

De Wolff

verstrikt zich ook in de memorie van antwoord als het gaat om de argumentatie ten aanzien van een aantal casusposities die in het verslag naar voren zijn gebracht. Het is eenvoudig om te zeggen "wie het eerst komt, die het eerst maalt", maar vervolgens blijken ook allerlei andere aspecten een rol te spelen, bijvoorbeeld ziekteverzuim en anciënniteit. Dat zijn geen aspecten die in de praktijk kunnen worden aangemerkt als zwaarwegende bedrijfsbelangen. Een werkgever zal niet kunnen zeggen dat hij de een wel urenuitbreiding gunt omdat die werknemer nu eenmaal een jaar langer in dienst is dan een ander. Daarbij kan de werkgever zich niet op een zwaarwegend bedrijfsbelang beroepen. Ik vraag de staatssecretaris daarom nog eens aan te geven, waarom ten aanzien van de urenuitbreiding gekozen is voor deze ingewikkelde clausulering van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Ik kom tot een conclusie, voorzitter. Het belang van een wettelijk recht op deeltijdarbeid kan nog altijd niet worden onderschat. De vormgeving van de nu voorgestelde regeling had aanmerkelijk eenvoudiger gekund; dat was de effectiviteit ten goede gekomen. Ik ben bang dat de norm die nu wordt voorgesteld, meer conflicten oproept dan beslecht. Gezien de lange voorgeschiedenis en de vele varianten die ten aanzien van een wettelijk recht op deeltijdarbeid ter tafel zijn gekomen, moet ik tot de conclusie komen dat dit niet de beste gemene deler van al die varianten is, maar het slechtste gemene veelvoud. Als mijn fractie met dit wetsvoorstel instemt, is dat in ieder geval niet con amore.

De **voorzitter**: Ik geef het woord aan de heer Stekelenburg, die zijn maidenspeech zal houden.

□

De heer **Stekelenburg** (PvdA): Mijnheer de voorzitter! Als minister Peper niet ziek zou zijn geweest, zou ik vorige week bij de behandeling van de begroting van BZK voor het eerst als Eerste-Kamerlid in dit huis het woord hebben gevoerd, namelijk over het grotestedenbeleid van minister Van Boxtel. Een thema dat nauw aansluit bij mijn hoofdfunctie. Nu mag ik spreken over aanpassing van de arbeidsduur, een thema dat in

dit huis een bijzondere geschiedenis heeft en waar ik in een vorige hoofdfunctie nogal bij betrokken was. Nu meer indirect, als vertegenwoordiger van de PvdA-fractie in de Eerste Kamer, niet uit eigen ervaring, hoogstens waar het gaat om vermeerdering van arbeidsduur.

Bij discussies over arbeidstijden (arbeidstijdverkorting, deeltijdarbeid, vierdaagse werkweek) is altijd de vraag aan de orde of dat moet worden overgelaten aan individuele afspraken tussen werkgever en werknemer, aan collectieve afspraken in CAO-verband tussen werkgeversorganisaties en vakbonden, aan afspraken tussen werkgever en medezeggenschapsorganen, of dat het moet worden geregeld door middel van wetgeving. Die discussie is actueel geweest toen vanuit delen van de vrouwenbeweging gepleit werd voor een wettelijke regeling van de arbeidstijdverkorting, en opnieuw bij de discussie over deeltijdarbeid. Ik zei al: deze Kamer heeft daar een geschiedenis in, omdat in 1997 het initiatiefwetsontwerp van Paul Rosenmöller in deze Kamer sneuvelde. Via een geslaagde lobby van CNV en VNO/NCW besloot het CDA op de valreep tegen het wetsontwerp te stemmen, waardoor het geen meerderheid kreeg. Het CDA had onder andere de verwachting dat in vele CAO's wel afspraken gemaakt zouden worden. Die verwachting is voor een deel – in mijn ogen een te gering deel – uitgekomen. Er is sprake van uitbreiding, maar naar onze opvatting duidelijk onvoldoende. Weliswaar is Nederland in Europa koploper wat het aantal deeltijdwerkers betreft – tussen de 35 en 40% van de Nederlandse werknemers werkt in deeltijd – maar toch is er nog steeds sprake van een te geringe participatie. De participatie neemt toe (het aantal vrouwen dat werkt, ligt inmiddels op zo'n 60%), maar het gaat dan veelal om te kleine baantjes.

