlof is het echter helder: de arbeidsovereenkomst blijft bestaan, want het gaat om een tijdelijke situatie. De systematiek van de wet is juist dat je om een structurele vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur vraagt; in het geval van ouderschapsverlof hoeft dat niet aan de orde te zijn, want de betrokkene kan zeggen dat hij na afloop van het verlof gewoon weer terugkomt. Daar mag de werkgever rekening mee houden. Dat is misschien ook verhelderend voor de heer De Wit.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Begrijp ik het goed dat tijdelijke aanpassingen van de arbeidsduur naar uw mening niet onder de reikwijdte van het wetsvoorstel vallen?

Staatssecretaris **Verstand**: Ik denk dat u het niet zo moet formuleren. De helderste formulering is deze: de arbeidsovereenkomst blijft ten aanzien van het aantal afgesproken uren in stand.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik wil proberen om meer helderheid te krijgen: Als er een vrijwillige afspraak is tussen werknemer en werkgever om tijdelijk minder te werken, kan ik mij voorstellen dat dat toegestaan wordt; als iemand anders om een vermeerdering van de arbeidsduur vraagt, kan ook dat echter alleen op tijdelijke basis. Dat is de enige manier om dat op te lossen. Is dat iets waaraan u denkt? Op die manier houden wij immers vast aan het gisteren geconstateerde principe van "wie het eerst komt, het eerst maalt". Als medewetgever moeten we voor dit soort kwesties natuurlijk een helder principe afspreken.

Staatssecretaris **Verstand**: Daar ben ik het mee eens. Ik vind het lastig om invulling te geven aan dat tijdelijke. Ik vind het het helderst om te zeggen: in de arbeidsovereenkomst

is een aantal uren afgesproken; als dat aantal niet structureel gewijzigd wordt, gaat het om een andere situatie.

De **voorzitter**: Gaat de staatssecretaris naar een ander onderwerp?

Staatssecretaris **Verstand**: Ja.

De **voorzitter**: Mag ik dan even aandacht vragen voor het volgende? We welcome our Swedish colleagues from the Standing committee on health and welfare in the Swedish Parliament. They are on a studying tour in The Netherlands and we welcome them.

(Applaus)

Staatssecretaris **Verstand**: Ik zou haast zeggen: ?? Svenska.

Voorzitter! Ik kom op het punt van het zwaarwegend bedrijfsbelang, gekoppeld aan het tweede toetsingsmoment in het wetsvoorstel, namelijk de spreiding van de uren. Ik heb in mijn leiding al gezegd dat in dit wetsvoorstel twee normen zijn opgenomen: de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen en de spreiding van de arbeidsuren, die worden getoetst aan maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Het komt erop neer dat een werknemer – zo zal het in de praktijk gaan – bijvoorbeeld een verzoek indient met drie elementen: de gewenste omvang van het aantal uren, het gewenste tijdstip van ingang en de gewenste spreiding van het aantal uren. Vervolgens gaat de werkgever toetsen aan twee normen, waarbij de zwaarwegende bedrijfsbelangen in dit wetsvoorstel als toetsingscriterium in beeld komen. Misschien is het goed – daarover is gisteren ook gediscussieerd – om te zeggen dat het daarbij niet gaat om een toetsing van de motieven van de werknemer om vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur aan te vragen. De werknemer zal er voor het grootste deel zelf voor betalen: hij levert immers salaris of vrije tijd in. Mevrouw Örgü wil op dat punt een lijst opgenomen zien in de wet, maar het is een onbegaanbare weg om de motieven van de werknemer in de wet op te nemen. De term "zwaarwegende bedrijfsbelangen" vormt een redelijk objectief criterium. Aan de hand van arbeidsmarktgegevens of boekhoudkundige gegevens kan daar redelijk

objectief over gediscussieerd worden. Een werknemer moet echter niet in een situatie verzeild raken waarin hij met zijn werkgever moet discussiëren over de vraag of hij voor een kind mag gaan zorgen, scholing mag gaan volgen of zijn eigen gezondheid wat beter mag gaan bewaken, waardoor hij het wellicht ook tot z'n 65ste vol kan houden, wat past in het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Dit lijkt mij een onbegaanbare weg, laat staan dat van de motieven van een werknemer om korter of langer te gaan werken een uitputtende lijst te maken zou zijn.

De aangegeven voorbeelden van "zwaarwegende bedrijfsbelangen" zijn, zoals duidelijk zal zijn, niet bedoeld als een limitatieve opsomming. In het regeerakkoord is afgesproken dat "zwaarwegende bedrijfsbelangen" deel van de wet uit moeten maken. Ook is daarin vastgelegd dat in ieder geval in de wet moet worden opgenomen dat herbezettingproblemen daarbij een zeer belangrijke rol spelen. De andere genoemde zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn rooster-technische problemen en veiligheidsproblemen.

Er ligt een amendement om de "zwaarwegende bedrijfsbelangen" uit de wet te schrappen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Nee, alleen de niet-limitatieve opsomming.

Staatssecretaris **Verstand**: Ja, ik versprak mij. Het amendement is erop gericht om de drie uitwerkingen van "zwaarwegende bedrijfsbelangen" uit de wet te halen. Ik zie als argumentatie achter dit amendement de veronderstelling, dat de werkgever wellicht wat al te gemakkelijk een beroep zou kunnen doen op die "zwaarwegende bedrijfsbelangen", door bijvoorbeeld eigenlijk ongemotiveerd een verzoek van een werknemer af te wijzen met het argument dat hij dan een roostertechnisch probleem zou hebben. Ik denk daarbij aan het tweeregelige briefje dat mevrouw Bussemaker heeft genoemd. Het lijkt mij toch goed om de uitwerking die, zoals gezegd, niet limitatief is, in de wet te laten staan, omdat dit een heldere norm geeft waaraan gedacht moet worden bij "zwaarwegende bedrijfsbelangen". Normen horen in een wetsvoorstel zelf thuis en niet

Verstand

alleen, al dan niet in de vorm van casuïstiek, in een memorie van toelichting. Ik heb niet de vrees dat door het opnemen van die niet-limitatieve opsomming het recht op aanpassing van de arbeidstijd uitgehold zou kunnen worden, want in de wet is ook opgenomen dat de werkgever moet motiveren wat het "zwaarwegend bedrijfsbelang" dan is. De werkgever kan daarbij absoluut niet volstaan met een verwijzing naar de uitwerking van deze term in de wet. Hij zal dat echt moeten staven met concrete cijfers, gegevens over de pogingen die hij heeft gedaan om voor de vrijvallende uren een andere werknemer te vinden e.d. Een ander voorbeeld in dit verband is gisteren gegeven door mevrouw Bussemaker, toen zij sprak over de procedure die twee piloten hebben gevoerd om tot arbeidstijdvermindering te mogen komen. Hier gaat het dus om een voorbeeld in verband met de veiligheid. De werkgever moet dan echt aangeven welk veiligheidsrisico er is, hetgeen weer afhangt van de vraag om welke luchtvaartmaatschappij het gaat, met wat voor soort vliegtuigen wordt gevlogen e.d.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Voorzitter! De staatssecretaris geeft eerlijk gezegd zelf het antwoord op de vraag over de mogelijkheid die wij, de indieners van het amendement, zouden hebben daar waar het de angst betreft dat men als werkgever simpelweg kan verwijzen naar een van die punten in de niet-limitatieve opsomming. Dat kan dus niet, want elders in de wet staat dat de werkgever schriftelijk gemotiveerd moet aangeven waarom hij een verzoek afwijst. Dat is ook niet terug te vinden in de toelichting op dit amendement en dat is ook niet de reden waarom wij tot dit wijzigingsvoorstel om het helemaal te schrappen zijn gekomen.

