

10de vergadering

Dinsdag 9 december 1997

Aanvang 12.30 uur

Voorzitter: Korthals Altes

Tegenwoordig zijn 69 leden, te weten:

Baarda, De Beer, Van den Berg, Bierman, De Boer, Boorsma, Braks, Van den Broek-Laman Trip, Dees, Van Dijk, Gelderblom-Lankhout, Van Gennip, Ginjaar, Glastra van Loon, Glasz, Van Graafeiland, Grewel, Grol-Overling, De Haze Winkelman, Heijmans, Heijne Makkreel, Hendriks, Hessing, Van Heukelum, Hilarides, Hirsch Ballin, Hofstede, Holdijk, Jaarsma, De Jager, Jurgens, Ketting, Korthals Altes, J. van Leeuwen, L.M. van Leeuwen, Linthorst, Lodewijks, Luijten, Luimstra-Albeda, Lycklama à Nijeholt, Meeter, Michiels van Kessenich-Hoogendam, Pit, Pitstra, Le Poole, Postma, Rensema, Rongen, Roscam Abbing-Bos, Schoondergang-Horikx, Schuurman, Schuyer, Staal, Steenkamp, Stevens, Stoffelen, Talsma, Tuinstra, Varekamp, Ter Veld, Veling, Verbeek, Vriseskoop, Werner, Wiegel, De Wit, Wöltgens, Van de Zandschulp en Zwerver,

en de heren Kok, minister-president, minister van Algemene Zaken, Dijkstal, vice-minister-president, minister van Binnenlandse Zaken, mevrouw Sorgdrager, minister van Justitie, de heren Melkert, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Pronk, minister voor Ontwikkelingssamenwerking, De Grave, staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, alsmede de heer Rosenmöller, lid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

De **voorzitter**: Ik deel aan de Kamer

mede, dat zijn ingekomen berichten van verhindering van de leden:

Batenburg, wegens ziekte;

Van Eekelen, wegens verblijf buitenslands.

Deze berichten worden voor kennisgeving aangenomen.

De **voorzitter**: De ingekomen stukken staan op een lijst, die in de zaal ter inzage ligt. Op die lijst heb ik voorstellen gedaan over de wijze van behandeling. Als aan het einde van de vergadering daartegen geen bezwaren zijn ingekomen, neem ik aan, dat de Kamer zich met de voorstellen heeft verenigd.

(Deze lijst is, met de lijst van besluiten, opgenomen aan het eind van deze editie.)

De **voorzitter**: Ingekomen zijn twee beschikkingen van de voorzitters van de Eerste en van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, te weten:

een, houdende aanwijzing van de heer A.G. Koenders tot plv. lid van de Noord-Atlantische Assemblee; een, houdende aanwijzing van de heer A.G. Koenders tot lid van de OVSE-Assemblee.

Deze beschikkingen liggen op de griffie ter inzage. Ik stel voor deze beschikkingen voor kennisgeving aan te nemen.

Daartoe wordt besloten.

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Regels omtrent de bemanning van zeeschepen (Zeevaart-bemanningswet) (25233).**

Het wetsvoorstel wordt zonder beraadslaging en zonder stemming aangenomen.

De **voorzitter**: De fractie van de heer Bierman wordt conform artikel 121 van het Reglement van orde aantekening verleend, dat zij geacht wil worden zich niet met het wetsvoorstel te hebben kunnen verenigen.

Aan de orde is 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 (bevordering deeltijdarbeid) (23216).**

De **voorzitter**: Ik stel vast, dat ik de aanwezigheid van de minister van Sociale Zaken node mis.

De heer **Wiegel** (VVD): Die werkt in deeltijd!

De **voorzitter**: Ik stel vast, dat we die deeltijd van de minister nu dan laten beginnen!

De beraadslaging wordt geopend.

De heer **Hofstede** (CDA): Voorzitter! De CDA-fractie is een groot voorstander van het combineren van werk en zorg. In de praktijk van alledag wordt het steeds meer gemeengoed dat ouders beroepsarbeid en zorgarbeid, betaald werk en opvoeding van hun kinderen, combineren en steeds vaker ook samen delen en verdelen. De cultuuromslag is dienaangaande in

Hofstede

volle gang. In dat kader is deeltijdarbeid een goed middel om die cultuuromslag mede gestalte te kunnen geven. Een modern gezin heeft deeltijdarbeid vaak nodig.