Voor de PvdA-fractie is er dan ook alle aanleiding om positief te staan tegenover wetgeving op dit terrein. Wij doen dat niet omdat er geen vertrouwen zou bestaan in afspraken tussen werkgevers en werknemers, maar omdat wij vaststellen dat veel werknemers toch wetgeving als basis nodig hebben om individuele of collectieve afspraken te kunnen maken over vermindering of uitbreiding van de arbeidsduur. Of

om het anders te zeggen: als door deze wetgeving zodanige drempels geslecht worden dat meer mensen aan het werk komen en dat er een betere verhouding tussen arbeid en zorg, tussen werk en privé gaat ontstaan, dan is onze fractie bereid deze wet te steunen, ook al is de wet er bij de behandeling in de Tweede Kamer bepaald niet beter op geworden. Voor ons telt echter dat deze wet ten principale het recht van de werknemer op aanpassing van de arbeidsduur codificeert. Dat past bij de groei naar een nieuwe samenleving, waarin het kostwinnersmodel, met vooral de man als kostwinner en de vrouw belast met de zorg, plaatsmaakt voor het tweeverdienersmodel: man en vrouw beiden verantwoordelijk voor arbeid en zorg en dat ook eerlijker verdelen. Veel meer een maat-maatschappij, waarbij de maat afhankelijk is van de levensfase waarin mensen verkeren. In principe bijdragen aan de situatie dat mannen en vrouwen arbeid en zorg beter kunnen combineren. Dat zal vaak betekenen dat mannen minder en vrouwen meer gaan werken en daarmee wordt toch ook de totale arbeidsparticipatie bevorderd. Jongeren en ouderen zonder zorgtaken kunnen in dat opzicht rustig langer gaan werken.

Ons sprak een citaat van de staatssecretaris in het blad Zeggenschap aan. Zij zei daar: "Wij gaan van een specialistische naar een diverse samenleving. In de specialistische samenleving zijn arbeid en zorg gescheiden circuits, in de diverse samenleving is dat gecombineerd. Man en vrouw trekken samen in plaats van gescheiden op. In de kostwinnerssamenleving is de man overheersend. Hij bepaalt de norm in de cultuur en ook in de politiek. Dat willen wij veranderen." De PvdA wil economische zelfstandigheid voor vrouwen bereiken. Deelname aan het arbeidsproces is daarbij essentieel en het is meegenomen dat het ook nog helpt om de krapte op de arbeidsmarkt op te lossen.

Toch wil ik ook in dit overleg met de staatssecretaris nog enige verduidelijking op zes punten. In de eerste plaats is de regeling niet van toepassing op werkgevers met minder dan tien werknemers (artikel 2, lid 12). Ze voorziet slechts in een geclausuleerd recht op aanpassing van de arbeidsduur. Juist omdat een verzoek afgewezen mag worden op grond van zwaarwegende belangen

Stekelenburg

(artikel 2, lid 5) is er geen reden om kleine werkgevers uit te zonderen. Nu dat in de Tweede Kamer toch is gedaan, ben ik benieuwd wat nu precies de tweede zin van lid 12 betekent, waarin staat dat zo'n kleine werkgever wel een regeling dient te treffen. Wat wil dat zeggen? Als ik dat tot me door laat dringen, zou ik kunnen stellen dat deze kleine werkgever in ieder geval enigerlei in rechte afdwingbare aanspraak op aanpassing van de arbeidsduur moet scheppen. Kan de staatssecretaris bevestigen dat deze interpretatie van de tweede zin van artikel 2, lid 12, juist is?

