

## Voorzitter

maandag 29 november 1999:  
- van 11.15 uur tot 18.00 uur van de vaste commissies voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en voor Justitie over het onderdeel Politie van de begroting;

maandag 17 januari 2000:  
- van 11.15 uur tot 23.00 uur van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen over het HOOP 2000.

Ik stel voor, de stukken 19744, nr. 27, 21477, nr. 75, 22112, nr. 121, 23968, nr. 49, 25644, nr. 20, 25830, nr. 9, 25839, nr. 9, 25840, nr. 10, 25879, nr. 48, 25893, nr. 7, 25910, nr. 30, 25925 (R1614), nr. 9, 26200-VII, nrs. 56, 57 en 59, 26200-VIII, nrs. 102 en 107, 26200-IXB, nrs. 17 en 25, 26200-X, nr. 37, 26200-XI, nrs. 63 en 66, 26200-XII, nrs. 37, 38 en 39, 26200-XV, nrs. 79, 81 en 84, 26200-XVI, nr. 71, 26284, nr. 10, 26339, nr. 12, 26015, 26248, 26310, 26362, 26385, 26426, 26455 en 26490 voor kennisgeving aan te nemen.

Overeenkomstig de voorstellen van de voorzitter wordt besloten.

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer De Cloe, als voorzitter van de commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

De heer **De Cloe** (PvdA): Voorzitter! Gisteren en vannacht is er een proef is geweest om na te gaan of alles wel millenniumbestendig is. Dat blijkt niet overal het geval te zijn, om het maar zo heel voorzichtig te formuleren. Daarom is door de commissie aan de minister en de staatssecretaris nadrukkelijk gevraagd om de Kamer zo mogelijk vóór het weekeinde daarover te informeren. Als dat lukt, wil de commissie de brief daarover graag bij voorkeur al volgende week op de agenda van de Kamer hebben, opdat die plenair besproken kan worden.

De **voorzitter**: Ik stel voor, het stenogram van dit deel van de vergadering naar de betrokken bewindslieden toe te sturen. Ervan uitgaande dat de informatie op tijd wordt ontvangen, stel ik voorts voor om te voldoen aan het verzoek en volgende week te debatteren over de brief met informatie. Tevens stel ik voor om de spreektijden te bepalen op vijf minuten per fractie.

Overeenkomstig de voorstellen van de voorzitter wordt besloten.

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).**

De algemene beraadslaging wordt hervat.

□

Staatssecretaris **Verstand**: Mijnheer de voorzitter! In de tweede termijn zijn er nogal wat vragen gesteld en ik heb geprobeerd, de antwoorden daarop in een logische volgorde te clusteren. Het kan zijn, dat ik hier en daar nog wat laat liggen, maar de leden zullen daar ongetwijfeld op terugkomen.

Als een préambule wil ik nog even ingaan op de discussie over de terminologie. Eerst ging het over Kwaz, daarna ging het over een algemene wet en het kabinet wilde het vervolgens over arbeid en zorg hebben. Mevrouw Bussemaker vroeg of een wet op de loopbaan-onderbreking niet een betere term kon zijn. Mijns inziens wordt daarmee niet alles gevat wat het kabinet bedoelt met betrekking tot de aanpassing van de arbeidsduur in structurele zin. Ik wil de discussie daarover nu niet voeren, omdat wellicht nog tientallen prachtige ideeën over de naamgeving van de wet naar boven komen. Het lijkt mij goed om die discussie bij de behandeling van de volgende tranches te voeren.

Voorzitter! Mevrouw Örgü, de heer Van der Staaij en de heer Van Middelkoop hebben mij nogmaals gevraagd aan te geven waarom het kabinet meent, dat door middel van een wettelijke regeling inbreuk op de contractvrijheid kan worden gepleegd. In de laatste 20 à 30 jaar is de samenleving behoorlijk veranderd. De traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen is zeer indringend gewijzigd. Inmiddels participeert 50% van de vrouwen met kinderen op de arbeidsmarkt, zij het ook nog veel in deeltijdbanen. Dit alles heeft een wezenlijke verandering gebracht in het denken over de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt maar ook over de nieuwe sociale risico's en de nieuwe

behoeften die in de samenleving zijn ontstaan. Dat is het inhoudelijke argument om allereerst na te denken over de vraag wat te doen met de combinatie arbeid en zorg. Daarvan maakt het mogelijk maken van aanpassing van de arbeidsduur onderdeel uit. In de tweede plaats is er de geschiedenis van het denken en handelen rond de arbeidsduur. Die geschiedenis begint op het moment dat de heer Rosenmöller in 1993 het eerste wetsvoorstel heeft ingediend. Kort daarop heeft de Stichting van de arbeid aanbevelingen gedaan over aanpassing van de arbeidsduur. In 1997 heeft de Arbeidsinspectie een onderzoek ingesteld naar de uitvoering van de aanbevelingen in CAO's. Welnu, het aantal CAO's waarin werkelijk een houvast wordt gegeven om meer of minder werken te kunnen vragen, is teleurstellend laag.

Al deze ontwikkelingen zijn de reden geweest om ook in het regeerakkoord op te nemen, dat een wettelijk recht hiertoe geregeld moet worden. Het is natuurlijk niet voor het eerst in de geschiedenis, dat een inbreuk wordt gemaakt op het arbeidsovereenkomstenrecht door wetten. De heer Rosenmöller noemde het ouderschapsverlof in dat verband. Al met al zijn dat de overwegingen geweest om daarvoor een wettelijke regeling voor te stellen, gelet op de nieuwe behoeften en ontwikkelingen.

Hoe ver ga je met die inbreuk op die contractvrijheid? Ik spits het nu maar even toe op dit wetsvoorstel. Een van de uitgangspunten is, dat er momenten van overleg in het proces rond vermindering of vermeerdering van arbeidsduur moeten zijn – conform de procedures die in de wet zijn vastgelegd – tussen werkgever en werknemer om te praten over het verzoek, de belangen van de werknemer en de belangen van de werkgever. Komt men daar niet uit, dan ontstaat inderdaad het moment waarop die inbreuk op het contract plaatsvindt. Daarin is de wet heel helder. Kortom, naar mijn mening is er in het wetsvoorstel een behoorlijke procedure inzake de contractvrijheid. Uiteindelijk gaat het erom dat er voor de werknemer in de wet een recht geformuleerd wordt met betrekking tot de aanpassing van de arbeidsduur.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Mag ik iets vragen over het overleg

## Verstand

waarover de staatssecretaris spreekt? Wat is in haar visie de precieze bedoeling van dat overleg? Wat kan daarin aan de orde komen? Kunnen daarin ook de motieven van de werknemer aan de orde komen, of horen die daarin juist geen rol te spelen?

Staatssecretaris **Verstand**: Op dat punt zal ik apart ingaan. Ik spreek nu over het feit dat er een verzoek moet zijn, dat zwaarwegende bedrijfsbelangen in beeld gebracht mogen worden en over het moment van spreiding van de uren. Het is echter uitdrukkelijk de bedoeling dat er een recht in deze wet wordt geregeld.

Ik hecht eraan in dit kader te benadrukken, dat het wetsvoorstel naar het idee van het kabinet een goed evenwicht biedt tussen de verschillende belangen. Ik doel dan op de belangen van werkgever en werknemer, het evenwicht tussen de impuls die wij willen geven aan het bevorderen van mogelijkheden tot aanpassing van de arbeidsduur enerzijds én de zwaarwegende belangen van de organisatie anderzijds. Ook wordt een belangrijk evenwichtselement gevormd door het maatwerk en de flexibiliteit voor werknemers en werkgevers. Daarnaast heeft het kabinet geprobeerd in de wet zo helder mogelijk en op consistente wijze de procedures en de normen neer te leggen.

Voorzitter! Wanneer wij spreken over inbreuk op de contractvrijheid en de wetgeving terzake, komen wij natuurlijk bij de vraag of er sprake moet zijn van volledig dwingend recht, of dat het wetgeving moet zijn die driekwart dwingend van aard is. Ik zal straks terugkomen op de positie van de OR in dezen.

Uitgangspunt van de wet is, dat het een individueel en gelijk recht moet zijn voor alle werknemers. Ik heb reeds gesproken over flexibiliteit en maatwerk. Ik heb gezegd, dat, wanneer toegestaan wordt dat bij een CAO wordt afgeweken van de wettelijke normering of zelfs van de inhoud van de wet, dit een inbreuk is op dat principe van maatwerk en flexibiliteit. Binnen één bedrijf kan de situatie per afdeling verschillend zijn. Ik heb gisteren reeds gezegd, dat voor een IT-afdeling veel sneller het punt zal spelen van krapte op de arbeidsmarkt en dus van herbezettingproblemen, terwijl dit op de postkamer of op een andere afdeling

per definitie niet het geval hoeft te zijn. In mijn visie geldt afwijken van de CAO voor de hele tak. Ik vind dan ook dat daarmee inbreuk gemaakt wordt op het maatwerk, zowel aan de kant van de werknemers als van de werkgevers.

Mevrouw Bijleveld sprak over het uitruilen tegen verlofmogelijkheden. Ik vind dat van een andere orde. Bij dit wetsvoorstel gaat het immers om een structurele aanpassing van de arbeidstijd, terwijl verlof gekoppeld zit aan situaties die min of meer onvoorzienbaar zijn.

