

Vergaderjaar 1998–1999

26 358

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

A

ADVIES RAAD VAN STATE EN NADER RAPPORT¹

Hieronder zijn opgenomen het advies van de Raad van State d.d. 16 november 1998 en het nader rapport d.d. 22 december 1998, aangeboden aan de Koningin door de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de ministers van Justitie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Defensie. Het advies van de Raad van State is cursief afgedrukt.

Bij Kabinetsmissive van 9 november 1998, no. 98.005238, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mr. A. E. Verstand-Bogaert, mede namens de Minister van Justitie en de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, bij de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het voorstel van wet met memorie van toelichting inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur (Wet aanpassing arbeidsduur).

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw kabinet van 9 november 1998, kenmerk 98.005238, machtigde Uwe Majesteit de Raad van State zijn advies inzake het bovenvermelde voorstel van wet rechtsstreeks aan mij te doen toekomen. Dit advies, gedateerd 16 november, nr. W12.98.0498, bied ik U hierbij aan.

De Raad van State heeft bij het voorstel opmerkingen geplaatst die hieronder worden besproken.

1. Het wetsvoorstel beoogt aan werknemers in de markt- en de overheidssector een wettelijke aanspraak te bieden op aanpassing van de arbeidsduur. De werkgever honoreert krachtens dit voorstel een verzoek van een werknemer om de arbeidsduur aan te passen, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet van hem verwacht kan worden. Bij de aanpassing kan het gaan zowel om vermindering als om vermeerdering van de arbeidsduur.

2. Bij de Raad van State is de vraag is gerezen hoe het voorstel van wet zich verhoudt tot de in het regeerakkoord aangekondigde «Kaderwet arbeid en zorg». Onduidelijk is waarom het wetsvoorstel niet in die kaderwet is opgenomen. De Raad adviseert in de memorie van toelichting in ieder geval in te gaan op de verhouding van het voorstel van wet tot de «Kaderwet arbeid en zorg».

Tevens dringt zich de vraag op hoe het voorstel van wet zich verhoudt tot de thans bij de Staten-Generaal in behandeling zijnde initiatiefwetsvoorstellen van de leden Rosenmöller, Van Nieuwenhoven en Bakker houdende wijziging van de Arbeidstijdenwet in verband met de wenselijkheid deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen te bevorderen (Wet bevordering

¹ De tekst van het voorstel van wet en van de memorie van toelichting zoals voorgelegd aan de Raad van State is ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

deeltijdarbeid en differentiatie arbeidsduur) (wetsvoorstel 25 902, Rosenmöller II) en 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 (wetsvoorstel 26 009, Bijleveld). De overlapping tussen de drie wetsvoorstellen is immers groot. Op de genoemde verhouding zou in de memorie van toelichting moeten worden ingegaan.

2. Overeenkomstig het advies van de Raad wordt thans in de memorie van toelichting aandacht besteed aan de verhouding tussen het onderhavige wetsvoorstel en de voornemens van het kabinet om regels te stellen die de combinatie van arbeid en zorg beter mogelijk maken. Verder is in de memorie van toelichting, eveneens overeenkomstig het advies van de Raad, nader ingegaan op de verhouding tussen het wetsvoorstel en de initiatief-wetsvoorstellen Rosenmöller II en Bijleveld-Schouten.

3. Bij de behandeling van het voorstel van wet van het lid Rosenmöller tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met het recht van de werknemer de overeengekomen arbeidsduur te verminderen en een verbod voor de werkgever tot het maken van onderscheid wegens de arbeidsduur (bevordering van deeltijdarbeid) (wetsvoorstel 23 216, Rosenmöller I) is in de Eerste Kamer der Staten-Generaal geweest op het feit dat de sociale partners bij uitstek het primaat hebben op het gebied van de arbeidsvoorwaarden en dat op het punt van deeltijdwerk reeds veel is bereikt. Aangezien een wettelijk recht op deeltijd een ingrijpende inbreuk in de contracteervrijheid van de werkgevers en werknemers betekent, werd de vraag opgeworpen of wetgeving terzake gerechtvaardigd is (kamerstukken I 1995/96, 23 216, nr. 226a; handelingen I 1997/98, blz. 408). De Raad heeft in zijn adviezen over de wetsvoorstellen Rosenmöller II en Bijleveld eveneens op de inbreuk op de contracteervrijheid zoals daarin werd voorgesteld gewezen. Ook het onderhavige wetsvoorstel behelst een dergelijke inbreuk.

