

Hessing

daarom voor te pauzeren tot 15.00 uur.

Na 15.00 uur gaan wij door met het antwoord van de regering in het kader van de behandeling van het wetsvoorstel Wet aanpassing arbeidsduur. Ik verwacht dat dit ongeveer een uur zal duren. Vervolgens wordt de behandeling van dit wetsvoorstel geschorst voor een overleg waarom door de fractie van het CDA is gevraagd. Dit betekent dat wij omstreek 16.00 uur kunnen doorgaan met het antwoord van de regering inzake de twee thans in behandeling zijnde wetsvoorstellen.

De vergadering wordt van 14.16 uur tot 15.00 uur geschorst.

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:

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

De beraadslaging wordt hervat.



Staatssecretaris **Verstand**: Mijnheer de voorzitter! Voor ik enkele algemene opmerkingen maak, wil ik graag mevrouw Kneppers en de heer Stekelenburg feliciteren met hun maidenspeeches. Ik heb er met veel plezier naar geluisterd. Tegelijkertijd is het mij opgevallen dat, ondanks de gemeenschappelijke onderwijsachtergrond waarop u heeft gedoeld in uw felicitatietoespraken, hun benaderingen nogal verschillend waren.

Voorzitter! De kern van dit wetsvoorstel is het doel, het voor alle werknemers en ambtenaren mogelijk te maken om werk met andere taken en verantwoordelijkheden te combineren. Juist bij de jongere generaties wordt steeds meer evident dat men een evenwichtige balans tussen werk en privé verlangt. Niet alleen jongeren bij het begin van hun loopbaan vinden het steeds meer vanzelfsprekend dat werk moet kunnen samengaan met andere taken en verantwoordelijkheden, uit onderzoeken blijkt dat deze wens ook breder leeft, bij ouderen, bij hoger opgeleiden en bij mannen.

Deeltijdwerk is in de afgelopen jaren onmiskenbaar gegroeid, maar tegelijkertijd zijn er grote verschillen

tussen sectoren en functies. In sectoren waarin fulltime werken nog altijd de norm is, werken veel meer mannen dan vrouwen. Daarnaast zijn er sectoren waarin deeltijd al heel gewoon is; dat zijn de sectoren waarin vooral vrouwen werken. Vrouwen en mannen die in een bepaalde fase van hun leven meer of juist minder uren willen werken, juist in samenspraak met elkaar, lopen nog steeds vast omdat bedrijven en instellingen nog steeds onvoldoende inspelen op deze wens inzake flexibiliteit in werktijden en arbeidsduur. Echter, er zit verandering in de lucht, hetgeen ook blijkt uit het laatste nummer van Avanta waarin een aantal projecten van banken wordt beschreven. Ook blijkt dit uit de samenwerking van ING en Randstad op het terrein van de kinderopvang.

Het gaat echter nog niet erg snel, zulks ondanks het feit dat de Stichting van de arbeid al jaren op deze ontwikkelingen aandringt. Volgens de stichting kan de behoefte aan meer differentiatie tijdens verschillende levensfasen een bijdrage leveren aan de flexibiliteit van arbeidsorganisaties. Daarbij wordt gedacht aan een betere afstemming van werktijden en bedrijfstijden en van werkaanbod en personeelsbezetting. Hier komen de belangen van werkgevers en werknemers bij elkaar. Dit zijn de twee zijden van de medaille. Het zijn communicerende vaten, gevuld met flexibiliteit, tussen werknemers en werkgevers.

Anno nu houden nog altijd veel vrouwen op met werken wanneer zij kinderen krijgen. Of ze nemen een kleine deeltijdbaan waarin zij zich nog maar weinig verder kunnen ontwikkelen terwijl zo'n baan geen financiële zelfstandigheid biedt wanneer zij onverhoopt met kinderen alleen komen te staan. Immers, 30% van de huwelijken eindigt met een echtscheiding. In een individueel leven zijn de consequenties hiervan ingrijpend. Ze werken zelfs door tot in de pensioenopbouw. Ook in maatschappelijke zin zijn er consequenties omdat menselijk talent onbenut blijft. En vrouwen zijn nu, maar ook straks, met de vergrijzing, nodig om het beroep op de sociale voorzieningen te kunnen beperken en het draagvlak voor een goed systeem van sociale voorzieningen op peil te houden. Wij moeten ons dus voor de toekomst verzekeren

van optimale inzet van het arbeidspotentieel. Het geldt voor mannen en vrouwen, het geldt voor jongeren, maar het geldt zeker ook voor ouderen. Daar is het kabinetsbeleid ook op gericht. Als oudere werknemers langer kunnen blijven werken doordat zij dat ook in deeltijd kunnen doen, in alle sectoren van de samenleving, kan deze wet ook in dat opzicht een rol spelen. Maatschappelijk gezien is het arbeidspotentieel dus belangrijk, maar maatschappelijk is het ook van belang dat er voldoende ruimte en tijd voor zorg is, zowel voor uitbesteding van zorg – denk aan de kinderopvang – maar ook voor het zelf zorgen. Ook daarvoor is deze wet belangrijk.

Het kabinet heeft verschillende initiatieven genomen om aan al deze uitdagingen het hoofd te bieden. Ook de Wet arbeid en zorg, waarin het wetsvoorstel aanpassing arbeidsduur metertijd zal worden geïntegreerd, bevat concrete voorstellen daartoe. Het wetsvoorstel aanpassing arbeidsduur is bedoeld als nieuwe impuls aan de ontwikkeling van de gewenste nieuwe arbeidsduurpatronen, in alle sectoren en in alle functies. Dit schept voor mannen en voor vrouwen namelijk de voorwaarde om gedurende hun hele leven een betere balans tussen werk en privé tot stand te kunnen brengen. Wij mogen verwachten dat het traditionele onderscheid tussen voltijd- en deeltijdwerk daardoor zal vervagen en minder relevant zal worden.

