

Vergaderjaar 1998–1999

26 358

Regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur (Wet aanpassing arbeidsduur)

Nr. 4

VERSLAG

Vastgesteld 17 maart 1999

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹, belast met het voorbereidend onderzoek van het wetsvoorstel, brengt als volgt verslag uit van haar bevindingen.

Indien de regering de vragen en opmerkingen van de commissie tijdig zal hebben beantwoord, acht de commissie de openbare beraadslaging genoegzaam voorbereid.

1. Algemeen
 - 1.1 Inleiding
 - 1.2 Verhouding tot aanhangige initiatiefwetsvoorstellen
 2. Regeringsstandpunt over een wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur
 - 2.1 Potentieel aan deeltijdwerkers
 - 2.2 Behoeftte aan aanvullende wetgeving
 - 2.3 Baten en lasten voor een onderneming of dienst
 3. Inhoud van het voorgestelde wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur
 - 3.1 Vermindering en uitbreiding van de arbeidsduur
 - 3.2 Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen
 - 3.3 Overlegvereiste
 4. Internationaal
 5. Gevolgen voor bedrijfsleven en werkgelegenheid
 6. Gevolgen voor de werklast van de rechterlijke macht
- Artikelsgewijze opmerkingen

¹ Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Rosenmöller (GL), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Essers (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Van Blerck-Woordman (VVD), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Harrewijn (GL), Balkenende (CDA), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker (PvdA), Spoelman (PvdA), Orgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA), Wilders (VVD).

Plv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Hamer (PvdA), Van Gent (GL), Van der Hoek (PvdA), Dankers (CDA), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Hofstra (VVD), Van Middelkoop (GPV), Van Vliet (D66), Klein Molekamp (VVD), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), Vendrik (GL), Mosterd (CDA), Schoenmakers (PvdA), Eisses-Timmerman (CDA), Wagenaar (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walsem (D66), Oudkerk (PvdA), De Vries (VVD).

1. Algemeen

1.1 Inleiding

De leden van de fractie van de PvdA hebben het wetsvoorstel met tevredenheid ontvangen. Deze tevredenheid komt voort uit het feit dat dit kabinet nu zelf met een initiatief komt voor een wettelijk recht op deeltijdwerk voor werknemers. Zeker omdat in de Tweede Kamer daartoe enkele malen initiatieven zijn genomen, waarvan er twee op dit ogenblik nog bij de Kamer in behandeling zijn. Deze leden gaan er vanuit dat door dit voorstel van de regering in de Kamer en in de maatschappij een brede steun ontstaat voor de noodzaak om werknemers een wettelijk recht te geven om flexibeler met arbeidstijd om te gaan.

De leden van de VVD-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het voorstel tot invoering van een geclausuleerd recht op aanpassing van de arbeidsduur. Zij achten het van groot belang dat arbeid en zorg door mannen en vrouwen goed gecombineerd kunnen worden en zijn van mening dat er reden is te streven naar verbetering van de huidige verdeling. Deze leden stellen echter ook vast dat de mogelijkheden tot aanpassing van de arbeidsduur in niet geringe mate reeds aanwezig zijn. Nederland is immers in Europa en zelfs in de wereld koploper in deeltijdwerk. Meer dan 38% van de werkenden werkt in deeltijd, opvallend meer dan in Zweden en het Verenigd Koninkrijk die met 25% in Europa de tweede plaats innemen. Ook in de jaren 1997 en 1998 is in Nederland het aantal deeltijdbanen weer drie tot vijf keer zo sterk gegroeid als het aantal voltijdbanen. De vraag is daarom gerechtvaardigd of het wel nodig is om met een wettelijke regeling, zoals nu voorgesteld, inbreuk te maken op de contracteervrijheid van de sociale partners. In het Regeerakkoord hebben de leden van de VVD-fractie echter ingestemd met een bevestigend antwoord op die vraag.

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. Het doel van het wetsvoorstel om de verdeling van arbeid- en zorgtaken tussen vrouwen en mannen te verbeteren wordt door deze leden van harte onderschreven. Zij verwijzen daarbij naar het in procedure zijnde initiatief-wetsvoorstel-Bijleveld-Schouten, waarin zowel deeltijdarbeid als zorgverlof wordt geregeld. De zorg voor bijvoorbeeld jonge kinderen of voor ouderen mag niet alleen overgelaten worden aan het professionele circuit. Het komt de kwaliteit van de samenleving als geheel ten goede als werknemers in de gelegenheid worden gesteld om tijd en aandacht te besteden aan de zorg voor hun kinderen, hun ouders of andere naasten.

De leden van de CDA-fractie missen in onderhavig wetsvoorstel een regeling voor zorgverlof. In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat het zorgverlof nog nader geregeld zal gaan worden in de in het regeerakkoord aangekondigde Kaderwet Arbeid en Zorg en dat het uiteindelijk de bedoeling is om ook onderhavig wetsvoorstel in deze Kaderwet onder te brengen. Waarom wordt met dit wetsvoorstel vooruit gelopen op de kaderwet? Komt er nog wel een voorstel voor een Kaderwet, nu de eerste lezing door het kabinet is afgewezen? Zo ja, kan nader aangegeven worden hoe deze Kaderwet er, met name wat het zorgverlof, betreft uit gaat zien? Wanneer wordt de Kaderwet bij de Kamer ingediend?

Waarom is er niet voor gekozen om het recht op aanpassing van de arbeidsduur overeenkomstig het initiatief-wetsvoorstel Bijleveld-Schouten en het advies van de Raad van State in het Burgerlijk Wetboek te regelen? In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat bij de nadere uitwerking van een Kaderwet Arbeid en Zorg hierover nadere besluitvorming

zal plaatsvinden. Waarom dan pas, zo vragen de leden van de CDA-fractie?

De leden van de fractie van D66 hebben met instemming en waardering kennis genomen van het wetsvoorstel. Zij zijn erg blij met het feit dat met de indiening ervan aan een belangrijke afspraak uit het regeerakkoord uitvoering wordt gegeven. Zij hopen van harte dat dit wetsvoorstel ervoor gaat zorgen dat werknemers in staat zijn de combinatie van arbeid en zorg beter op elkaar af kunnen stemmen. Het wetsvoorstel bevordert de toegang tot en het functioneren van vrouwen op de arbeidsmarkt. Het maakt het tevens voor mannen mogelijk om deze combinatie beter vorm te geven. Ook alleenstaanden en partners van gelijk geslacht kunnen vorm geven aan een wenselijke combinatie van arbeid en zorg. Bovendien sluit het wetsvoorstel goed aan bij een benadering naar leeftijdsfasen van mensen, waardoor de gewenste omvang van de arbeidsduur aan verandering onderhevig kan zijn. Zoals de Commissie Gelijke Behandeling constateert is dit wetsvoorstel ook een nadere uitwerking van de gelijke behandelingsnorm en zijn er raakvlakken met de Algemene wet gelijke behandeling, Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen bij de arbeid en de Wet verbod onderscheid naar arbeidsduur. Ook zijn er raakvlakken met het concept-wetsvoorstel Verbod op onderscheid naar leeftijd bij de arbeid.

De leden van de D66-fractie merken op dat dit wetsvoorstel een onderdeel is van de Kaderwet Arbeid en Zorg en vragen naar de volgende onderdelen van en stappen naar de Kaderwet arbeid en zorg en het tijdspad daarbij.

De leden van de fractie van GroenLinks hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. Zij willen van de mogelijkheid gebruik maken om een aantal kritische kanttekeningen te plaatsen en een aantal vragen te stellen.

De leden van de SP-fractie hebben eveneens met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel en willen daar eveneens enkele vragen en opmerkingen over stellen, respectievelijk maken.

Ook de leden van de RPF-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het voorliggende wetsvoorstel.

De Wet aanpassing arbeidsduur moet uiteindelijk onderdeel worden van de Kaderwet Arbeid en Zorg. Wanneer dat uiterlijk moet gebeuren? Zal de beleidsnotitie die daaraan vooraf moet gaan nog dit voorjaar aan de Kamer worden aangeboden? Deze leden gaan ervan uit dat de keuze voor een zelfstandige wet ook door de regering zelf niet als de meest ideale wordt gezien. De onderhavige materie hoort namelijk thuis in het Burgerlijk Wetboek en de Ambtenarenwet. Niet voor niets staat in de memorie van toelichting op het wetsvoorstel geen kritiek op het initiatiefvoorstel-Bijleveld-Schouten wat betreft de keuze voor een wijziging van het Burgerlijk Wetboek. Is het de regering om het even hoelang de nu gekozen «noodoplossing» in stand blijft?

De leden van de RPF-fractie stellen het op prijs dat de regering er blijk van heeft oog te hebben voor de grote druk waaronder veel mensen hun tijd moeten indelen. Met name de expliciete aandacht voor ouders met jonge kinderen heeft hun waardering. Zij vragen de regering welke instrumenten zij naast deeltijdwerk ziet om het overgeorganiseerd bestaan bij velen tegen te gaan.

De leden van de SGP-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel. Zij stellen vast dat het wetsvoorstel het vierde op rij binnen relatief korte tijd is dat in de discussie over het verwerklijken van een wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur bij de Kamer is

ingediend. Bij de beoordeling van het voorliggende voorstel willen de aan het woord zijnde leden dan ook verwijzen naar hun inbreng bij de initiatiefwetsvoorstellen van het lid Rosenmöller en van het lid Bijleveld-Schouten, die beide het wettelijke recht op deeltijdarbeid beogen te introduceren. Bij de behandeling van die wetsvoorstellen, waarvan eerstgenoemde de eindstreep in de Eerste Kamer niet heeft gehaald, hebben de leden van de SGP-fractie reeds hun bedenkingen tegen een wettelijk recht op deeltijdarbeid kenbaar gemaakt. Van deze gelegenheid willen deze leden nogmaals gebruik maken om hun bezwaren te formuleren en de regering enkele vragen daaromtrent voor te houden. Bovendien heeft het wetsvoorstel zowel qua uitwerking als qua onderbouwing nog de nodige vragen bij hen doen rijzen.

De leden van de SGP-fractie merken op dat het wetsvoorstel wordt ingekaderd in de discussie over de verdeling van arbeids- en zorgtaken. Ook het feit dat het voorstel te zijner tijd deel moet gaan uitmaken van de in voorbereiding zijnde Kaderwet Arbeid en Zorg wijst hierop. De regering wil met het wetsvoorstel een betere verdeling van de arbeids- en zorgtaken tussen mannen en vrouwen realiseren. Daarmee is aangegeven dat de huidige verdeling naar de mening van de regering niet optimaal genoemd kan worden. Om die bewering te staven zou er een algemeen beeld gegeven moeten kunnen worden van de optimale verdeling van arbeids- en zorgtaken, zoals regering die ziet. Kan worden aangegeven bij welke verdeling van arbeids- en zorgtaken tussen mannen en vrouwen er naar het oordeel van de regering geen verdere maatregelen meer getroffen behoeven te worden om die verdeling te verbeteren dan wel te optimaliseren? Deze leden stellen deze vraag, omdat naar hun oordeel veelal te gemakkelijk gesteld wordt dat de huidige verdeling van arbeids- en zorgtaken verre van ideaal zou zijn.