Ik zou de staatssecretaris willen vragen in te gaan op de argumentatie die gisteren is gegeven. Die argumentatie heeft een inhoudelijke en een juridische kant. De juridische kant is helder toegelicht. Bij ouderschapsverlof spreken we over gewichtige redenen en werken we die gewichtige redenen ook niet uit in de wet. In termen van wets-systematiek zou het verstandig zijn om hier op dezelfde wijze te opereren. Verder is gezegd dat die niet-limitatieve opsomming zowel bij

vermindering als vermeerdering veel meer vragen oproept dan ogenschijnlijk lijken te kunnen worden beantwoord. Dat is precies de reden waarom dat niet in de wet moet worden gezet. In de toelichting wordt de staatssecretaris gevraagd er in een nader toelichtend stuk meer aandacht aan te besteden. Dat zou ook kunnen gebeuren in de Handelingen naar aanleiding van de vragen die gesteld zijn.

Staatssecretaris **Verstand**: Mevrouw de voorzitter! Ik wil eerst ingaan op het eerste punt. Als ik de heer Rosenmöller goed vertaal, zou het een novum zijn.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Dat is een te groot woord.

Staatssecretaris **Verstand**: Dat zou inderdaad een te groot woord zijn. Ik meen dat het ook bij het ouderschapsverlof geldt, maar ik weet in ieder geval zeker dat het bij het calamiteitenverlof zo is geregeld. Daar vallen in ieder geval die situaties onder. Daarbij is ook sprake van een verder niet-limitatieve opsomming. Het komt dus wel vaker voor.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Dat is ook logisch, want het gaat om verlof bij calamiteiten en dan moet je in de wet vastleggen wat die calamiteiten zijn. Bij ouderschapsverlof en bij de Wet arbeid en zorg geef je mensen een recht en zeg je vervolgens tegen de werkgever van de betrokken werknemer: u kunt er vanwege gewichtige redenen of zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van afwijken. Dat wordt in de wet neergelegd. Vervolgens moet de wetgever om onnodige jurisprudentie te voorkomen, in de toelichting en bij de behandeling van de wetstekst duidelijk maken wat dat precies zijn. Voor een deel gaat het om casuïstiek. Je zult het nooit allemaal limitatief kunnen regelen noch in de wet noch via een wet en een AMvB. Dat is het onderscheid tussen het verschaffen van een recht en zoiets als calamiteitenverlof, waarbij het logisch is dat in de wet wordt bepaald wat de calamiteiten zijn.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik vind dat onderscheid niet groot, omdat ook bij calamiteiten een recht wordt

toegekend, maar daarom gaat het niet in deze discussie.

Als je normen duidelijk wilt maken, dan horen die niet thuis in de memorie van toelichting, maar in de wet. Ik begrijp uw pleidooi wel om het eruit te halen, me te beperken tot het benoemen van zwaarwegende bedrijfsbelangen en vervolgens in de memorie van toelichting duidelijk te maken wat ik daaronder versta. Dan kom je minimaal toch weer op dezelfde onderwerpen uit. Ik zoek waar u het verschil in vindt. Wij willen duidelijkheid over de normen. Wij willen werkgever en werknemer handvatten geven en duidelijk maken waaraan men kan denken als het gaat om zwaarwegende bedrijfsbelangen. Ook voor de rechter moet natuurlijk helder zijn waaraan wordt gedacht. Ik begrijp dus niet waar u de meerwaarde ziet van het uit de wet halen, want dan moet het toch weer uitvoerig in de memorie van toelichting worden vermeld. En nogmaals, als je eigenlijk normen wilt aangeven, moet je ze in de wet formuleren.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): U zegt: wij moeten daar als wetgever duidelijk over zijn. Als het gaat om de afwijzingsgrond "zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang", dan is de eerste vorm van overeenstemming die wij hierover zouden moeten krijgen, dat volstreekte duidelijkheid niet te geven valt.

Staatssecretaris **Verstand**: Vandaar dat het niet-limitatief is.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Als je dat erkent, moet je niet vervolgens twee soorten duidelijkheid gegeven, te beginnen met een schijn duidelijkheid in de wet door niet-limitatief iets te noemen wat ook nog eens ter subjectieve beoordeling is. Dat is bij veiligheid en herbezetting minder het geval, maar bij roostertechnische problemen al veel meer. Dat roept dan veel meer vragen op. Ik heb het dan alleen nog maar over de vermindering. Ik ga nu niet over de vermeerdering spreken. Dat zijn drie andere niet-limitatieve opsommingen. Cluster dat geheel en zoek een goede weg. Het is niet de tekst van de wet, maar een toelichting of een nadere brief van de staatssecretaris. Laten wij ervoor zorgen dat daarover zoveel mogelijk duidelijkheid wordt verschaft. Dat is mijn antwoord op uw vraag.

Verstand

Staatssecretaris **Verstand**: U vraagt die duidelijkheid. Wij hebben het over de plek waar die duidelijkheid moet worden verschaft. Ik zei al: verschaft die duidelijkheid, zij het niet limitatief in de wet. Wij hebben een andere interpretatie van hoe het in het calamiteitenverlof is geregeld. Ik zie geen echte grote inhoudelijke verschillen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Mijn bezwaar betreft het lijstje. Omdat het niet echt uitputtend is heb je er geen houvast aan. Je moet een weg zoeken om dat houvast wel te krijgen. Met het lijstje bereik je dat niet.

Staatssecretaris **Verstand**: Het is duidelijk dat het een niet-limitatieve opsomming is. Anders zou je er de flexibiliteit uithalen. Dat is de reden waarom ik niet enthousiast ben over het voorstel van mevrouw Orgü om via een algemene maatregel van bestuur een uitputtende lijst te maken.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Als het gaat om het verlenen van houvast is het vreemd om een niet-uitputtend lijstje in een norm neer te leggen. Er moet dan steeds worden gezegd: onder andere zijn dit de redenen. Het kunnen ook andere redenen zijn. Dat geeft geen houvast dat wij moeten hebben. Ik zie de ratio er niet van om niet een andere reden in de wet vast te leggen. Je kunt beter geen lijstje hebben en wel een fatsoenlijke toelichting.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik val in herhaling. Ik heb geprobeerd iets van die normering zichtbaar te maken in de wet. Ik heb de argumenten goed gehoord.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Ik wil aan alle partijen een handreiking doen. Het interessante is, dat er nu een moment ontstaat waarop het er niet zoveel toe doet. Het voordeel van het amendement van de heer Rosenmöller is dat je een meer eenvoudige en meer elegante wetgeving krijgt. Daar ben ik niet ongevoelig voor. Als iemand op zoek gaat naar de bedoelingen van de wetgever – het kan een personeelschef of een rechter zijn – dan komt hij deze discussie en het ontwerp-wetsvoorstel tegen. Hij komt in elk geval die niet-limitatieve opsomming tegen. Het resultaat van wat de

staatssecretaris wil en wat het amendement wil verschilt niet veel. Ik doe een poging om de staatssecretaris tot wat meer welwillendheid tegenover de indieners van het amendement te brengen. Wat vindt zij van die redenering?

Staatssecretaris **Verstand**: Ik trok een andere conclusie uit wat de heer Van Middelkoop zei. Hij zei: wij hebben nu de discussie gehad. Iemand die met die wet moet werken pakt het wetboek en kijkt wat erin staat. Hij heeft in ieder geval een houvast. Ik begrijp de vervolgcconclusie dan niet.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Hij leest daar zwaarwegende belangen. Hij moet zich vervolgens de vraag stellen wat hij daaronder moet verstaan, als er een zekere spanning tussen werkgever en werknemer bestaat. Hij gaat verder zoeken en komt deze discussie tegen.