Voorzitter! Ik denk dat het kabinet hiermee een heel evenwichtig wetsvoorstel heeft ingediend, een wetsvoorstel waarin de belangen van werkgevers en werknemers in evenwicht zijn. Het biedt een werknemer een steun in de rug om meer of minder uren te gaan werken, maar het gaat wel om een individueel, geclausuleerd recht. Want als een werkgever ernstige problemen voorziet bij het inwilligen van een verzoek, kan hij het weigeren. Ook in de gestelde voorschriften is rekening gehouden met beider belangen. In de instrumentering is eveneens evenwicht aangebracht: aan de ene kant een zekere detaillering die tot heldere, voor iedereen hanteerbare procedures moet leiden – het overlegvereiste, dat overigens verder open is gelaten – en aan de andere kant de flexibiliteit die nodig is om naar ruimte en tijd de bedrijfs-

Verstand

belangen tot hun recht te laten komen. Maatwerk dus, op dat punt.

Voorzitter! Een van de hoofdonderwerpen was de vraag, waarom wij eigenlijk deze wet hebben ingediend. Het lijkt mij goed om voordat ik op deze vraag antwoord, eerst even in te gaan op de vraag van de heer Hofstede op dit punt. Hij heeft gevraagd, nog iets te zeggen over de maatschappelijke consensus over deeltijd, of liever, over aanpassing van de arbeidsduur, wat ik de juiste terminologie vind. Hij vroeg ook nog naar de mening van werkgevers en werknemers op dit punt. Maatschappelijk is er zeker consensus; die is al af te leiden uit de herhaalde aanbeveling van de Stichting van de arbeid. Je kunt die ook afleiden uit vele onderzoeken, zelfs uit recent Europees onderzoek. Je kunt ook afgaan op de politieke consensus rondom het regeerakkoord en in de Tweede Kamer. Een andere vraag is echter, of er consensus over is of er op dit vlak wetgeving nodig zou zijn. Ondanks de aanbeveling van de Stichting van de arbeid en het belang dat men daarmee hecht aan aanpassing van de arbeidsduur, is er geen consensus over de vormgeving. Er is hierover een verschil van opvatting tussen werkgevers en werknemers. Maar al met al, even los van de vorm, kun je wel met recht zeggen dat er een maatschappelijk draagvlak is voor de aanpassing van de arbeidsduur, naar boven en naar beneden, in het geval van het wetsvoorstel. Tegelijkertijd kunnen wij ook zeggen dat je er zelfs, ondanks het stimulerend beleid van de sociale partners en de overheid, een instrument als de wet verbod op onderscheid tussen voltijd en deeltijd bij kunt halen. Tegen de heer Hofstede zeg ik dat wij het hierbij hebben over het op de agenda zetten, over onderzoek dat gedaan is, over voorlichting en over subsidies, zelfs nu nog in het kader van de Stimuleringsregeling dagindeling, om bedrijven te ondersteunen bij het implementeren van arbeidstijdenmanagement. Het maatschappelijk draagvlak is er dus wel degelijk.

Dit alles heeft er echter niet toe geleid dat het aanpassen van de arbeidstijd snel is gegroeid in de CAO's. Als wij kijken naar de cijfers van de aanpassing van de arbeidstijd in de CAO's, dan zien wij dat 23 CAO's, dat wil zeggen 19% van het totaal aantal CAO's, een regeling kent

met meerdere elementen van de aanbevelingen uit 1993 van de Stichting van de arbeid. De heer Hessing en de heer Hofstede hebben gevraagd of er nog recentere cijfers zijn en of er nog ontwikkelingen zijn weer te geven sinds de indiening van de initiatiefwet van het CDA en de tweede initiatiefwet van de heer Rosenmöller c.s. In 1999 heeft de Arbeidsinspectie wel aanvullend onderzoek gedaan naar die CAO's. Het was meer een verbredend onderzoek. Er zijn nog wat meer CAO's onder de loep genomen. De cijfers zijn eigenlijk niet anders dan in 1998.

De conclusie is dat op dit moment, ondanks de aanbevelingen uit 1993 van de Stichting van de arbeid, het zelfregulerend vermogen op dit terrein nog onvoldoende tot resultaat heeft geleid. Dat is tevens de onderbouwing voor de opvatting dat een sterker instrument dan alleen de stimulerende activiteit van de sociale partners nodig is om de wens ten aanzien van aanpassing van de arbeidsduur daadwerkelijk gestalte te geven. Daaraan moet ook invulling worden gegeven, omdat een impuls voor de combinatie van arbeid en zorg dringend nodig is. Rechtsgelijkheid voor iedere werknemer, man of vrouw, moet daarbij in de opvattingen van het kabinet uitgangspunt zijn, uiteraard met inachtneming van de verschillende belangen. Daarom gaat het ook om een geclausuleerd recht.

De heer De Vries heeft gevraagd of de regering geen onderzoek had moeten doen naar de problemen die werknemers nu hebben bij realisatie van hun wens om aanpassing van de arbeidsduur. Ik heb net al gezegd dat daarnaar de afgelopen jaren veel onderzoek is verricht. Zo heeft TNO Arbeid in 1998 onderzoek verricht waaruit blijkt dat 69% van de werknemers die dit wensen, in deeltijd mocht werken. Zo'n 20% mocht dat niet. Uit ander onderzoek blijkt dat een teruggang in inkomen bijna vanzelfsprekend een belemmering is voor de realisatie van de wens om korter te werken. Overigens is het een complexe materie, waarin bijvoorbeeld ook de kinderopvang een rol speelt. Uit weer ander onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat 30% van de mannen graag meer tijd heeft voor de privé sfeer, maar dat niet durft aan te kaarten bij de werkgever, omdat men zich dan belemmerd denkt of ziet in de carrièremogelijk-

heden of omdat men het niet aandurft ten opzichte van de collega's. Kortom, daarnaar is onderzoek gedaan. Het was niet alleen het CAO-onderzoek, maar ook ander onderzoek naar wensen van werknemers dat een rol heeft gespeeld bij de beslissing om de aanpassing van de arbeidsduur in een wettelijke regeling neer te leggen.