De regering heeft ervoor gekozen om de voorgestelde maatregelen in een afzonderlijk wetsvoorstel op te nemen. De argumentatie daarvoor is dat de voorgestelde regeling in de toekomst onderdeel zal gaan uitmaken van de Kaderwet Arbeid en Zorg. De aan het woord zijnde leden betwijfelen echter het nut van een aparte wettelijke regeling. Naar hun oordeel is het logischer om de materie van het wettelijke recht op deeltijd onder te brengen waar zij functioneel thuishoort, c.q. in titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek. Ook de Raad van State heeft in zijn advies aandacht gevraagd voor dit punt. Deze leden willen zich die opmerkingen eigen maken. Dat de voorstellen van de regering ook op ambtenaren van toepassing zullen zijn, doet in hun ogen niets van deze stellingname af. Voor deze categorie zou aansluiting gezocht kunnen worden bij de diverse ambtenarenregelingen. Deze leden menen dat de duidelijkheid en inzichtelijkheid van de regelgeving ermee gebaat is om de voorstellen van de regering op te nemen waar zij functioneel thuishoren. Derhalve vragen zij de regering om het nut van een afzonderlijke regeling nog eens helder te beargumenteren en daarbij aan te geven waarom per se geen aansluiting gezocht kan worden bij titel 7.10 BW. Een extra reden voor de leden van de SGP-fractie om te pleiten voor een integratie van het voorstel van de regering in de arbeidsrechtelijke bepalingen van het Burgerlijk Wetboek is de stelling van de regering in de memorie van toelichting, dat de redenen van een werknemer voor een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur niet relevant zijn. Ongeacht de redenen van het verzoek dient de werkgever dit in te willigen, zo lezen zij verder in de toelichting op het wetsvoorstel. Dit doet bij deze leden de vraag rijzen waarom het voorstel dan zo nadrukkelijk ingekaderd wordt in het vraagstuk van de verdeling van arbeids- en zorgtaken tussen mannen en vrouwen en in een later stadium zelf opgenomen zal worden in de in dat verband aangekondigde Kaderwet Arbeid en Zorg. Is de beoogde werkingssfeer van het wetsvoorstel dan wel in overeenstemming met de plaats die het in de wetssystematiek op dit moment krijgt en in een later stadium zal krijgen?

De leden van de GPV-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel. Ook zij vragen in navolging van de Raad van State, waarom is gekozen voor een zelfstandige wet en niet voor opneming in het Burgerlijk wetboek en de desbetreffende ambtenarenwetgeving. In het nader rapport wordt volstaan met het antwoord dat opneming in het Burgerlijk Wetboek ook mogelijk is, maar dat hierover pas besluitvorming plaatsvindt als de Kaderwet Arbeid en Zorg nader wordt uitgewerkt. Kan de regering ook inhoudelijk beargumenteren waarom op dit moment de voorkeur wordt gegeven aan een zelfstandige wet?

1.2 Verhouding tot aanhangige initiatiefwetsvoorstellen

De commissie constateert dat het wetsvoorstel door de regering is ingediend op een moment dat zowel het initiatiefwetsvoorstel van de leden Rosenmöller, Van Nieuwenhoven en Bakker houdende wijziging van de Arbeidstijdenwet in verband met de wenselijkheid deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidspatronen te bevorderen (Kamerstukken 25 902) als het initiatiefwetsvoorstel van het lid Bijleveld-Schouten houdende wijziging van het Burgerlijk Wetboek en enige andere wetten in verband met het stellen van regels inzake het combineren van arbeid en zorg (Kamerstukken 26 009) in de Tweede Kamer aanhangig zijn. Eerder is een initiatiefwetsvoorstel van het lid Rosenmöller (Kamerstukken 23 216) door de Eerste Kamer verworpen.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe de regering de beide aanhangige wetsvoorstellen beoordeelt. Welke argumenten hebben haar ertoe gebracht de verdere behandeling van deze wetsvoorstellen niet af te wachten en onderhavig wetsvoorstel bij de Kamer in te dienen?

De leden van de D66-fractie kunnen zich zoals gezegd goed vinden in het wetsvoorstel en zijn van mening dat dit wetsvoorstel de toets van de vergelijking met de initiatiefvoorstellen goed kan doorstaan. Deze leden vinden het van groot belang dat dit zelfstandige wetsvoorstel voorziet in een individueel recht op aanpassing van de arbeidsduur. Afwijking van de minimumregeling ten nadele van werknemers op basis van collectieve afspraken is niet mogelijk, wel ten voordele van werknemers. Bovendien wordt in het wetsvoorstel een ontslagbescherming ingevoerd voor de werknemer die een verzoek doet om aanpassing van de arbeidsduur. Ook de onmiddellijke werking, zoals voorgesteld, juichen deze leden toe. Zij vinden het ook belangrijk dat het wetsvoorstel nadrukkelijk niet alleen bedoeld is voor vermindering van de arbeidsduur, maar ook voor uitbreiding, en dat geen limiet wordt gesteld aan het aantal uren dat men meer of minder kan vragen. Op de overige punten komen de leden van de D66-fractie later in dit verslag terug.

Het onderhavige wetsvoorstel betreft een zelfstandige wet. In tegenstelling tot de eerdere initiatiefwetsvoorstellen wordt geen aansluiting gezocht bij reeds bestaande wetten. De leden van de fractie van GroenLinks zijn van mening dat een mogelijkheid om de arbeidsduur aan te passen beter in de Arbeidstijdenwet kan worden opgenomen. Dit ligt voor de hand vanwege de geschiedenis van de totstandkoming van deze wet en de doelstelling ervan. Bovendien biedt dit de sociale partners de mogelijkheid om in onderling overleg regelingen over deeltijd te treffen. Zij vinden dit een gemiste kans. Het argument van de regering dat het vanwege de systematiek beter is om de aanpassing van de arbeidsduur niet in de Arbeidstijdenwet te regelen vindt de fractie niet steekhoudend. Daarnaast worden als argumenten genoemd dat alle werknemers door dit wetsvoorstel dezelfde uitgangspositie en rechtszekerheid verkrijgen. Dit is tevens de rechtvaardiging voor de inbreuk op de contracteervrijheid. De leden van de fractie van GroenLinks vinden deze argumenten begrijpelijk

maar onvoldoende. Immers, het feit dat het om een geclausuleerd recht op aanpassing van de arbeidsduur gaat, impliceert dat afwijking op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen altijd mogelijk is. In de wet wordt voor een ruime definiëring van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen gekozen, die door de werkgever ruim kan worden uitgelegd. De daadwerkelijke invulling daarvan wordt aan de rechter overgelaten. Zeker in de eerste jaren, als er nog geen jurisprudentie is, zal de ongelijke machtspositie tussen de werknemer en de werkgever ertoe leiden dat de werknemer in het ene bedrijf eerder zijn verzoek krijgt ingewilligd dan in het andere bedrijf. Bovendien is er niemand, geen OR, Personeelsvertegenwoordiging of vakbeweging die de werkgever hier op grond van de wet kan aanspreken. De wet betreft namelijk een individueel recht. Deze leden vragen de regering of dit in de praktijk niet tot rechtsongelijkheid en een ongelijke uitgangspositie leidt. Kan zij nog andere argumenten geven, waarom is gekozen voor een zelfstandig wetsvoorstel? Zo nee, waarom niet?

De leden van de RPF-fractie constateren dat de politieke aandacht voor het fenomeen deeltijdarbeid zo groot is dat momenteel drie wetsvoorstellen aanhangig zijn, waarmee een wettelijke regeling terzake wordt beoogd. Wat deze leden betreft is die politieke aandacht positief. Toch vinden zij het vervelend dat blijkbaar van zoveel kanten de behoefte bestaat om bij dit dossier te scoren. De regering is blijkbaar zelfs zo benauwd achter het net te vissen, dat zij vooruitlopend op de indiening van de Kaderwet Arbeid en Zorg met een apart wetsvoorstel is gekomen. Eén en ander maakt op deze leden geen bijzonder sterke indruk. Zeker niet, gelet op het feit dat het initiatiefwetsvoorstel 25 902 mede is ondertekend door leden van coalitiefracties. Welke pogingen heeft de regering ondernomen om in overleg met de initiatiefnemers van de andere wetten te bekijken welke mogelijkheden er zijn om de drie wetsvoorstellen zoveel mogelijk te integreren? Denkt de regering dat het onbegonnen werk zou zijn geweest om in het voortraject zaken te doen met de andere indieners?

De Stichting van de Arbeid heeft in 1997 geconstateerd dat in de jaren '90 veel is gebeurd op het terrein van deeltijdwerk, maar niet genoeg. Uit de schets van de ontwikkeling van deeltijdwerk valt af te leiden dat de regering deze constatering nog niet achterhaald vindt. Verderop in de memorie van toelichting stelt ze zelfs dat zelfregulering in de markt onvoldoende garanties biedt. Onderschrijft de regering in dat licht de opvatting dat achteraf moet worden vastgesteld dat het eerste initiatiefvoorstel-Rosenmöller niet prematuur was?

De leden van de RPF-fractie stellen vast dat het onderhavig wetsvoorstel zich op diverse onderdelen van de andere voorstellen onderscheidt, afgezien van de keuze voor het wettelijk kader waarbinnen één en ander moet worden geregeld. Dit zijn echter, gelet op de ontvangen commentaren, niet in alle gevallen onomstreden onderdelen. De vraag dringt zich dan ook op hoe zwaar ze voor de regering wegen. Is het loslaten van één of meer van de onderdelen, genoemd op pagina 6 en 7 van de memorie van toelichting, voor de regering niet bespreekbaar?

De leden van de RPF-fractie zijn geneigd het standpunt te onderschrijven dat de aanpassing van de arbeidsduur niet in de Arbeidstijdenwet moet worden geregeld. Zij gaan er echter van uit dat de keuze voor een wijziging van het Burgerlijk Wetboek niet door de regering wordt afgewezen.

Het is de leden van de RPF-fractie overigens opgevallen dat de regering in het Nader rapport niet ingaat op de opmerking van de Raad van State, dat het voor de hand ligt de sociale partners eerst de mogelijkheid te bieden zelf alsnog te voorzien in een regeling, een constructie analoog aan het initiatief-wetsvoorstel-Bijleveld-Schouten. Kan zij hier alsnog op reageren?

2. Regeringsstandpunt over een wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur

2.1 Potentieel aan deeltijdwerkers

De leden van de D66-fractie lezen in de memorie van toelichting dat de honorering van de deeltijdwensen maximaal 70 000 extra banen kan opleveren. In het nader rapport staat ter verduidelijking dat het hier banen van 38 uur betreft. In ditzelfde nader rapport staat dat met het wetsvoorstel een bijdrage wordt geleverd aan het combinatiescenario dat uitgangspunt is voor het beleid. Klopt het dat in dit scenario een werkweek van 32 uren als norm wordt gezien? Zo ja, betekent dit dat de term deeltijd voor een dergelijke baan niet meer aan de orde zou moeten zijn?

Deze leden lezen verder in de memorie van toelichting dat in de bouw, de energiesector, de delfstoffenwinning en de industrie relatief veel in voltijd wordt gewerkt. In de memorie van toelichting staat ook dat «verwacht wordt dat in deze sectoren een relatief grote vraag naar vermindering van arbeidsduur zou kunnen ontstaan, terwijl in sectoren waar relatief al veel in deeltijd gewerkt wordt, zich een grotere vraag naar verlenging van de arbeidsduur zou kunnen voordoen». Deze leden vragen zich af of deze op zich logische gedachtegang ook onderbouwd kan worden door onderzoeksgegevens.

Zij merken voorts op dat uit een recent onderzoek van de FNV naar werken in deeltijd blijkt dat bijna de helft van de werknemers niet weet welke afspraken voor hen van toepassing zijn. Deze leden vragen de regering dan ook ervoor te zorgen dat doeltreffende voorlichting gegeven gaat worden over de regelingen omtrent werken in deeltijd en vernemen graag hoe zij dit denkt te gaan doen. Zij willen bovendien weten in hoeverre het belangrijk is dat vrouwen die in verwachting zijn op de hoogte zijn van met name artikel 2 lid 1. Daarin staat dat voor de berekening van de termijn van een jaar, de arbeid niet meer dan drie maanden mag worden onderbroken. Wordt zwangerschapsverlof in dit verband als onderbreking gezien?

Veel mannen ondernemen geen actie om in deeltijd te werken. De leden van de RPF-fractie informeren of bekend is in hoeverre financiële belemmeringen hierbij een rol spelen.

2.2 Behoeftte aan aanvullende wetgeving

De leden van de PvdA-fractie vinden het absoluut noodzakelijk dat de mogelijkheden voor de aanpassing van de arbeidsduur in de wet worden vastgelegd. Een wettelijke regeling is nodig om een basisnorm te scheppen. Recent onderzoek van de Stichting van de Arbeid wijst uit dat een dergelijke basisnorm wel degelijk zinvol is. In 50 CAO's staat niets over aanpassing van de arbeidsduur, bovendien valt ruim 15% van de werknemers niet onder een CAO. Deze leden gaan er van uit dat een wettelijk recht kan bijdragen aan een gewenste cultuuromslag. Het blijkt dat deeltijdwerk in hoge functies nog steeds een taboe is. Veel mannen die in het hoger management werken durven een wens om in deeltijd te werken helaas niet te uiten.