Ik ben verder gegaan in mijn redenering. Hiermee kom ik terug op de opmerking van de heer Rosenmöller over de materiële en formele uitwerking van de mogelijkheid van het driekwart dwingend recht. Daar kun je van opvatting over verschillen. Ik zie een duidelijk risico, waarbij ik weer denk aan werknemers boven een bepaalde schaal. In sommige mannensectoren zou men het recht willen laten vallen voor een salarisverhoging. Hiervoor moeten de wettelijke mogelijkheden tijdelijk buiten de orde worden gesteld. Er kunnen zich dan omstandigheden voordoen waarin de wet wordt uitgehold. Ik heb vanmorgen gehoord dat er behoefte is aan het vormgeven aan een nieuwe behoefte in de samenleving, die je kunt scharen onder de noemer arbeid en zorg. Ik vind het individuele en gelijke recht voor iedere werknemer essentieel, waarbij het een rol speelt dat 17% van de werknemers niet onder een CAO valt. Zij zouden wel alle mogelijkheden hebben, terwijl voor degenen met een collectieve arbeidsovereenkomst de wettelijke overeenkomst tijdelijk buiten werking gesteld kan worden of ingeruild kan worden voor andere arbeidsvoorwaarden. Ik hoorde in dit verband vanmorgen de lease-auto noemen, maar die zal voor het gros van de werknemers geen rol spelen.

Ik vind dus dat er voldoende argumenten zijn gekoppeld aan de gedachte van flexibiliteit en maatwerk. Dit kan ook per periode verschillen. Er is nu krapte in sommige sectoren; deze hoeft er over een paar jaar niet meer te zijn. De krapte op de arbeidsmarkt zal in Groningen anders zijn dan bijvoorbeeld in de Randstad, terwijl een CAO een landelijk instrument is. Kortom, alle argumenten nog eens gehoord hebbende en overdacht hebbende vind ik dat er heel sterke

argumenten zijn om te blijven uitgaan van een individueel en gelijk recht voor alle werknemers, juist om een impuls te geven aan datgene wat wij allen willen bereiken, namelijk het mogelijk maken van het combineren van arbeid en zorg en het in verschillende fasen van de levensloop anders kunnen invullen van de arbeidstijd. Dit heeft een duidelijke relatie met de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen. Er zijn ouderen die graag blijven werken, maar om gezondheidsredenen een of twee dagen per week minder zouden willen werken. Het wetsvoorstel gaat dus niet alleen om de zorg voor kinderen, maar omvat een veel groter deel van de arbeids- en zorgmaker.

Mevrouw Bussemaker heeft over de ondernemingsraden gesproken. Dit heeft weer te maken met de zwaarwegende bedrijfsbelangen en misschien is het beter dat ik antwoord geef in dit verband. Ik kan er wel nu al van zeggen dat voor een regeling in deze wet dat de ondernemingsraad de zwaarwegende bedrijfsbelangen mag definiëren, een aantal van dezelfde bezwaren opgeld doen die voor driekwart dwingend recht gelden. Iedere keer zullen er aanpassingen nodig zijn en er kunnen binnen een bedrijf verschillende afdelingen zijn.

Misschien is het goed dat ik nu inga op de positie van de ondernemingsraad in verband met de zwaarwegende bedrijfsbelangen. Op grond van artikel 27, lid 1b, heeft de ondernemingsraad een instemmingsrecht ten aanzien van regelingen die de ondernemer treft op het terrein van de werktijd. Daar zitten deeltijd en vakantie bij. Een algemene gedragslijn in de onderneming over hoe je moet omgaan met verzoeken tot aanpassing van de werktijd, moet de instemming van de ondernemingsraad hebben. Dus formeel gezien kan een ondernemer altijd in overleg met de ondernemingsraad tot een dergelijke gedragslijn komen.

Dit laat onverlet dat ook al is er een gedragslijn in de onderneming met instemming van de ondernemingsraad bepaald, altijd de rechter in het individuele geval zal moeten toetsen. Dat is nu al geregeld in het Burgerlijk Wetboek als het om het arbeidsovereenkomstenrecht gaat. De rechter is dus niet gebonden aan gedragslijnen van de ondernemingsraad, hoewel hij die natuurlijk wel mede een rol zal laten spelen. Hij

## Verstand

moet absoluut individueel toetsen. Met andere woorden: de gedragslijn van de ondernemingsraad werkt in tegenstelling tot een CAO niet rechtstreeks door in de individuele overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer. Dat principe is ook vastgelegd in de wet Aanpassing arbeidsduur en geldt nu ook al in arbeidsovereenkomstrecht. De ondernemingsraad heeft formeel de bevoegdheid om met de ondernemer van gedachten te wisselen over de werktijden. Daarvoor geldt zelfs instemmingsrecht.

Vervolgens ga ik in op de vraag waarom niet alleen vermindering van arbeidstijd maar ook vermeerdering van arbeidstijd aan de orde is. Ik heb gisteren de emancipatoire argumenten uit de nota Arbeid en zorg genoemd en er uitdrukkelijk de zorg- en arbeidskant bij betrokken. Die vermeerdering heeft te maken met het uitgangspunt dat de arbeidsparticipatie van met name vrouwen gestimuleerd moet worden, uiteindelijk resulterend in een zekere mate van economische zelfstandigheid. Een ander element is dat het ook hierbij om communicerende vaten gaat. Waar mannen en vrouwen beiden werken en beiden willen zorgen, maakt dit onderdeel van de wet het mogelijk dat ook de afweging aan de keukentafel gemaakt wordt. Dat raakt aan de betere verdeling van arbeid en zorg. Daarom vindt het kabinet het een wezenlijk element in het wetsvoorstel, ervan uitgaande dat dit overeenkomt met de bedoeling van het regeerakkoord. Als het gaat om de belangen van de werkgevers in dezen, zou ik heel nadrukkelijk willen verwijzen naar de aanbeveling van de Stichting van de arbeid, die echt die twee elementen van vermeerdering en vermindering bevat, waarbij ook het argument van de communicerende vaten naar voren wordt gebracht. Flexibiliteit is een van de uitgangspunten van de wet en dan zowel flexibiliteit van werknemers als van werkgevers. Wij leven per slot van rekening in een samenleving die om steeds meer flexibiliteit vraagt. Het kabinet is van mening dat beide kanten van de medaille, de belangen van zowel werkgever als werknemer, in dit wetsvoorstel terug moeten zijn te vinden.

Mevrouw **Örgü** (VVD): De staatssecretaris gebruikte gisteren het argument van de economische

zelfstandigheid van de vrouw. Daar voegt zij nu het argument aan toe dat mannen en vrouwen afspraken moeten kunnen maken over de verdeling van de zorgtaken. Daarbij gaat zij er klaarblijkelijk van uit dat iedereen samenwoont of getrouwd is. Wat vindt de staatssecretaris trouwens van de casus die ik vanmorgen heb genoemd?

Staatssecretaris **Verstand**: Ik heb al eerder gezegd dat onze definitie van zorg zich niet beperkt tot zorg binnen samenlevingsverbanden. Het wetsvoorstel is ook bedoeld voor alleenstaanden die zich door meer uren te werken een beter inkomen willen verwerven. Het wetsvoorstel is dus voor iedereen van belang.

Als ik het mij goed herinner, betrof de casus van mevrouw Örgü de situatie dat een werknemer een beroep doet op vermeerdering van zijn arbeidsduur op het moment dat in zijn of haar functie een aantal uren vrijvalt. Zij wees erop dat andere groepen die een plaats op de arbeidsmarkt zoeken, zoals allochtone vrouwen, hierdoor kunnen worden gedupeerd. Wij proberen echter te reageren op het feit dat er vooral veel vrouwen zijn die kleine banen hebben. Wij willen die vrouwen in de gelegenheid stellen economisch zelfstandig te worden door verruiming van de arbeidsduur. De regeling die wij voorstellen, sluit overigens ook aan bij de wijze waarop nu al wordt omgegaan met arbeidsovereenkomsten. Dat wij hebben gekozen voor duidelijke normering neemt niet weg dat het tot goed werkgeverschap behoort dat een werknemer in geval van vrijkomende uren in aanmerking komt voor vermeerdering van zijn arbeidsduur. Hier ligt een analogie met vrijkomende functies in een bedrijf. In dat geval hebben de werknemers ook al een voorrangspositie, omdat zij deel kunnen nemen aan de interne sollicitatieprocedure. Dit voorstel sluit dus goed aan op de bestaande praktijk.

Mevrouw **Örgü** (VVD): De staatssecretaris maakt hier een onderscheid tussen mannen en vrouwen, want uit haar woorden maak ik op dat de vermindering van het aantal uren voor mannen is bedoeld en de vermeerdering voor vrouwen. Wij wilden nu juist dat onderscheid in deze wet niet maken. Wij willen mannen en vrouwen over een kam

scheren, omdat wij vinden dat beide partners een bijdrage aan de zorg moeten kunnen leveren. Ik vind overigens dat ik geen goed antwoord heb gekregen op de casus die ik heb voorgelegd. Het is toch denkbaar dat een werkgever iemand van buiten wil aantrekken, omdat hij meent dat daarmee de bevordering van de economische zelfstandigheid het meest is gebaat? De wet moet die mogelijkheid toch zeker openlaten?

Staatssecretaris **Verstand**: Ik ben het natuurlijk van harte met mevrouw Örgü eens dat mannen en vrouwen samen afspraken moeten kunnen maken over de verdeling van arbeid en zorg. Het is echter wel de realiteit dat vooral vrouwen op banen tot 12 uur zijn aangewezen. Wij willen met deze wetgeving inspelen op deze realiteit.

Mevrouw Örgü schetst de situatie dat een werkgever die iemand voor 12 uur in dienst heeft, met het oog op de bevordering van de emancipatie ook mensen van buiten bij vrijkomende uren de kans wil geven om te solliciteren. Ik heb niet de indruk dat dit voorbeeld van veel realiteitszin getuigt. Dit is volgens mij niet aan de orde bij de huidige generatie werkgevers. Dat zou een ondernemer met zeer grote idealen zijn.

Mevrouw **Örgü** (VVD): U zegt dus dat mijn casus überhaupt niet voorkomt?