De heer **Hofstede** (CDA): De staatssecretaris noemde cijfers uit onderzoek waaruit blijkt dat werknemers het niet doen omdat het te veel inkomen kost of te bang zijn om het aan de ondernemer te vragen. Dan is het interessant om te weten wat dit wetsvoorstel hierin precies verandert. In elk geval wordt er via deze wet geen bijdrage in het loon geleverd, en het is ook maar de vraag of zeer angstige werknemers het wel durven te vragen op het moment dat er een wet ligt. Ik hoor graag de opinie van de staatssecretaris hierover.

Staatssecretaris **Verstand**: In de opvatting van het kabinet moet deze wet bijdragen tot het scheppen van voorwaarden waarbinnen werknemers wat makkelijker een keuze kunnen maken, niet alleen in bepaalde sectoren en niet alleen vrouwen, maar ook mannen. Dat is de reden voor wetgeving geweest. Ik zeg er onmiddellijk bij dat het een kwestie van voorwaarden scheppen is en dat het uiteindelijk aan de individuele werknemer is om wel of niet gebruik te maken van de mogelijkheden die er zijn. Naar de opvatting van het kabinet kan deze wet bijdragen tot een verandering in de cultuur en in het denken, die het voor mannen en vrouwen bespreekbaar en beter mogelijk maakt om voor meer of minder werk te kiezen. Dit sluit aan op de maatschappelijke ontwikkelingen in het denken over werk en privé.

Mevrouw Kneppers vroeg naar het doel van deze wet. Ik meen dat ik deze vraag al min of meer in het verlengde van het antwoord aan de heer Hofstede heb beantwoord. Het lijkt mij goed om hierbij de vraag te betrekken waarom er in het wetsvoorstel niet alleen gekozen is voor vermindering van arbeidstijd, maar ook voor vermeerdering van arbeidstijd. Hiervoor kan ik in de eerste plaats aansluiten bij datgene wat mevrouw Kneppers over

Verstand

emancipatie en emancipatie-doelstellingen heeft gezegd. Een vrij recent onderzoek is dat van het MHP, waaruit blijkt dat ook onder hoger opgeleiden 30% graag meer tijd heeft voor een evenwicht in werken en zorgen. Ik noemde net al het Europese onderzoek onder alle landen van de Europese Unie. Hieruit blijkt dat in heel Europa mannen graag minder willen werken en voor Nederland komt er heel pregnant uit dat vrouwen juist meer willen werken, met het oog op het bereiken van economische zelfstandigheid. Het kabinet heeft niet alleen het bevorderen van de economische zelfstandigheid van vrouwen hoog in het vaandel, maar ook het bevorderen van het aandeel van mannen in de zorg. Als vrouwen meer inkomen verwerven en hiermee een bijdrage leveren aan het gezinsinkomen, wordt het voor mannen in financieel opzicht makkelijker om wat te minderen met werk en wat meer tijd te nemen voor zorg. Het hoeft echter niet alleen om de zorg voor kinderen te gaan. Het kan ook gaan om zorg voor een partner, ouders of anderen. Per levensfase kan deze behoefte anders zijn. Het gaat dus om economische zelfstandigheid, de emancipatiedoelstelling, om het vergroten van het aandeel van mannen in de zorg, dat daarmee te maken heeft, en om de behoefte aan een werk/privé-balans in elke levensfase.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Voorzitter! De staatssecretaris heeft een aantal onderzoeken aangehaald waaruit blijkt dat het voor werknemers lastig is om hun deeltijdwens gerealiseerd te krijgen. Mij is niet bekend of er dergelijk onderzoeksmateriaal bestaat met vergelijkbare conclusies ten aanzien van de wens om méér uren te gaan werken. Mijn vraag aan de staatssecretaris is: welk knelpunt moet dit wetsvoorstel nu eigenlijk oplossen, als het gaat om die urenuitbreiding?

Staatssecretaris **Verstand**: Als het gaat om de urenuitbreiding, dan zij bedacht dat de arbeidsparticipatie van vrouwen – de recente CBS-cijfers geven dit ook aan – groeit en dat ook steeds meer vrouwen met kinderen werken, maar dat dit nog heel veel gebeurt in relatief kleine banen, die ook minder carrièreperspectief bieden en niet tot economische zelfstandigheid leiden. Gekoppeld

aan de doelstelling van bevordering van economische zelfstandigheid voor iedereen maar ook van zorgzelfstandigheid, is dat de reden geweest om naast de vermindering ook de vermeerdering uitdrukkelijk onderdeel van dit wetsvoorstel te maken.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Voorzitter! Dan gaat de staatssecretaris, met alle respect, een beetje langs mijn vraag heen. De reden waarom we een wettelijk recht op deeltijdarbeid in de wet willen verankeren, is toch vooral gelegen in het feit dat zoveel werknemers stuiten op een veto van hun werkgever, als zij het probleem aan de orde willen stellen. Is er nu sprake van eenzelfde situatie, als het gaat om een wens tot uitbreiding van uren? Met andere woorden: hebben werknemers dezelfde soort problemen te overwinnen, als zij bij hun werkgever aankloppen dat zij méér uren zouden willen gaan werken?

Staatssecretaris **Verstand**: Over die oorzaken in kwalitatieve zin heb ik geen informatie, maar wel heb ik informatie in kwantitatieve zin, namelijk dat vrouwen aangeven – het blijkt uit allerhande onderzoeken – dat zij graag méér willen werken. En dat méér willen werken is natuurlijk wat makkelijker, ook als je het wilt combineren met zorg, als je het bij één werkgever kunt doen. Dat is ook de ratio achter deze bepaling.