Naar het oordeel van de Raad staat hiervan de noodzaak niet vast. De Raad wijst op paragraaf 1.2.1 van de memorie van toelichting. Daarin wordt gesteld dat Nederland in Europa de koploper is in deeltijdwerk: 38% van de werkende Nederlanders werkt in deeltijd. Een opmerkelijk verschil met Zweden en het Verenigd Koninkrijk, die blijkens de memorie van toelichting met circa 25% de tweede plaats innemen. Niet aannemelijk is dat de in paragraaf 1.2.1 genoemde aanzienlijke groei van deeltijdwerk in ons land in de afgelopen 15 jaar thans stagneert of zal stagneren. Het ligt daarom naar het oordeel van de Raad voor de hand de sociale partners de mogelijkheid te bieden om, in ieder geval 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.

In paragraaf 2 van de memorie van toelichting worden vooral voordelen van het voorgestelde recht op aanpassing van de arbeidsduur weergegeven. Een aantal nadelen van het voorstel van wet en daarmee samenhangende onzekerheden wordt in paragraaf 5 van de memorie van toelichting aangestipt. Een systematische opsomming van voor- en nadelen en een daarop gebaseerde afweging ontbreekt echter; anders dan de toelichting stelt, is het beeld niet duidelijk.

In de memorie van toelichting dient in ieder geval de noodzaak om thans tot het onderhavige voorstel van wet te komen te worden aangetoond. In het bijzonder dient daarbij te worden betrokken waarom het in de afgelopen jaren bereikte percentage deeltijdwerkers onvoldoende zou zijn als dat wordt vergeleken met andere Europese landen. Tevens dient nader te worden ingegaan op de vraag waarom de sociale partners de vorengenoemde mogelijkheid niet zou kunnen worden geboden. Daarnaast, zo adviseert de Raad, verdient het aanbeveling de voor- en nadelen verbonden aan het voorstel van wet systematisch te bespreken.

3. In reactie hierop wil het kabinet benadrukken dat, zoals ook wordt aangegeven in paragraaf 2 van de memorie van toelichting, met het onderhavige wetsvoorstel meer doelen worden gediend dan alleen het bevorderen van deeltijdarbeid. Het gaat om het verbeteren van de mogelijkheden om betaald werk met andere verantwoordelijkheden te combineren; het creëren van meer werkgelegenheid (in personen); het bestrijden van verborgen werkloosheid; het verbeteren van de verdeling van arbeid- en zorgtaken tussen vrouwen en

mannen (het combinatiescenario) en het bevorderen van de flexibiliteit in bedrijven.

De ondergetekenden zien deeltijdarbeid als een middel om deze doelen te verwezenlijken. Met het wetsvoorstel wordt dus ook een bijdrage geleverd aan het combinatiescenario dat uitgangspunt is voor het beleid en dat overeenstemt met de werkgelegenheidsrichtsnoeren 13 en 16 van de Sociale Raad.¹ Het kabinet acht het in dit kader minder relevant dat het percentage deeltijdwerkers in ons land, vergeleken met andere Europese landen, al aanzienlijk is. De arbeidsparticipatie van vrouwen bijvoorbeeld, uitgedrukt in voltijds-equivalenten, tekent zich in Europees verband weer minder gunstig af. Het percentage vrouwen met een deeltijdbaan van 20 uur of minder is in vergelijking met andere lidstaten hoog. In Nederland gaat het dan om 42% vrouwen, in Denemarken en Frankrijk is dat 15% en in Duitsland 24%, het gemiddelde in de EU ligt op 20%.