Deze leden onderschrijven de visie van de regering dat de wens tot aanpassing van de arbeidsduur niet alleen voortkomt uit de behoefte arbeid en zorgtaken te combineren. Ook de behoefte aan scholing, deelname aan maatschappelijke activiteiten of behoefte aan meer vrije tijd kunnen ook redenen zijn om minder te willen werken.

De keuze in dit wetsvoorstel voor dwingend recht kan op instemming van deze leden rekenen. Het past binnen de visie van hun fractie op vraag-

stukken van arbeid en zorg om in wetsvoorstellen minimumbepalingen vast te leggen, die door sociale partners slechts aangevuld kunnen worden ten gunste van werknemers. Op deze wijze wordt voor iedere werknemer in ieder geval een basisvoorziening gecreëerd. Deze leden zien dan ook graag dat dit uitgangspunt straks voor de gehele Kaderwet Arbeid en Zorg zal gelden.

Zoals bekend, vinden de leden van de CDA-fractie het van groot belang dat de sociale partners het primaat blijven houden op het gebied van de arbeidsvoorwaarden. Werknemers en werkgevers zijn naar het oordeel van deze leden heel goed in staat om hun eigen arbeidsvoorwaarden te regelen. Bovendien sluit zulks ook naadloos aan op het gedachtengoed van het CDA, waarin belang wordt gehecht aan «gespreide verantwoordelijkheid» één van de uitgangspunten van de christen-democratie. Laat de verantwoordelijkheid op dat niveau rusten, waar zij het beste gedragen en beleefd kan worden. Zo hebben de sociale partners op het punt van de deeltijdarbeid in de afgelopen periode al veel bereikt. Toch is dit nog niet voldoende. De groei van het aantal deeltijdbanen is helaas beperkt gebleven tot slechts een aantal sectoren. Met name de door mannen gedomineerde sectoren en hogere functies blijven achter, zo constateren deze leden. Om ook de werknemers in deze sectoren en in de hogere functies de kans te geven om, als zij dat wensen, in deeltijd te gaan werken is een extra stimulans nodig. Deze stimulans kan naar het oordeel van deze leden gegeven worden door, conform het initiatief-wetsvoorstel Bijleveld-Schouten, de sociale partners de mogelijkheid te bieden om, gedurende een redelijke termijn, zelf alsnog te voorzien in een regeling omtrent de aanpassing van arbeidsduur alvorens een wettelijk recht daarop in werking te doen treden. Het doet deze leden deugd dat ook de Raad van State de regering adviseert om deze mogelijkheid, zoals verwoord in het initiatiefwetsvoorstel Bijleveld-Schouten, over te nemen. Des te spijtiger is het dat de regering aan dit advies geen gehoor geeft en het primaat van de sociale partners op het gebied van de arbeidsvoorwaarden ondermijnt door hen geen mogelijkheid meer te bieden zelf een regeling voor deeltijdarbeid te treffen. Uit de memorie van toelichting wordt niet duidelijk waarom het advies van de Raad van State niet is overgenomen. Deze leden ontvangen graag een nadere toelichting hierop.

De leden van de D66-fractie ondersteunen de onderbouwing van de regering om te komen tot een wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur. Zij hebben in het verleden dikwijls gepleit voor een wettelijk recht op deeltijd. Ten overvloede wijzen zij op een recent MHP-onderzoek naar deeltijd, carrière en cultuur, waaruit blijkt dat deeltijd nog steeds taboe is in middelbare en hogere functies. Iemand met een hoge functie die in deeltijd wil gaan werken is afhankelijk van de houding van zijn of haar directe chef over deeltijdarbeid. Bedrijfsbeleid op dit gebied heeft nauwelijks invloed op de kans om een deeltijdverzoek gehonoreerd te krijgen, terwijl onder middelbaar en hoger personeel de behoefte groeit om in deeltijd te werken. CAO's van onderzochte bedrijven voorzien slechts summier in een procedure voor het omgaan met deeltijdverzoeken.

De leden van de SP-fractie vragen zich af met dit voorstel een wettelijk recht op deeltijdarbeid is geregeld. De werknemer kan immers een verzoek doen tot vermindering van zijn arbeidsduur waar de werkgever alleen afwijzend op kan reageren wanneer hij daar gewichtige redenen toe heeft. Wil de regering dit nog eens toelichten?

De leden van de RPF-fractie zijn van oordeel zijn dat het regelen van arbeidsvoorwaarden in de sfeer van arbeidstijden primair een taak is voor werkgever en werknemer. Zij hebben echter geen overwegende princi-

piële bezwaren tegen een beperkt overheidsingrijpen op het punt van de arbeidsduur. Hun motivering is bij de behandeling van de eerste initiatiefwet-Rosenmöller expliciet aan de orde geweest. Het streven naar een verbetering van de mogelijkheden om betaald werk met andere verantwoordelijkheden te combineren heeft hun sympathie. Onder andere verantwoordelijkheden verstaan deze leden uiteraard ook zorgtaken. Zij vragen echter ook aandacht voor andere maatschappelijke verantwoordelijkheden, zoals politieke activiteiten.

De leden van de SGP-fractie vragen of de noodzaak om tot een wettelijke regeling te komen wel onomstotelijk vaststaat. Zoals de regering zelf ook aangeeft zijn in tal van CAO's reeds afspraken over de mogelijkheid van deeltijdarbeid gemaakt. Het precieze nut van een afzonderlijke regeling is voor deze leden daarom nog niet zonder meer aangetoond. Ook het feit dat werknemers die niet onder enige CAO-bepaling vallen en dus via die weg geen verzoek tot deeltijdarbeid zouden kunnen doen zonder wettelijke bepaling buiten beeld zouden blijven, is voor deze leden niet doorslaggevend. Zij wijzen erop dat met deze werknemers afzonderlijk afspraken gemaakt zouden kunnen worden over de mogelijkheid van deeltijdarbeid. Kan de regering nog eens nader aangeven waarom een wettelijke regeling naast de bestaande afspraken tussen werkgevers en werknemers kennelijk geboden is? Ziet de regering voor werknemers die niet onder een CAO-bepaling terzake vallen, geen andere mogelijkheid dan het creëren van een wettelijke regeling?

De leden van de SGP-fractie willen nader ingaan op de positie van de werkgever in het wetsvoorstel. Reeds bij de behandeling van het eerste initiatiefwetsvoorstel-Rosenmöller hebben zij aangegeven welke houding zij tegenover een wettelijke regeling van het recht op deeltijdarbeid innemen. Bij de schriftelijke inbreng bij het initiatief-wetsvoorstel Bijleveld-Schouten hebben zij hun bedenkingen nog eens op een rijtje gezet. Dezelfde vragen willen zij aan de regering voorleggen. Het meest wezenlijke element van de door deze leden aangevoerde bezwaren is de forse inbreuk die een wettelijk recht maakt op de contracteervrijheid van de werkgever en werknemer. Deze leden stellen zich op het standpunt dat er in eerste instantie een verantwoordelijkheid ligt voor werkgever en werknemer of – breder geformuleerd – de sociale partners. In de toelichting op het wetsvoorstel missen de aan het woord zijnde leden een uiteenzetting ten principale waarin de rechtmatigheid van de mogelijkheid tot een eenzijdige verandering van de voorwaarden uit arbeidscontract door de werknemer verdedigd wordt. Gaarne zien deze leden een beschouwing van de regering tegemoet, waarin aannemelijk gemaakt wordt dat een eenzijdige verandering van het bij arbeidscontract overeengekomene vanuit het oogpunt van de beginselen van contractenrecht in het algemeen en het arbeidsrecht in het bijzonder verdedigbaar is.

De leden van de GPV-fractie vinden dat er zwaarwegende argumenten moeten zijn om door middel van wetgeving de contracteervrijheid van sociale partners in te perken. Hoewel ze kunnen instemmen met de primaire doelstelling van dit wetsvoorstel, namelijk bevordering van deeltijdwerk, hechten ze aan het primaat van de sociale partners met betrekking tot de arbeidsovereenkomst. Eventuele wetgeving behoort hooguit een ondersteunend karakter te hebben. Zij constateren dat, ondanks afspraken binnen de Stichting van de Arbeid, nog steeds een beperkt aantal CAO's regelingen bevat die een aanpassing van de arbeidstijd daadwerkelijk mogelijk maken. Enige druk vanuit de overheid om sociale partners te bewegen hiervoor meer mogelijkheden te bieden is voor genoemde leden daarom niet per definitie onaanvaardbaar. De vraag is echter of met dit voorstel sociale partners voldoende ruimte wordt gelaten om hun primaire verantwoordelijkheid in deze waar te maken.

Desondanks vinden genoemde leden een verruiming van de mogelijkheden voor de aanpassing van de arbeidsduur wenselijk, omdat daarmee bij voorbeeld meer ruimte kan ontstaan voor noodzakelijke zorg- en opvoedingstaken. Ze kunnen zich voorstellen dat bijvoorbeeld de aanwezigheid van opgroeiende kinderen een legitieme reden kan zijn om de arbeidsduur te verkorten, zodat de primaire opvoedingstaak van ouders voor deze kinderen ook daadwerkelijk kan worden ingevuld.

2.3 Baten en lasten voor een onderneming of dienst

Volgens de memorie van toelichting zal het wetsvoorstel leiden tot grotere interne flexibiliteit van arbeidsorganisaties. De leden van de VVD-fractie betwijfelen dat. Zij merken ook op dat de ondernemers vrezen dat juist het tegenovergestelde het geval zal zijn.

Het wetsvoorstel zou kunnen leiden tot besparingen in de sociale zekerheid, gelet op de verwachte groei van de werkgelegenheid. Het is naar het oordeel van de leden van de RPF-fractie echter niet hard te maken dat werkgevers zich bij het beoordelen van verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur mede hierdoor laten leiden. Of heeft onderzoek aangetoond dat dat het geval is?

De regering sluit niet uit dat deeltijdwerk een positief effect kan hebben op het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid. Is bekend in welke mate de huidige deeltijdwerkers zich in dat opzicht positief onderscheiden van full time werknemers?

Op meer dan een plaats geeft de regering aan dat zowel van de kant van de werknemer als die van de werkgever behoefte bestaat aan flexibele inzet van werk en dat het wetsvoorstel tegen die achtergrond begrepen moet worden. De leden van de SGP-fractie kunnen deze analyse niet geheel delen. Naar hun mening is het onmiskenbaar dat arbeidsrelaties steeds flexibeler worden door wensen van zowel werkgevers- als werknemerszijde. Dat wil nog niet zeggen dat beide wensen parallel lopen en elkaar vinden in de regeling die de regering nu voorstelt. In de optiek van deze leden bestaat de gewenste flexibiliteit aan werkgeverszijde vooral uit het snel en soepel kunnen beschikken over arbeidskrachten op momenten dat daar behoefte aan is en het evenzeer gemakkelijk kunnen beëindigen van arbeidsrelaties op momenten dat dit gewenst is. De beoogde flexibiliteit van werknemers bestaat vooral uit het kunnen variëren in arbeidsduur binnen een vast dienstverband. Het wetsvoorstel gaat in de optiek van deze leden vooral over de gewenste flexibiliteit van werknemers. Die is zowel in de tijd als qua uitwerking niet altijd analoog aan de wensen van de werkgever op dit punt. Het is in hun ogen dan ook niet terecht het wetsvoorstel te presenteren als een symbiose van beide deels tegengestelde belangen. Kan de regering nog eens helder aangeven hoe zij tot haar opvatting komt dat met dit wetsvoorstel ook de door de werkgever gewenste flexibiliteit gediend is?

De leden van de SGP-fractie vragen voorts aandacht voor het volgende. Stel dat er een vacature is bij een onderneming voor een functie van 38 uur. De functie is altijd door één persoon vervuld en de werkgever gaat op zoek naar een nieuwe full-time werknemer. Een part-timedewerker in eenzelfde functie wil echter zijn aantal gewerkte uren uitbreiden en dient daartoe een verzoek in bij de werkgever. Kan de werkgever in een dergelijke situatie in alle vrijheid komen tot de benoeming van een full-time medewerker, daar het verzoek op basis van de voorliggende wettelijke bepalingen naar het oordeel van de leden van de SGP-fractie niet gemakkelijk zal kunnen worden afgewezen? Zal het de werkgever op deze wijze gemakkelijker gemaakt worden op nieuw personeel aan te trekken? Wordt hiermee de door de regering gewenste dynamiek op de

arbeidsmarkt en flexibiliteit in de arbeidsverhoudingen dan wel op de juiste wijze gestimuleerd?