Voorzitter! Hierop aansluitend denk ik dat ik de vraag kan beantwoorden over de terugkeergarantie. Ik dacht dat het mevrouw De Wolff is geweest die daar een vraag over heeft gesteld; ik koppel het ook even aan de bepaling over de vermeerdering. Ik denk dat terugkeergarantie een heel ander instrument is en in feite een ongeclausuleerde aanspraak op het oude aantal uren. Het is ook geen optie voor de werknemer die méér uren wil gaan werken, strevend naar economische zelfstandigheid. Maar het is ook geen flexibel instrument voor de werkgever, want omstandigheden wijzigen: de markt kan zich wijzigen en opvattingen over de bedrijfsvoering kunnen zich wijzigen; daarbij moet – dat is ook een van de kernpunten

van deze wet – rekening gehouden worden met maatwerk op dit terrein.

Hieraan gekoppeld moet het antwoord op de vraag die mevrouw Kneppers heeft gesteld over het doel en in het verlengde daarvan op de vraag hoe je het doel uiteindelijk kunt meten, als volgt luiden. Dit kan niet hard, in kwantitatieve zin, beantwoord worden door te zeggen: we stellen een percentage of een absoluut aantal en dat gaan we meten, als het echt gaat om wat nu de effecten van de Wet aanpassing arbeidsduur zijn. Natuurlijk kun je trends zien; die onderzoeken zullen door blijven gaan. Ook in de evaluatie zal dit aspect van trends terugkomen, in de zin van: wordt het nu ook normaal in sectoren die wat traditioneler zijn of waar veel mannen werken? Hoe ontwikkelt zich de arbeidsparticipatie van vrouwen verder en in welke sectoren, en wat wordt hun aandeel in het nationaal inkomen? Daar kun je wel cijfermatig trends in ontdekken, maar het zal vooral kwantitatief zijn.

Daar komt bij dat we een mix van voorwaarden scheppen om de combinatie van arbeid en zorg mogelijk te maken. Daar is de Wet aanpassing arbeidsduur er één van. Maar ook alle andere mogelijkheden die in de Wet arbeid en zorg vastgelegd zullen worden, zoals het verlofsparen en verlofregelingen, zullen daar een onderdeel van zijn. Ook de uitbreiding van de kinderopvang zal daarvan onderdeel uitmaken om de mix compleet te maken. Die mix van elementen zal in totaliteit bepalend zijn voor de ontwikkelingen rond arbeid en zorg en een evenwichtige balans tussen werk en privé.

Mevrouw De Wolff stelde ook een vraag over vermeerdering van het aantal uren. Zij zei dat het criterium van het zwaarwegend bedrijfsbelang niet werkt bij urenuitbreiding. Ik vermag niet in te zien waarom dat daar niet zou helpen, maar misschien heeft dat iets te maken met het voorbeeld uit het onderwijs dat de heer Hofstede gaf over de verlenging in relatie tot opvattingen van de school over continuïteit. Daar is misschien sprake van een misverstand, want het moet werkelijk gaan om vrijvallende uren. Een werknemer kan dus niet altijd onder alle omstandigheden vragen om vermeerdering van de arbeidsduur, maar alleen als het gaat om

Verstand

vrijkomende uren en dan ook nog in de functie die hij of zij reeds verricht.

De heer De Vries vroeg of bij die vermeerdering geen sprake is van discriminatie, omdat de zittende werknemer wettelijk voorrang krijgt boven een werkloze werknemer. Zijn aanvullende vraag was hoe groot het succes in Straatsburg zou zijn als iemand daarover een procedure begint. Voorzover mogelijk en niet in alle situaties voorzienbaar, zijn de consequenties van het recht op vermeerdering in aanmerking genomen. Het geclausuleerde karakter, het zwaarwegende bedrijfsbelang, biedt de mogelijkheid om het verzoek om een vermeerdering af te wijzen. Over de casus van de zittende werknemer die om vermeerdering verzoekt en daarmee wellicht de mogelijkheid van een werkloze op een baan beperkt, kan ik zeggen dat deze gevallen in mijn opvatting van elkaar moeten worden gescheiden. De zittende werknemer heeft namelijk al een contractuele relatie met de werkgever en kan bij gebleken mogelijkheden in aanmerking komen voor die vermeerdering in de functie die hij of zij al verricht. De werkloze staat buiten die contractuele relatie. Zou een werkgever ook een externe sollicitatieprocedure kunnen openen voor die vrijgekomen uren, dan is de consequentie daarvan dat het recht op vermeerdering op dat moment wordt uitgehold. Overigens ligt hier ook een relatie met gebruikelijke procedures in ondernemingen, dat vacatures via een interne sollicitatieprocedure kunnen worden ingevuld. Op de vraag hoe groot het succes in Straatsburg zou kunnen zijn, kan ik verder niets zeggen.

Een volgend punt waarop de meeste sprekers zijn ingegaan, betreft de inbreuk op de contractvrijheid. In het verlengde daarvan gaat het daarmee over de rol van de sociale partners en over het driekwart dwingend recht. Ik spreek altijd van tweederde dwingend recht; ik heb vandaag voor het eerst de uitdrukking vijfachtste dwingend recht gehoord. Voor het kabinet staat in ieder geval voorop, dat het primaat bij het ontwikkelen van arbeidsvoorwaarden in beginsel bij de sociale partners ligt. Maar op een gegeven moment neem je ook in ogenschouw hoe snel het met die ontwikkelingen gaat. Ik zei net al dat in 19% van de CAO's werkelijk goede afspraken zijn gemaakt over de

aanpassing van de arbeidsduur en het recht van de werknemers daarop. Dit is mede een antwoord op de vraag waarom, los van het primaat van de sociale partners, in dit geval gekozen is voor een wettelijke regeling.

Gelet op het principe van gelijke rechten voor alle werknemers is een bijkomend voordeel van een wettelijke regeling dat deze van toepassing is op de 17% van de werknemers die op dit moment niet onder een CAO valt. Dit is het argument van rechtsgelijkheid en rechtszekerheid.