Op nationaal niveau dienen bovengenoemde doelen naar het oordeel van het kabinet bevorderd te worden. Een substantiële toename van deeltijdwerk kan daaraan bijdragen. Deze groei kan slechts bereikt worden als aangesloten wordt bij de toenemende behoefte van werknemers om hun arbeidsduur aan te passen aan individuele, in de loop van het leven zich wijzigende, omstandigheden. Daarbij doet zich nu eens de vraag voor naar het verminderen, dan weer naar het (weer) uitbreiden van de arbeidsduur.

De ondergetekenden constateren echter dat in deeltijd nog steeds overwegend door vrouwen wordt gewerkt en vooral in die sectoren waar deeltijdarbeid van oudsher gebruikelijk is. Deeltijdwerk in hogere en specialistische functies is schaars. Ook de Stichting van de Arbeid erkent dit.² Met het toenemen van deeltijdarbeid zijn deze gegevens niet wezenlijk anders geworden. Het kabinet verwacht niet dat dit wel gebeurt, als de sociale partners nog langer de tijd wordt geboden tot eigen regelingen te komen. Er zijn bovendien sectoren waar geen CAO geldt.

Met het creëren van een wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur wordt een doorbraak bewerkstelligd en de drempel weggenomen, die mannen, leidinggevend en werknemers in bepaalde sectoren ervan weerhoudt een verzoek om deeltijdwerk te doen en te realiseren. Het recht is bedoeld om alle werknemers in dit opzicht een zelfde uitgangspositie en rechtszekerheid te verschaffen. Het kabinet ziet hierin een rechtvaardiging voor de inbreuk op de contracteervrijheid die overigens beperkt is, omdat het gaat om een geclausuleerd recht.

Het advies van de Raad om de voor- en nadelen van het wetsvoorstel in samenhang te behandelen heeft geleid tot aanpassing van paragraaf 2 van de memorie van toelichting, zodat de door het kabinet gemaakte afweging duidelijker tot uitdrukking komt.

4. Ingevolge het voorstel van wet wordt niet slechts een recht op vermindering van de arbeidsduur gegeven, maar tevens een recht op uitbreiding daarvan voor werknemers die in deeltijd werken. De Raad betwijfelt de noodzaak van een recht op uitbreiding van de arbeidsduur. Zo wordt in paragraaf 2 van de memorie van toelichting gesteld dat zich tot op heden voorzover bekend geen procedures hebben voorgedaan waarbij de werknemer heeft getracht een vermeerdering van zijn arbeidsduur bij de rechter af te dwingen. Bovendien, uitbreiding ligt tot op zekere hoogte in het verlengde van een sollicitatie, waarbij een sollicitant uit de aard der zaak kan worden afgewezen. De Raad adviseert daarom in de memorie van toelichting meer overtuigend in te gaan op de maatschappelijke noodzaak om naast een recht op vermindering, tot een recht op uitbreiding te komen. Daarbij zijn hardere gegevens gewenst dan de thans gepresenteerde percentages van min of meer vrijblijvende wensen om tot aanpassing van de arbeidsduur te komen.

4. Met het recht op zowel vermeerdering als vermindering van de arbeidsduur wil het kabinet voor alle werknemers de voorwaarden scheppen om op flexibele wijze de arbeidsduur aan te kunnen passen, al naar gelang de behoefte daartoe in verschillende levensfasen. In het eerdergenoemde combinatiescenario dat erop is gericht de combinatie van arbeid en zorg te verbeteren, zijn beide keuzemogelijkheden onmisbaar. Zowel bij uitbreiding van de arbeidsduur als bij vermindering gaat het om een geclausuleerd recht. De behoefte van werknemers om hun arbeidsduur te kunnen aanpassen aan gewijzigde omstandigheden sluit in principe goed aan bij de behoefte van