3. Inhoud van het voorgestelde wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur

3.1 Vermindering en uitbreiding van de arbeidsduur

De leden van de PvdA-fractie vinden het van groot belang dat dit wetsvoorstel zowel een vermindering als een uitbreiding van de arbeidsduur mogelijk maakt. Er wordt daardoor rekening gehouden met moderne arbeidsverhoudingen. De toenemende flexibilisering van de arbeid en de toenemende behoefte onder werknemers om hun werktijd aan te passen vragen om een wettelijke regeling die zo flexibel mogelijk is. Naast de behoefte aan werknemers om minder te gaan werken speelt zeker bij veel vrouwen, die nu een kleine deeltijdbaan hebben, de wens om meer te willen werken. Uitbreiding van het aantal uren zal op positieve wijze bijdragen aan een hogere economische zelfstandigheid van vrouwen. Het mogelijk maken van zowel vermindering als vermeerdering van arbeidsduur sluit daarom beter aan bij emancipatoire motieven om tot herverdeling van arbeid te komen.

Dat daarbij geen maximumbepaling is opgenomen met betrekking tot het aantal uren dat minder of meer gewerkt kan worden past binnen de wens dat wordt gestreefd naar maximale flexibiliteit. Wel vragen deze leden zich af of de flexibiliteit voor werknemers die slechts tijdelijk minder willen werken voldoende is. Voor korte periodes kunnen verlofregelingen aan deze wens tegemoet komen (bijvoorbeeld ouderschapsverlof bij de wens om arbeid en zorg te kunnen combineren). In het geval de werknemer voor enkele jaren de arbeidsduur wil aanpassen, en na deze periode weer terug wil naar de oude arbeidsduur, wordt hierin niet voorzien. Deze leden vragen zich af wat de voor- en nadelen kunnen zijn in geval een terugkeeroptie naar het oude aantal uren na een van te voren afgesproken tijdsduur, in de wet wordt opgenomen.

De leden van de VVD-fractie merken op dat in de desbetreffende passage in het Regeerakkoord sprake is van «een geclausuleerd recht op deeltijdarbeid», «het recht op deeltijd», «vrijkomende uren», «vormgeving van deeltijd» en «verzoeken om deeltijd». De afspraak in het Regeerakkoord gaat dus over vermindering van de arbeidsduur en niet (ook) over vermeerdering van de arbeidsduur. De regering meldt dat de sociale partners de samenhang tussen verminderen en vermeerderen van de arbeidsduur hebben onderstreept. Deze leden vragen de regering nader aan te geven bij welke gelegenheid en op welke wijze behalve de werknemers ook de werkgevers hebben gepleit voor een wettelijk recht op vermindering en vermeerdering van de arbeidsduur. Vooralnog stellen zij vast dat de werkgeversorganisaties zich in hun reacties op het voorstel verzetten tegen de wettelijke regeling in algemene zin en in het bijzonder tegen de wettelijke regeling van het recht op vermeerdering van de arbeidsduur.

De leden van de CDA-fractie constateren dat niet slechts een recht op vermindering van de arbeidsduur wordt voorgesteld, maar tevens een recht op uitbreiding daarvan voor werknemers die in deeltijd werken. Zij betwijfelen vooralnog de maatschappelijke noodzaak van het voorstel om hier een recht van te maken en vragen om een nadere toelichting met cijfermatige onderzoeksgegevens waaruit deze noodzaak zou blijken. Een recht op uitbreiding van arbeidsduur zal ook leiden tot verdringing, zo verwachten deze leden. Heeft de regering hier rekening mee gehouden en is aan te geven in welke mate er verdringing plaats zal vinden?

De leden van de CDA-fractie vinden het merkwaardig dat in het wetsvoorstel geen maximum is gesteld aan de vermindering of de uitbreiding van de arbeidsduur, zoals dat wel gebeurt in het initiatiefwetsvoorstel-Bijleveld-Schouten. Een maximum van bijvoorbeeld 20% van de arbeidsduur, kan de organisatorische problemen en de kans op juridische procedures aanzienlijk beperken. Waarom is hier niet voor gekozen?

De leden van de RPF-fractie hebben kennis genomen van het voorstel om niet alleen een wettelijk recht te geven op vermindering van de arbeidsduur, maar ook op uitbreiding daarvan. Zij willen zich bezinnen op die laatste mogelijkheid, maar hebben voorsnog dezelfde reserves als de Raad van State op dit punt.

Het is opvallend dat er geen beperking wordt aangebracht in de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur. Dat vinden deze leden een wel erg vergaande inbreuk op de contracteervrijheid van werkgevers en werknemers. Voorsnog zijn zij niet overtuigd van de wenselijkheid daarvan. Ook zij verzoeken de regering nader te onderbouwen waarom niet is gekozen voor een beperking van de omvang, tot bijvoorbeeld maximaal 20%. Zij vragen zich in dit kader ook af of sprake is van nieuwe feiten sinds de parlementaire behandeling van het eerste initiatiefwetsvoorstel Rosenmöller, toen een meerderheid van de Kamer 20% het maximum vond. Zo nee, op grond waarvan verwacht de regering dan nu wel steun van een meerderheid voor een verdergaand voorstel op dit onderdeel?

Het heeft ook de leden van de SGP-fractie enigszins bevreemd dat in het wetsvoorstel geen maximum verbonden is aan de vermindering dan wel vermeerdering van het aantal arbeidsuren. In hun ogen moet de door de regering als wenselijke beschouwde flexibiliteit ook worden beoordeeld in de context van de bestaande arbeidsverhouding. Het is in de waarneming van deze leden buitenproportioneel om een werknemer de mogelijkheid te bieden om een eenzijdige inbreuk op het eerder overeengekomen arbeidscontract toe te staan ter grootte van bijvoorbeeld vijftig procent of meer van de oorspronkelijke werktijd. In hun ogen is dan van een evenwichtige afweging van de belangen van een werkgever tegen die van een werknemer geen sprake meer. Zij vragen de regering helder te maken waarom een beperking ten aanzien van de uit te breiden of te verminderen arbeidstijd per definitie een frustratie betekent van de gewenste flexibiliteit ten aanzien het aantal te werken uren.

Is bovendien naar het oordeel van de regering nog wel sprake van een evenwichtige waardering van de belangen van de werkgever met die van de werknemer? Betekent juist het opnemen van een maximumuitbreiding of -beperking niet een mogelijke beperking van het aantal te verwachten procedures, waarin de werkgever een al te grote beperking of uitbreiding afwijst vanwege te verwachten organisatorische problemen?

Het feit dat met betrekking tot een vermindering van de arbeidsduur gelijktijdig drie wetsvoorstellen bij de Kamer aanhangig zijn maakt duidelijk dat hiervoor een breed draagvlak aanwezig is. De leden van de GPV-fractie constateren dat het voorstel van de regering zich, op in ieder geval één punt, positief onderscheidt van de initiatiefvoorstellen, namelijk wat betreft de mogelijkheid van een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur. Deze leden zijn van mening dat in principe met evenveel recht een verzoek tot verlenging van de arbeidsduur moet kunnen worden ingediend als een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur. Specifieke zorgtaken zijn immers vaak tijdelijk, zoals bijvoorbeeld de zorg- en opvoedingstaak van kinderen. Hierbij tekenen ze wel aan dat het niet voor de hand ligt dat iemand die binnenkomt op een functie van 20 uur, een jaar later het wettelijk recht krijgt om de arbeidsduur te verlengen. Wat

deze leden betreft moet het recht op verlenging van de arbeidsduur beperkt blijven tot aan het oorspronkelijk aantal contracturen. Dat betekent dus dat het recht op verlenging van de arbeidsduur moet worden gekoppeld aan een eerder verkregen recht op vermindering. Wat vindt de regering van deze eventuele aanvulling op het wetsvoorstel? De leden van de GPV-fractie gaan er verder van uit dat dit recht tot verlenging van de arbeidsduur zich beperkt tot de eigen functie. Kan de regering bevestigen dat dit recht op vermeerdering van de arbeidsduur niet betekent dat een werknemer die meer uren wil werken en solliciteert op een andere functie binnen de organisatie, op basis van de wet automatisch een voorkeursbehandeling moet krijgen?

3.2 Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen

De leden van de PvdA-fractie verwijzen naar hun opmerkingen in de paragraaf artikelsgewijze opmerkingen.

Zij steunen de keuze die in het wetsvoorstel wordt gemaakt om geen aparte regeling te treffen voor het MKB. De grote heterogeniteit van het MKB maakt het inderdaad niet zinvol deze sector een «status aparte» te geven.

De leden van de CDA-fractie constateren dat in het wetsvoorstel, in tegenstelling tot het initiatiefwetsvoorstel Bijleveld-Schouten geen uitzondering gemaakt wordt voor het midden- en kleinbedrijf. Zij zijn van oordeel dat het opleggen van een verplichting om een verzoek tot deeltijdarbeid te honoreren voor deze categorie van bedrijven veel verdergaand en ingrijpender is dan voor grotere bedrijven. In de memorie van toelichting wordt gesteld dat uit contacten met de werkgeversorganisaties is gebleken dat een uitzondering voor kleine bedrijven niet wordt gewenst. Kan nader worden aangegeven waaruit deze «contacten» bestonden en is ook overleg geweest met organisaties van het midden- en kleinbedrijf? Is rekening gehouden met de argumentatie van de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, zoals verwoord in de haar notitie Arbeid en Zorg uit februari 1999? Volgens deze notitie schiet wetgeving waarbij geen rekening gehouden wordt met de specifieke kenmerken van het MKB haar doel voorbij en wordt er aan de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer geen inhoud (meer) gegeven. De leden van de CDA-fractie vragen de regering nader op deze argumentatie in te gaan.

Omtrent de inhoud van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen willen de leden van de D66-fractie een aantal opmerkingen maken. Er worden drie situaties genoemd waarbij in geval van vermindering geweigerd mag worden, ernstige problemen met herbezetting, veiligheid en roosters. Deze leden vragen of het wettelijk recht op aanpassing arbeidsduur niet gefrustreerd kan worden, bij voorbeeld omdat er te snel gewezen kan worden op de onmogelijkheid om vrijkomende uren door een andere werknemer te laten verrichten. Kan de regering met een aantal voorbeelden aangeven wanneer volgens haar inzicht ernstige problemen met herbezetting, roosters en veiligheid zich kunnen voordoen? Is het voor werknemers niet vaak moeilijk is te controleren of hun verzoek op terechte gronden wordt afgewezen of niet. Zo hebben zij veelal geen inzicht in wat de werkgever heeft gedaan om te komen tot herbezetting van de vrijgekomen uren of in de roostertechnische problemen, het voorhanden zijn van voldoende werk of de formatieruimte of de personeelsbegroting (bij vermeerdering van de arbeidsduur). De leden van de D66-fractie vragen de regering om een reactie te geven op het commentaar van de Vrouwenalliantie, waarin wordt gevraagd om de toevoeging van zwaarwegende gronden waarom vermeerdering arbeidsduur niet mag worden geweigerd (bijvoorbeeld indien langdurig of regelmatig overwerk wordt verricht).

Ook de leden van de D66-fractie zijn het eens met het feit dat in dit wetsvoorstel geen uitzondering gemaakt wordt naar de grootte van het bedrijf of dienst(onderdeel). Zij vragen de regering overigens wel of zij aanleiding ziet om te reageren op de commentaren van de Katholieke Plattelandsvrouwen Nederland, MKB-Nederland en het Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen.

Voor de overige opmerkingen die de leden van de D66-fractie willen maken over zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen verwijzen zij naar hun commentaar onder de artikelsgewijze opmerkingen.

3.3 Overlegvereiste

De leden van de CDA-fractie delen niet het oordeel van de regering dat het in het wetsvoorstel neergelegde overlegvereiste de mogelijke organisatorische problemen, het oneigenlijk gebruik en de juridische procedures zal kunnen voorkomen. Het opnemen van een overlegvereiste zegt immers nog niets over vorm en inhoud van het overleg en al helemaal niets over het gewenste effect van het overleg.