De regering stelt dat de werknemer in rechte de naleving van die verplichting tot het treffen van een regeling kan vorderen. Op blz. 15 van de memorie van antwoord wordt daar iets over gezegd. De vraag is, of dat niet volstrekt irreëel is. Waarom zou de werknemer dat doen, nog daargelaten het risico dat de arbeidsverhouding daarmee onder spanning komt te staan? Het is hem er immers om te doen dat de werkgever concreet in zijn geval het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur inwilligt. Het ligt meer voor de hand dat de werknemer, als hij het al waagt te gaan procederen, dan direct van de werkgever medewerking vordert op grond van diens verplichting zich als goed werkgever te gedragen (artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek). Is de staatssecretaris het met mij eens dat verwacht mag worden, dat de rechter bij de beoordeling van de vordering van de werknemer op grond van het goed werkgeverschap tot medewerking aan de door hem gewenste aanpassing van de arbeidsduur, het de werkgever zal aanrekenen en zal laten meewegen dat de werkgever zijn verplichting tot het treffen van een regeling niet is nagekomen? Hoewel wij daarover hier niet gaan, zou ook mogen worden verwacht dat, als de vordering van de werknemer in zo'n geval wordt afgewezen, de werkgever de proceskosten zou moeten betalen.

Artikel 2, lid 11, maakt het mogelijk ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur bij CAO of bij schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan af te wijken van de regeling. Deze afwijkingsmogelijkheid is helaas in de Tweede Kamer erbij geamendeerd. Noch de

regering, noch een aantal fracties in de Tweede Kamer en noch bijvoorbeeld vertegenwoordigers van de werknemers wilden deze mogelijkheid. De regeling voorziet immers slechts in een geclausuleerd recht op vermeerdering van de arbeidsduur, zonder enige concrete verplichting op te leggen omtrent de vormgeving van die aanpassing van de arbeidsduur. Waarom moeten werkgevers dan de mogelijkheid krijgen om in CAO-onderhandelingen de vakbonden onder druk te zetten om – eventueel als "wisselgeld" voor concessies van werkgeverszijde – mee te werken aan beperking van het recht op vermeerdering van de arbeidsduur? Ik vind dat het recht op aanpassing, waaronder vermeerdering, van de arbeidsduur niet onderhandelbaar hoort te zijn.

Nu is niet te verwachten – zo ken ik ze nog wel – dat vakbonden op dit punt licht zullen toegeven aan wensen van werkgevers. Onze bezwaren spitsen zich dan ook toe op de geschapen mogelijkheid van afwijking met medewerking van het medezeggenschapsorgaan. De wetgever behoort de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging niet in de positie te manoeuvreren dat hun beslissingen om aan de werkgever toe te geven, rechtstreeks negatief doorwerken in de rechtspositie van de individuele werknemers. Mevrouw De Wolff heeft daarover zojuist al uitvoerig gesproken. Dat de wet soms wel afwijking van overigens dwingend-rechtelijke bepalingen bij CAO toestaat, wordt gerechtvaardigd door de omstandigheid dat met betrokkenheid van onafhankelijke en professionele werknemersorganisaties die zich kunnen beroepen op de vrijheid van onderhandelen en van collectieve actie, een bijzondere waarborg tegen ondoordacht opgeven van de door de wetgever beoogde bescherming is gegeven. Ongeacht het belang dat men hecht aan (verdere ontwikkeling van) medezeggenschap van werknemers, kan toch eenzelfde mate van professionaliteit en onafhankelijkheid ten aanzien van het medezeggenschapsorgaan van de onderneming niet worden verondersteld. Wat is de opvatting van de staatssecretaris over deze variant van afwijking van dwingend-rechtelijke wettelijke bepalingen?

De laatste zin van artikel 2, lid 3, bepaalt, dat de werknemer ten hoogste éénmaal per twee jaren

nadat de werkgever een eerder verzoek heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek kan doen. Dit sluit natuurlijk niet uit dat de werknemer zo dikwijls een verzoek kan indienen als hem goedgevoelt omdat hij meent daartoe goede redenen te hebben, hoewel het gemeten naar de laatste zin van lid 3 eigenlijk te vroeg is. Alleen is de werkgever dan in beginsel niet gehouden om dat verzoek in behandeling te nemen en daarop op voet van lid 5 te beslissen. In de memorie van antwoord aan de Eerste Kamer erkent de regering terecht, in antwoord op vragen van de VVD-fractie, dat omstandigheden zich zodanig ingrijpend kunnen wijzigen dat de werknemer in redelijkheid niet aan die termijn kan worden gehouden. Zij verbindt daaraan echter niet de consequentie dat de werkgever dan op zo'n vroegtijdig nieuw verzoek moet beslissen op voet van lid 5 en het dus in beginsel, behoudens zwaarwegende bedrijfsredenen, moet inwilligen. Van de staatssecretaris wil ik graag de bevestiging dat de werkgever onder zulke omstandigheden toch op het verzoek, hoewel het gemeten naar de laatste zin van lid 3 te vroeg is gedaan, moet beslissen op voet van lid 5.