¹ Nationaal Actieplan Werkgelegenheid 1998, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

² Evaluatie van de nota inzake deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen, 10 oktober 1997.

ondernemingen en diensten aan flexibiliteit (in arbeids- en bedrijfstijden, in de afstemming van de personeelsbezetting op het werkaanbod). Beide trends zijn evident. Om die reden hebben ook de sociale partners de samenhang onderstreept tussen de mogelijkheid tot het verminderen en het (weer) vermeerderen van de arbeidsduur. Beide opties vormen beleidsmatig gezien communicerende vaten. Als de mogelijkheden toenemen om afspraken over de arbeidsduur te wijzigen, zal dat meer flexibiliteit voor werkgevers én werknemers kunnen opleveren. Het niet introduceren van het recht op vermeerdering van de arbeidsduur doet naar de mening van de ondergetekenden afbreuk daaraan.

Het kabinet was bij zijn afwegingen aangewezen op het beschikbare onderzoek naar de gewenste arbeidsduur van werknemers en/of werkzoekenden. Dit onderzoek is kwalitatief van aard. Uit dit materiaal komt naar voren dat vooral vrouwen met kleine deeltijdbanen meer uren zouden willen werken, al dan niet in combinatie met een partner die dan de keuze heeft om minder uren te gaan werken. Ook de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid komt in een vergelijking van drie onderzoeken tot eenzelfde constatering.¹

In het onlangs aan de Tweede Kamer aangeboden rapport «Vrouwenverdrag, moederschap, ouderschap en arbeid» (SZW, 25 november 1998) wordt een wettelijk recht op uitbreiding van de arbeidsduur aanbevolen. Het recht op uitbreiding kan bijdragen aan de verbetering van de positie van vrouwen waartoe artikel 3 van het Vrouwenverdrag verplicht.²

De ondergetekenden wijzen erop dat het in het wetsvoorstel gaat om een aanpassing van de arbeidsduur zoals die is afgesproken in het kader van de arbeidsovereenkomst. Vermindering én uitbreiding van de arbeidsduur vinden dus plaats binnen de eigen functie. Een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur ligt dan ook niet in het verlengde van een sollicitatie. De uitbreiding van het aantal uren vindt immers plaats binnen de eigen functie, waarvoor de betrokken werknemer al eerder geschikt is bevonden. In de memorie van toelichting op het wetsvoorstel is uiteengezet dat een werknemer die in aanmerking wil komen voor een andere – openstaande – functie, daarvoor de gebruikelijke interne sollicitatieprocedure moet volgen. De beoordeling van de sollicitant voor de nieuwe functie is dan opnieuw aan de orde.

5. In het voorstel van wet is geen maximum gesteld aan de vermindering of uitbreiding van de arbeidsduur, zoals dat wel gebeurt in de initiatiefwetsvoorstellen Rosenmöller I en Bijleveld. Een maximum van bijvoorbeeld 20% van de arbeidsduur of een maximum in absolute zin, gerelateerd aan de arbeidsduur, kan de potentiële organisatorische problemen en de kans op juridische procedures aanzienlijk beperken. Het risico van oneigenlijk gebruik van het recht op aanpassing van de arbeidsduur wordt door het stellen van een maximum bovendien kleiner.

De Raad wijst er daarbij op dat met het voorstel mede wordt beoogd arbeid in deeltijd te stimuleren in sectoren waar thans collectieve regelingen dienaangaande ontbreken. Juist voor die sectoren is zo'n clause onontbeerlijk om conflicten en oneigenlijk gebruik tegen te gaan. Voor de sectoren waar wel collectieve regelingen gelden, is een maximum bovendien niet beperkend. Ingevolge artikel 2, achtste lid, van het voorstel van wet kan immers van het artikel worden afgeweken.