De heer **Hofstede** (CDA): Ik heb dit argument gelezen in de memorie van toelichting. Ik was eigenlijk van plan om er vandaag niet op in te gaan, maar nu de staatssecretaris dit naar voren brengt, plaats ik er toch een kanttekening bij. Ik wijs erop dat deze 17% voornamelijk wordt gevormd door degenen die er min of meer vrijwillig voor kiezen om niet aan een CAO deel te nemen; de zogenaamde boven-CAO'ers. De vraag is of de overheid – al dan niet in het BW – moet zorgen voor een CAO voor ongeorganiseerden. Daarnaast moet mij van het hart dat met de door de staatssecretaris gegeven motivering vakbonden zonder meer kunnen worden opgeheven, omdat de overheid kennelijk alles regelt. Ik vind dit een bijzonder gevaarlijke redenering.

Staatssecretaris **Verstand**: Voorzitter! Ik heb geprobeerd, mij zorgvuldig uit te drukken door te spreken over een bijkomend voordeel. Ik heb ook gewezen op het primaat van de sociale partners op het punt van de arbeidsvoorwaarden.

Voorzitter! Er wordt pas in het uiterste geval de mogelijkheid van een eenzijdige inbreuk op een overeengekomen arbeidsvoorwaarde geboden. Daarvan kan alleen sprake zijn wanneer werkgever en werknemer in het wettelijk voorgeschreven overleg niet tot overeenstemming zijn gekomen. Juist met het overlegvereiste wordt benadrukt dat in beginsel veranderingen in de bestaande overeenkomsten met wederzijdse instemming moeten plaatsvinden. Verder is de aanspraak gebonden aan strikte voorwaarden, zowel voor werkgever als voor werknemer, met een evenredige vermindering van het loon. Overigens is het wel mogelijk om

een andere overeenkomst te sluiten inzake de vermeerdering.

Er zijn verschillende voorbeelden van de inperking van de contractvrijheid van sociale partners in het arbeidsrecht. Het BW bevat dwingend rechtelijke bepalingen ter bescherming van de werknemer. Ik noem de wetten inzake flexibiliteit en zekerheid, loondoorbetaling bij ziekte, ouderschapsverlof, gelijke behandeling, arbeidstijden en het minimumloon. Er is uiteraard verschil in de mate waarin in de onderscheiden wetten inbreuk op de contracteervrijheid wordt gemaakt, maar het principe is hetzelfde.

De heer Hofstede heeft gevraagd om een inventarisatie van de effecten, waarbij ook aandacht wordt besteed aan de rol van CAO-partijen. In de nota Ontwikkelingen in het arbeidsovereenkomstenrecht uit 1997 is deze inventarisatie reeds voor een deel opgenomen. Ik ben daarnaast bereid, in dit jaar na te gaan op welke wijze een volledige inventarisatie kan worden gemaakt. Het streven is gericht op voltooiing voor 28 maart 2000. Het lijkt mij goed om deze inventarisatie op de agenda te plaatsen van het overleg tussen regering en sociale partners, zodat de discussie ten principale kan worden gevoerd aan de hand van de geconstateerde trends. Het is dan duidelijk waarover gesproken wordt. Ik kan deze toezegging bij dezen doen.

De heer Hofstede heeft gevraagd waarom niet gekozen is voor een semi-dwingend karakter, waardoor maatwerk kan worden bevorderd. Ik ben van mening dat deze wet in maatwerk voorziet, omdat afhankelijk van locatie en van economische omstandigheden, de afweging in relatie tot de bedrijfsbelangen plaats zal vinden. Door deze clausulering voorziet de wet naar mijn mening in maatwerk.

Waarom is, nu tweederde dwingend recht van toepassing is op vermeerdering, toch gekozen voor een dwingend rechtelijk karakter van vermindering van de arbeidsduur? De motivatie daarvan is dat ernaar gestreefd wordt om alle werknemers dezelfde kansen te bieden. Tevens willen wij bevorderen dat hoger opgeleiden ook de mogelijkheid krijgen, minder te werken. Er zijn nu nog CAO's waarin werknemers vanaf een bepaalde schaal uitgezonderd worden. Het is ook bedoeld om te bereiken dat de mogelijkheid van

Verstand

minder werken niet alleen in bepaalde sectoren plaatsvindt, zoals sectoren waarin veel vrouwen werken. Er moet een breed maatschappelijk evenwicht bereikt worden tussen werk en privé, arbeid en zorg. Als deeltijd, minder werken, alleen wordt geregeld in sectoren waarin veel vrouwen werken, kan dit ten koste gaan van andere arbeidsvoorwaarden. Als dit in sectoren niet wordt geregeld of wordt uitgeruild voor andere arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld meer loon, kan de loonkloof toenemen tussen sectoren waarin veel vrouwen of veel mannen werken. Het uiteindelijke doel is, te bevorderen dat in alle sectoren in alle soorten functies dit recht gerealiseerd wordt voor mannen en vrouwen. Vandaar dat is gekozen voor een dwingend rechtelijk karakter van het onderdeel recht op minder werken.

Mevrouw De Wolff en de heer Stekelenburg zijn ingegaan op de relatie CAO-ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging en de verhouding tweederde, drievierde en vijfachtste. Daarbij is ook gesproken over "counter vailing powers". Ik ga ervan uit dat het primaat van de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden bij de sociale partners of de individuele werkgever en werknemer ligt. Op basis van dit wetsvoorstel kunnen de OR/de PV afspraken maken met de werkgever over de vermeerdering. Er is echter een groot verschil met afspraken die bij CAO worden gemaakt, want in dit geval werken de afspraken niet rechtstreeks door in de individuele relatie werkgever/werknemer. Als een afspraak is gemaakt met de OR of de personeelsvertegenwoordiging, werkt dat dus niet rechtstreeks en automatisch door in de individuele arbeidsrelatie. Het voordeel van een goede afspraak met de OR en de personeelsvertegenwoordiging is wel dat er helderheid ontstaat over het bedrijfsbeleid. Een bijkomend voordeel is dat arbeid en zorg pregnanter op de agenda's van ondernemingsraden komt.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Dit moet de staatssecretaris mij even uitleggen, want hier raak ik het spoor bijster.