Staatssecretaris **Verstand**: U stelt mij de vraag of een werkgever er de voorkeur aan zou kunnen geven, in plaats van iemand er tien uur bij te geven in de eigen functie zodat hij meer kan gaan verdienen, andere mensen op de arbeidsmarkt te werven. Dat zou kunnen, maar ik vind het een niet erg realistische casus.

Mevrouw **Örgü** (VVD): U zegt dus impliciet dat die vermeerdering overbodig is?

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Die conclusie trek ik absoluut niet. Volgens mij is deze logischerwijze niet te verbinden aan wat ik zonet heb gezegd.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Voorzitter! De staatssecretaris zei zojuist in haar antwoord dat ook een alleenstaande die meer wil

## Verstand

verdienen van het recht op vermeerdering gebruik kan maken. Daar heb ik nu juist bezwaar tegen. Ik vind dat dat niet meer in relatie staat tot haar ideeën over de wet arbeid en zorg. Hoe kijkt zij daar tegenaan? Het is dan toch beter om te solliciteren naar een andere functie, zoals de Raad van State ook aangeeft?

Staatssecretaris **Verstand**: Laat ik een voorbeeld nemen, al kom je dan al gauw in de casuïstiek terecht. Neem een alleenstaande die in de bijstand zit of een aanvullende bijstandsuitkering heeft en tien uur werkt. Ik kan mij heel goed voorstellen dat deze persoon er behoefte aan heeft dat er twintig uur bijkomt. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen graag economisch zelfstandig willen zijn. Ik heb gisteren ook gezegd dat het begrip "zorg" in de nota Arbeid en zorg wat breder is. Dit raakt wellicht ook enigszins aan de vraag van mevrouw Örgü. Zorg is niet alleen zorg voor kinderen. Het kan ook zorg voor je naasten zijn of zorg voor jezelf. Zorg voor jezelf kan ook zijn: meer inkomen hebben. Zo is de redenering weer rond.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Voorzitter! Ik heb tegen het laatste deel van de redenering echt bezwaar. Ik vind zorg voor jezelf in de zin van inkomen absoluut geen doel van deze wet. De Raad van State heeft op dat punt volgens mij gelijk, dat iemand in dat geval moet solliciteren naar een nieuwe functie. Een werkgever kan daar bij het maken van zijn afweging nooit een boodschap aan hebben.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik kom dan toch terug op de beweegreden van het kabinet. Het kabinet vindt dat die vermeerdering in een arbeidscontract van belang is, omdat het uitgangspunt van de wet is bevordering van arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid. Ik heb gisteren ook al gezegd dat het aanmerkelijk lastiger wordt als je twee of drie baantjes hebt, zeker als je deze ook nog met zorgtaken moet combineren.

Voorzitter! Ik zal het aan het slot van mijn reactie over de vorm hebben en nu eerst ingaan op een aantal concrete elementen die vanochtend aan de orde zijn geweest, allereerst de "zwaarwegende bedrijfsbelangen". Er is mij vanochtend gevraagd om dieper in

te gaan op de casuïstiek en meer inhoud te geven aan de normen voor zwaarwegende bedrijfsbelangen, zoals deze op dit moment in het wetsvoorstel zijn geformuleerd. Mevrouw Bussemaker heeft naar aanleiding van de discussie van gisteren een vraag gesteld over de definitie van het begrip "zwaarwegende bedrijfsbelangen". Zij heeft de jurisprudentie aan de orde gesteld zoals die door de Nederlandse orde van advocaten in reactie is aangegeven en gevraagd of deze een handvat biedt voor de verdere invulling van het begrip "zwaarwegende bedrijfsbelangen". Wij hebben daar nog eens naar gekeken en wij zijn tot de conclusie gekomen dat de jurisprudentie die zich onder de oude omstandigheden heeft ontwikkeld, minder bescherming biedt. Op die omstandigheden was de kwalificatie "zwaarwegend" immers niet van toepassing. Bovendien komt onvoldoende tot uitdrukking dat het moet gaan om de bedrijfs- en dienstbelangen. De formulering die door de Nederlandse orde van advocaten is aangedragen, biedt dus minder bescherming en houdt onvoldoende rekening met wat in dit wetsvoorstel is opgenomen als het gaat om specifieke bedrijfs- of dienstbelangen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Bedoelt de staatssecretaris dat die formulering minder bescherming biedt aan de positie van de werknemer die het verzoek indient?

Staatssecretaris **Verstand**: Ja, die biedt minder bescherming aan de positie van de werknemer. In de jurisprudentie is ook te zien dat de werknemer in dit soort procedures wat vaker verliest dan de werkgever.

Ik ga nu proberen om te voldoen aan het verzoek van mevrouw Bussemaker om in te gaan op wat meer concrete gevallen. Daaraan voorafgaand benadruk ik dat zwaarwegende gevallen ernstige problemen zijn in de bedrijfsvoering van organisatorische, technische of economische aard. Als er absoluut geen vervangers te vinden zijn op een zeer krappe arbeidsmarkt, is herbezetting van de vrijkomende uren niet mogelijk en wordt aldus rekening gehouden met het bedrijfsbelang. Ook de bereikbaarheid is aan de orde geweest. Daarbij gaat het altijd om de concrete omstandigheden, maar op zichzelf

zou dit niet per definitie een zwaarwegend bedrijfsbelang moeten zijn. Misschien is het goed om hierbij in te gaan op bijvoorbeeld de positie van een leidinggevende. Veel organisaties denken bij die positie vaak nog in termen van bereikbaarheid: leidinggevendens horen vijf dagen, bij voorkeur altijd aanwezig te zijn.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Het gaat dus om beschikbaarheid.

Staatssecretaris **Verstand**: Het gaat om aanwezigheid op de werkplek. Wij denken niet in termen van bereikbaarheid, want moderne organisaties slaan ook de andere richting in. Zij zeggen dat werknemers op een bepaald aantal dagen fysiek aanwezig moeten zijn, waarnaast zij voor een ander tijdsdeel bereikbaar moeten zijn via e-mail, computer of telefoon. Aan de andere kant van het spectrum staat dat het in mijn ogen niet mogelijk is om te voldoen aan het verzoek van een leidinggevende om één dag per week te werken. Daarmee is het evenwicht weg en kan de werkgever zeggen dat de belangen van het bedrijf of de desbetreffende afdeling daarmee ernstig worden geschaad. Een voorbeeld dat ook aan de orde is geweest betrof een werkomgeving waarin sprake is van rooster-technische problemen. Ik denk hierbij ook aan een functie die door meerdere mensen wordt vervuld. De vraag was of ik het verantwoord vond of bijvoorbeeld op een normale basisschool op één groep vier leerkrachten functioneerden. Dat vind ik niet verantwoord. Ik voeg hier wel aan toe dat hierbij ook het pedagogische concept van de school of het onderwijssysteem een rol kan spelen. De vrije school hanteert bijvoorbeeld een systeem waarbij men één leerkracht zeven groepen mee laat gaan. Dat is een ander pedagogisch concept dan bijvoorbeeld het Montessoriconcept. En dat is weer anders dan het concept dat op de middelbare school wordt gehanteerd. Het hangt dus af van het type onderwijs en het pedagogisch concept. Is er bij een klassieke basisschool sprake van drie of vier leerkrachten, dan kan naar mijn mening worden gesteld dat daardoor het belang van het bedrijf, zijnde de school, wordt geschaad.

Een ander punt is de apparatuur die niet gebruikt wordt. Het hangt

## Verstand

natuurlijk van de definitie van "apparatuur" af. Wordt één computer een paar uur niet gebruikt, dan is dat absoluut geen zwaarwegend bedrijfsbelang, en bij twee of drie computers is dat ook nog niet het geval. Maar zou het om een volledig geautomatiseerd productieproces gaan waarin tientallen miljoenen zijn geïnvesteerd, en zou het bedrijf echt aangeven dat het de roosters of de continudiensten niet krijgt opgevuld, dan kan er wel een probleem ontstaan. Het hangt er dus van af, maar een paar computers is in mijn ogen geen zwaarwegend bedrijfsbelang.

Er is nog een andere vraag gesteld en die heeft te maken met de motivering van de werkgever. Laat ik eerst de ene kant van het spectrum nemen. Ik zou het absoluut onvoldoende vinden als de werkgever in een tweeregelige briefje, dat mevrouw Bussemaker noemde, schrijft dat hij een beroep doet op roostertechnische problemen of op veiligheidsproblemen. Ik vind dat de motivatie moet inhouden dat wordt uitgelegd wat het zwaarwegend bedrijfsbelang is. Volgens mij is dat ook een algemeen juridische vereiste. Ook moet worden aangegeven waarom het absoluut niet opgelost kan worden. Dit heeft ook een klein beetje te maken met de discussie die wij gisteren hebben gevoerd. Een werkgever moet ook bekijken of hij het probleem op een andere manier kan oplossen. Dat is goed werkgeverschap. Het lijkt mij dat ik hiermee een antwoord heb gegeven op de vraag hoe de motivatie eruit moet zien.

De andere kant van het spectrum is de formatieruimte. Naar ik meen, gaf mevrouw Schimmel het voorbeeld van de tijdelijke werkracht. Ik zal de casus even herhalen.

Een werkgever heeft met een werknemer afgesproken dat deze tijdelijk, voor de duur van een half jaar, tien uur minder werkt per week in verband met privé-omstandigheden van die werknemer. Na dat half jaar komt de werknemer weer voor het normale aantal uren werken. Vervolgens verzoekt een collega van deze werknemer – de werknemer is tijdelijk weg – om uitbreiding van de arbeidsduur met tien uur per week.