Staatssecretaris **Verstand**: Een rechter zal verder zoeken. Hij zal in de Handelingen gaan kijken en de memorie van toelichting erbij halen. De personeelschef zal niet alle stukken die onder deze wet liggen erbij halen. Dat gaf mij aanleiding om te zeggen: zet iets duidelijk over de normering in de wet.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): De vraag geldt ook de heer Rosenmöller.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik herhaal wat de heer Rosenmöller heeft gezegd, namelijk dat je dan een schijnzekerheid biedt. Een personeelschef kan in het BW kijken en ziet dan dat er sprake is van roostertechnische problemen, maar hij weet niet wat dat zijn. Wij hebben al gesproken over de vraag hoe je zwaarwegende bedrijfsbelangen moet invullen en wat precies roostertechnische problemen zijn. Naar mijn idee zijn er bij de discussie over zwaarwegende bedrijfsbelangen en dienstbelangen drie punten aan de orde: de plek waar een en ander ondergebracht moet worden, de definiëring van wat een zwaarwegend bedrijfsbelang is en de manier waarop een werkgever aan een werknemer moet motiveren dat er in een bepaald geval sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Wij hebben het nu alleen nog maar over het eerste punt. Ik wil graag van de staatssecretaris weten wat ertegen is,

het amendement van de heer Rosenmöller over te nemen en vervolgens naar stap twee te gaan, namelijk de discussie over de definiëring van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Daarbij kan de staatssecretaris tevens een reactie geven op de casuïstiek waarover het gisteren ging.

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Ik denk dat de discussie over de plek waar een en ander ondergebracht moet worden even geparkeerd wordt. Ik hoor mevrouw Bussemaker zeggen: ik vind dat wij het moeten hebben over de definiëring van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Dat is bijna niet los te koppelen van de plek waar een en ander wordt ondergebracht. Ik denk dat je geen definitie in de wet kunt opnemen. Het is daarmee hetzelfde als met de termen "redelijkheid" en "billijkheid" in het BW. Die worden ingevuld aan de hand van de concrete situatie waarin die belangen afgewogen worden. Ik geloof ook niet dat het de bedoeling is, een definitie in de wet op te nemen. Misschien is het goed, nu even op de casuïstiek in te gaan.

De **voorzitter**: Meestal krijg je, zeg ik tot de staatssecretaris, Kamerleden die bij de interruptiemicrofoon staan daar niet meer weg, tenzij ik zeg dat zij niet meer mogen interrumperen. Zij willen blijven interrumperen en ik vrees dat ik het nu nog toe moet staan. Ik wijs er overigens op dat wij de staatssecretaris de gelegenheid moeten even, antwoord te kunnen geven.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Mijn interruptie zou wellicht heel goed als een ondersteuning van het betoog van de staatssecretaris kunnen worden opgevat. Ik wil voor het evenwicht van de discussie horen wat de argumenten van de staatssecretaris waren om te kiezen voor een opsomming in de wettekst van een aantal criteria. Kan zoiets normaal gesproken niet meer houvast bieden? Dat is geen schijnhouvast, omdat nadrukkelijk is vermeld dat het om een niet-limitatieve opsomming gaat. Het zou goed zijn als de discussie in de Kamer verder ging in de richting van het concretiseren van die criteria. Wij komen echter geen stap verder als wij die criteria niet verder bediscussiëren, maar die alleen geparkeerd willen zien in de

Verstand

toelichting. Ik denk dat er dan later voor de rechter en voor het werken ermee in de praktijk volstreekte onduidelijkheid zal zijn. Mijn eerste vraag is waarom is gekozen voor deze opsomming in de wet zelf. Ik dacht dat juist hierover goed was nagedacht nadat de tekst in de regeerakkoord was vastgesteld. Als je dit weglaat, houd je zo'n beetje de tekst over die in het regeerakkoord staat. Maar dat even terzijde. Ik ben blij dat de staatssecretaris heeft aangegeven dat het niet juist is wat collega Rosenmöller gisteren zei, namelijk_

De **voorzitter**: Nee, mijnheer Van der Staaij. Als u het zo stelt, wil de heer Rosenmöller reageren en zeggen hoe hij het precies bedoeld heeft en krijgen wij dezelfde discussie als daarnet.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Akkoord. In elk geval is het geen novum. Het is een gebruikelijke figuur, ook in het arbeidsrecht, om te werken met niet-limitatieve opsommingen.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik vertaal de vraag aldus: waarom is voor deze drie criteria gekozen? De krapte op de arbeidsmarkt is natuurlijk iets wat op dit moment een rol speelt. Ik denk dat roostertechnische problemen bijvoorbeeld in een volcontinuïdient – ik zeg hiermee niet dat je problemen in een volcontinuïdient niet kunt oplossen – kunnen ontstaan. Verder vind ik veiligheid, een onderwerp waaromtrent mevrouw Bussemaker gisteren voorbeelden heeft gegeven, ook een belangrijk criterium. Deze criteria zijn genoemd, omdat het kabinet dat belangrijke criteria vindt.

Mevrouw **Schimmel** (D66): De eerste vraag van de heer Rosenmöller wilde ik ook stellen. Toch wil ik nog iets zeggen over de drie zwaarwegende belangen bij een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur: financieel-organisatorisch, geen werk en geen ruimte op de personeelsbegroting of de formatie. Het is ingewikkeld, want er is sprake van een overlapping. Wat is bijvoorbeeld het financiële argument, als er wel ruimte is op de personeelsbegroting? Dan kom je toch in de knoop? Zo kan een financieel argument zijn dat er geen geld voor extra personeel is. Deze

overlapping is dus al dermate dat je je kunt afvragen of daarmee niet eerder de onduidelijkheid wordt vergroot dan dat je een paar handvatten geeft. Dit is voor ons een argument om voor te stellen om ze eruit te halen. Bovendien zijn in de memorie van toelichting voor het MKB nog organisatorische, economische en technische motieven genoemd. Kortom, het wordt er allemaal niet helderder op.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik ben het met u eens dat er zeker bij de vermeerdering sprake kan zijn van enige overlapping van de criteria. Bij een verzoek om vermindering van de arbeidsduur zijn de criteria veel helderder. Hierbij denk ik aan het harde criterium veiligheid. Maar ondanks die overlapping bieden de criteria bij vermeerdering toch wel handvatten om de zwaarwegende bedrijfsbelangen te bepalen. Ik geef dus wel toe dat de criteria bij vermeerdering elkaar meer overlappen dan bij vermindering van arbeidsduur. Hierover heeft de heer Rosenmöller gisteren ook opmerkingen gemaakt.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Deze opmerking siert de staatssecretaris en daarmee zijn wij een eind opgeschoten, want zo betuigt zij adhesie aan een van onze argumenten om ervoor te pleiten om die criteria niet op te nemen. Het is niet alleen semantisch, waarover in de vorige discussie gesproken werd, maar ook over dit vraagstuk is een lange strijd geweest. Het is dus niet voor niets dat RCO en VVD daar krachtig aan vasthouden en een aantal andere partijen die vanwege hun belangstelling iets meer met dit thema hebben, er voorzichtiger mee om willen gaan. Dat doen zij niet om voldoende ruimte aan werknemers te geven om hun verzoek gehonoreerd te krijgen. Natuurlijk moet er een redelijke set van zwaarwegende argumenten zijn op grond waarvan het verzoek niet altijd ingewilligd kan worden. Daarin zoeken wij ook een balans. Je hebt dus de inhoudelijke motivatie; daarbij komt dat zeker de criteria bij vermeerdering vragen oproepen. Bij vermindering heeft de staatssecretaris het voorbeeld genoemd van volcontinuïdient, ook in de stukken. Mij is opgevallen, alsook mevrouw Schimmel, dat dit meer een herbezettingprobleem is dan een roosterprobleem. Daar zit ook

weer een overlap in. Dit resulteert in een discussie over de precieze tekst van de wet. Tegen deze achtergrond en gezien de opmerkingen van veel collega's daarover stel ik voor om het eruit te halen. Het mooiste zou zijn om dit vraagstuk schriftelijk in een aparte brief samen te voegen, zodat degene die terzake een besluit moet nemen, zoals de personeelsfunctionaris, de gegevens een beetje bij elkaar heeft. Dat zou ik redelijk vinden. Die brief kan dan geacht worden de uitwerking te zijn van wat er in algemene termen in de wet staat.