Als een werkgever met de OR of de personeelsvertegenwoordiging afsprekt dat in het bedrijf geen recht bestaat op vermeerdering van arbeidsduur, dan werkt dat toch

rechtstreeks door in de individuele arbeidsrelatie en wel in die zin dat een individuele werknemer in dat bedrijf zich niet meer op deze wet kan beroepen?

Staatssecretaris **Verstand**: Op de vermeerdering en de bevoegdheden van de OR en de PV om daarover afspraken te maken, wil ik zo meteen ingaan.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Het is toch een principiële kwestie. Daarom ben ik naar de interruptiemicrofoon gekomen. Ik ben werkelijk van mening dat het geen goede ontwikkeling is dat werkgevers in overleg met OR of personeelsvertegenwoordiging afspraken kunnen maken die rechtstreeks van invloed zijn op het individuele arbeidsvoorwaardenpakket dat een werknemer met een werkgever kan overeenkomen. Deze tendens is begonnen bij de Arbeidstijdenwet en die gaat voort. In mijn eerste termijn heb ik de staatssecretaris gevraagd, daar een visie op te geven. Is het kabinet van plan om op deze weg verder te gaan? Het is volgens mij een heilloze weg.

Staatssecretaris **Verstand**: Het antwoord op deze vraag past heel goed bij hetgeen ik net heb gezegd tegen de heer Hofstede over de toegezegde inventarisatie. De positie van de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging kunnen bij de discussie over deze inventarisatie worden betrokken. Deze discussie gaat dan nadrukkelijk over meer dan alleen de Wet aanpassing arbeidsduur.

In dit blokje wil ik nog een vraag van de heer Stekelenburg beantwoorden – ik denk dat zij ook met de vorige vraag te maken had – over de afwijking van een dwingend-rechtelijke bepaling. Het antwoord daarop is hetzelfde als het antwoord op de vorige vraag.

De heer **Stekelenburg** (PvdA): Ik vond het antwoord op de vorige vraag niet helemaal bevredigend.

Is de staatssecretaris niet van opvatting dat op deze manier de werkgever in een heel voordelige positie wordt gebracht? Als hij met de vakbonden geen overeenstemming kan bereiken, is hij gehouden om met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging afspraken te maken. Ik ben niet

negatief over ondernemingsraden, maar ik denk toch dat de onafhankelijkheid en de professionaliteit van een ondernemingsraad iets minder is dan de onafhankelijkheid en de professionaliteit van een vakbeweging. Het is dan toch de vraag of je de mogelijkheden om een zekere gelijkheid op dat terrein te creëren, niet uitholt. Je biedt de werkgever in feite de mogelijkheid om een heel simpele uitweg te kiezen, namelijk om afspraken te maken met die personeelsvertegenwoordiging. Daar had ik eigenlijk naar gevraagd.

Staatssecretaris **Verstand**: Daar heeft de heer Stekelenburg gelijk in. Dat onderdeel is bij amendement aan de wet toegevoegd. Overigens, indien CAO's van toepassing zijn, kunnen wel afspraken worden gemaakt. Het lijkt mij goed om deze principiële vragen in een breder verband te plaatsen en ze te betrekken bij de positie van CAO-partijen in relatie tot de OR en de personeelsvertegenwoordiging.

De heer Hofstede heeft gevraagd waarom een onderdeel, de WAA, niet meteen wordt geïntegreerd in de Wet arbeid en zorg, die thans in voorbereiding is. In mijn inleiding heb ik al even aangegeven, dat het uiteindelijk de bedoeling is dat de Wet aanpassing arbeidsduur deel gaat uitmaken van de Wet arbeid en zorg. Deze wet wordt gefaseerd tot stand gebracht. Dat is iets wat in het regeerakkoord is vastgelegd. Alle verlofregelingen zullen zorgvuldig afgestemd in een kader worden ondergebracht. Kort gezegd: de WAA wordt geïntegreerd in de Wet arbeid en zorg.

Mevrouw De Wolff en de heer Stekelenburg hebben gevraagd naar de relatie tussen WAA en de Arbeidstijdenwet. De Arbeidstijdenwet kent in algemene termen een verplichting voor de werkgever, dat hij in het kader van het arbeids- en rusttijdenbeleid zoveel mogelijk rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van werknemers. Het gaat om een procesgerichte bepaling en niet om de materiële toekenning van een recht aan een individuele werknemer zoals bij de aanpassing van de arbeidsduur het geval is. Ik ben bereid, na te gaan of deze verschillende benaderingswijzen beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Een goed moment daarvoor lijkt mij

Verstand

de evaluatie van de Arbeidstijdenwet, eind dit jaar.

De heer Stekelenburg heeft gevraagd om een toezegging voor een wettelijke aanspraak op aanpassing van de werktijden, omdat dit een onevenwichtigheid zou oplossen tussen werknemers die verzoeken doen om aanpassing van de arbeidsduur en tegelijkertijd wensen hebben ten aanzien van hun werktijden. Ik moet zeggen dat ik daar geen voorstander van ben. Mijns inziens is er geen sprake van onevenwichtigheid. De Arbeidstijdenwet stelt maximale grenzen tot waar een werkgever mag gaan bij het vaststellen van die werktijden. Dat geldt voor deeltijders en voltijders. De werknemer moet zich wel conformeren aan de algemeen geldende bedrijfstijden bij het bepalen van de werktijden. Mijn conclusie is dat een individueel recht op aanpassing van de arbeidstijden al snel zou kunnen botsen met de belangen en rechten van de andere werknemers in een bedrijf en sector. In dit wetsvoorstel is ervoor gekozen, een ruimere norm te hanteren bij het beoordelen van de gewenste werktijden als onderdeel van het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur. Op grond daarvan kan de werkgever verschillende belangen wegen die in het geding zijn: zijn eigen belangen, het belang van de werknemer die het verzoek heeft gedaan, maar ook de belangen van de andere werknemers en van de efficiënte bedrijfsvoering. Mij lijkt dit een mooie illustratie van het evenwicht in het wetsvoorstel.