De leden van de D66-fractie vinden het voorgestelde overlegvereiste een pluspunt. Zij vragen zich echter af of er nadere regels omtrent de vorm en inhoud van dit overleg worden gesteld. Zo zouden zij zich kunnen voorstellen dat de werknemer reeds voor de definitieve formulering van zijn verzoek enige opties zou moeten kunnen bespreken die de kans op aanvaarding van het verzoek zouden vergroten. Het zou voor de betreffende werknemer bijvoorbeeld handig zijn als hij of zij zou weten dat een arbeidsduuraanpassing van 38 uur naar 24 uur zou kunnen worden afgewezen, terwijl 32 uur wel zou kunnen. Het nut van het kennen van alternatieven, of het kunnen aangeven van een tweede of derde keuze zou ook kunnen gelden voor een ander tijdstip van ingang of een andere spreiding van de uren over de week.

Verder vragen deze leden zich af of er een door beide partijen goed te keuren schriftelijk verslag van dit overleg dient te komen, door een neutrale derde partij op te stellen. Een verslag kan nuttig zijn bij eventuele conflicten over het verzoek en de afwijzing ervan. Bovendien willen deze leden weten welke eisen er worden gesteld aan de onderbouwing van de afwijzing van een verzoek.

De werkgever pleegt overleg met de werknemer op diens verzoek. De leden van de fractie van GroenLinks hebben hierbij toch een aantal bedenkingen. De historie van 100 jaar vakbeweging leert dat een individuele werknemer in overleg met een individuele werkgever meestal geen gelijke positie heeft. Wat vindt de regering van deze ongelijke positie en hoe kan worden voorkomen dat de werknemer uiteindelijk toch aan het kortste eind trekt en naar de rechter moet?

Hoewel de leden van de GPV-fractie het als positief ervaren dat er tussen werkgever en werknemer overleg moet plaatsvinden over het verzoek van de werknemer, blijft het onduidelijk welke ruimte beide partijen binnen dat overleg hebben. Kan de regering daar nader op ingaan?

Zij achten het niet uitgesloten dat het overleg niet in alle gevallen tot overeenstemming leidt of zelfs tot een arbeidsconflict leidt. Bestaan er mogelijkheden om dit risico van verstoorde arbeidsrelaties als gevolg van deze wettelijke mogelijkheid te voorkomen dan wel te verkleinen? Zo ja, welke?

4. Internationaal

De regering verwijst in het wetsvoorstel naar het ILO-verdrag 175 en aanbeveling 182 over deeltijdarbeid. De Nederlandse regering heeft deze nog steeds niet geratificeerd. De leden van de fracties van PvdA, D66 en RPF vragen om een verklaring. De leden van eerstgenoemde fractie dringen aan op een spoedige ratificatie.

5. Gevolgen voor bedrijfsleven en werkgelegenheid

Volgens de memorie van toelichting zou het arbeidsaanbod en de werkgelegenheid (in personen) door het wetsvoorstel worden vergroot. De leden van de VVD-fractie vragen de regering dat toe te lichten. Er werken meer mannen dan vrouwen en mannen werken gemiddeld meer uren dan vrouwen. Als dan 13% van de mannen minder uren wil werken en 4% meer, terwijl 15% van de vrouwen minder wil werken en 26% meer, moet dan niet gevreesd worden dat per saldo het arbeidsaanbod juist vermindert? Hoe beoordeelt de regering het risico van een verkrapping van het arbeidsaanbod op een al gespannen arbeidsmarkt?

In de memorie van toelichting wordt de verwachting uitgesproken dat het wetsvoorstel tot een groei van de werkgelegenheid met 70 000 banen zal leiden. Het is de leden van de CDA-fractie niet duidelijk waarop deze verwachting is gebaseerd. Zij ontvangen graag een nadere toelichting op deze cijfers.

De leden van de D66-fractie vragen zich af in hoeverre zal de regeling voor bedrijven uitvoerbaar zijn. Zij willen in dit verband graag een reactie op het volgende hypothetische voorbeeld. Hoe dient een werkgever om te gaan met de situatie dat binnen een korte periode een week vijf van de tien werknemers met een zelfde soort functie een verzoek doen om substantieel minder (of allemaal substantieel meer) te willen werken? Gaat het eerst ingediende verzoek dan voor? Deze leden voorzien dat dit probleem van verschillende verzoeken tegelijkertijd vooral kan spelen direct nadat het wetsvoorstel in werking zou treden. Wat is de verwachting van de regering hieromtrent? Hoe dient een werkgever hiermee om te gaan?

De leden van de SGP-fractie stellen vragen naar aanleiding van het verwachte werkgelegenheidseffect in personen ten gevolge van dit wetsvoorstel. De regering gaat ervan uit dat een impuls van 70 000 banen van 38 uur mogelijk is. Het niet honoreren van een deel van de verzoeken tot vermindering van de arbeidsduur en het niet opvullen van vrijgekomen werktijd zal de verwachting naar beneden kunnen bijstellen. Deze leden stellen op deze plaats vast dat zij in de stellingname van de regering een duidelijke aarzeling bespeuren ten aanzien van de gevolgen voor de werkgelegenheid in personen en de daarmee verbonden gevolgen voor de rijksbegroting en de premiegefinancierde regelingen. Hoe zeker is de regering ervan dat er een daadwerkelijke positieve impuls van het wetsvoorstel uitgaat op de werkgelegenheid in personen? Kan worden geconcretiseerd welke financiële gevolgen die effecten zullen hebben? Om de effecten van het wetsvoorstel op de werkgelegenheid te preciseren is het naar het oordeel van de leden van de SGP-fractie nodig om inzicht te hebben in het gemiddeld aantal uren dat werknemers om vermindering van de werktijd vragen. Zijn hierover cijfers bekend? Kan de regering die overleggen? De vermindering van de arbeidstijd door middel van een relatief laag aantal uren zal er naar de mening van deze leden toe leiden dat minder snel opvulling van het aantal uren zal plaatsvinden. De effecten op de werkgelegenheid in personen zal dan navenant zijn. Is de regering het met deze zienswijze eens?

Ook de leden van de GPV-fractie begrijpen uit de toelichting dat, als werknemers de volledige vrijheid krijgen hun arbeidsduur aan hun wensen aan te passen, het aantal banen met 70 000 zou kunnen stijgen. Is het wel reëel te veronderstellen dat de vrijkomende uren allemaal worden opgevuld?

In de memorie van toelichting wordt ook de verwachting uitgesproken dat werken in deeltijd een positief effect kan hebben op het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid. Kan de regering dit nader onderbouwen? Hoe schat zij het risico in dat niet alle «ingeleverde» uren opnieuw worden opgevuld, waardoor de werkdruk van de andere werknemers wordt vergroot, met alle gevolgen vandien voor de ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidscijfers?

6. Gevolgen voor de werklust van de rechterlijke macht

In geval een verzoek van de werknemer niet wordt gehonoreerd door de werkgever kan de werknemer een beroep op de rechter doen. De leden van de PvdA-fractie zijn van mening dat een stap naar de rechter waar mogelijk voorkomen moet worden, omdat dit de werkrelatie ernstig zou verstoren. Het is goed dat in de wet een overlegvereiste is opgenomen, maar in geval van een blijvend meningsverschil heeft het de voorkeur van deze leden om de werknemer de mogelijkheid te bieden om zijn/haar ongerief op andere wijze te uiten. Vandaar dat zij zeer binnenkort een initiatief-wetsvoorstel zullen indienen dat een klachtrecht voor werknemers regelt. Een dergelijk klachtrecht is niet alleen zeer geschikt voor meningsverschillen bij een verzoek om in deeltijd te kunnen werken, maar kan ook zijn nut hebben bij andere problemen die in de werkrelatie naar voren kunnen komen. Denk daarbij aan discriminatie, pesten op het werk, seksuele intimidatie en aanpassing van de arbeidsomstandigheden. Wil de regering wat dit betreft ook ingaan op het voorstel van de Commissie gelijke behandeling om de toetsing van een afwijzing door de werkgever aan de Commissie op te dragen conform de regeling in de AWGB. Een dergelijke constructie zou ook kunnen bijdragen aan een verminderd beroep op de rechter.

De leden van de CDA-fractie vragen om nader in te gaan op de juridische procedure via de rechter. Is de regering niet bevreesd dat de druk op de rechterlijke macht te veel zal toenemen? Waarom is niet gekozen voor een geschillenregeling, zoals is voorgesteld in het initiatief-wetsvoorstel Bijleveld-Schouten?

Als een werknemer het niet eens is met de afwijzing van zijn verzoek om aanpassing van de arbeidsduur ofwel met de vormgeving ervan, dan kan hij een beroep doen op de rechter. De leden van de fractie van D66 vragen zich af of er niet een meer laagdrempelig alternatief geboden zou moeten worden. Werknemers gaan nu eenmaal niet snel een proces beginnen tegen hun werkgever, omdat dat uiteraard nogal negatieve consequenties heeft voor de onderlinge arbeidsverhouding. Ook zij vragen wat de regering vindt van de suggestie van de Commissie Gelijke Behandeling om de toetsing van een afwijzing door de werkgever van een verzoek tot wijziging van de arbeidsduur aan de Commissie op te dragen.

Volgens de FNV en het MHP roepen werknemers gedurende de dienstbetrekking slechts zelden het oordeel van de rechter tegen hun werkgever in. In het onderhavige voorstel is de gang naar de rechter de enige weg als de werkgever een verzoek van de werknemer tot aanpassing van zijn arbeidsduur weigert. Een voorziening tot preventie is volgens de FNV en MHP hoogst wenselijk. Ook de leden van de fractie van GroenLinks zien hier de belangrijkheid van in. Bovendien voorkomt een dergelijke regeling overbelasting van de rechterlijke macht. Reeds eerder werd een

wetsvoorstel tot regeling van een klachtrecht van de individuele werknemer ingediend (Kamerstukken 21 514), maar dit voorstel kreeg uiteindelijk (in 1992) niet de steun van de Tweede Kamer. Deze leden vragen de regering of zij nog voornemens is om een wettelijk klachtrecht voor werknemers te ontwikkelen? Zo nee, waarom niet?

Wanneer een werkgever een verzoek van de werknemer afwijst, en de werknemer kan zich hierin niet vinden, kan hij volgens dit voorstel naar de rechter, zo constateren ook de leden van de SP-fractie. Er is echter geen bemiddelingsregeling opgenomen, in tegenstelling tot het voorstel van het lid Bijleveld-Schouten, dit met het oog op een risico van een verstoorde arbeidsverhouding. De Stichting van de Arbeid heeft een klachtrecht geformuleerd, en gaat uit van een klachtenregeling binnen het bedrijf. Het beroep op de rechter zal voor een deel voorkomen kunnen worden. Een goedkope, laagdrempelige procedure voor werkgever en werknemer verdient de voorkeur boven de gang naar de rechter. De leden van de SP-fractie vragen daarom of de regering het niet wenselijk vindt om ook in dit voorstel een regeling op te nemen omtrent het klachtrecht in verband met geschillen bij een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur.

Een werknemer die het niet eens is met het oordeel van de werkgever kan in beroep gaan bij de rechter. Is de verwachting reëel dat dit vaak zal gebeuren, gelet op het feit dat een dergelijke stap niet bevorderlijk is voor de arbeidsverhoudingen, zo vragen de leden van de RPF-fractie.

Artikelsgewijze opmerkingen

Artikel 2, eerste lid

Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur kan worden ingediend nadat de werknemer een jaar in dienst is bij de werkgever. De leden van de fracties van PvdA, VVD, D66, SP, RPF en GPV vragen zich af welke consequenties dit heeft voor uitzendbureaus en uitzendkrachten. Uitzendbureaus zijn immers de werkgever van uitzendkrachten. In geval een uitzendkracht langer dan een jaar in dienst is bij een uitzendbureau zou deze bij iedere opdrachtgever een verzoek kunnen indienen direct nadat de werkzaamheden zijn begonnen. De Algemene Bond Uitzendondernemingen stelt voor dit probleem op te lossen door de wachttijd van één jaar in te laten gaan vanaf het moment dat een nieuwe arbeidsovereenkomst is aangegaan. Ook zou de termijn kunnen ingaan vanaf het moment dat de uitzendkracht bij een nieuwe opdrachtgever begint, zo suggereren de leden van de VVD-fractie. De leden van genoemde fracties zijn benieuwd naar de reactie van de regering op dit voorstel en vragen tevens of bekend is hoe vaak het voorkomt dat een uitzendkracht langer dan een jaar in dienst is bij eenzelfde bedrijf. Kan de regering tevens een reactie geven op de kritiek van de ABU dat de wachttijd van 1 jaar niet aansluit bij de telling van 26 weken die gehanteerd wordt in de CAO voor Uitzendkrachten en de Wet SAMEN?