Als dit zo afgesproken is, gaat dit overigens buiten de werking van de Wet aanpassing arbeidsduur om. Het is mogelijk dat de arbeidsovereen-

komst, voor wat het aantal uren betreft, in stand blijft, maar dat die bijvoorbeeld tijdelijk niet wordt ingevuld vanwege ouderschapsverlof en dergelijke. De arbeidsovereenkomst blijft dan echter bestaan. Spreekt de werkgever met de werknemer af dat de werknemer een half jaar lang tien uur per week minder mag werken, dan kan hij met een vervanger overeenkomen – en nu spreek ik dus over de vermeerdering – dat deze tien uur per week meer gaat werken. Dat zal dan tijdelijk zijn, maar die situatie doet zich op dit moment ook al voor. Bij de Wet aanpassing arbeidsduur gaat het over structurele afspraken. Tot zover deze casus.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Deze casus heb ik eergisteren naar voren gebracht, maar dat maakt niet uit. Ik wist zelf ook niet goed hoe je dit nu moest formuleren, maar de staatssecretaris haalt het nu helemaal uit de wet.

Staatssecretaris **Verstand**: Nee.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik kan mij voorstellen dat het onder de aanpassing arbeidsduur valt als een werkgever en werknemer afspreken dat een werknemer tijdelijk minder werkt. Misschien kan de staatssecretaris toch nog even aangeven wat de plaats van deze casus binnen het wetsvoorstel is.

Staatssecretaris **Verstand**: De essentie van het wetsvoorstel is dat het om een structurele aanpassing van tijden in de arbeidsovereenkomst gaat. Ik probeer aan te geven dat het in deze casus, net als bij ouderschapsverlof of bij een tijdelijke verlofregeling, niet om een structurele aanpassing gaat, maar om een tijdelijke. De werkgever mag daarom met de werknemer afspreken dat hij die uren tijdelijk mag opvullen, maar niet structureel.

Mevrouw Bussemaker heeft vanochtend gevraagd of de werkgever als zwaarwegend bedrijfsbelang mag opvoeren dat iemand er altijd moet zijn. Ik heb als voorbeeld het onderwijs genoemd. De andere kant van de medaille is dat in bepaalde, bijvoorbeeld therapeutische situaties, iemand die afhankelijk is van die hulpverlening, erop mag rekenen dat hij altijd door dezelfde therapeut geholpen wordt en dat hij niet vandaag therapeut A

en morgen therapeut B krijgt. Dan is er geen therapie meer. Er kunnen zich dus situaties voordoen waarin de werkgever kan zeggen dat zijn bedrijfsbelang ernstig wordt geschaad als hij de dienstverlening niet kan waarborgen.

Een andere vraag is of het verlies van human capital een zwaarwegend bedrijfsbelang zou kunnen zijn. In mijn ogen is dat niet direct een zwaarwegend bedrijfsbelang, zeker niet als de uren opgevuld kunnen worden door iemand die de opleiding en de kennis heeft, maar misschien wat minder ervaring. Een dergelijke situatie doet zich regelmatig voor als mensen ontslag nemen. Ik doel hierbij op de relatie met de employability. Het kan natuurlijk om heel bijzondere functies gaan, zoals een astronaut.

Een andere vraag betrof de veiligheid. Mevrouw Bussemaker noemde als voorbeeld de croupier en de piloot. In sommige beroepen moet je inderdaad je handvaardigheid bijhouden, wil het inderdaad nog veilig en verantwoord zijn, dat beroep uit te oefenen. Veiligheid behoeft niet per se per definitie een zwaarwegend bedrijfsbelang te zijn. De werkgever zal echt op grond van goede argumenten moeten aantonen, bijvoorbeeld aan de hand van wetenschappelijke literatuur, dat als de werkgever minder dan een x-aantal uren werkt, een veiligheidsrisico optreedt. Ik kom dan weer bij het voorbeeld van de piloot. Ik heb geen zicht op wat een croupier aan handvaardigheid moet hebben, maar hij is waarschijnlijk razendsnel. Dat zal ook wel bijgehouden moeten worden. Maar of je daarvoor 60% of 70% moet werken?

Ik heb geprobeerd, aan enkele clausules met bepaalde casussen meer vorm te geven. Ik kom nu terug op de discussie van gisteren over de invulling in de wet van het begrip zwaarwegende bedrijfsbelangen. Bij amendement wordt voorgesteld dit begrip uit de wet te halen en vast te leggen in een brief of te verklaren door casuïstiek zoals vandaag in deze Kamer gebeurt. Ik heb gisteren gezegd dat ik mij daarover zou beraden. Ik heb daar nog eens heel goed over nagedacht en ben tot de conclusie gekomen dat het toch verstandig is om die clausulering in de wet te laten staan. Ik sluit mij, wat dat betreft, aan bij de argumentatie van de heer Van der Staaij. Ik noem het voorbeeld van de personeelschef

## Verstand

die in de wet opzoekt wat nu precies een zwaarwegend bedrijfsbelang is. Er moet, ook juridisch gezien, toegankelijke en transparante informatie in de wet zelf staan.

Nogmaals, ik denk toch dat het goed is om het in de wet te laten staan. Dat heb ik gisteren ook al gezegd in reactie op de opmerking van de heer Rosenmöller over de clausulering die bij het zwaarwegende bedrijfsbelang en de vermeerdering wordt gebruikt en dat daar sprake is van overlappen. Als het gaat om de clausulering van de zwaarwegende bedrijfsbelangen bij de vermeerdering, dan biedt deze wet, ondanks de overlap die erin zit, de gebruikers toch voldoende houvast en een kader om deze zwaarwegende bedrijfsbelangen in te vullen. Ik denk dat de meeste personeelschefs geen zin en tijd hebben om in de hele wetsmaterie te duiken. Degenen die bereid zijn om zich er echt in te verdiepen, zullen wellicht aan de hand van de Handelingen en de casuïstiek zoals die net aan de orde is geweest, toch wat meer handvatten hebben, in die zin dat het zwaarwegende bedrijfsbelang absoluut niet licht mag worden opgevat. Ik probeer hiermee te zeggen dat men niet zomaar met een beroep op de clausulering kan zeggen dat er een zwaarwegend bedrijfsbelang aan de orde is. Nee, men mag dat absoluut niet te licht opvatten. Er moet sprake zijn van een bereidheid om het verzoek van de werknemer te honoreren.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Voorzitter! Ik dank de staatssecretaris voor de uitgebreide behandeling van de casussen. Wij hebben er nu in twee termijnen uitgebreid over gediscussieerd en kunnen concluderen dat wij het daar gewoon niet over eens zijn. Dat is helder, het kabinet kiest een andere positie dan ondergetekende met het amendement. Dat laat onverlet dat niet uitgesloten moet worden geacht dat met de eventuele aanneming van het amendement die passages in artikel 2, onder lid 8 en 9, er toch uit zullen gaan. Ik wil de staatssecretaris derhalve verzoeken om de Kamer nog voor de stemming een brief te zenden, waarin een en ander nader omschreven wordt. Ik geef toe dat hiermee een beetje op de stemming wordt vooruitgelopen en dat dit niet helemaal in de lijn van de staatssecretaris ligt, ik vraag dit ter voorkoming van onhelderheid in de situatie

dat het amendement en de wet worden aangenomen. Is de staatssecretaris bereid mijn verzoek te honoreren?

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Ik heb al aangegeven op grond van welke argumenten ik de zwaarwegende bedrijfsbelangen in de wet wil houden. Ik hecht eraan om er nog een argument bij te noemen, namelijk dat er in het kader van het regeerakkoord is afgesproken dat een clausulering in de wet zal worden opgenomen. Dat is ook de basis geweest van het voorstel van het kabinet. De zwaarwegende bedrijfsbelangen blijven dus in de wet staan, maar ik ben bereid om de heer Rosenmöller tegemoet te komen en de Kamer een brief te zenden waarin aan die zwaarwegende bedrijfsbelangen iets meer handen en voeten worden gegeven. Ik moet eerlijk zeggen dat ik over de wijze waarop nog even moet nadenken; waarschijnlijk zal alles in de vorm van casuïstiek plaatsvinden. Ik hecht er dus echt aan om dit in de wet te laten staan, maar ben wel bereid om hierover een in een brief nader uit te weiden. Hiermee zijn wij elkaar naar mijn mening in materiële zin aardig genaderd.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik wil die discussie nu niet overdoen. Zelf had ik al de conclusie getrokken dat wij elkaar op dit punt niet zouden vinden. Ik dank u voor de toezegging om een en ander in een brief te verduidelijken. Het zou wel van realiteitszin getuigen dat u beseft dat u dit wel doet tegen de achtergrond van de mogelijkheid dat hetgeen u op dit punt bepleit, waarschijnlijk niet gebeurt.

Staatssecretaris **Verstand**: Mijn achtergrond verschilt iets van de uwe. Mijn brief zal worden geschreven tegen de achtergrond van de clausulering in de wet. Ik denk dat het goed is om verder op dit punt in te gaan.

Mevrouw Örgü vroeg mij om in te gaan op de mogelijkheid om de definitie van zwaarwegende bedrijfsbelangen te regelen door middel van een algemene maatregel van bestuur. Gisteren was ik misschien wat summier in mijn reactie op het amendement dat zij daarover had ingediend. Het uitgangspunt is dat de wet helder moet zijn en dat zij duidelijke regels

moet stellen, zodat het voor de gebruiker duidelijk is wat diens rechten en plichten zijn. Hieruit vloeit de discussie over de zwaarwegende belangen voort. Daarbij geldt ook het principe dat wij niet alles moeten willen vatten in regelgeving. In het licht van dat andere uitgangspunt, namelijk de flexibiliteit, dus de mogelijkheid tot maatwerk en het aanbrengen van wijzigingen, moet naar mijn idee worden volstaan met een aantal aanwijzingen. De opsomming is dus niet limitatief. Als je een AMvB opstelt, dan lijkt het mij ook nodig om de zwaarwegende bedrijfsbelangen uitputtend vast te leggen. Hiermee zou je een uitermate starre regelgeving creëren, die in deze snel veranderende samenleving voortdurend zou moeten worden aangepast en aangevuld. Met andere woorden, wij zouden continu met zo'n AMvB bezig zijn. Ik ben dus niet erg enthousiast over dit amendement en ben van mening dat de huidige clausulering voldoende handvatten geeft.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter! De staatssecretaris zegt dat zij eraan hecht om de zwaarwegende bedrijfsbelangen toch in de wettekst te laten staan, omdat deze er anders uit zouden verdwijnen. Ik merk op dat de zwaarwegende bedrijfsbelangen altijd in de wet zullen blijven staan vanwege artikel 2, lid 5. Het gaat puur om de manier waarop die belangen worden ingevuld en de plaats die de invulling krijgt in het wetsvoorstel. Het amendement-Rosenmöller vraagt om niet meer dan een andere plek en een nadere toelichting.