In verband met het vorige punt merk ik op dat de regering slechts over ingrijpende verandering van de omstandigheden aan de zijde van de werknemer spreekt. Diezelfde redenering moet naar mijn mening worden gevolgd wanneer de omstandigheden aan de zijde van de werkgever zodanig gewijzigd zijn, dat de zwaarwegende bedrijfsbelangen die eerder hebben geleid tot afwijzing van een verzoek, niet meer actueel zijn. Ook dan brengt de redelijkheid en de billijkheid met zich mee, dat de werknemer al eerder weer een nieuw verzoek kan doen en dat de werkgever dat verzoek dan op voet van lid 5 in beginsel moet inwilligen. Ook op dit punt krijg ik graag een bevestiging van de staatssecretaris.

Dan nu mijn laatste kanttekening, voorzitter. Artikel 2, lid 6, bepaalt dat de werkgever in beginsel de werktijden (in verband met de wijziging van de arbeidsduur) moet vaststellen overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij die wensen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken voor belangen van de

Stekelenburg

werkgever. Hiermee is een regel voor vaststelling van de werktijden geïntroduceerd voor het geval die vaststelling in verband met de aanpassing van de arbeidsduur opnieuw moet geschieden. Er geldt echter nog steeds geen algemene regel waarop de werknemer zich kan beroepen, indien hij alleen een aanpassing van de werktijden (niet de arbeidsduur) wenst. Hierdoor ontstaat een onevenwichtigheid. De Arbeidstijdenwet schrijft slechts in algemene termen voor, dat de werkgever bij zijn beleid op het gebied van de werktijden rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Maar dat voorschrift is niet bedoeld om aan de individuele werknemer een aanspraak op aanpassing van de werktijden toe te kennen. Een toezegging van de staatssecretaris om op dit punt een voorziening te treffen en daarmee de gesignaleerde onevenwichtigheid te verhelpen, is wenselijk en zou ons in ieder geval helpen.

Mijnheer de voorzitter! Mijn fractie heeft uiteraard gevolgd hoe de behandeling in de Tweede Kamer is verlopen. Vanochtend onderweg hier naartoe heb ik delen van het verslag er nog eens op nagelezen. Er is heel wat onderhandeld. Het was een geven en nemen. Er zijn compromissen gesloten, uiteindelijk uitmondend in deze wet. Mooi? Nee, dat niet. Het is een voorbeeld van compromissen.

Juist omdat in de Tweede Kamer die compromissen zijn gesloten, waarbij de VVD-fractie een actieve rol heeft gespeeld, om het wetsvoorstel hierheen te krijgen, hoop ik dat de gemaakte politieke deal ook hier in dit huis waarde- en welvaartsvast zal blijken te zijn. Om die reden kijk ik met meer dan bijzondere aandacht uit naar de bijdrage van de VVD-fractie. Daaruit kan een eerste beeld ontstaan van de interne discussie binnen de VVD over de rol van de Eerste-Kamerfractie in relatie tot óf een regeerakkoord óf gemaakte afspraken in de Tweede Kamer.

Concluderend, mijnheer de voorzitter. Wij willen uiteraard graag dat de staatssecretaris reageert op onze vragen en stellingnames. Daardoor krijgt het wetsvoorstel zoals het er ligt, nog een iets betere inkleuring. Daardoor ook biedt het meer rechtszekerheid en is het een belangrijke stap op weg naar een betere verhouding tussen arbeid en zorg; een verhouding die wat ons

betreft zo snel mogelijk geregeld moet worden in een nieuwe Wet arbeid en zorg.