Staatssecretaris **Verstand**: Morgen gaat dit debat verder en ik wil mij daarover even beraden.

Ik meen dat ik niet op de casuïstiek hoeft in te gaan, maar wel op de spreiding van de uren over de week, waarover mevrouw Örgü een vraag heeft gesteld.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik heb zojuist gezegd dat er wat mij betreft drie punten aan de zwaarwegende bedrijfsbelangen zitten. Het eerste is de plek, waarover wij nu gesproken hebben, het tweede is de interpretatie van zwaarwegende bedrijfsbelangen en het derde is de motivering van de werkgever. Ik hoop wel dat de staatssecretaris daar nog op ingaat.

Staatssecretaris **Verstand**: Ja, maar ik heb al gezegd dat er geen definitie kan komen van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Ik heb de vergelijking gemaakt met de gewichtige reden, de redelijkheid en de billijkheid. Dat moet dus afhankelijk van de situatie ingevuld worden. Ik heb al geprobeerd, even aan te geven hoe het per situatie kan verschillen. Ik deed dat door even aan te haken bij het voorbeeld van de piloten. Gisteren is echter ook gevraagd hoe het zit in het onderwijs. Aan de hand daarvan kun je ook heel goed illustreren dat een heleboel situaties verschillend kunnen zijn. Een middelbare school is anders dan een school voor moeilijk lerende kinderen, anders dan een Daltonschool, anders dan een Vrije school. Ook hierbij kunnen de omstandigheden verschillen. Een definitie van "zwaarwegende bedrijfsbelangen" acht ik daarom niet mogelijk. Als ik het heb over de motivering, is dat weer een ander onderwerp. Mevrouw Bussemaker

Verstand

heeft gisteren gevraagd of de werkgever kan volstaan met een tweeregelig briefje. Ik neem althans aan dat die vraag ook hiermee te maken heeft. Het antwoord is: nee, het zal een goede motivering moeten zijn, tenzij de werknemer genoeg neemt met het tweeregelige briefje. Het laatste is aan de werknemer. Op zichzelf zal het een goede en zakelijke motivering moeten zijn, waarin is aangegeven waarom er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang en hoe dat zwaarwegend bedrijfsbelang er uitziet. Nogmaals, dat is heel erg afhankelijk van de situatie en zelfs ook van het moment.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik ben het met de staatssecretaris eens dat het zonder meer afhankelijk is van de situatie. Het gaat natuurlijk om maatwerk, om specifieke omstandigheden. Gisteren heb ik in mijn bijdrage wel een paar argumenten gegeven die door werkgevers gebruikt zijn. Het waren onder andere argumenten die te maken hebben met de klantvriendelijkheid en de bereikbaarheid van cliënten, een algemene teruggang in de kwaliteit van het werk of het verstoren van een evenwicht tussen fulltimers en parttimers. Ik heb gisteren gezegd dat ik mij kan voorstellen dat deze argumenten over het algemeen niet als zwaarwegende bedrijfsbelangen kunnen worden aangemerkt, behoudens enkele specifieke gevallen die wij nu niet nader kunnen invullen. Is de staatssecretaris het met mij eens dat een argument van bereikbaarheid van werknemers niet als zodanig als zwaarwegend bedrijfsbelang kan worden aangevoerd?

Staatssecretaris **Verstand**: Dat kun je in zijn algemeenheid niet zeggen. Er kunnen zich heel bijzondere situaties voordoen waarin dit wél aan de orde is of slechts gedurende een bepaald gedeelte van de week aan de orde is. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de discussie over de vraag of een leidinggevende er vijf dagen moet zijn. Het hangt er maar van af om welk werk het gaat, hoe groot de vermindering kan zijn, enz. Misschien kan het in deze situatie niet de gevraagde 20 uur zijn, maar slechts 10 uur. Dat zal de werkgever moeten aangeven. Hetzelfde geldt voor de veiligheidsrisico's, waarvan mevrouw Bussemaker gisteren ook

een voorbeeld gaf. Het verschilt dus per situatie. Dat is ook het lastige van de casuïstiek. Per situatie moet je precies weten hoe het in elkaar zit en wat de specifieke elementen op dat moment in die situatie zijn.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik stel nog een vraag over de manier waarop de werkgever het moet aangeven. Ik geloof dat de Emancipatieraad indertijd heeft voorgesteld dat de werkgever het op een controleerbare wijze moet aangeven, althans dat de argumenten die de werkgever aanvoert, controleerbaar moeten zijn voor anderen. Is de staatssecretaris het daarmee eens?

Staatssecretaris **Verstand**: Als een werknemer aan een werkgever vraagt om vermindering of vermeerdering van de arbeidstijd, dan is dat iets wat zich afspeelt tussen werkgever en werknemer. Dat hoeft niet openbaar te worden. Het is gewoon conform het algemene arbeidsovereenkomstrecht, behalve als er zaken met de ondernemingsraad spelen, want dan ligt het op een ander vlak. Als werkgever en werknemer iets hebben, dan speelt zich dat tussen die twee partijen af, tenzij beide partijen bereid zijn om daarvan af te wijken.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Nu maakt u het mij toch moeilijk. Wij hebben er gisteren uitgebreid over gediscussieerd dat, als een verzoek wordt afgewezen, de werkgever dat gemotiveerd moet doen. Dat staat ook in de nota naar aanleiding van het verslag. Vervolgens kan de werknemer nog eens aan de werkgever vragen om het te motiveren. Daarna kan hij naar de rechter stappen. Dan moeten die stukken op z'n minst openbaar zijn en liefst ook controleerbaar, opdat in ieder geval het debat kan worden gevoerd over de vraag wat een terecht zwaarwegend belang is. Dat helpt ook de jurisprudentie. Want anders duurt het tot sint-juttemis.

Staatssecretaris **Verstand**: Nu begrijp ik uw vraag beter. Als de werkgever een motivering geeft, moet zij hard gemaakt kunnen worden. Dan mag de werknemer zeggen: ja, maar ik weet zoveel van dit bedrijf, wat je nu schrijft, daar klopt niks van, dus ik wil een nadere motivatie, met stukken. Dan zit je

echter al in de aanloop naar een gerechtelijke procedure.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik wil het nog één keer proberen. Ik kan de redenering van de staatssecretaris voor een heel groot deel volgen, maar dit hoeft nog niet te betekenen dat je in de aanloop naar een gerechtelijke procedure bent. Dat proberen we toch te voorkomen en mevrouw Bijleveld heeft daartoe voorstellen gedaan in verband met een SER-commissie en ikzelf met betrekking tot het klachtenrecht. We hebben in dit verband ook over nieuwe procedures via de ondernemingsraad gesproken.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik ben dat volstrekt met u eens.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Wij komen daar nog over te spreken, want over de grote stap naar de rechter komen wij nog te spreken. Ik wil inderdaad nu niet over de casuïstiek te spreken met betrekking tot het zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelang maar morgen, zoals de staatssecretaris zelf wenst. Maar het is wel een van de belangrijkste punten in de behandeling van het wetsvoorstel op dit moment waar de Kamer en de staatssecretaris elkaar nog niet in hebben kunnen vinden en dan zullen we er morgen wel goed over moeten spreken. Er is een discussie over plaats en daarin heeft de Kamer haar positie toch wel in bepaald maar ook over wat die zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen zijn. We ontkomen er dus niet aan om dat zo consistent mogelijk te bepalen en wel aan de hand van een aantal casussen. Uit het feit dat je het nooit duidelijk kunt krijgen, mag je niet de conclusie trekken dat je er maar zo min mogelijk over moet zeggen. Dat is, vanuit de wetgever geredeneerd, niet verstandig.