Er zijn verschillende vragen gesteld over de voorschriften. Mevrouw Kneppers heeft gevraagd of de relatie tussen de Wet aanpassing arbeidsduur en het Burgerlijk Wetboek of, in algemene termen, het arbeidsovereenkomstenrecht aanvullend of derogierend is. Goed werkgeverschap is een algemene norm in het arbeidsovereenkomstenrecht. Die algemene norm is van toepassing op het hele arbeidsovereenkomstenrecht, dus ook op de Wet aanpassing arbeidsduur, zij het dat dit deel van het arbeidsovereenkomstenrecht in dit aparte wetsvoorstel is geregeld.

In het verlengde daarvan heeft de heer Stekelenburg gevraagd of de werkgever een vroegtijdig nieuw verzoek binnen de termijn van twee jaar die in de Wet aanpassing arbeidsduur staat, opnieuw moet

toetsen aan de zwaarwegende bedrijfsbelangen als – en dat is tegelijkertijd de kern van het antwoord – die omstandigheden binnen twee jaar ingrijpend zijn gewijzigd. Die vraag kan ik bevestigend beantwoorden, gelet op wat ik net heb gezegd over de algemene norm voor goed werkgeverschap. Deze geldt voor het totale arbeidsovereenkomstenrecht. Het woord hardheidsclausule is niet echt van toepassing, maar ik wil het toch gebruiken om daarmee aan te geven dat het beginsel van goed werkgeverschap ook van toepassing is in bijzondere gevallen. Het is dus niet altijd van toepassing, maar wel in bijzondere gevallen. In die bijzondere gevallen zijn de overige bepalingen uit het wetsvoorstel gewoon van toepassing.

Mevrouw De Wolff heeft gezegd dat de procedures ingewikkeld zijn en de heren Hessing en Stekelenburg hebben gezegd dat de tweejaarsbepaling niet overeenkomt met de toelichting in de schriftelijke stukken. Ik ben het niet eens met de opvatting dat de tweejaarsbepaling in de laatste zin van artikel 2 niet duidelijk zou zijn en dat niet duidelijk zou zijn dat de werknemer een keer per twee jaar, nadat de werkgever op een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft beslist, een nieuw verzoek kan indienen. Er moeten dus twee jaar verstrijken voordat opnieuw een verzoek om aanpassing kan worden gedaan; anders valt dit niet onder het bereik van dit wetsvoorstel. Ik vind dus dat de wettekst op dit moment duidelijk is. Als er toch onduidelijkheid is, komt dat zeker uit de evaluatie naar voren en dan zullen wij daar expliciet aandacht aan besteden.

Ook het volgende blokje heeft als kop "ingewikkeld wetsvoorstel". Dat ingewikkelde karakter zou te maken hebben met de twee verschillende belangenafwegingen die in het wetsvoorstel terug te vinden zijn: enerzijds is er het zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelang en anderzijds de afweging op basis van redelijkheid en billijkheid. Er is gesteld dat deze twee afwegingen moeilijk te scheiden zouden zijn. Zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelang vormt de grond voor afwijzing van een verzoek en heeft betrekking op ernstige verstoringen in onder meer de bedrijfsvoering. De andere norm, de redelijkheid en billijkheid, heeft uitsluitend betrek-

king op de invulling van de aanpassing en dus op de spreiding van de uren over de week. Daarbij moet de werkgever in principe de wensen van de werknemer honoreren, tenzij zij naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken. Het gaat naar mijn mening dus echt om een andere afweging. Doordat het andere afwegingen zijn, kunnen zij duidelijk onderscheiden blijven.

De heer Hessing en mevrouw De Wolff hebben gevraagd hoe het zit met persoonlijke omstandigheden en persoonlijke geschiktheid van medewerkers bij een verzoek om vermeerdering. Daarbij zijn ziekteverzuim en anciënniteit genoemd; ook is de vraag gesteld of dit meegenomen kan worden bij de beoordeling van een verzoek om vermeerdering. Dat kan, maar altijd via de weg van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Dat zal altijd de noemer blijven waaronder de beoordeling moet plaatsvinden. De werkgever zal dus moeten aantonen dat die omstandigheden de bedrijfsvoering uiteindelijk in ernstige mate negatief beïnvloeden.

De heer **Hessing** (D66): Dit betekent dus dat aspecten zoals beschikbaarheid, ziekteverzuim en dergelijke inderdaad bij de afweging betrokken kunnen worden, indien en voorzover het uiteindelijke oordeel leidt tot de conclusie dat er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Binnen dat kader kunnen de genoemde aspecten dus worden meegenomen.

Staatssecretaris **Verstand**: Als het maar onder de noemer van "zwaarwegend bedrijfsbelang" gebeurt. Die aspecten zouden dus een tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering moeten leiden of moeten kunnen leiden.

Gevraagd is wat de regeling moet inhouden voor een bedrijf met minder dan 10 werknemers. De werkgever is in dit geval uitgezonderd van de wet, maar moet wel een regeling treffen. De wet rept van aanpassing van de arbeidsduur, waarbij het zowel kan gaan om vermeerdering als om vermindering. Voor een vermindering van de werktijden gelden dwingende bepalingen. Een werkgever kan dus de mogelijkheid van minder werken niet uitsluiten; hij kan die bepaling wel een eigen inhoud geven. Voor vermeerdering van de werktijd ligt dat naar mijn mening anders. In

Verstand

CAO's kan het recht op vermeerdering van arbeidsduur worden "weggecontracteerd" en het lijkt mij dat dat dus ook mogelijk moet zijn voor bedrijven met minder dan 10 werknemers.

Voorzitter! Verder is gevraagd welke sanctie er staat op het niet treffen van een regeling. De wet voorziet daar inderdaad niet in. De betrokken werknemer kan natuurlijk altijd in laatste instantie naleving in rechte vorderen. Wat dit betreft kan een parallel worden getrokken met de sanctieloze Wet op de ondernemingsraden.