Staatssecretaris **Verstand**: Deze discussie gaat over de plaats waar de normering wordt opgenomen, in de toelichting of elders. Ik heb net beargumenteerd waarom ik vind dat deze in de wet moet staan. Daarvoor zijn, los van het regeerakkoord, goede juridische argumenten te geven.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Het regeerakkoord geeft wel argumenten, maar bepaalt niet de precieze plek waarop dit moet worden vastgelegd.

Staatssecretaris **Verstand**: In de lijn met de redenering van de heer Van der Staaij denk ik toch dat het voor de inzichtelijkheid goed is om het in de wet te zetten. Ik heb hierbij een

## Verstand

personeelschef voor ogen die snel even iets moet opzoeken. Ik heb ook gezegd, dat ik als compromis bereid ben een brief te sturen. Het is een verduidelijking los van wat in de Handelingen staat. Op die manier kunnen wij elkaar materieel vinden. Wij houden dan toch een transparante hanteerbare wet.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): In dank de staatssecretaris voor de wijze waarop zij op al die casussen is ingegaan. Die kwamen natuurlijk niet uit de lucht vallen. Het zijn voor een groot deel discussies die plaatsgevonden hebben in het kader van de jurisprudentie. Ik zou graag zien dat de staatssecretaris een aantal uitspraken mee zou nemen in haar brief. Ze kunnen duidelijkheid bieden over wat wel en niet aanvaardbaar is als invulling van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Het kan de personeelschef helpen om die informatie snel te vinden.

Staatssecretaris **Verstand**: Bedoelt u dat deze casussen nog in een brief moeten worden uitgewerkt?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Nee, niet de casussen, maar wel de algemene conclusies die er in de jurisprudentie aan zijn verbonden.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik moet er nog over denken wat de beste inhoud van de brief kan zijn. Die moet handen en voeten hebben en de verdieping in zich houden.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): De uitspraken die er al zijn kunnen helpen om die verdieping te geven.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik neem het als suggestie mee.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Ik ga nog in op de personeelschef die snel even in de wet wat opzoekt en daar een drietal redenen ziet staan. Hij zou er ten onrechte vanuit kunnen gaan dat dit de enige drie redenen zijn. Aan de ene kant lijkt het houvast te bieden, aan de andere kant kan het hem op het verkeerde been zetten. Als ik in de voetsporen van mevrouw Örgü zou gaan staan: hij zou kunnen denken dat deze redenen niet voor zijn bedrijf gelden; het zijn geen zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Staatssecretaris **Verstand**: Het staat

wel in de wettekst. Ik hoop dat die personeelschef dat dan ook leest. Er staat: waaronder. Dat moet net zo goed voor het voetlicht komen als die drie clausuleringen die wij niet-limitatief hebben opgenomen.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Een meer procedurele vraag. Komt die brief er sowieso? Komt die brief er ongeacht wat met het amendement gebeurt? Of bent u alleen bereid een brief te sturen als het amendement van tafel is?

Staatssecretaris **Verstand**: Ik zal mij niet uitlaten in termen van: alleen als het amendement van tafel is. Het past niet in het verkeer met de Kamer. Het heeft mijn absolute voorkeur dat die clausulering erin blijft. Ook als die erin blijft – ik merk die behoefte aan verdieping – ben ik bereid om die brief te sturen. Naast de clausulering is het goed om die verdieping aan te brengen.

Voorzitter! Ik kom te spreken over het tweede toetsingsmoment, de spreiding van de uren. De heer Rosenmöller heeft op dit punt een amendement ingediend. Ik heb gisteren al gezegd dat wij materieel op dezelfde lijn zitten. Ik ben bereid om dit amendement over te nemen. Er lijkt mij geen discussie meer nodig. Het lijkt mij voor werkgevers en werknemers een heel evenwichtig amendement.

De **voorzitter**: Ik constateer dat de staatssecretaris het amendement op stuk nr. 20 wil overnemen. Heeft een van de woordvoerders daar bezwaar tegen?

Mevrouw **Örgü** (VVD): Wij gaan niet akkoord met het amendement. Wij willen erover stemmen.

De **voorzitter**: Dan blijft het amendement op de agenda staan. Het zal naar verwachting de volgende week in stemming komen.

Staatssecretaris **Verstand**: Mijn opvatting is duidelijk.

Mevrouw Bijleveld heeft een motie ingediend over de geschillencommissie.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Een amendement!

Staatssecretaris **Verstand**: Ik maak die vergissing vaak. Het woord motie is gemakkelijker uit te spreken dan

het woord amendement. Daarbij moet je ook nog oppassen dat je niet amendement zegt. Ik realiseer mij echter al te goed dat er een wezenlijk verschil blijft.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Het belangrijkste verschil is dat je een motie naast je neer kunt leggen, zoals u gedaan hebt, en een amendement niet.

Staatssecretaris **Verstand**: Daar komen wij nog op terug.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): De staatssecretaris heeft gisteren al uitgebreid op het amendement geantwoord. Ik ben er zelf niet op teruggekomen in tweede termijn. Ik heb alleen gevraagd, of de staatssecretaris nog een tussenvorm ziet tussen het afwijzen van een verzoek en een beroep op de rechter. Ik begrijp wel dat de optie die ik heb voorgelegd, die uit mijn wetsvoorstel voortkwam, hier niet alle steun zal krijgen. Ik heb in tweede termijn geen reactie op het amendement meer gevraagd.

Staatssecretaris **Verstand**: Prima! Mevrouw Bijleveld is wel nader ingegaan op de mogelijkheid om ondernemingen met tien werknemers niet onder de wet te laten vallen. Gisteren en vandaag ben ik begonnen met het formuleren van een aantal uitgangspunten. Onze samenleving is complex. Binnen een bedrijf en tussen bedrijven kunnen grote verschillen bestaan. Het ene bedrijf met tien of elf werknemers is niet het andere. Soms is een klein bedrijfje met een afdeling vergelijkbaar. Mevrouw Örgü heeft gewezen op de mogelijkheid dat de complexiteit binnen een onderneming vergroot wordt. Mijns inziens kun je niet grosso modo zeggen, dat bedrijven met minder dan tien werknemers per definitie niet onder de wet zouden moeten vallen. Vanuit een evenwichtsdenken is het criterium van de zwaarwegende bedrijfsbelangen in het wetsvoorstel opgenomen. Bedrijven kunnen daar een beroep op doen als zij problemen met de continuïteit, met de herbezetting enz. vrezen. Een klein bedrijf kan dan een beroep doen op een zwaarwegend bedrijfsbelang. De belangen van bedrijven met minder dan tien werknemers zijn mijns inziens door de wijze waarop het wetsvoorstel is ingericht behoorlijk

## Verstand

gewaarborgd. De rechtsgelijkheid van werknemers is ook van belang. Ik ontraad het amendement.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter! Zegt de staatssecretaris niets meer over het voorstel om de ondernemingsraad een rol te geven bij het bepalen van zwaarwegende bedrijfsbelangen? Komt zij daar later nog op terug?

Staatssecretaris **Verstand**: Ik dacht, dat ik deze vraag van mevrouw Bussemaker al beantwoord had door te zeggen wat de positie van de ondernemingsraad is. Deze mag zich bemoeien met de werktijden en heeft daar een instemmingsrecht over. Ik heb vervolgens ook gezegd, dat er altijd een individuele toetsing blijft, zowel op basis van deze wet als op basis van het Burgerlijk Wetboek. Het contract blijft dus voortgaan. Ik heb ook in relatie tot de discussie over driekwart dwingend recht gezegd, dat een wezenlijk element van dit wetsvoorstel het maatwerk is, evenals flexibiliteit en de individuele situatie. Daarmee verdraagt zich niet, dat in de wet wordt opgenomen dat de ondernemingsraad de zwaarwegende bedrijfsbelangen gaat vaststellen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Daar gaat het natuurlijk voor een deel wel over. De staatssecretaris zei, dat zij het over de rol van de ondernemingsraad heeft gehad bij het vaststellen van werktijden maar niet bij de bepaling van de zwaarwegende bedrijfsbelangen. Het oorspronkelijke amendement-Van Nieuwenhoven, dat bij een eerdere behandeling is ingediend, geeft nu aan dat de werkgever en de werknemer zich daaraan houden als de ondernemingsraad vaststelt dat er een zwaarwegend bedrijfsbelang is en voor de werknemer, omdat deze dan ongeveer weet waar hij aan toe is. Wellicht kan het hier ook nog als toenaderingspoging dienen voor de VVD-fractie die graag een preciezere formulering wil om dat niet hier vast te stellen maar wel op ondernemingsniveau via de ondernemingsraad. Ik zou daarom toch graag een reactie hierop krijgen.