Staatssecretaris **Verstand**: Maar ik wil toch nog een poging doen. Ik zal mij over het amendement beraden maar ik wil toch graag ook vasthouden aan de vergelijking met de gewichtige redenen en met redelijkheid en billijkheid. Zo kan het namelijk ook uitgewerkt worden. Ik vind het heel lastig om in de casuïstiek te gaan, want dan kom je toch weer uit bij de termen die in de wet staan en wel de technische



Mevrouw Verstand-Bogaert, staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

redenen. Maar goed, ik zal mij erop beraden.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Probeert u dan in datgene wat u nog aan gedachten ontwikkelt te betrekken, dat je daarin zoveel mogelijk objectieve en voor iedereen begrijpelijke afwijkingsgronden moet kunnen formuleren. De staatssecretaris sprak zojuist over rooster-technische problemen, maar dan krijg ik het erg warm: dan krijgen we straks de ultieme consequentie en dat is papieren wetgeving. Dat moeten we natuurlijk niet hebben en dat wil de staatssecretaris ook niet.

Staatssecretaris **Verstand**: Het is niet mogelijk om een uitputtende lijst te maken. Nogmaals, situaties kunnen zich wijzigen en het is erg afhankelijk van een individuele situatie. Het komt op de motivering aan, dat een werkgever aangeeft dat het om een zwaarwegend bedrijfsbelang gaat. Ik ben ook niet enthousiast – integendeel! – over het amendement van mevrouw Orgü, omdat ik dat een onmogelijke taak en een verstarrend element vind. Als je dat doet, haal je de flexibiliteit, het maatwerk en de individuele omstandigheden eruit. Nogmaals, ik koppel dat aan dezelfde problematiek als gewichtige redenen en redelijkheid en billijkheid. Anders zal het niet kunnen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Tot zo ver ben ik het eens met de redenering van de staatssecretaris. Ik ben ook blij dat die lijst er niet komt. Misschien kan de staatssecretaris dan wel een uitleg geven van haar begrip van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Ik zou daar graag in meegenomen willen zien, dat het ook afhankelijk is van de creativiteit en de bereidwilligheid van de werkgever om naar oplossingen te zoeken. We hebben deze discussie voor het reces gevoerd in verband met het verlot, waardoor ook problemen kunnen ontstaan en waar het ook een kwestie is van bereidwilligheid van de werkgever om problemen op te lossen. Ik denk in dit verband aan de Wet flexibiliteit en zekerheid, waarmee wij de afgelopen tijd problemen hebben zien ontstaan terwijl uit onderzoeken steeds blijkt, dat problemen met de instelling "waar een wil is, is een weg" kunnen worden opgelost. Dat geldt natuurlijk voor deeltijdarbeid ook een beetje. Ik zou graag zien dat de staatssecretaris dit meenam in haar reactie op de moties en de amendementen en in haar verdere uitleg van het zwaarwegende bedrijfsbelang, voorzitter.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik ben de vraag even kwijt, voorzitter.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik zal het concreet formuleren. Bent u het

met mij eens dat het niet alleen gaat om de zwaarwegende bedrijfsbelangen in de zin van rooster-technische problemen, maar dat ook bekeken moet worden of de werkgever genoeg creativiteit betracht heeft bij het zoeken naar een oplossing?

Staatssecretaris **Verstand**: Dit raakt het fenomeen van de cultuuromslag. Bij het ene bedrijf zal die cultuuromslag al gemaakt zijn. Daar is misschien al een beleid op deeltijd ontwikkeld. Bij het andere bedrijf zal wellicht worden gedacht: lastig, daar moeten wij zo snel mogelijk van af zien te komen. In de dialoog moet het zwaarwegende bedrijfsbelang worden getoetst door de werknemer, daarbij gebruik makend van de informatie en de inzichten die hij heeft. Wat de cultuuromslag in een bedrijf betreft kan natuurlijk de ondernemingsraad een rol spelen door het punt te agenderen: welke cultuur willen wij en hoe gaan wij mee in de ontwikkelingen die zich in de samenleving voordoen?

Ik kom bij de spreiding van de uren. Wij hebben in de nota van wijziging een onderscheid gemaakt tussen de discussie over de zwaarwegende bedrijfsbelangen en de discussie over de spreiding van de arbeidsuren over de week of een andere eenheid in tijd. In het wetsvoorstel is nu een derde element geformuleerd, dat de werknemer in zijn verzoek moet meenemen. Hij moet aangeven op welke manier het gewenste aantal uren over de week of over de maand moet worden gespreid. De werkgever moet aan dat verzoek voldoen, tenzij dat in redelijkheid en billijkheid niet van hem kan worden gevraagd. De heer Rosenmöller heeft een amendement ingediend waarin het element wordt geschrapt om indien mogelijk rekening te houden met de wens van de werknemer en waarin vervolgens een nieuw element wordt toegevoegd, namelijk dat de werkgever in redelijkheid rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en op basis daarvan de werktijden moet vaststellen. De gedachte achter dit amendement is dat daarmee de positie van de werknemer sterker wordt, als het gaat over zeggenschap over de wijze waarop de uren worden gespreid over de week. Hierover kan worden gediscussieerd. Juist het schrappen van het element

Verstand

dat de werkgever rekening houdt met de wens van de werknemer, kan tot een verzwakking van de positie van de werknemer leiden. Nogmaals, dan gaat het om de vaststelling van de spreiding van de uren. Ik hoor graag of mijn conclusie wordt onderschreven. Wellicht kan een modaliteit worden gevonden waarmee meer recht wordt gedaan aan de positie van de werknemer.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Wij hebben een toelichting op het amendement gemaakt. In het amendement wordt aangegeven dat de werkgever rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden en verantwoordelijkheden – van de werknemer – buiten de arbeid. Die formulering is niet net verzonnen. Die komt uit het initiatiefwetsvoorstel dat ik samen met de collega's Van Nieuwenhoven en Bakker heb gemaakt. In de toelichting staat ook inderdaad dat u bij nota van wijziging iets heeft voorgesteld om de werkgever meer ruimte te bieden bij het vaststellen van de spreiding van de uren per week. Wij willen terug naar de balans daarvoor. Je kunt dan twee dingen doen. Je kunt je nota van wijziging ongedaan maken, maar wij vonden dat weinig creatief. Wij hebben ons gebaseerd op datgene wat wijzelf een paar jaar geleden hebben bedacht. Als de staatssecretaris zegt dat wij ons daarmee in de voet schieten – ik heb het nog niet kunnen vinden – dat wij meer geholpen zijn met datgene wat er voor de nota van wijziging stond en dat zij daar gezien de ondertekening toch over wil denken, dan kunnen wij elkaar in het debat vinden, zo zeg ik even à l'improviste. Ook ik zou dan gebruik moeten maken van het debat van morgen. Het gaat om het herstel van de balans. Dat willen wij. Wij dachten dat via de formulering van de initiatiefwetsbepaling te doen. Ik denk dat het waar is. Het is ook wel juridisch afgekaart, maar juristen denken er toch weer verschillend over. Als u andere informatie heeft, hoor ik dat graag. Het gaat mij erom dat wij elkaar materieel kunnen vinden op een bepaling die datgene inhoudt wat u voor de nota van wijziging heeft geregeld met betrekking tot de spreiding van het aantal uren in de week.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik denk