Verwacht mag worden dat veel werkgevers in bedrijven met minder dan 10 werknemers een beroep zullen doen op hun brancheorganisatie bij het opstellen van een regeling. Gevraagd is of ook in geval van een CAO de wet van toepassing is. Dat is inderdaad mogelijk. CAO-partijen kunnen een overeenkomst sluiten die ook betrekking heeft op bedrijven met minder dan 10 werknemers. Met andere woorden: het is mogelijk dat bedrijven met minder dan 10 werknemers door middel van een algemeen verbindend verklaarde CAO met een regeling te maken krijgen die gelijk staat aan de wettelijke regeling.

De heer **Stekelenburg** (PvdA): Voorzitter! Als ik het goed begrijp wordt de werkgever in een bedrijf van minder dan 10 werknemers geacht een regeling te treffen als gevraagd wordt om vermindering van de arbeidsduur. Dat kan hij zelf doen maar hij kan het ook aan een brancheorganisatie vragen of wellicht is de regeling onderdeel van een grotere CAO. Heb ik echter goed begrepen dat eigenlijk niet mag worden gevraagd om werktijdvermeerdering?

Staatssecretaris **Verstand**: Ik probeer deze vraag goed te begrijpen.

De heer **Stekelenburg** (PvdA): Ik probeer het antwoord te begrijpen.

Staatssecretaris **Verstand**: Ik heb de indruk dat uw vraag betrekking heeft op het vorige punt. Het is mogelijk dat een bedrijf met minder dan 10 werknemers onder een CAO valt. Dan gelden uiteraard de in die CAO neergelegde bepalingen met betrekking tot de vermeerdering. Ik

probeerde daarvoor de vraag te beantwoorden wat een regeling moet inhouden als er geen sprake is van een CAO. Anders gezegd: mag het helemaal tot nul worden teruggebracht? In lid 12 wordt gesproken van aanpassing van de arbeidsduur, dat kan dus meer of minder zijn. Als je dit koppelt aan de bedoeling van de wet, kan het in mijn opvatting bij vermindering niet worden teruggebracht tot nul, gelet op de dwingende rechterlijke bepaling over de vermindering. Nu het echter mogelijk is de vermeerdering bij wijze van spreken helemaal uit de CAO's te halen, moet dit ook in individuele regelingen of in bedrijfsregelingen mogelijk zijn.

De heer **Stekelenburg** heeft nog gezegd dat de werknemer in een klein bedrijf eerder op grond van goed werkgeverschap medewerking van zijn werkgever zal vorderen dan op grond van de WAA. Hij stelde de concrete vraag of verwacht mag worden dat de rechter bij de beoordeling van de vordering, het de werkgever zal aanrekenen dat hij geen regeling heeft getroffen en dit zal meewegen. Mijn antwoord is dat dit zeker mag worden verwacht.

Mevrouw **Kneppers** heeft gevraagd naar de situatie in een bedrijf of organisatie waar het aantal werknemers rond de tien schommelt. Ik denk dat zo'n werkgever er goed aan doet een regeling te treffen. Formeel en concreet geldt echter het moment van de aanvraag voor vermeerdering of vermindering. Het regime geldt op het moment van de aanvraag.

Mevrouw **Kneppers-Heynert** (VVD): Ik ben blij met dit antwoord, want het verschaft helderheid, maar dit staat niet in de wet.

Staatssecretaris **Verstand**: Nee, maar het staat nu in ieder geval in de Handelingen. Deze systematiek komt terug in andere wetten en geldt bijvoorbeeld ook voor het ouderschapsverlof, ook al weet ik niet precies hoe het daar is geregeld.

De heer **Hessing** heeft gevraagd naar de gang van zaken bij gelijktijdige verzoeken. Mijn antwoord kan helder zijn: wie het eerst komt, wie het eerst maalt. Dan kan het inderdaad voorkomen dat een tweede werknemer die een aanvraag doet, buiten de boot valt. Overigens is het van belang te herhalen dat het – zeker als het om vermeerdering

gaat – om hetzelfde type functie moet gaan. Het zou bij wijze van spreken op dezelfde afdeling moeten zijn. In de praktijk zullen waarschijnlijk veel nuances een rol spelen.

Voorzitter! De heer **Hofstede** heeft aandacht gevraagd voor de administratieve lastendruk. Hierop wordt ingegaan in de memorie van antwoord, evenals op de effecten en de mogelijke werkgelegenheidswinst. De verwachting is dat vaker zal worden gevraagd om vermindering. Dit kan inderdaad tot kosten leiden, maar ook – en die zijn niet in geld uit te drukken – tot opbrengsten in de zin van gemotiveerde werknemers, langere participatie van oudere werknemers die door wat minder te werken, het langer kunnen volhouden en vermindering van de stress die kan ontstaan door het werk of door de combinatie arbeid en zorg. Aan de totale kosten van de administratieve lastendruk zal in de Wet arbeid en zorg uitvoerig aandacht worden besteed. Daarvoor zijn al enkele onderzoeken uitgezet.

De heer **De Vries** heeft enkele vragen gesteld over problemen die werknemers hebben met het realiseren van hun wensen binnen het criterium "zwaarwegende bedrijfsbelangen" en over problemen die ontstaan als gevolg van wijziging door de werkgever van de spreiding van uren. Voorzitter! Dit lijkt mij een belangrijk punt om te betrekken bij de evaluatie van deze wet.

Mijnheer de voorzitter! Volgens mij heb ik alle vragen beantwoord. Als ik vragen heb overgeslagen, is er geen sprake van opzet maar heb ik ze even over het hoofd gezien.

De beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**: Het is mij gebleken dat de fractie van het CDA behoefte heeft aan nader beraad. Als gevolg daarvan wordt de behandeling van dit wetsvoorstel geschorst.

Na een korte schorsing gaan wij door met de behandeling van de begroting van het ministerie van LNV en de begroting van het Diergezondheidsfonds.

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.