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Ik vind de discussie over de vraag of de ondernemingsraad mag vaststellen – nog los van het feit dat dit niet naar een individuele arbeidsovereenkomst doorwerkt – wat de zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn, net als die over het driekwart dwingend recht, strijdig met het principe van gelijke en individuele rechten van de werknemer en maatwerk voor de afdeling, evenals naar omstandigheden die naar tijd en zelfs naar regio kunnen verschillen. Daarmee wordt een verstarring aangebracht en wordt afbreuk gedaan aan de individuele benadering en de afweging met de bedrijfsbelangen op dat verzoek van die werknemer. Ik ben daar dus niet voor.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Maar ziet u niet het argument dat het ook voor de werknemer van belang is om te weten wanneer hij of zij ongeveer erop kan rekenen, dat een verzoek wordt ingewilligd? Er zal dan niets meer gezegd worden dan dat er in ieder geval sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als de werkgever daarover overeenstemming met de ondernemingsraad heeft bereikt.

Staatssecretaris **Verstand**: Maar dan blijft het feit, dat het om een individuele situatie gaat waar de ondernemingsraad niet voor is. De ondernemingsraad houdt zich met beleidsmatige zaken bezig. Ik kijk nu even naar de mensen die mij altijd ondersteunen of het inderdaad zo is, dat waar de ondernemingsraad bevoegdheden heeft om zich bezig te houden met de aanpassing van de werktijd daar ook de zwaarwegende bedrijfsbelangen in de toekomst onder kunnen vallen. Dat blijkt het geval te zijn. Met andere woorden: het principe blijft overeind dat, als het gaat om de bevoegdheid van de ondernemingsraad om zich te bemoeien met de deeltijd, alle aspecten die met de aanpassing van de arbeidsduur te maken hebben daarin een rol zullen spelen. Die bevoegdheid is in de Wet op de ondernemingsraden vastgelegd, maar die bevoegdheid werkt niet door naar de individuele arbeidsovereenkomst. Dat principe, dat ook in het Burgerlijk Wetboek is vastgelegd, mag dus niet in deze wet vastgelegd worden maar op het

terrein van de Wet op de ondernemingsraden worden gelaten.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): De staatssecretaris stelt, dat het buitengewoon lastig is om hier te bepalen wat die zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn. Ik ben ook blij dat wij nog een brief krijgen, waarin geprobeerd wordt een en ander wat meer uiteen te zetten. Als wij spreken over maatwerk, waar kan dat beter bedacht worden dan op het niveau van de onderneming zelf? Dat moet dan toch voldoende flexibiliteit bieden?

Staatssecretaris **Verstand**: Ik kan mij heel goed voorstellen, dat de OR een hele positieve rol kan vervullen in de ontwikkeling van aanpassing van de arbeidsduur. De OR kan bijvoorbeeld volgen hoe de werkgever daarmee omgaat. De OR kan inzicht hebben in de desbetreffende ontwikkelingen in het bedrijf en op basis daarvan tot nader overleg met de werkgever komen. Ook bij het voorkomen van onmin binnen de organisatie kan de OR een positieve rol spelen. Bovendien kan de OR kan zich uitlaten over die zwaarwegende bedrijfsbelangen. Dat laat echter onverlet dat de invloed van de OR niet doorwerkt naar een individuele overeenkomst. Dat is het uitgangspunt van het BW en van deze wet.

Voorzitter! De heer De Wit heeft gevraagd, waarom in dit wetsvoorstel het opzeggverbod niet op dezelfde manier is geformuleerd als bij zwangerschap, ziekte en dienstplicht. Die laatste bestaat niet meer.

Het gaat daarbij echter om hele manifeste situaties. Als wij in dit wetsvoorstel een dergelijke bepaling zouden opnemen, hoe werkt die dan? Mag iemand gedurende de gehele periode dat zijn verzoek om aanpassing van arbeidsduur loopt, niet ontslagen worden? Van zo'n regeling kan aardig misbruik gemaakt worden! Misschien is het goed als de heer De Wit zijn vraag wat verheldert.

De heer **De Wit** (SP): Als een werknemer ontslagen wordt en de motivering daarvoor is ziekte, is dit nietig op grond van het BW. Als iemand ontslagen wordt en de werknemer vermoedt c.q. neemt aan dat dit te maken heeft met zijn ziekte of haar zwangerschap bijvoorbeeld, is er natuurlijk een bewijsprobleem voor de werknemer. Desalniettemin,



## Verstand

op het moment dat hij de nietigheid inroept, zal hij dat moeten bewijzen. Dat betekent, dat dergelijke nietigheidsgronden niet gauw gebruikt zullen worden door de werkgever. Hij zal wel uitkijken om een werknemer te ontslaan met de mededeling: ik ontsla u wegens ziekte. Dan is er immers onmiddellijk sprake van nietigheid. Diezelfde situatie kan zich hier voordoen. Een werkgever kan een werknemer niet ontslaan met de mededeling: u heeft vermindering c.q. vermeerdering van arbeidsduur gevraagd en daarom ontsla ik u.

Als het vermoeden rijst dat de werkgever om die reden ontslag heeft verleend, zal de werknemer gelegenheid moeten krijgen om de nietigheid in te roepen, echter met daarbij de opdracht om dat te bewijzen. Omdat hier sprake is van een fundamenteel recht op aanpassing van de arbeidsduur, ligt het voor de hand die zware sanctie van nietigheid daaraan te verbinden voor het geval de werkgever toch tot een dergelijk ontslag overgaat.

Staatssecretaris **Verstand**: Een werknemer doet een verzoek tot aanpassing arbeidsduur. Dat verzoek loopt een aantal maanden. Mag de werkgever dan al die tijd geen ontslagaanvraag indienen?

De heer **De Wit** (SP): Als een werknemer het verzoek heeft gedaan, moet volgens de Ziektewet binnen twee maanden nietigheid worden ingeroepen. Het gaat om het verlenen van het ontslag. Het gaat om de mededeling dat iemand ontslagen wordt vanwege het feit dat hij of zij vermindering of vermeerdering van arbeidstijd heeft gevraagd. Op dat moment gaat de nietigheid lopen en moet het worden aange-toond.

Staatssecretaris **Verstand**: Een werkgever zal nooit zeggen: ik ontsla u omdat u een verzoek hebt ingediend.

De heer **De Wit** (SP): Dat zegt hij ook niet bij ziekte, want dan weet hij dat hij hangt. Het is een heel principieel punt, dat in de wet staat: bij ziekte mag je niet ontslaan. Je mag evenmin ontslaan als een werknemer vermindering of vermeerdering van arbeidstijd vraagt.

Staatssecretaris **Verstand**: Hier

zitten toch nogal wat juridische complicaties aan. Van de heer De Wit heb ik begrepen dat hij overweegt, een amendement in te dienen. Ik denk dat ik er goed aan doe om de juridische situatie nog eens precies in een brief uiteen te zetten. Er zitten nogal wat complicaties aan vast. De Kamer zal op zo kort mogelijke termijn een brief ontvangen waarin op deze problematiek zal worden ingegaan.

Ik kom op het amendement van mevrouw Örgü dat ertoe strekt dat de werknemer een verzoek tot aanpassing moet motiveren. Hij moet aangeven waarom hij aanpassing van de arbeidsduur wenst. Ik denk dat dit amendement tot een onwerkbaar situatie leidt. Het doel van de Wet aanpassing arbeidsduur is het in het leven roepen van een recht, ongeacht de motieven van de werknemer. De bedrijfsbelangen zijn geobjectiveerd. Wij hebben geprobeerd, subjectieve elementen uit de wet te laten. Hoe moeten wij die persoonlijke motieven afwegen tegen die zwaarwegende bedrijfsbelangen?

In de wet staat dat eenmaal per twee jaar een verzoek mag worden gedaan. Stel dat een verzoek wordt afgewezen vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen, die na verloop van tijd wegvallen. Mag dan toch niet binnen twee jaar opnieuw een verzoek worden gedaan? In de toelichting staat dat dit wél mag, zij het dat de werknemer zich dan richting werkgever moet beroepen op goed werkgeverschap. Als het zwaarwegend bedrijfsbelang wegvalt, moet in principe een nieuw verzoek kunnen worden ingediend. Met het oog op de helderheid en inzichtelijkheid van de wetgeving zou het niet zo gek zijn om dat in de wet te formuleren. Met de huidige wettekst kunnen wij echter goed uit de voeten. Mevrouw Bussemaker heeft gewezen op mogelijke wijziging van de persoonlijke omstandigheden en de reden die daarin kan liggen om binnen twee jaar een nieuw verzoek in te dienen. Ik heb al gezegd dat wij geen persoonlijke, subjectieve motieven in de wet willen hebben. Het blijft altijd mogelijk om buiten de wet om, ook indien sprake is van wijziging in de persoonlijke omstandigheden, naar de werkgever toe te stappen. Het bijzondere van deze wet is dat er bijzondere waarborgen en procedures zijn en dat er sprake is van een

bijzondere motiveringsplicht. Ik zou op geen enkele wijze de persoonlijke motieven via de persoonlijke omstandigheden van de werknemer willen introduceren in deze wet.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Mevrouw de voorzitter!\_

De **voorzitter**: Het is mijnheer de voorzitter.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Excuus. Je krijgt een tik van die emancipatie mee door dit soort onderwerpen.

De **voorzitter**: Wij zullen de bonbons van mevrouw Brouwer weer eens van stal halen.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Als u de derde keer nog later reageert, dan raakt u er ook aan gewend als ik u met mevrouw de voorzitter aanspreek.

De **voorzitter**: Wellicht vind ik dat wel prettig!