dat wij elkaar materieel kunnen vinden.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter! Ik zou graag van de staatssecretaris horen hoe ik de zinsnede in de nota van wijziging moet begrijpen dat de voorgestelde wijziging de werkgever meer ruimte biedt om tot werkbare roosters te komen. Ik heb begrepen dat het de werknemer minder ruimte biedt om naar een balans te zoeken.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik heb op dit moment de wijzigingen niet echt goed in het hoofd, maar ik meen dat wij elkaar kunnen vinden in de conclusie dat er een balans tussen de werkgever en de werknemer moet zijn. Ik heb net al in de richting van de heer Rosenmöller aangegeven dat wij er in ieder geval materieel uitkomen, omdat wij hetzelfde beogen. Ik heb de voorgeschiedenis echter niet meer helemaal in het hoofd.

Voorzitter! Ik kom bij het punt van de motivatie van de werknemer, gekoppeld aan de weging van de belangen van de werkgever en de werknemer. Ik heb gezegd dat dit onwerkbaar is. Er zitten heel duidelijke subjectieve elementen in. Er kunnen zich een heleboel situaties voordoen die veel minder objectieverbaar zijn dan de zwaarwegende bedrijfsbelangen. Het is ook niet helder voor de rechter. Het is in mijn ogen niet te wegen. Gisteren is een aantal sprekers er al op ingegaan. Ik wil aanneming van het amendement op dit punt dan ook ontraden.

Mevrouw Bussemaker heeft gisteren gevraagd of verantwoordelijkheden in de privé-sfeer voorrang moeten hebben, bijvoorbeeld zorgtaken. Als je van mening bent dat je in de wet geen subjectieve elementen moet opnemen en de motieven van de werknemer er niet bij moet betrekken, dan moet je dit ook niet doen, want dit is een persoonlijk element.

Ik ben van mening dat de vraag van mevrouw Örgü, de heer Van Middelkoop en de heer De Wit over de verschillende werknemers die verzoeken hebben – niet loten, maar individuele belangen afwegen – voldoende aan de orde is geweest.

Ik kom bij de voorwaarden en procedures: je moet ten minste een jaar in dienst van de werkgever zijn, je moet werkzaam zijn in Nederland en het verzoek kan ten hoogste

eenmaal per twee jaar worden gedaan. Ik vond het een trovaille van de heer Van Middelkoop: je mag op dag 1 al een verzoek indienen; het gaat helaas niet eerder in dan dag 1 plus een jaar en vier maanden. Ik vond het inventief. Als u het op prijs stelt, kunnen wij deze procedure nog verder aanpassen. Ik hoor dat dan graag van u. Ik meen dat niet veel mensen diezelfde inventiviteit opbrengen. U zegt dat er voor de helderheid en de goede normering echt in moet staan dat iemand een jaar in dienst moet zijn voordat hij een verzoek kan indienen; dat beoogt u daarmee.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Dank voor de vriendelijke woorden, die ik achter mijn rug kan doorgeven aan mijn medewerker. Ikzelf ben namelijk niet zo slim. Het ging ons om de vraag, of wij op dit punt de wetstekst goed hebben gelezen. Ik heb daarover geen uitgesproken mening, maar misschien word ik straks weer teruggefloten door diezelfde medewerker! Klopt die lezing? Ik begrijp nu dat dat het geval is. Het is natuurlijk niet onbelangrijk voor de rechthebbenden in de toekomst.

Staatssecretaris **Verstand**: Begrijp ik dat u hierover een amendement wilt indienen?

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Kijkt u er nog eens rustig naar. Als u het dan verstandiger vindt om de wetstekst op dit punt iets beter en nauwkeuriger te formuleren, dan graag een nota van wijziging.

Staatssecretaris **Verstand**: Ja.

Voorzitter! Mevrouw Bussemaker vroeg naar de situatie waarin de persoonlijke omstandigheden van de werknemer binnen de termijn van twee jaar wijzigen. Dit is eigenlijk weer dezelfde argumentatie: geen subjectieve elementen en geen persoonlijke motiveringen in de wetstekst, om redenen die ik daarnet heb genoemd. Nu staat in de wet dat je eens in de twee jaar een verzoek kunt indienen; wordt dat afgewezen, dan volgt een nieuwe termijn van twee jaar. In reactie op de opmerkingen is gezegd dat een werknemer dat eerder kan doen, maar dan wordt verwezen naar het goed werkgeverschap. Gelet op de discussie die daarover is gevoerd, en verwijzend naar het begrip "heldere normen", is

Verstand

het misschien toch goed om in de wet een formulering op te nemen die erop neerkomt dat, als de zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn komen te vervallen, binnen een periode van twee jaar nog een verzoek kan worden ingediend. Dat zou de helderheid ten goede komen, want anders moet je met de argumentatie verwijzen naar het goed werkgeverschap, zoals dat in de reactie staat.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Gisteren heb ik voorgesteld, de betreffende zinsnede in de wet te doen vervallen: het verzoek kan ten hoogste eens per twee jaar worden gedaan, en het herhaald doen van een verzoek zou aan werkgevers en werknemers moeten worden overgelaten. Maar ik begrijp dat dat niet uw voorkeur heeft.

Staatssecretaris **Verstand**: Nee, ik vind dat er helderheid moet zijn, en dat je toch een drempel moet opwerpen tegen het herhaaldelijk en veelvuldig kunnen indienen van verzoeken. Maar ik vind het wel een goed argument om te zeggen: als een werknemer het heeft aangevraagd en het zwaarwegende bedrijfsbelang is vervallen, waarom zou het dan ook niet binnen die twee jaar opnieuw kunnen worden aangevraagd?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dus als ik daarover een amendement indien, steunt u dat.

Staatssecretaris **Verstand**: Dan kan ik dat overnemen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Als niet alleen de zwaarwegende bedrijfsbelangen veranderen die de werkgever heeft aangevoerd, maar als ook de omstandigheden van de werknemer veranderen binnen die twee jaar, wat dan? Ik heb het voorbeeld genoemd van iemand die ouderschapsverlof heeft opgenomen, en graag aansluitend korter wil werken. Moet die persoon dan toch die twee jaar wachten? Tijdens het ouderschapsverlof heeft hij dan toch ook al minder gewerkt?

Staatssecretaris **Verstand**: Er zijn twee redeneringen: de arbeidsovereenkomst blijft in stand, met het aantal uren. Nogmaals, er is geen sprake van persoonlijke omstandigheden, want dan zet je een deur open naar de persoonlijke motivatie

van de werknemer, wat ik een heel slechte oplossing zou vinden.

Voorzitter! Ik kom toe aan de ontslagbescherming, waarover de heer Van der Staaij een amendement heeft ingediend. Zijdelings heeft dit punt raakvlakken met de discussie die wij aan het begin van deze middag hebben gevoerd. Als je het in een aparte wet doet – dat is het geval – is het goed om expliciet het ontslagbeschermingsartikel in de wet op te nemen.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Voorzitter! Een puur technische vraag. Ik betwijfel of datgene wat de staatssecretaris zegt, juist is. Ook al zou je dit niet in de wet opnemen, ook al zou je het amendement van de heer Van der Staaij op dit punt honoreren, dan geldt toch nog steeds de ontslagbescherming die in het BW generaal geldt?