Het recht op aanpassing van de arbeidsduur is slechts voorbehouden aan de werknemer die in Nederland arbeid verricht. De leden van de fracties van PvdA, VVD, CDA, D66 en RPF vragen zich af waarom de werknemer die zijn arbeid in het buitenland verricht niet in aanmerking kan komen voor aanpassing van de arbeidsduur op grond van dit wetsvoorstel. Temeer daar een dergelijke beperking in eerste instantie ook was opgenomen in de Wet op het ouderschapsverlof, maar in een later stadium via wetswijziging is geschrapt.

Is het niet beter in artikel 2 lid 1 conform lid 3 te spreken over «het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing», zo vragen de leden van de VVD-fractie.

In het eerste lid van artikel 2 is terecht bepaald dat voor het voldoen aan de referte-eis van een jaar worden samengesteld perioden van arbeid die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden alsmede perioden van arbeid bij verschillende werkgevers die ten aanzien van de arbeid elkaars opvolger zijn. Een overeenkomstige regel ware door middel van dit wetsvoorstel toe te voegen aan artikel 7:644, lid 2 BW (ouderschapsverlof), aldus de leden van de fractie van D66.

De leden van de RPF-fractie vragen om een reactie op de stelling dat het wetsvoorstel ertoe zal leiden dat de uitzendkracht die al wel minstens een jaar voor het uitzendbureau werkt, maar telkens voor een andere opdrachtgever, meteen na het accepteren van een nieuwe uitzendovereenkomst ten behoeve van een nieuwe opdrachtgever kan terugkomen op de acceptatie van de aangeboden opdracht. Geldt in dit geval niet ook de termijn van vier maanden uit het derde lid van artikel 2?

Artikel 2, tweede lid

De leden van de SP-fractie stellen vast dat in het voorstel niets staat vermeld over de rol die het belang van de werknemer om de arbeidsduur te willen veranderen, speelt. Kan een werknemer om elke reden een verzoek doen, of zijn er toch eisen gesteld aan de redenen? Bij het voorstel van het lid Bijleveld-Schouten is het vervullen van een zorgtaak bij onvoorziene gewijzigde omstandigheden een reden om de arbeidsduur te willen aanpassen. Waarom heeft de regering ervoor gekozen dit geheel los te laten, terwijl het voorstel deel uit moet gaan maken van de Kaderwet Arbeid en Zorg? Is het niet redelijker om voorwaarden te stellen aan de reden van het verzoek van de werknemer, omdat er toch, zij het een beperkte, inbreuk wordt gedaan aan de contracteervrijheid?

Artikel 2, derde lid

Volgens artikel 2 lid 3 moet de werknemer bij zijn verzoek om aanpassing van de arbeidsduur aangeven de ingangsdatum, het aantal uren en de spreiding van de uren over de week. De leden van de fracties van VVD en D66 vragen zich af of deze drie punten nu wel of niet deel uit maken van het verzoek. De tweede zin van artikel 2 lid 4 geeft aan dat dit althans voor de spreiding van de uren over de week niet het geval is: na inwilliging van het verzoek stelt de werkgever de spreiding van de uren over de week vast. In de memorie van toelichting wordt met betrekking tot artikel 2 lid 5 echter gesteld dat ook de door de werknemer gewenste spreiding van de uren over een week in beginsel door de werkgever moet worden ingewilligd. Het komt de leden voor dat het gewenst is deze onduidelijkheid in de toelichting weg te nemen.

De leden van de VVD-fractie achten het daarbij van belang dat de werkgever de spreiding van de arbeidsuren vast kan stellen. Volgens de leden van de D66-fractie echter dient de spreiding van uren over de week intrinsiek onderdeel uit te maken van het verzoek. Immer juist met het oog op het combineren van arbeid en zorg is die spreiding van even groot belang als de omvang van het aantal uren. Als door de werkgever niet aan de door de werknemer voorgestelde spreiding kan worden tegemoet gekomen dient het verzoek als afgewezen beschouwd te worden. Dit betekent dat daarbij aangegeven moet worden welk zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet.

Hoe beoordeelt de regering de wenselijkheid het mogelijk te maken die spreiding niet per week maar per maand of jaar vast te stellen, zo vragen de leden van de fracties van VVD, CDA en SP. De leden van laatstgenoemde fractie verwijzen hierbij naar het argument van de RCO dat het in de praktijk veel voorkomt dat werkgevers en werknemers afspraken maken over spreiding van de arbeidsduur voer een langere periode. De wettelijke regeling zou de mogelijkheid hiertoe open moeten houden.

In artikel 2 lid 3 wordt bepaald dat ten hoogste eenmaal per twee jaren een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur kan worden gedaan. Het komt de leden van de VVD-fractie voor dat het dan logisch is dat het eerste verzoek eerst twee jaren na het sluiten van de arbeidsovereenkomst kan worden gedaan en niet al na een jaar zoals nu bepaald in artikel 2 lid 1. Het sluiten van een arbeidsovereenkomst is in dit verband immers niet van mindere betekenis dan een verzoek de arbeidsduur opnieuw vast te stellen.

Deze leden verzoeken de regering aan te geven wat de betekenis is van de twee jaren-bepaling van artikel 2 lid 3 als in de toelichting wordt gesteld dat de werkgever de werknemer niet aan die twee jaren kan houden. Het is verwarrend als de toelichting haaks op de wettekst staat.

Hoe beoordeelt de regering de hierna volgende redactie van artikel 2 lid 1, waarbij de tweede zin van artikel 2 lid 3 kan komen te vervallen:

«De werknemer, die in Nederland arbeid verricht, kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, indien de werknemer krachtens die arbeidsovereenkomst of die publiekrechtelijke aanstelling tenminste twee jaren in dienst is bij die werkgever en in die periode de arbeidsduur nog niet is aangepast. De werknemer kan twee jaren na elke aanpassing van de arbeidsduur betreffende een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling de werkgever verzoeken om de arbeidsduur opnieuw aan te passen»?

De leden van de VVD-fractie vragen zich af of van de werkgever wordt verwacht dat hij bij een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur een afweging maakt van zijn eigen belangen en die van de werknemer. Indien dat het geval is, is het dan niet gewenst te bepalen dat de werknemer een verzoek moet motiveren?

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de regering het risico beoordeelt dat oneigenlijk gebruik van de regeling gemaakt zal worden. Zij denken aan het indienen van een verzoek tijdens een periode van langdurige ziekte of kort voor of tijdens zwangerschaps/bevallingsverlof.

De leden van de D66-fractie merken op dat, waar het initiatiefvoorstel Rosenmoller c.s slechts stelt dat de werkgever het verzoek binnen redelijke termijn moet inwilligen, door de regering wordt voorgesteld dat het verzoek vier maanden voor de beoogde datum van ingang van de aanpassing moet worden gedaan en dat hierop uiterlijk na drie maanden een beargumenteerd antwoord van de werkgever dient te volgen. Deze leden vragen in hoeverre drie maanden een reële tijd is om een vervanger te zoeken voor de uren die de werknemer wil minderen. Worden er eisen gesteld aan de manier waarop en de voortgang waarmee de werkgever tot herbezetting dient te komen? De aan het woord zijnde leden willen voorkomen dat door deze korte termijnstelling sneller zwaarwegende bedrijfsbelangen een rol gaan spelen.

In tegenstelling tot het tweede initiatiefwetsvoorstel-Rosenmüller c.s, waar geen termijn wordt genoemd, bepaalt het onderhavige wetsvoorstel dat de werknemer een verzoek om aanpassing eens in de twee jaar kan

doen. De leden van de fractie van D66 zijn van mening dat na het indienen van een verzoek sneller een nieuw verzoek mag indienen. Er kan immers binnen twee jaar veel veranderd zijn, zowel bij de werkgever als de werknemer. Ook in verband met het feit dat de combinatie van arbeid en zorg geen statistische situatie is, maar juist de nodige flexibiliteit nodig heeft, achten zij het beperken van een wijziging tot eenmaal per twee jaar onjuist.

Er zijn allerlei (mogelijk sterk veranderende) omstandigheden die bepalend zijn bij zowel het indienen van een verzoek als ook het beoordelen ervan. Een strikte termijn van twee jaar is onnodig beperkend. Zo kunnen zij zich voorstellen dat de langdurige verzorging van een hulpbehoevende naaste ten behoeve waarvan de werknemer de arbeidsduur heeft aangepast, korter dan twee jaar duurt. De werknemer wenst na het overlijden van de betrokkene zijn arbeidsduur weer terug te brengen naar de oorspronkelijke omvang, ook al is de termijn van twee jaar nog niet voorbij. De voorgestelde toets van «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang» staat een lichtvaardig, naar tijd en omstandigheden, verzoek in de weg. Deze leden achten het dus niet nodig is in de wet een aparte beperking op dit punt op te nemen.

Aan een verzoek van de werknemer om de overeengekomen arbeidsduur te verminderen zijn allerlei voorwaarden verbonden. Zo dient een werknemer een tenminste een jaar in dienst te zijn, dient het verzoek vier maanden voor de beoogde ingangsdatum te worden ingediend en kan een verzoek slechts eenmaal per twee jaar worden gedaan. De leden van de fractie van GroenLinks menen dat aan een verzoek wel heel veel voorwaarden worden verbonden. Zij vragen zich af of niet beter kan worden gekozen voor een algemenere bepaling. Kan dit niet beter per bedrijf of instelling worden beoordeeld, naar gelang behoefte.

Een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur kan ten hoogste eenmaal per twee jaar worden gedaan. In verband met het bevorderen van de combinatie van Arbeid en Zorg achten ook de leden van de fractie van GroenLinks dit onnodig beperkend. De persoonlijke situatie kan zich snel wijzigen, waardoor weer eerder een verzoek moet worden ingediend. Wil de regering deze voorwaarden heroverwegen? Zo nee, waarom niet?

Ook de leden van de SP-fractie vragen zich af of en in hoeverre er afgeweken kan gaan worden van de termijn van twee jaar waarbinnen slechts éénmaal een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur kan worden gedaan, ongeacht of het verzoek is afgewezen of gehonoreerd. Ook zij kunnen zich voorstellen dat de omstandigheden in belangrijke mate kunnen veranderen binnen twee jaar, zowel bij de werkgever en werknemer, waardoor aanpassing van de arbeidsduur opnieuw overwogen zou moeten worden.

De leden van de RPF-fractie vragen of een werknemer opnieuw een schriftelijk verzoek om aanpassing van de arbeidsduur moet doen, als direct na het eerste verzoek de omstandigheden zodanig veranderen dat het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich niet meer voordoet. Moet in alle gevallen onverkort worden vastgehouden aan de termijn van vier maanden?

De leden van de GPV-fractie constateren dat een werknemer meerdere malen, namelijk een keer per twee jaar, de mogelijkheid krijgt een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur te doen. Dat betekent dus dat een werkgever herhaaldelijk min of meer gedwongen kan worden de invulling van de arbeidstijden af te stemmen op de wensen van de werknemer. Waarom is er niet voor gekozen de wettelijke mogelijkheid tot een herhaald verzoek te beperken tot die werknemers bij wie een eerder

verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur is afgewezen? Wat vindt de regering van de gedachte om een herhaald verzoek alleen toe te staan voor werknemers, die in eerder instantie uren hebben ingeleverd, en nu de arbeidsduur weer willen verlengen?

De aan het woord zijnde leden kunnen zich voorstellen dat de lasten die samenhangen met de wens tot aanpassing van de arbeidsduur door de werknemer niet eenzijdig bij de werkgever worden neergelegd. Vindt de regering het ongewenst om ook van een werknemer, die opnieuw de arbeidsduur wil aanpassen, een offer te vragen? Wat is erop tegen om van deze werknemer te vragen om dan maar een andere baan te zoeken die aansluit bij de gewenste urennorm? Is de verwachting van deze leden gerechtvaardigd dat met dit wetsvoorstel ook het aantal deeltijdbanen verder zal stijgen waardoor de mogelijkheid om een baan te zoeken dat qua uren aansluit bij de voorkeur van de betreffende werknemer toeneemt?