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): De eerste keer was u het meest alert. Voorzitter! Nu even in alle ernst. Als je de termijn van twee jaar handhaaft, kan er enige spanning ontstaan met de argumentatie die de staatssecretaris zelf geeft met betrekking tot het goed werkgeverschap. Die goede werkgever die het op zichzelf zou willen, kan namelijk toch een beetje in de knel komen door die termijn van twee jaar. Daarom zou het beter zijn een amendement op te stellen dat ertoe strekt om na artikel 2, derde lid, het volgende toe te voegen: indien het verzoek niet is ingewilligd, kan binnen twee jaar een nieuw verzoek ingediend worden indien de omstandigheden op grond waarvan het verzoek is afgewezen, wijzigingen hebben ondergaan.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Dat kan nu al.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Feit is dat je dat verzoek niet meer kunt indienen. Er staat gewoon dat je het een keer in de twee jaar kan doen. En dat is weinig flexibel. Derhalve vraag ik de staatssecretaris serieus naar dit wijzigingsvoorstel te kijken, omdat het volgens mij een oplossing kan zijn in wetstechnische

## Verstand

zin, daar waar zij de Kamer materieel al is tegemoetgekomen.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik heb gezegd wat ik gezegd heb hierover. Ik wacht dat amendement af. Ik meen op voorhand gereageerd te hebben op wat de heer Rosenmöller nu zegt.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik heb de staatssecretaris zo begrepen dat binnen wat er in het wetsvoorstel staat, hetgeen de heer Rosenmöller wil al tot de mogelijkheden behoort.

Staatssecretaris **Verstand**: Behoort het tot de mogelijkheden op basis van goed werkgeverschap.

De heer **De Wit** (SP): Wat is er nu tegen om die passage uit het wetsvoorstel te laten, om reden dat de afwijzingsgrond zo zwaar geformuleerd is? De werkgever heeft een houvast om op elk verzoek afzonderlijk te reageren. Dan vind ik het niet nodig om er een termijn aan te verbinden. Elke situatie kan namelijk reden zijn om een verzoek te doen.

Staatssecretaris **Verstand**: De reden waarom die termijn van twee jaar er in staat, is gebaseerd op de achterliggende gedachte dat een werkgever er niet voortdurend mee geconfronteerd wordt dat wanneer hij verzoeken afwijst, hij op basis van deze wet toch zwaar moet motiveren. Het is ook in het belang van de werkgever om enige rust op dit front te hebben. In die zin hecht ik er ook aan dat die twee jaar er in blijft staan. Ik heb gisteren wel gezegd het redelijk te vinden dat wanneer het zwaarwegend bedrijfsbelang is komen te vervallen, er een nieuwe mogelijkheid voor de werknemer ontstaat. Ik wacht het amendement op dit punt overigens af. Echter, als die zwaarwegende bedrijfsbelangen niet vervallen, vind ik het ook in de richting van de werkgever heel goed dat die termijn van twee jaar gehandhaafd wordt in het wetsvoorstel, zodat hij dus niet met de zware waarborgen van een wet op verzoeken moet reageren; hij zal dat buiten de wet om natuurlijk wel als goed werkgever moeten doen als de werknemer zich bij hem vervoegt.

De heer **De Wit** (SP): Is deze uitleg van de staatssecretaris niet in strijd

met het doel van de wet om de werknemer het recht te geven om vermeerdering of vermindering te vragen? Wordt dit niet geblokkeerd door die termijn van twee jaar?

Staatssecretaris **Verstand**: Ik benadruk steeds dat het de bedoeling van de wet is om, los van het individuele recht en de rechtsgeleijkheid, een evenwicht te bewerkstelligen tussen de belangen van de werkgever en van de werknemer. Die doelstelling is ook terug te vinden in de passage die de heer De Wit aanhaalt.

Voorzitter! Voordat ik terugkom op de vorm van de wetgeving, ga ik in op een opmerking van de heer Van Middelkoop over artikel 2, derde lid. Dit artikel kan verkeerd worden gelezen, hetgeen niet past bij het vereiste van zorgvuldige wetgeving. Om mogelijke verwarring te voorkomen heb ik een nota van wijziging opgesteld die nu kan worden rondgedeeld.

De heer De Wit heeft gevraagd of dit wetsvoorstel niet vooral voor goed verdienende tweeverdieners gunstig uitpakt. Uit mijn discussie met mevrouw Örgü zal hem duidelijk zijn geworden dat deze wetgeving voor iedereen in Nederland toegankelijk is.

De heer Van der Staaij heeft erop gewezen dat, zijns inziens, de formuleringen van het zevende en het tiende lid van artikel 2 uiteen lopen. Naar mijn mening worden in die leden verschillende zaken geregeld. Het zevende lid betreft de eisen die worden gesteld aan de beslissing op het verzoek om aanpassing, terwijl in het tiende lid gaat om de termijn die van toepassing is.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Het is mij niet ontgaan dat de leden een verschillende strekking hebben. Ik wees erop dat in lid zeven nadrukkelijk onderscheid wordt gemaakt tussen het nemen van de beslissing en de schriftelijke mededeling ervan, terwijl in lid tien alleen sprake is van het nemen van de beslissing. Uit de tekst van dit lid wordt niet duidelijk of de beslissing binnen de daar genoemde termijn niet alleen moet worden genomen, maar ook moet worden medegedeeld.

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Ik zie dat minister Zalm intussen naast mij heeft plaatsgenomen. Ik wil

u daarom korthedshalve vragen of deze vraag kan worden meegenomen in de technische beantwoording in de brief die ik aan de Kamer heb toegezegt.

De **voorzitter**: Dat is natuurlijk mogelijk. Ik wil u er echter op wijzen dat het aan de Kamer is om te bepalen of de aanwezigheid van minister Zalm uw beantwoording mag beïnvloeden.

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Zorg is nu eenmaal een onderdeel van mijn portefeuille. Ik houdt daarom wellicht wat al te gemakkelijk rekening met het ongemak dat ik de heer Zalm wellicht bezorg.

De **voorzitter**: Mijn opmerking is serieus bedoeld. U kunt gewoon doorgaan met uw beantwoording, totdat u van de Kamer hoort dat u tot een afronding moet komen.

Staatssecretaris **Verstand**: De heer Van der Staaij heeft een vraag gesteld over de beëindiging van de arbeidsverhouding en wel waarom het kopje boven artikel 3 is veranderd. Dat is gedaan, omdat het wetsvoorstel ook betrekking heeft op ambtenaren.

De heer De Wit heeft gevraagd of de rechter zich zal beperken tot een marginale toetsing. In dit verband is gisteren ook een vraag gesteld over de verhouding tussen de ambtenarenrechter en de civiele rechter. De civiele rechter is in principe een lijdelijk rechter die de argumenten van beide partijen weegt en uiteindelijk beslist bij wie het gelijk ligt. Hij maakt dus een afweging tussen de verschillende argumenten en de hardheid van die argumenten. De ambtenarenrechter heeft te maken met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, zoals een motiveringsplicht en een zorgvuldigheidsplicht. Hij toetst of de werkgever in redelijkheid dit besluit heeft kunnen nemen. Dat klinkt qua terminologie anders, maar uiteindelijk lopen de toetsingen niet zo ver uit elkaar. De een toetst lijdelijk en de ander aan de hand van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

De heer Van der Staaij heeft verder gevraagd waarom in het nieuwe tiende lid het woord "schriftelijk" is geschrapt. Dit woord was niet langer noodzakelijk omdat in het nieuwe zevende lid reeds

## Verstand

expliciet is aangegeven dat de beslissing op het verzoek door de werkgever schriftelijk aan de werknemer wordt meegedeeld.

De heer Van der Staaij heeft een amendement ingediend waarin hij ervan uitgaat dat de ontslagbescherming in het BW ook deze wet bestrijkt. Als een werknemer ontslagen wordt vanwege het feit dat hij een verzoek indient, zoals bedoeld in deze wet, dan kan dat inderdaad worden aangemerkt als een kennelijk onredelijk ontslag. Hij kan dus een beroep doen op artikel 681 van het BW. Ik heb gisteren al gezegd dat het strikt genomen niet noodzakelijk is om dit artikel in de wet op te nemen, maar dat het vanuit een oogpunt van inzichtelijkheid, duidelijkheid en herkenbaarheid toch verstandig is.

Het laatste punt betreft de vormgeving van de wet. Volgens het regeerakkoord is het wetsvoorstel Aanpassing arbeidsduur de eerste tranche uit van de regelgeving rond arbeid en zorg. Er is een amendement ingediend om dit onder te brengen in het BW. Er is gevraagd om nog eens de motivatie van het kabinet te geven waarom het beter zou zijn om een algemene wet Arbeid en zorg te maken in plaats van dit onder te brengen in het BW en de Ambtenarenwet. De kern van het amendement beoogt dat het wetsvoorstel Aanpassing arbeidsduur zoals het er nu ligt, ondergebracht wordt in het BW. Naar mijn mening kleven er een aantal problemen aan het amendement. In lid 11 van artikel 657, dat te maken heeft met de problematiek van de regelgeving voor ambtenaren, staat dat dit artikel ook van toepassing is voor ambtenaren als bedoeld in artikel 1 van de Ambtenarenwet en personen als bedoeld in artikel 615. Er is verder een artikel 3a geformuleerd waarin staat dat voor militaire ambtenaren het recht bij algemene maatregel van bestuur geformuleerd wordt.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik heb dat inmiddels ook gehoord. Wij zullen een gewijzigde versie van het amendement voorleggen, waar alle onderdelen gescheiden in staan.

Staatssecretaris **Verstand**: Het probleem is niet dat het een lid is, zoals u het voorgesteld heeft, van artikel 657, maar dat de positie van ambtenaren en militaire ambtenaren

absoluut niet past in de systematiek van het BW. Er moet dus overleg met de andere departementen komen hoe dit kan worden aangepast.