Staatssecretaris **Verstand**: Daar heb ik op dit moment geen antwoord op, maar ik vind wel dat het de helderheid, de rechtszekerheid en de inzichtelijkheid ten goede komt als je dit expliciet in de wet opneemt. Anders moeten wij weer dwarsverbanden leggen met andere wetten.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Voorzitter! De staatssecretaris staat toch nog wel achter datgene wat in de nota naar aanleiding van het verslag staat, namelijk dat het strikt genomen niet noodzakelijk is en dat het juridisch niets toevoegt aan wat er al is? Het gaat dan alleen om de kenbaarheid.

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Ik zei al dat ik het juridische aspect niet meer in mijn hoofd heb zitten, maar ik vind wel dat het om redenen van duidelijkheid, rechtszekerheid, inzichtelijkheid en kenbaarheid goed is om het op te nemen. In die zin neem ik het desbetreffende amendement dus niet over.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter! Een vraag over het vorige blokje. De staatssecretaris zei dat zij sympathiek staat tegenover het voorstel om op te nemen dat een verzoek, als die zwaarwegende bedrijfsbelangen veranderen, toch binnen twee jaar opnieuw kan worden gedaan. Betekent dit dat de staatssecretaris bereid is daarover een nota van wijziging in te dienen?

Staatssecretaris **Verstand**: Dat is techniek.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Het is handig om dat nu te weten met het oog op het verloop van het debat.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Voorzitter! Ik ben het daar niet mee eens. Dan zou ik graag zien dat er op dat punt wordt geamendeerd. Ik ben het eens met de wijze, zoals het nu in de wettekst staat. Ik heb zelf in eerste termijn gezegd dat ik consistent amendeer in de richting van mijn eigen wettekst. Daarin stond drie jaar, maar ik kan wel leven met één keer in de twee jaar. Ik kan echter niet leven met "vaker". Ik handhaaf de wettekst dus graag, want het moet niet te vaak. Het is het beste om dan maar te amenderen.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Voorzitter! Ik sluit mij aan bij...

De **voorzitter**: U kunt straks in tweede termijn aangeven hoe u daarover denkt, want anders willen de anderen ook aangeven hoe zij hierover denken. Mevrouw Bijleveld heeft de kwestie van haar eigen wetsvoorstel steeds ingebracht.

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! De WAA is alleen van toepassing op overeenkomsten met werknemers die in Nederland arbeid verrichten, in die zin dat zij op een en ander aanspraak kunnen maken op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur. Mevrouw Bussemaker heeft een amendement op stuk nr. 14 ingediend om die beperking, het buitenland betreffende, eruit te schrappen. Deze bepaling is erin gekomen, omdat wij verwachtten dat er bij werkzaamheden in het buitenland meestal sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Wij wilden op voorhand enige helderheid verschaffen. Ik ben echter bereid om het amendement over te nemen.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Voorzitter! De staatssecretaris is bereid om het amendement over te nemen. Daarom lijkt het mij goed als u de Kamer vraagt of zij daarmee instemt. Dat is de gebruikelijke weg als het gaat om het overnemen van amendementen.

Mevrouw **Örgü** (VVD): Voorzitter! Ik ga daar niet mee akkoord.

Verstand

De **voorzitter**: Dat is heel goed. De staatssecretaris kan het amendement dus niet overnemen. Zij kan wel een nota van wijziging indienen als zij dat wil. Dan zullen anderen die echter weer amenderen. Dat weet de staatssecretaris nu al. Ik zou dat dus niet doen, maar de staatssecretaris moet haar eigen lijn volgen.

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Ik formuleer het anders, in die zin dat ik niet onwelwillend sta tegenover het amendement. Vóór de stemming zal ik mijn reactie op het amendement geven.

De **voorzitter**: Dat lijkt mij een goede manier.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik kom toe aan de klachtenbehandeling. Met name mevrouw Bijleveld heeft ervoor gepleit om het beroep op de rechterlijke macht zoveel mogelijk te beperken en te voorkomen dat er veel ongenoegen ontstaat tussen de werkgever en de werknemer binnen het bedrijf en tussen werknemers onderling. Ik vind het een wezensvreemd element om een klachtencommissie binnen de SER te installeren. Ik voel er veel meer voor om de aanbevelingen van de Stichting van de arbeid over te nemen en om, los van de initiatieven die mevrouw Bussemaker ontwikkelt, te bekijken of op ondernemingsniveau goede instrumenten te vinden zijn als katalysatoren om deze processen in goede banen te leiden. Dat kunnen partijen zelf; zij kunnen, bijvoorbeeld per bedrijfstak, zelfs ook een bemiddelings- of een geschillenregeling treffen. Er zijn dus een heleboel modaliteiten voor te vinden. Het is heel belangrijk – de Stichting van de arbeid heeft daar al een aanbeveling voor gedaan – om over dit punt overleg te voeren met de sociale partners.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik ben graag bereid om met u mee te denken. Ik heb mevrouw Bussemaker – maar via haar ook u – de suggestie gedaan om te bekijken wat er op dit punt reeds bestaat. In dat kader is ook de positie van de ondernemingsraad in beeld gebracht. Gaat u ook op dat punt in? Ik heb dat punt immers naar voren gebracht in het kader van het vermijden van beroepen op de rechter. Kunt u daar iets over zeggen?

Staatssecretaris **Verstand**: Volgens mij is er voor de ondernemingsraad, die zich op een aantal punten met het beleid bezighoudt en dus een wezenlijk andere taak heeft, op dit punt geen taak. De ondernemingsraad kan echter wel de vraag op de agenda zetten of er moet worden overgegaan tot instelling van een geschillencommissie of tot aanstelling van een vertrouwenspersoon. In mijn ogen heeft de ondernemingsraad sec echter geen taak en de ondernemingsraad houdt zich daar in mijn ogen ook goed aan. De ondernemingsraad kan dit punt natuurlijk wel agenderen als het onderwerp van belang is voor de onderneming.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Het gisteren door mevrouw Bijleveld en mij gevoerde debatje ging inderdaad over een amendement over de ondernemingsraad, dat ooit is ingediend _

De **voorzitter**: En wat is uw vraag aan de staatssecretaris?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): _ door mevrouw Van Nieuwenhoven.

De **voorzitter**: Het was een goed amendement.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dat amendement sprak uit dat de ondernemingsraad mede kan bepalen en aangeven wat als zwaarwegende bedrijfsbelangen geldt en dat, als dat zou gebeuren, het beroep op de rechter zou afnemen. Wat vindt de staatssecretaris daarvan?

Staatssecretaris **Verstand**: Dat is geen bevoegdheid van de ondernemingsraad, omdat – dat is de essentie van het wetsvoorstel – het gaat om de specifieke situatie tussen de werkgever en de werknemer.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Een ondernemingsraad kan toch van gedachten wisselen? Als dan een afspraak wordt gesloten waarmee iedereen het eens is en die bepaalt wat in dat bedrijf onder veiligheid en roostertechnische problemen moet worden verstaan, zijn we een heel stuk verder. Dan is er immers maatwerk dat precies op dat bedrijf van toepassing is en waarover beide partijen het eens zijn; het kan dus heel goed de richting aangeven om

na te denken over volgende verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik moet ook technisch goed weten wat de bevoegdheid van de ondernemingsraad is. Dat heb ik op dit moment niet paraat, maar ik ben graag bereid om hier morgen concreet antwoord op te geven; dan heb ik ook een goed antwoord.

De heer **De Wit** (SP): De staatssecretaris is niet helemaal helder over de plaats en de mogelijkheden van een eventuele geschillen- of klachtencommissie. Zij verwijst in dat kader naar de Stichting van de arbeid. Komt zo'n instantie in de plaats van de rechter of komt eerst de klachtencommissie aan de orde en dan de rechter? Heeft de staatssecretaris daar een oordeel over?