Artikel 2, vierde lid

In dit artikel wordt de werkgever de bevoegdheid gegeven om de spreiding van de uren over de week vast te stellen, omdat deze verantwoordelijk is voor de effectiviteit van de bedrijfsvoering. Hoewel dit laatste juist is, vragen de leden van de fractie van de PvdA zich af of het niet beter zal zijn ook hierover eerst overleg tussen werknemer en werkgever te voeren. Voor veel werknemers is het van belang dat zij invloed kunnen uitoefenen op de dagen dat gewerkt moet worden. Helaas is het zo dat bijvoorbeeld kinderopvang nog steeds weinig flexibel is in Nederland. Bij de komst van een kind moet vaak al twee jaar van te voren worden doorgegeven aan een kinderdagverblijf op welke dagen of dagdelen de ouders gebruik wensen te maken van de kinderopvangmogelijkheid. Als een verzoek om in deeltijd te willen werken wordt gehonoreerd, maar er geen rekening kan worden gehouden met de mogelijkheden van kinderopvang leidt dit niet tot een betere combinatie-mogelijkheid van arbeid en zorg. Daarmee verliest deze wet in een dergelijk geval zijn doel. Is de regering bereid het overlegvereiste ook hier in eerste instantie van toepassing te laten zijn? In geval dit overleg niet tot een wederzijds bevredigende oplossing leidt zou de werkgever deze bevoegdheid toch ook nog kunnen gebruiken.

De leden van de fracties van D66 en GroenLinks constateren dat artikel 2 lid 4 van het wetsvoorstel regelt dat indien de werkgever het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd, de werkgever de spreiding van de uren over de week vaststelt. De huidige redactie van de leden 4 en 5 laat derhalve ruimte voor de mogelijkheid dat de toets wel van toepassing is op de wijziging van de wekelijkse arbeidsduur, waarbij echter de werkgever wel, autonoom, de werktijdregeling (de «spreiding van de uren over de week») vaststelt. Vanwege de bevordering van de combinatie van arbeid en zorg door werknemers, achten deze leden het wenselijk dat de werknemer die zijn of haar wekelijkse arbeidsduur wenst aan te passen, ook de spreiding van de uren over de week zou moeten kunnen voorstellen, onder de voorwaarde dat het bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen niet verzet. Met deze laatstgenoemde voorwaarde kan voldoende worden gewaarborgd dat de door de werknemer gewenste spreiding van de werktijden voor de werkgever niet bezwaarlijk is. Deze leden zijn dan ook van mening dat de toets van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang van toepassing zou moeten zijn op het gehele verzoek van de werknemer, dus zowel op de arbeidsomvang als ook op de spreiding van de uren over de week. Deze wijziging kan eenvoudig tot stand komen door de tweede volzin van artikel 2 lid 4 te laten vervallen.

De leden van de SP-fractie vragen zich af of er wel sprake is van inwilligen van het verzoek van de werknemer, wanneer de werkgever duidelijk afwijkt van de wens van de werknemer wat betreft de arbeidstijden. De verdeling van de uren kan juist een essentieel onderdeel van het verzoek zijn in samenhang met de reden om de arbeidsduur te willen aanpassen. De indruk wordt juist gewekt in dit vierde lid dat de arbeidstijden geen deel uitmaken van het verzoek. Deze leden vragen, in navolging van de leden van de fracties van VVD en D66, van de regering op dit punt meer duidelijkheid. Is het niet beter de arbeidstijden al in de overlegfase aan de orde te stellen, waarbij de werkgever kan afwijken met het oog op zwaarwegende bedrijfsbelangen, zo vragen zij in navolging van de leden van de PvdA-fractie.

Het lijkt de leden van de RPF-fractie logisch dat over het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur overleg plaatsvindt tussen werkgever en werknemer. In dat licht is het de vraag welke meerwaarde de eerste volzin van artikel 2, lid 4, heeft.

De leden van de RPF-fractie leiden uit de toelichting op dit onderdeel af dat de werkgever de spreiding van de uren over de week vaststelt. Ook zij vragen zich af of dit de bedoeling is, gezien de formulering van het vierde lid. Hierbij dringt zich de vraag op of een werkgever die een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur tegen zijn zin moet honoreren deze bevoegdheid, als hij die inderdaad heeft, niet kan misbruiken om tot obstructie over te gaan. Hij zou dan bijvoorbeeld tot een nauwelijks werkbaar spreiding kunnen besluiten. In hoeverre is dit voorzien?

De leden van de fracties van D66, GroenLinks en SP constateren dat de regering niet rept over een individualisering van de verplichtingen van de werkgever om in zijn beleid betreffende de arbeidstijden rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers (art. 4:1 Arbeidstijdenwet). Ingevolge dit wetsvoorstel is de werkgever weliswaar bij aanpassing van de arbeidsduur ook geclausuleerd verplicht om de wensen van de werknemer omtrent de spreiding van het aantal uren over de week in te willigen, maar een zeker recht op aanpassing van de werktijden is ook buiten het geval van aanpassing van de arbeidsduur van belang. Deze leden wijzen op het initiatief-Rosenmöller c.s., waarin een dergelijk recht op aanpassing van werktijden wel opgenomen is. De leden van de laatstgenoemde fractie wijzen erop dat al bij het tot stand komen van de Arbeidstijdenwet door de meerderheid van de SER is aanbevolen te bepalen dat de werkgever zorg moet dragen voor bestendige en regelmatige arbeidstijdpatronen en bij het vaststellen van de arbeidstijden rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden en verantwoordelijkheden van de werknemer, een en ander voor zover dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden. Een dergelijke verplichting verdient volgens de leden van deze fractie een plaats in de wet.

Artikel 2, vijfde lid

De leden van de PvdA-fractie vinden het goed dat er geen limitatieve opsomming is gegeven van het begrip «zwaarwegende bedrijfsbelangen», maar vragen zich wel af hoe de definitie van «zwaarwegende bedrijfsbelangen» begrepen moet worden. De omschrijving in de wettekst laat wel erg veel vrijheid voor werkgevers om een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur af te wijzen. Het kan natuurlijk niet zijn dat alleen het feit dat er in een bepaalde sector krapte op de arbeidsmarkt heerst, voldoende kan zijn om een verzoek af te wijzen. Deze leden vinden het van belang dat het duidelijk moet zijn op welke wijze de werkgever dient te bewijzen dat er problemen van roostertechnische aard dan wel bij de herbezetting van vrijgekomen uren zullen optreden. Kan de regering aangeven hoe wat haar betreft werkgevers deze bewijsvoering moeten vormgeven?

Deze leden vragen zij bovendien af of een nadere toelichting van het begrip zwaarwegende bedrijfsbelangen wel in de wettekst thuis hoort. Om welke reden is de definitie in de wettekst opgenomen? Het begrip zou toch ook in de memorie van toelichting verduidelijkt kunnen worden? Voor deze oplossing is immers ook gekozen bij de Wet op het ouderschapsverlof.

Bij afwijzing van een verzoek kan de werknemer pas na twee jaar opnieuw een verzoek indienen. In geval een verzoek inderdaad wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen is afgewezen vinden de leden van de PvdA het op zijn minst redelijk dat een tweede verzoek wel binnen een termijn van twee jaar gedaan mag worden. De arbeidsmarktsituatie kan immers snel veranderen. Deze leden zouden wat dit betreft wellicht nog een stap verder willen gaan. Er zou een maximum termijn in de wet genoemd kunnen worden waar na een afwijzing in ieder geval aan de wens van de werknemer moet worden voldaan. De werkgever die een verzoek niet honoreert in verband met zwaarwegende bedrijfsbelangen zou in dat geval bijvoorbeeld na een termijn van twee jaar alsnog aan het verzoek van de werknemer moeten voldoen, indien deze dat nog steeds wenst. De werkgever heeft immers ruim de tijd om een oplossing van het bedrijfsprobleem te vinden.

In het Regeerakkoord is vastgelegd dat de werkgever het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur honoreert «tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen redelijkerwijs niet verwacht kan worden». In het wetsvoorstel is gekozen voor de formulering «tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten». De leden van de VVD-fractie vragen zich af of «tenzij de werkgever zich kan beroepen op zodanige bedrijfsbelangen dat de wensen van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moeten wijken» niet een betere formulering is.

In dit lid wordt bepaald dat de werkgever het verzoek van de werknemer om aanpassing van zijn arbeidsduur moet inwilligen «tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten». De leden van de CDA-fractie missen een nadere invulling van deze term in de memorie van toelichting. Kan de regering een aantal voorbeelden geven van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen? Indien de regeling alsnog in het BW wordt opgenomen, is het dan niet meer voor de hand liggend om in plaats van de term zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, de term «gewichtige redenen» te gebruiken, die in het BW in soortgelijke gevallen wordt gebezigd?

De leden van de D66-fractie begrijpen uit dit lid dat de werkgever het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur inwilligt, tenzij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Blijkens de memorie van toelichting moet dit wetsvoorstel gezien worden als een onderdeel van de komende Kaderwet Arbeid en Zorg. Het ligt dan ook voor de hand om bij de beoordeling van dit wetsvoorstel de huidige en toekomstige wetgeving te betrekken. Gedacht wordt daarbij aan het huidige artikel 7:644 BW en het wetsvoorstel tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het BW met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof. In het huidige artikel 7:644 over ouderschapsverlof alsmede in de in wetsvoorstel 26 079 voorgestelde artikelen 638 en 644 met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof, wordt als toets de gewichtige reden genoemd, op grond waarvan de werkgever af kan wijken van de door de werknemer gewenste vakantie respectievelijk ouderschapsverlofregeling. In het onderhavige wetsvoorstel wordt de toets zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang opgesomd. De leden van de D66-fractie geven de voorkeur aan de toets zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, omdat deze toets beter objectiveerbaar en dus beter

hanteerbaar is. De redenen voor de afwijzing van het verzoek van de werknemer dienen te worden gekoppeld aan het bedrijfs- of dienstbelang en niet aan redenen die de werknemer betreffen. Deze toets sluit dan ook beter aan bij de objectieve rechtvaardigingstoets die wordt gehanteerd bij indirect onderscheid. Bij de objectieve rechtvaardigingstoets toetst de Commissie gelijke behandeling of aan het met de handelswijze nagestreefde doel van de werkgever iedere discriminatie vreemd is, of de daarbij gekozen middelen beantwoorden aan een werkelijke behoefte, en of de gekozen middelen geschikt en noodzakelijk zijn om dat doel te bereiken. De gewichtige reden heeft in het ontslagrecht ook een geheel eigen betekenis gekregen.

Deze leden verwijzen verder naar het concept-wetsvoorstel Verbod leeftijdsdiscriminatie, waarin ook de toets «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang» wordt voorgesteld. Vanwege de geschetste samenhang is het te overwegen de wet, resp. wetsvoorstellen aan te passen en gewichtige redenen te vervangen door zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Artikel 2, zesde en zevende lid

De leden van de VVD-fractie hechten grote waarde aan de concretisering van de zwaarwegende bedrijfsbelangen. Zij vragen zich echter af waarom niet ook in het geval van vermindering van arbeidsduur als weigeringsgrond is opgenomen problemen van financiële of organisatorische aard. Zij denken daarbij bij voorbeeld aan functies waarvoor de werkgevers hoge persoonsgebonden investeringen moeten doen in de sfeer van huisvesting, beschikbaarstelling van voorzieningen en in het op peil houden van de benodigde kennis en scholing.

In het Regeerakkoord is sprake van «zwaarwegend bedrijfsbelang» en in relatie daarmee van «moeilijkheden die het bedrijf ondervindt». In het wetsvoorstel is geen sprake meer van «moeilijkheden» maar van «ernstige problemen». De leden van de VVD-fractie verzoeken de regering toe te lichten waarom er voor is gekozen ook op dit punt verder te gaan dan in het Regeerakkoord is afgesproken.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering kan bevestigen dat de werkgever een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur niet hoeft in te willigen indien er geen vacature is voor dezelfde functie en (ongeveer) het gevraagde aantal uren.