Vandaag is wat ons betreft niet de vraag aan de orde of deeltijdarbeid als maatschappelijk verschijnsel nuttig en vaak ook noodzakelijk is. Wel is aan de orde of daartoe wetgeving nodig is. Als deze vraag bevestigend beantwoord zou worden, is vervolgens de vraag relevant of het nu voorliggende wetsvoorstel daartoe het juiste c.q. een goed middel is.

Ingaande op de eerste vraag inzake de noodzaak van wetgeving heeft de CDA-fractie nog steeds gerede twijfel, zeker waar het hier gaat om een "ingrijpende inbreuk in de contracteervrijheid van werkgevers en werknemers", om de Raad van State te citeren.

Dat laat onverlet dat de CDA-fractie volmondig heeft ingestemd met de recente uitbreiding van het ouderschapsverlof alsmede met een wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met het verbod tot het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur. In het eerste geval ging het erom de gezinssituatie gedurende een kortere tijd een zekere preferentie te geven op de beroepsarbeid, in het tweede geval om het absolute verbod op discriminatie tussen voltijders en deeltijders.

In het onderhavige wetsvoorstel gaat het echter om de vraag of de werknemer gerechtigd is om eenzijdig zijn contract met de werknemers blijvend of voor langere duur te wijzigen op een van de meest primaire arbeidsvoorwaarden, namelijk de arbeidstijd. Dat is net zoiets als aan de werkgevers het recht geven om de andere primaire arbeidsvoorwaarden, te weten de beloning, eenzijdig met maximaal 20% te verminderen. Maar dat is terecht verboden in onze wetgeving. Is hier geen sprake van onbalans in arbeidsverhoudingen, zo vraag ik aan de indiener en ook aan de minister, die immers verantwoordelijk wordt voor de uitvoering, als het wetsvoorstel eventueel wordt aanvaard.

De vraag of wetgeving nodig is, is ook relevant omdat al sinds het akkoord van Wassenaar in 1982 sociale partners bij uitstek degenen zijn die een primaat hebben op het gebied van de arbeidsvoorwaarden. Sinds dat jaar zijn er heel wat

akkoorden totstandgekomen, resulterend in een voorzichtig en verantwoord inkomensbeleid met veel aandacht voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Het rendement van die aanpak is inmiddels ver buiten ons land bekend. Zo'n model staat of valt met de wijze waarop de regering daarmee omspringt. Als de regering wetten maakt die ingrijpen in het CAO-domein zonder de instemming van sociale partners, dan zullen er al snel grote gaten ontstaan in het overlegmodel dat sinds 1982 is ontstaan, tegenwoordig veelal aangeduid als het poldermodel.

Zo'n poldermodel kan naar de mening van de CDA-fractie alleen gedijen als de wetgever op afstand blijft of als men het tripartiet eens kan zijn over mogelijke wetgeving. Alles wat de wetgever op eigen houtje regelt, dus zonder instemming van de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties, verzwakt dit op overleg en uitruil steunende model. De uiterste consequentie daarvan is dat de lonen steeds centraler komen te staan in de onderhandelingen. Dat zal al snel ten koste gaan van de werkgelegenheidsgroei.

Werkloosheidsbestrijding is alsdan het kind van de rekening. Daarom is hier grote voorzichtigheid geboden. Terecht vraagt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid advies aan de Stichting van de arbeid alvorens wetgeving in te dienen die raakpunten heeft met het brede terrein van het arbeidsvoorwaardenbeleid. Dat is bij dit wetsvoorstel uiteraard niet gebeurd.

De Stichting van de arbeid heeft op het gebied van deeltijdarbeid onmiskenbaar voortgang geboekt. Het aantal CAO's met een deeltijdregeling groeit gestaag; dat geldt ook voor het percentage van de beroepsbevolking. Enige cijfers mogen dat adstrueren. In aantallen groeide deeltijd in de periode 1992-1996 van circa 1,9 miljoen tot circa 2,25 miljoen werknemers; dat wil zeggen met 18%. In percentages van de totale beroepsbevolking groeide deeltijd van 32,5 naar 36,7. De groei van deeltijdwerk betreft gelukkig ook het mannelijke deel van de beroepsbevolking: in 1992 13,4% en in 1996 15,6% van de mannen in deeltijd. Overigens is hier nog sprake van een flinke achterstand, als wij het percentage vrouwen als uitgangspunt nemen. Bij deze groep

ging het van 66% in 1992 naar 62% in 1996.