De Raad adviseert een maximum aan de vermindering of uitbreiding van de arbeidsduur in het wetsvoorstel op te nemen.

5. Het ontbreken van een maximum voor de aanpassing van de arbeidsduur waarborgt zo veel mogelijk de noodzakelijk geachte flexibiliteit. Dit zal juridische procedures kunnen beperken. Binnen bepaalde grenzen biedt het wetsvoorstel ruimte aan werknemers en werkgevers om op maat gesneden afspraken te maken. Het stellen van een maximum aan de aanpassing van de arbeidsduur acht het kabinet daarom niet opportuun.

Bij de behandeling van het initiatiefwetsvoorstel Rosenmöller I is in de Tweede Kamer ook uitvoerig gesproken over het stellen van een maximum aan de aanpassing, i.c. vermindering, van de arbeidsduur. Dit bleek veel vragen op te roepen over de hoogte van het maximum, want welk maximum is redelijk met het oog op bijvoorbeeld de combinatie van arbeid en zorg, de gewenste economische zelfstandigheid van vrouwen of de continuïteit van de bedrijfs-

¹ Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, werkdocument. De verdeling van arbeid en zorg: prikkels en belemmeringen, maart 1998.

² Vrouwenverdrag, moederschap, ouderschap en arbeid, W. C. Monster e.a., p. 255 en 340, 1998.

voering. Ook zijn twijfels geuit over de beperking van de individuele keuzemogelijkheden die het gevolg is van het invoeren van een maximum.¹ De ondergetekenden zijn van oordeel dat de door de Raad genoemde risico's afdoende worden beperkt in het onderhavige wetsvoorstel. Potentiële organisatorische problemen worden voorkomen door de clausulering van het recht: zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen mogen zich immers niet verzetten tegen aanpassing van de arbeidsduur. Er van uitgaande dat de Raad met oneigenlijk gebruik van het recht doelt op werknemers die een buitenproportioneel verzoek om aanpassing van de arbeidsduur doen, is het kabinet van mening dat ook dit risico wordt ondervangen door het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang. Ook het in het wetsvoorstel neergelegde overlegvereiste is bedoeld om organisatorische problemen, oneigenlijk gebruik en juridische procedures zo veel mogelijk te voorkomen.

6. De organisatorische gevolgen van een wetsvoorstel als het onderhavige zijn in het bijzonder voor het midden- en kleinbedrijf alsmede voor kleinere afdelingen van overheidsorganisaties, groot. Aanpassing van arbeidsduur van een of enkele werknemers kan reeds forse veranderingen met zich brengen voor de organisatie van de arbeid. In paragraaf 3 van de memorie van toelichting, onder Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, wordt niet ingegaan op de positie van het midden- en kleinbedrijf en wordt ook de vraag niet besproken of de wet van toepassing dient te zijn op bedrijven met een gering aantal werknemers. Mede gelet op het belang van deze bedrijven voor de Nederlandse economie adviseert de Raad alsnog op deze problematiek in te gaan.

6. In de praktijk kunnen zich omstandigheden voordoen waardoor het honoreren van een verzoek tot vermindering dan wel vermeerdering van de arbeidsduur kan leiden tot ernstige organisatorische gevolgen voor de werkgever. In verband hiermee voorziet het voorliggende wetsvoorstel in een geclausuleerde aanspraak. Indien sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, kan een werkgever weigeren om het verzoek van de werknemer in te willigen.