Ook de leden van de CDA-fractie vragen of nader worden aangegeven wat onder «ernstige problemen» verstaan moet worden.

De leden van de D66-fractie vragen of welk redelijk doel wordt gediend met deze bepalingen in het wetsvoorstel. De woorden «ernstige problemen» voegen niets ter verheldering toe aan de norm van het vijfde lid, terwijl hetgeen onder a tot en met c niet uitputtend is vermeld geen zelfstandige normerende kracht heeft los van de woorden ernstige problemen in de aanhef.

De werkgever willigt een verzoek van de werknemer om aanpassing in, tenzij zwaarwegende omstandigheden zich daartegen verzetten. Vervolgens wordt een (niet limitatieve) opsomming gegeven wanneer er sprake is van deze zwaarwegende bedrijfsbelangen. De omschrijving in de wet en de memorie van toelichting laat nog veel vrijheid voor werkgevers om een verzoek af te wijzen. De leden van de fractie van GroenLinks vinden dit geen goede zaak. Volgens hen moet voorkomen worden dat deze lijst met mogelijke uitzonderingsbepalingen te ruim kan worden geïnterpreteerd door de werkgever. Een verzoek om arbeidsduur-aanpassing kan nu worden afgewezen als er ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren zijn of als er

sprake is van problemen van roostertechnische aard. Kan de regering een nadere toelichting geven bij deze begrippen. Zo nee, waarom niet? De regering kiest voor een niet-limitatieve opsomming. Hoe worden de overige uitzonderingsbepalingen bepaald?

De leden van de RPF-fractie zijn niet overtuigd van de meerwaarde van de leden 6 en 7. De opsomming is niet uitputtend en bovendien voor een deel overlappend. Ook zij verzoeken een nadere onderbouwing.

De leden van de GPV-fractie lezen dat een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang reden kan zijn voor werkgevers om een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur te weigeren. Kan zo'n zwaarwegend bedrijfsbelang ook het gevolg zijn van het feit dat al voor een x-aantal werknemers het verzoek om vermindering van de arbeidsduur is gehonoreerd? Vindt de regering het gewenst dat het eventuele succes van de regeling voor een werkgever reden kan zijn het verzoek van een volgende werknemer die in deeltijd wil werken te weigeren? Deze leden vragen voorts of het niet reëel is om in de leden 6 en 7 op te nemen dat een weigering van de opdrachtgever om de arbeidsduur overeenkomstig de wensen van de werknemer aan te passen, een legitieme reden is voor het uitzendbureau om het verzoek, dat bij hem als werkgever wordt ingediend, niet in te willigen.

Artikel 2, achtste lid

Kan de verplichting voor de werkgever tot het schriftelijk en met opgave van redenen kenbaar maken van zijn beslissing niet beperkt worden tot de gevallen dat het verzoek wordt afgewezen, zo vragen de leden van de VVD-fractie?

Artikel 2, negende lid

83% van de werknemers valt onder de werking van een (algemeen verbindend verklaarde) CAO. In de meeste CAO's zijn reeds bepalingen over deeltijdwerk opgenomen. De leden van de VVD-fractie vragen zich af waarom de regering er niet voor heeft gekozen om toe te staan dat bij CAO of eventueel met instemming van de OR of de personeelsvertegenwoordiging in beperkende zin van de wettelijke regeling mag worden afgeweken. Uitgangspunt wordt dan het wettelijk recht op deeltijd, waarbij afhankelijk van de specifieke omstandigheden in een sector of bedrijf beperkende afspraken gemaakt kunnen worden. Zij merken op dat de regering zelf al een uitzondering voor beroepsmilitairen wil maken.

In aansluiting daarop kan er dan voor worden gekozen de wet eerst in werking te laten treden nadat de CAO-partijen gedurende een CAO-seizoen de gelegenheid hebben gekregen afspraken te maken.

Begrijpen de leden van de CDA-fractie het goed, dat van dit artikel niet met een CAO kan worden afgeweken en dat derhalve de sociale partners buiten spel worden gezet?

De wet aanpassing arbeidsduur voorziet in een individueel recht op aanpassing van de arbeidsduur voor een werknemer. Het gaat om een minimumregeling waarvan afwijking op basis van collectieve afspraken niet mogelijk is. Hoe verhoudt zich dit tot de breed levende wens vooral maatwerk te kunnen leveren op decentraal niveau, zo vragen de leden van de GroenLinks-fractie.

De initiatiefwetsvoorstellen voorzien wel in de mogelijkheid om af te wijken van de wettelijke regeling op grond van afspraken bij CAO, in de OR of de Personeelsvertegenwoordiging. Reden hiervoor is dat bij de

behandeling van het eerste initiatief- wetsvoorstel-Rosenmöller dit een heikel punt was. Sociale partners zouden bij uitstek het primaat hebben op het gebied van de arbeidsvoorwaarden en dus ook op het gebied van deeltijd. Overweegt de regering om het individueel recht alsnog om te zetten in een collectief recht op deeltijd? Ofwel, overweegt zij om afwijking bij collectieve regeling (zowel positief als negatief) alsnog mogelijk te maken?

De regering is van mening dat zelfregulering onvoldoende garanties biedt om het potentieel aan deeltijdwerkers aan te boren. Het voorstel is van dwingend recht. Er kan dus ook niet per CAO van afgeweken worden (ten nadele van de werknemer). Maar in de Kaderwet Arbeid en Zorg is de mogelijkheid juist opengelaten voor werkgevers- en werknemersorganisaties om er in CAO, schriftelijke overeenkomst met de OR of met de personeelsvertegenwoordiging afspraken over te maken die kunnen afwijken van de wet. Ook de leden van de SP-fractie vragen de regering waarom dit niet het geval is in dit wetsvoorstel, dat uiteindelijk onderdeel zal uitmaken van de Kaderwet.

De leden van de GPV-fractie constateren dat een belangrijk argument om werknemers een wettelijk recht te geven hun arbeidsduur aan te passen, is gelegen in het feit dat een groot aantal CAO's nog steeds geen regeling voor deeltijdwerk kent en tevens een behoorlijk aantal werknemers niet onder een CAO valt. Waarom is er niet voor gekozen om de voorgestelde wettelijke regeling te beperken tot genoemde categorieën? Wordt er niet meer recht gedaan aan het primaat van de sociale partners, door in lid 9 op te nemen dat afwijking bij CAO of via overeenstemming met de OR of personeelsvertegenwoordiging wordt toegestaan? Is het logisch te veronderstellen dat, zodra dit voorstel eventueel kracht van wet heeft gekregen, er nagenoeg geen prikkel meer bestaat voor sociale partners om de mogelijkheid van deeltijdwerk in een CAO op te nemen? Vindt de regering dit een gewenst effect? Betekent dit dat het primaat mem betrekking tot dit onderdeel van arbeidsovereenkomsten feitelijk bij de wetgever is komen te liggen?

Deze leden constateren dat in tegenstelling tot dit wetsvoorstel de initiatiefwetsvoorstellen uitgaan van driekwart-dwingend recht. Is de conclusie gerechtvaardigd dat vergeleken met de initiatiefwetsvoorstellen, het voorliggend voorstel minder verantwoordelijkheid overlaat aan sociale partners?

Deze leden lezen in dit lid dat niet ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken. Wie bepaalt wanneer er van nadeel sprake is? Is dat de werkgever of de werknemer?

Artikel 3

De leden van de PvdA-fractie vragen zich met betrekking tot het opzegverbod af wat wordt verstaan onder beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Moet het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd hier ook onder worden begrepen? Het kan immers voorkomen dat een contract niet verlengd wordt vanwege een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur.

Ook de leden van de D66-fractie constateren dat de victimisatiebepaling in dit artikel niet zonder problemen is. De Commissie gelijke behandeling heeft verschillende keren geoordeeld dat onder beëindiging van een arbeidsverhouding ook het niet-verlengen van een arbeidsverhouding (voor bepaalde tijd) begrepen moet worden. Deze interpretatie is in overeenstemming van de toelichting op het AWGB. In het wetsvoorstel wordt niet duidelijk of een werknemer met een (een aantal keren verlengd) contract voor bepaalde tijd een beroep kan doen op het victimisatie-artikel, wanneer zijn contract (formeel) van rechtswege

afloopt, maar feitelijk niet verlengd wordt vanwege het door hem ingediende verzoek tot werktijd wijziging. Zij stellen voor dat de wetgever zich over dit probleem uitspreekt, bijvoorbeeld door de (A)WGB op dit punt van overeenkomstige toepassing te laten zijn.

De leden van de SP-fractie vinden het positief dat er in dit voorstel een ontslagverbod is opgenomen, in tegenstelling tot eerdere wetsvoorstellen. Ook hen is het echter niet geheel duidelijk of onder beëindiging van een arbeidsverhouding ook het «niet verlengen» van een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd begrepen moet worden en sluiten zich aan bij de vragen van de leden van de fractie van D66.

De leden van de VVD-fractie verzoeken de regering in te gaan op de noodzaak van een opzegverbod in het wetsvoorstel. Is het niet vanzelfsprekend dat een werknemer niet ontslagen mag worden indien hij een beroep doet op een wettelijk recht?

De leden van de fracties van RPF, SGP en GPV zijn er eveneens niet van overtuigd dat de ontslagbescherming in deze wet apart moet worden geregeld. Het komt deze leden voor dat een beroep op een wettelijk recht in geen enkel geval kan leiden tot dergelijke consequenties. Zijn de regering (arbeidsrechtelijke) gevallen bekend waarin een beroep door de werknemer op een wettelijk recht heeft geleid tot ontslag, dat bovendien door de rechter ook gehonoreerd is? Kan beter geen aansluiting gezocht worden bij bestaande, meer algemeen geformuleerde rechtsnormen op dit punt? Is ontslag wegens de omstandigheid dat een werknemer om aanpassing van de arbeidsduur heeft gezocht niet in strijd met de eis van goed werkgeverschap die voor alle werkgevers geldt?

Hoe denkt de regering te voorkomen dat de werknemer, ondanks de ontslagbescherming die hij geniet, toch een andere functie moet zoeken vanwege de verstoorde arbeidsverhouding, zo vragen de leden van de fractie van GroenLinks.

De leden van de fracties van PvdA, VVD, D66, SP en SGP vragen zich af op welke wijze zwaarwegende bedrijfsbelangen dienen te worden aangetoond in de voor de uitzendbranche gebruikelijke driehoeksrelatie. Wie heeft verantwoordelijkheid voor het aanvoeren van zwaarwegende bedrijfsbelangen: het uitzendbureau of de opdrachtgever? Moet het uitzendbureau een verzoek honoreren als de opdrachtgever geen zwaarwegende bedrijfsbelangen aanvoert? Als dit het geval is, dan zal dat waarschijnlijk leiden tot beëindiging van de opdracht door de opdrachtgever. De kans is immers groot dat deze niet accoord gaat met aanpassing van de overeengekomen arbeidsduur. Daarbij komt ook de vraag op hoe één en ander zich verhoudt tot de ontslagbescherming van de betrokken werknemer. Staat het een opdrachtgever/inlener vrij de opdracht aan een uitzendbureau te beëindigen indien dat bureau een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur van een uitzendkracht honoreert? Wat is dan de zin van deze wet voor die branche?

Gaat het in de relatie uitzendbureau-uitzendkracht-opdrachtgever/inlener voor het zwaarwegende bedrijfsbelang om het belang van de opdrachtgever/inlener, zo vragen de leden van de VVD-fractie. Moet het uitzendbureau de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in zijn organisatie aan kunnen tonen of bij de inlener bij wie de uitzendkracht werkzaam is, zo vragen de leden van de SP-fractie.

Is de regering van oordeel dat een en ander de positie van uitzendkrachten bepaald niet ten goede komt, zo vragen de leden van de SGP-fractie.

Artikel 4

De leden van de fractie van D66 vragen wat de regering vindt van het idee

om een jaar na inwerkingtreding van de wet een inventarisatie op te stellen van verzoeken die zijn gedaan (uitgesplitst naar m/v) voor vermeerdering en vermindering van arbeidsduur en van de gronden waarop verzoeken niet zijn gehonoreerd. Het wetsvoorstel regelt een evaluatie binnen drie jaar. Welke elementen zullen in die evaluatie worden meegenomen?

De voorzitter van de commissie,
Terpstra

De griffier van de commissie,
Van Dijk