Ik zal nu ingaan op de discussie ten principale. Er is mij bovendien om een nadere motivatie gevraagd. Voor een deel zal dat een herhaling zijn van wat ik gisteren heb gezegd. Dat is verder verdiept door interruptiedebatten. Wij spreken nu over het eerste wetsvoorstel op basis van het regeerakkoord. Uiteindelijk was dat ook de reden waarom het kabinet – zonder precies te weten wat het karakter zal zijn van de wet arbeid en zorg – dit voorstel het karakter van een zelfstandige wet heeft gegeven. Ik weet niet of er behoefte is aan een herhaling, maar misschien kan ik in elk geval een toelichting geven op de procedure.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Ik wil niet onvriendelijk zijn, maar om eerlijk te zijn heb ik geen behoefte aan een herhaling en volgens mij zijn er ook anderen die er zo over denken. Wij hebben hier al zo vaak over gesproken en wij kennen de onwil van de staatssecretaris om de motie uit te voeren. Ten slotte hebben wij aan het eind van de tweede termijn toch maar zelf een amendement ingediend. De staatssecretaris moet er dan maar begrip voor hebben dat wij zelf met de zaak klaar zijn en nu bij wijze van spreken op de stemming wachten. Ik zeg dit maar bij voorbaat omdat ik er niet meer zoveel behoefte aan heb om weer argumenten voor en tegen te moeten geven als de staatssecretaris alles nog eens langsloopt. Maar misschien is zij tot betere inzichten gekomen en wil zij het amendement overnemen. Dan gaan er heel mooie dingen gebeuren.

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Het zou inderdaad een poging van mijn kant zijn om de argumentatie nog eens voor het voetlicht te brengen. Vandaag is dat in een aantal bijdragen al redelijk gebeurd. Daar wilde ik één element aan toevoegen en dat heeft te maken met de fase die is voorafgegaan aan de formulering van het regeerakkoord: in de Kamer was al eerder gesproken over de wens om een aantal verlofregelingen op elkaar af te stemmen. Naast de technische problemen die het amendement met zich brengt, is er ook een procedu-

rele kant en daar zal ik nu op ingaan. Dit wetsvoorstel lag er. Bij de behandeling van de nota Arbeid en zorg is de motie ingediend en die is aangenomen. Het kabinet heeft daar een reactie op gegeven en heeft gezegd dat het serieus wilde kijken naar de motie en naar een moment in de wetgevingsprocedure. De argumenten daarover zijn gewisseld. Gisteren heb ik gezegd dat het kabinet eraan hechtte om nog één keer over de argumentatie voor of tegen een zelfstandige wet met de Kamer van gedachten te wisselen. Dat is uitgebreid gebeurd. Het is bekend dat de voorkeur van het kabinet is om de definitieve beslissing naar een ander moment te verplaatsen. Maar op dit moment is er een motie aangenomen en ligt er een amendement. Het definitieve oordeel over dat amendement laat ik graag aan de Kamer over.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Ik spreek er mijn waardering voor uit dat de staatssecretaris het oordeel op dit punt aan de Kamer overlaat. Het zou nog mooier geweest zijn als zij het amendement had overgenomen, maar ik waardeer wat zij nu doet en hoop dat mijn collega's mijn reactie hebben gehoord.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): De staatssecretaris heeft ook het amendement op stuk nr. 22 ontvangen over de nuancering met betrekking tot het doen van een aanvraag na pas twee jaar. Zojuist heb ik de tekst voorgelezen en de bedoeling ervan uitgelegd. Is zij in de gelegenheid om daarover in haar tweede termijn een oordeel te geven?

De **voorzitter**: In aanvulling op de opmerking van de heer Rosenmöller?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Zojuist is een nota van wijziging uitgedeeld. Nu ben ik in de war over het amendement en de nota van wijziging. Misschien kan de staatssecretaris ook nog een toelichting geven op stuk nr. 23.

De **voorzitter**: Dat is de nota van wijziging die de staatssecretaris zo'n 10 minuten geleden heeft overhandigd en die u net heeft gekregen.

Wil de staatssecretaris hierop nog reageren? Daarna zal ik een procedureel voorstel doen.

## Verstand

Staatssecretaris **Verstand**: Ik heb er behoefte aan, het amendement op stuk nr. 22 secuur te bekijken. Ik begrijp dat er nog onduidelijkheid is over de nota van wijziging, maar dat ik daarop nu niet hoeft in te gaan.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.



De **voorzitter**: Ik constateer dat er veel amendementen zijn gediend, evenals een nota van wijziging. Er zijn verder twee, wellicht zelfs drie brieven toegezegd. Wij zouden over dit wetsvoorstel aanstaande dinsdag of dinsdag 28 september kunnen stemmen. Normaal gesproken houden wij immers in de week van de algemene politieke beschouwingen geen stemmingen over technisch vrij ingewikkelde wetsvoorstellen.

Ik nodig niet iedereen uit om het woord te voeren, maar indien enkelen van u een voorkeur uitspreken, kan ik misschien een conclusie trekken en een voorstel doen over de datum waarop de stemming kan plaatsvinden. Zoals u weet, kan dat bij de regeling nog veranderd worden.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Voorzitter! Wij krijgen nog een brief van de staatssecretaris. Mag ik haar vragen op welke termijn wij die brief kunnen verwachten? Zij heeft verder toegezegd nog te zullen nadenken over het amendement. Wanneer kunnen wij daarover uitsluitel krijgen? Het laatste kan misschien op korte termijn. Aan de brief moet misschien nog even gewerkt worden. Afhankelijk daarvan en van de wens om daarover nog te spreken, kan een moment van stemming worden bepaald.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik heb er niets op tegen om nu te zeggen dat wij op de 28ste stemmen. Dan kunnen wij de stukken die door het kabinet zijn toegezegd, nog even bestuderen. Het lijkt mij geen halszaak waarover al de komende week moet worden gestemd.

De **voorzitter**: Nogmaals, het lijkt mij niet nodig dat iedereen hier iets over zegt. Ik zie aan de motoriek, zoals de heer Van Middelkoop het

eerder noemde, dat hiermee wordt ingestemd.

Ik stel daarom voor, op 28 september te stemmen. Dan heeft de staatssecretaris alle tijd om de toegezegde schriftelijke informatie naar de Kamer te sturen.

Daartoe wordt besloten.

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.

---

Aan de orde is de behandeling van:  
- **het wetsvoorstel Wijziging van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993, de Wet toezicht natura-uitvaartverzekeringsbedrijf en in verband daarmee enkele andere wetten, teneinde de effectiviteit van het bedrijfseconomische toezicht te vergroten (26075).**

De **voorzitter**: Alvorens de beraadslaging te openen, wil ik een mededeling doen. Volgens de agenda zouden wij tot 18.30 uur vergaderen. Ik verwacht dat er meer tijd nodig zal zijn voor de behandeling van het wetsvoorstel Zelfstandigen in de Ziekenfondswet. Het streven is dit onderwerp af te handelen zonder dinerpauze. Wellicht is dit niet mogelijk en zal er vanavond vergaderd moeten worden.

De algemene beraadslaging wordt geopend.



Mevrouw **Witteveen-Hevinga** (PvdA): Voorzitter! Ik hoop te kunnen bijdragen aan een snelle behandeling van dit wetsontwerp. Ik spreek mede namens de fractie van D66. Dat scheelt ook al weer. Mevrouw Giskes moet aanwezig zijn bij het Betuwe-debat.

Dit wetsvoorstel betreft wederom de uitvoering van enkele aanbevelingen van de parlementaire onderzoekscommissie-Ybema, die het al dan niet falen van het toezicht op de verzekeraar Vie d'Or heeft onderzocht. Zoals bekend, hecht mijn fractie sterk aan het bevorderen van transparantie en integriteit in de financiële sector. In dit geval gaat het vooral om het verzekeringsbedrijf. Wij zien dit wetsvoorstel als een stap vooruit in het proces dat enkele jaren geleden is ingezet.

In het kader van dit wetsontwerp krijgt de Verzekeringskamer weer meer bevoegdheden om het toezicht op verzekeraars aan te scherpen. Zij kan sneller en vaker financiële gegevens inzien. Zij kan vaker en beter haar oordeel geven over de betrouwbaarheid en deskundigheid van bestuurders en topfunctionarissen. Verder zal de Verzekeringskamer niet langer zelf als bewindvoerder kunnen optreden in het kader van een dreigend faillissement. Dat is heel goed, want dan kan de Verzekeringskamer zich concentreren op de toezichtstaak en heeft geen dubbele pet meer op.

Wij kunnen instemmen met het wetsvoorstel. Tijdens de schriftelijke behandeling is de regering tegemoet gekomen aan enkele bezwaren onzerzijds. Wij hebben zeker waardering voor de heldere manier waarop de meeste vragen beantwoord zijn. Wij willen op een paar punten een gedachtewisseling en op een enkel punt nog een verbetering. Ik ga in op de positie van de consumentenbelangen, de beoordeling van de bestuurders en het tijdstip van inwerkingtreding van het wetsontwerp. Ook ga ik in op de versterking van de positie van gedupeerde verzekeringnemers, onder andere bij dreigende faillissementen.

Wij zouden graag een verdere gedachtewisseling met de minister houden over artikel 165a betreffende de verplichting van de bewindvoerder bij een dreigend faillissement om een of meer belangenverenigingen van verzekeringnemers te horen. Het gaat erom op welke manier consumenten bij een slecht functionerende verzekeraar in staat zijn, voor hun belangen op te komen. De vereniging vervult daarin een zeer wezenlijke functie. Het regeringsvoorstel is dat de verplichting voor de bewindvoerder om een belangenvereniging te horen pas in werking treedt wanneer de vereniging ten minste 35% van de verzekeringnemers tot haar leden kan rekenen.

Wij achten ook een lager percentage denkbaar, bijvoorbeeld 25. De voordelen daarvan zijn dat de drempel voor verzekeringnemers lager ligt om hun belangen te kunnen laten behartigen. Men kan immers sneller en gemakkelijker zo'n vereniging vormen. Wij zien echter ook voordelen in een hoger percentage, gezien het terechte argument van de regering van de