De mogelijkheden voor het midden- en kleinbedrijf zijn wellicht beperkter om verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur te kunnen honoreren. Dit is echter niet per definitie het geval. Ook bij grote ondernemingen, bijvoorbeeld bij kleine gespecialiseerde afdelingen, kunnen zich organisatorische problemen voordoen bij inwilliging van een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen. Mutatis mutandis geldt dit voor overheidsorganisaties. Elk verzoek om aanpassing van de arbeidsduur dient op zijn eigen merites te worden beoordeeld. De ondergetekenden hebben er daarom bewust voor gekozen geen apart regime in te voeren voor bedrijven met een gering aantal werknemers. Uit contacten met de werkgeversorganisaties is ook gebleken dat een uitzondering voor kleine bedrijven niet wordt gewenst. De in het wetsvoorstel opgenomen weigeringsgronden komen afdoende tegemoet aan mogelijke knelpunten en omstandigheden die zich in een bedrijf of dienst – ongeacht de grootte van de organisatie – kunnen voordoen en waarop de werkgever zich kan beroepen. Het uitsluiten van kleine werkgevers – door middel van een arbitraire grens – voegt hier niets aan toe en leidt bovendien tot een (ongewenst) verschil in rechtspositie van werknemers.

7. De verwachte (kwantitatieve) gevolgen van het voorstel van wet zoals deze in paragraaf 5 van de memorie van toelichting worden gepresenteerd zijn niet (getalsmatig) beargumenteerd en daardoor niet op hun waarde te schatten. Zo wordt in het geheel niet aangegeven – zelfs amper aannemelijk gemaakt – wat de orde van grootte is van de besparingen op uitkeringen. In de memorie van toelichting wordt ook een bewijsvoering of andere argumentatie gemist ten aanzien van de daar gestelde kosten voor het bedrijfsleven, te weten tussen de 80 miljoen gulden en 120 miljoen gulden.

De Raad wijst ook op de extra belasting van de rechterlijke macht door dit wetsvoorstel. In de memorie van toelichting ontbreken op dit punt kwantitatieve gegevens.

De Raad adviseert de memorie van toelichting aan te vullen.

¹ Handelingen II, 61, blz. 4299–4329.

7. Verwacht kan worden dat het wetsvoorstel tot een groei van de werkgelegenheid leidt. De toename is geraamd op 70 000 banen. De werkgelegenheids-groei zal een besparing geven op de uitkeringen. Bedrijven kunnen hier voordeel van ondervinden, voorzover deze besparing lagere lasten tot gevolg heeft.

De exacte omvang van de besparingen is echter niet aan te geven; het een en ander is sterk afhankelijk van de individuele keuzes die gemaakt worden en van het aantal uitkeringsgerechtigden dat de extra arbeidsplaatsen zal bezetten.

Daarom kan het kabinet het advies van de Raad om de besparingen getalsmatig te beargumenteren niet uitvoeren.

Het wetsvoorstel kan voor bedrijven nog meer positieve effecten hebben. Bijvoorbeeld, zoals reeds eerder opgemerkt, een toename van de flexibiliteit, omdat arbeidstijden en bedrijfstijden beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Daarnaast kan een minder lang aaneengesloten werkbelasting leiden tot minder ziekteverzuim. Ook dat betekent baten voor een bedrijf.

De uiteindelijke balans tussen kosten en baten hangt in een bedrijf van zoveel verschillende factoren af, dat het kabinet het juist acht de eventueel ontstane kosten alleen in kwalitatieve termen te beschrijven. In die zin is ook een passage opgenomen in de memorie van toelichting bij de geschetste gevolgen voor bedrijfsleven en werkgelegenheid.

De omvang van de uit het wetsvoorstel voortvloeiende kosten is afhankelijk van de mate waarin bij vermindering van de arbeidsduur de vrijkomende uren worden opgevuld. Herbezetting van deze uren brengt natuurlijk kosten met zich mee. Het gaat niet alleen om wervings- en selectiekosten, maar ook het inwerken, begeleiden en opleiden van nieuwe mensen zullen geld kosten. Indien een collega in eenzelfde functie gelijktijdig om uitbreiding van uren vraagt, kunnen bovenstaande kosten ook vermeden worden.