□

De **voorzitter**: Mijnheer Stekelenburg, u hebt uw carrière grotendeels gemaakt in de vakbeweging. Dat is zeer bekend. Ik zie in uw cv dat u in de vakbeweging hebt gewerkt vanaf 1966 tot 1997. U hebt daarin eigenlijk wel het hoogst mogelijke bereikt als voorzitter van de FNV. In die periode hebt u ongetwijfeld gestreden voor forse loonsverhogingen. Ik herinner mij loonexplosies van 10 tot 15% in het begin van de jaren zeventig. Maar u hebt ook actief meegedaan aan het Akkoord van Wassenaar. Kortom, u hebt alle fases meegeemaakt.

Daarna bent u burgemeester van Tilburg geworden. Als burgemeester van Tilburg hebt u onder andere uitspraken gedaan op het gebied van het drugsbeleid dat in de gemeente Tilburg wordt gevoerd. Dat leidde tot de kop in de krant: Wij zoeken de grenzen van de wet. Het is natuurlijk interessant, dat u als burgemeester de grenzen van de wet zoekt, terwijl u hier als lid van de Staten-Generaal mag meedoen aan het verleggen en het vaststellen van diezelfde grenzen van de wet.

Het is boeiend om iemands cv te lezen, omdat het complex aan nevenfuncties iets vertelt van de persoon. Die nevenfuncties variëren bij u van lid van de raad van toezicht van SOS Kinderdorpen tot respectabele commissariaten. Een partijpolitieke functie die hier werd vermeld, vond ik zeer interessant. Hier staat namelijk dat u vice-fractievoorzitter bent van de Partij van de Arbeid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal. En dat vanaf 8 juni 1999. Misschien dat dat een wens van u is, maar ik geloof toch dat dat niet combineerbaar is met uw functie hier. Misschien wilt u dat rechtzetten.

Kijkend in de krantenknipsels, zie ik hier staan dat u hebt gesproken over tolpoorten rond Tilburg. Boven dat artikel staat, dat u spreekt op persoonlijke titel. U zult hier in dit huis meemaken dat er altijd een spanning is tussen het spreken op persoonlijke titel en het feit dat je tegelijkertijd te maken hebt met een politieke achterban, met verkiezingsprogramma's die toch zeer gerespecteerd moeten worden

en wellicht ook met regeerakkoorden.

Tot slot nog een stukje uit een krantenknipsel waar een journalist u typeert. Dat is misschien wel aardig, want dan hoef ik dat niet te doen. Hier staat: Stekelenburg is een aardige man, hij heeft een goede inborst, een sterke kop en wat bijzonder voor hem inneemt, hij gaat steevast gekleed in de verkeerde combinaties: rood jasje op spijkerbroek.

Ik zou deze journalist willen uitnodigen om hier nog eens naar u te komen luisteren en kijken.

Ik wens u geluk met uw maiden-speech.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

□

Mevrouw **Kneppers-Heynert** (VVD): Mijnheer de voorzitter! De VVD-fractie heeft bewondering voor de gedrevenheid waarmee de staatssecretaris het ideaal van een geëmancipeerde maatschappij wil bereiken, maar tegelijkertijd vragen wij ons af, of we hier niet tegen de grenzen van de maakbare samenleving aanlopen. Tussen droom en daad staan wetten in de weg en praktische bezwaren, zo is vanmorgen al gezegd. Deze (ontwerp)Wet aanpassing arbeidsduur heeft praktische en juridische bezwaren die naar onze mening de dromen en de daden van de staatssecretaris in de weg staan. Voor de VVD-fractie is de kern van het probleem met dit wetsontwerp: te veel nadruk op de maatschappelijke kant en te weinig oog voor de wetgevende.

Het voor ons liggende wetsvoorstel vormt de eerste tranche van de beoogde Kaderwet arbeid en zorg. Doel van deze wet is om de combinatie van arbeid en zorg beter mogelijk te maken. Kern van het wetsontwerp is dat de werknemer zonder dat daarvoor een motivering nodig is, zijn werkgever kan verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur, zowel naar boven als naar beneden. De werkgever moet dit verzoek honoreren, tenzij er zwaarwichtige bedrijfsbelangen zijn die dit verhinderen.

Aan het wetsontwerp ligt een emancipatorisch doel ten grondslag. Generaliserend gesproken: vrouwen de kans geven op economische zelfstandigheid door hen in staat te