Staatssecretaris **Verstand**: Het komt niet in plaats van de rechter. Je kunt het ook in allerlei modaliteiten zien; je kunt het als geschillencommissie zien en dan hangt het ervan af hoe die commissie wordt ingericht. De gang naar de rechter blijft echter open. Het kan echter ook in de vorm van een vertrouwenspersoon zijn of in de vorm van iemand die gesprekken leidt of inzicht heeft in de formatie. Dat is allemaal op bedrijfsniveau als katalysator bedoeld. De belangrijkste conclusie is dat ik de aanneming van het amendement van mevrouw Bijleveld, gelet op wat ik gezegd heb, zal ontraden.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Is de staatssecretaris nog van plan om terug te komen op mijn vraag over de rechtseenheid? Ik heb gevraagd in hoeverre het feit dat er verschillende rechtsgangen zijn (bij de burgerlijke rechter en de bestuursrechter) nog problemen voor de rechtseenheid kan oproepen.

Staatssecretaris **Verstand**: Een ambtenaar moet inderdaad naar de ambtenarenrechter en een werknemer naar burgerlijk recht naar de civiele rechter. Die hebben beiden hun eigen rechtsgangen en toetsingscriteria. De rechter zal binnen de wetten recht moeten spreken. Gezien de discussie over de meerdere doelgroepen die met het arbeid- en zorgdossier te maken hebben, merk ik nog op dat juist

Verstand

omdat er voor één wet is gekozen, er gelijke referentiekaders zijn voor zowel de ambtenarenrechter als de civiele rechter.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Mijn vraag was ingegeven door zorg over de rechtseenheid. Juist als door twee rechters vage begrippen uitgelegd moeten worden_

Staatssecretaris **Verstand**: Dat is ook nu al de situatie en die situatie verandert niet.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Als het gaat om regelgeving die lastig uit te leggen valt of in ieder geval vragen oproept, klemt het te meer dat het om heldere regelgeving moet gaan. U ziet, zo begrijp ik, geen aanleiding om speciale voorzieningen in het belang van de rechtseenheid te overwegen?

Staatssecretaris **Verstand**: Ik zie niet welke voorzieningen dat zouden kunnen zijn. De civiele rechter en de bestuursrechter spreken ieder binnen hun eigen wettelijke kaders recht. De normeringen zoals ze in het wetsvoorstel staan, zijn eenduidig. Verder gaat het om een situatie die wij ook nu al hebben. Overigens geldt in de praktijk wel dat civiele rechters en bestuursrechters steeds meer naar elkaar kijken als het om arbeidsrechtelijke zaken gaat. Anderzijds is het ambtenarenrecht natuurlijk nog steeds wezenlijk verschillend van het arbeidsovereenkomstenrecht naar burgerlijk recht.

De heer **De Wit** (SP): Ik heb nog een vraag die van belang is voor een mogelijk nog in te dienen amendement. Gisteren heb ik de vraag opgeworpen of niet gedacht moet worden aan een plicht van de werkgever om de ruimte die ontstaat doordat iemand minder gaat werken, ook daadwerkelijk op te vullen. Dit ter voorkoming van extra werkdruk en stress bij de collega's en degene die minder gaat werken.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik herinner mij dat ook de heer Van Middelkoop hier gisteren een vraag over heeft gesteld, in het kader van het oplossen van werkdruk en ongenoegen daarover jegens degene die minder gaat werken. Ik meen dat dit probleem niet ondervangen zou moeten worden door een plicht van

de werkgever in te voeren. Dat zou echt te ver gaan en een te grote inbreuk vormen. Ik zie wel een belangrijke taak voor de ondernemingsraad om hier kritisch naar te kijken en te volgen hoe het deeltijdbeleid zich in de organisatie ontwikkelt. Ik zou hierover echter niet een verplichting in de wet willen opnemen. De werkgever kan ook op andere manieren ervoor zorgen dat dit probleem wordt opgelost, bijvoorbeeld door middel van automatisering of contracten met een uitzendbureau. Er zijn vele manieren om dit soort problemen op te lossen. Ik vind niet dat de wetgever de plicht moet opleggen het probleem op één manier op te lossen.

De heer **De Wit** (SP): Daarin kan ik een heel eind met u meegaan. U duidde zelf al verschillende keren op de positie van de ondernemingsraad ook bij dit onderwerp. Zou niet als een soort vanzelfsprekendheid aan de werkgever moeten worden opgelegd dat hij bijvoorbeeld in het personeelsblad of desnoods op een prikbord aan zijn werknemers moet verantwoorden hoe hij het probleem voor een bepaalde functie oplost? Dan zou in ieder geval aan het personeel dat met extra werkdruk en stress zou kunnen worden geconfronteerd, een verantwoording worden gegeven van de manier waarop problemen als gevolg van het verminderen van het werk van de één en dus het overhevelen van werk naar de ander, worden opgelost.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik ben tien jaar portefeuillehouder personeel en organisatie geweest bij twee gemeenten. Ik kan u uit ervaring vertellen dat dit een onderwerp is dat met enige regelmaat op de agenda staat. Ik vind het geen taak van de overheid om te zeggen hoe men dat moet regelen. Ook daarvoor is maatwerk nodig en zijn de te gebruiken methoden afhankelijk van de situatie. Ik weet dus dat de meeste ondernemingsraden zich met dit probleem bezighouden.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**: De behandeling van dit wetsvoorstel zal morgenochtend worden voortgezet.

De vergadering wordt van 16.36 uur tot 16.45 uur geschorst.

Aan de orde is de behandeling van:
- **het wetsvoorstel Wijziging van de Destructiewet in verband met de kosten van onschadelijkmaking van gespecificeerd hoog-risico-materiaal (26357).**

De algemene beraadslaging wordt geopend.

□

Mevrouw **Eisses-Timmerman** (CDA): Voorzitter! De CDA-fractie is met de minister van mening, dat het belangrijk is dat de SRM-wetgeving afgerond wordt door vastlegging van de kosten van de onschadelijkmaking van SRM in de wet. Toch wil mijn fractie in dit debat een aantal kanttekeningen maken bij de voornemens van de minister. Het betreft de volgende vier onderdelen waarvan de eerste drie onderlinge samenhang vertonen.

In de eerste plaats is er de concurrentiepositie. De minister zegt in haar beantwoording stellig dat de kosten van onschadelijk maken van het SRM doorberekend zullen worden aan de consument. Doorberekenen zal heel goed kunnen in ons eigen land, maar het doorberekenen van kosten over de grenzen heen zal een stuk moeilijker worden. Ons vlees wordt duur voor landen waar de overheid in ieder geval meebetaalt aan het onschadelijk maken van SRM zoals België, Engeland en Portugal. Wat is de reactie van de minister hierop? Kan zij zich de bezorgdheid van het bedrijfsleven hierover voorstellen?

Met de minister betreft het CDA het zeer, dat over de financiering op Europees niveau geen overeenstemming is bereikt. Wat is nu de inzet van de minister op Europees niveau? Het komt de CDA-fractie voor dat de minister zich wel zeer snel neerlegt bij de Brusselse gedachte dat de lidstaten vrij zijn om de eigen financiering te regelen. Welke poging wil de minister ondernemen om tot een geharmoniseerd financieringsinstrumentarium te komen op Europees niveau?

Ik kom over de monopoliepositie te spreken. Omdat onschadelijkmaking van SRM niet onderhevig is aan marktwerking en er daardoor geen prikkels van de markt zijn voor Rendac om zo doelmatig mogelijk te