Of het wetsvoorstel tot een toename van het beroep op de rechter leidt, is nu niet aan te geven. Het is mogelijk dat in de aanloopperiode sprake is van meer procedures, vooral in sectoren waar aanpassing van de arbeidsduur tot voor kort niet of nauwelijks bespreekbaar was. De afwijzingsgrond «zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen» en het overlegvereiste tussen werkgever en werknemer kunnen ertoe leiden, dat verzoeken doorgaans intern kunnen worden afgehandeld. Omdat op voorhand niet duidelijk is welke effecten het wetsvoorstel heeft voor de belasting van de rechterlijke macht, is besloten deze effecten na de invoering te bestuderen. Bij de evaluatie van de wet worden de geïnventariseerde effecten betrokken. In de memorie van toelichting is dit voornemen vastgelegd.

8. De voorgestelde bepalingen worden ingevolge het wetsvoorstel niet opgenomen in het Burgerlijk Wetboek en de desbetreffende ambtenarenwetgeving. De Raad adviseert dit alsnog te doen.

8. Het is denkbaar om het recht op aanpassing van de arbeidsduur in het Burgerlijk Wetboek te regelen. De betreffende ambtenarenwetgeving zal dan aangepast moeten worden. Het kabinet geeft echter vooralsnog de voorkeur aan een zelfstandige wet. Bij de nadere uitwerking van een Kaderwet Arbeid en Zorg zal hierover nadere besluitvorming plaatsvinden.

9. Aanvullende opmerkingen.

- In het eerste lid van artikel 2 was, voor de berekening van de termijn waarin de werknemer in dienst is van de werkgever, geen rekening gehouden met de situatie waarin een werknemer afwisselend voor verschillende werkgevers werkt, die – ten aanzien van de verrichte arbeid – elkaars opvolger zijn. Daarom wordt nu voorgesteld ook perioden, waarin de werknemer voor opvolgende werkgevers werkt, mee te tellen voor de berekening van die termijn.
- Defensie
Militairen vallen ook onder het wetsvoorstel aanpassing arbeidsduur, maar het recht op aanpassing van de arbeidsduur wordt voor hen geregeld bij algemene maatregel van bestuur. Het Algemeen militair ambtenarenreglement kent een eigen aanstelling die afwijkt van die van andere ambtenaren. De aanstelling houdt een (24-uurs)aanstelling als militair in die de volledige inzetbaarheid garandeert. Daarnaast wordt de militair een functie of groep van functies toegewezen. Militairen hebben de

mogelijkheid de arbeidsduur te wijzigen zonder dat de aanstelling wordt aangepast. Dit gebeurt in de vorm van onbetaald buitengewoon verlof op grond van een maatregel van bestuur die materieel dezelfde voorschriften krijgt als het onderhavige wetsvoorstel met dien verstande dat het verlof voor bepaalde tijd wordt verleend en tijdelijk kan worden opgeschort, indien het dienstbelang dit vereist.

- Gesubsidieerde arbeid
In de toelichting bij artikel 2, zesde lid is verduidelijkt dat ook de verstrekte subsidie in het kader van de gesubsidieerde arbeid een grond kan zijn om een verzoek om uitbreiding van de arbeidsduur te weigeren.
- Groei van de werkgelegenheid
Het wetsvoorstel leidt naar verwachting tot een groei van de werkgelegenheid, uitgedrukt in het aantal banen. Nieuwe gegevens uit onderzoek van OSA en het CBS vereisen dat de raming van deze groei wordt bijgesteld naar 70 000 extra banen van 38 uur. De memorie van toelichting is in die zin aangepast.

De Raad van State geeft U in overweging het voorstel van wet te zenden aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal, nadat met het vorenstaande rekening zal zijn gehouden.

*De Vice-President van de Raad van State,
H. D. Tjeenk Willink*

Ik moge U verzoeken het hierbij gevoegde voorstel van wet en de gewijzigde memorie van toelichting aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal te zenden.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. E. Verstand-Bogaert

De Minister van Justitie,
A. H. Korthals

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties a.i.,
G. Zalm

De Minister van Defensie a.i.,
G. Zalm