Uit de cijfers van de Europese Unie blijkt dat het aandeel deeltijdarbeid gemiddeld ligt op 16% in de EG en op 38% in Nederland. De cijfers voor mannen geven een gemiddelde van 5,1% in de lidstaten, terwijl dat in Nederland 16,8% is. Dat is nog hoger dan het totale gemiddelde in de EG.

Bijna 70% van de bedrijven kent inmiddels een regeling voor werknemers om hun arbeidstijd te verminderen. Dit aantal is spectaculair gegroeid. In 1990-1991 lag dat slechts op 23%. Tot zover wat cijfers, ontleend aan het evaluatierapport van de Stichting van de arbeid.

Deeltijd is dus inmiddels breed geworteld in ons land. In de komende jaren zal op dat front zeker nog voortgang worden geboekt. Het stichtingsakkoord inzake deeltijd en differentiatie van arbeidsduurpatronen voedt ons in deze verwachting. Overigens geeft deze titulatuur al aan dat het bij sociale partners gaat om meer dan deeltijd alleen. Het gaat om arbeidsduurpatronen waarbij behalve vermindering van de arbeidstijd ook uitbreiding van deeltijd bespreekbaar wordt gemaakt. Tevens kan het gaan om terugkeeropties en om meer tijdelijke vormen van deeltijdarbeid. In de Stichting van de arbeid wordt dus gesproken over maatwerk op alle terreinen van arbeid. Daarmee vergeleken is het nu voorliggende wetsvoorstel veel meer de zo beruchte botte bijl. Een wet, die eenzijdig het recht op deeltijd regelt, kan ook nogal wat consequenties hebben voor de banenmotor bij uitstek, te weten het midden- en kleinbedrijf. Juist de MKB-bedrijven staan al onder zware druk van recente wetgeving. Te denken valt daarbij aan de WULBZ, de PEMBA, de verscherpte Werkloosheidswet en ook aan de Winkeltijdenwet. Veel kleinere ondernemingen hebben het daardoor ook zonder een individueel recht op deeltijd voor hun werknemers al erg moeilijk. Zij moeten maar weer een oplossing vinden voor maximaal één dag per week, of bijvoorbeeld voor één uur per dag en voor alle andere varianten die verder denkbaar zijn.

Wat te denken, bij wijze van voorbeeld, van de werknemer van de bakker, die voldoet aan de voorwaarden die deze wet stelt en die onder een CAO valt die niets heeft geregeld

Hofstede

op dit vlak? Als hij aankondigt dat hij in het vervolg niet meer op vrijdag wil werken, dan kan de bakker tegenwerpen dat dit eigenlijk onmogelijk is, omdat er vrijdag moet worden gebakken voor zaterdag en zondag. Als de werknemer antwoordt dat hij begrijpt dat dit moeilijk is, maar dat hij desondanks over vier maanden op vrijdag thuisblijft, dan kan de werkgever kiezen tussen het naar de rechter stappen, met als gevolg wellicht verstoorde arbeidsverhoudingen, of hij zou kans moeten zien om voor één dag een goede vervanger te vinden. Maar zeker op vrijdag zal dat haast onmogelijk zijn. Wil de indiener op deze casus ingaan? Waarom is er geen uitzondering mogelijk gemaakt voor de kleinere bedrijven, zoals bijvoorbeeld ook in de Wet op de ondernemingsraden is gebeurd? Overigens, wie moet er in voorkomende gevallen naar de rechter? Is dat de werknemer, die geen toestemming krijgt van de werkgever, of is dat de werkgever?

Vorige week ontvingen wij een brief van de Stichting van de arbeid over deze wet, gedateerd 2 december 1997. De stichting wijst daarin op het feit dat er over deeltijdarbeid akkoorden in de STAR zijn afgesloten en vraagt ons dit gegeven vandaag bij de behandeling te betrekken. Voorts wordt er verwezen naar het recente akkoord over de CAO-agenda voor de komende jaren. In die agenda voor de komende jaren zijn belangrijke thema's opgenomen, zoals het loonbeleid, de scholings- en loopbaanbegeleiding, de arbeidsduur, het combineren van arbeids- en zorgtaken, het ouderensbeleid, de inschakeling van werkwzoekenden en de werkdruk. Dat geeft nog eens aan dat het in de STAR gaat om een totaalaanpak in relatie tot het leveren van maatwerk, zowel per CAO, alsmede per bedrijf en per werknemer.

De brief van de stichting is in de volle breedte ondertekend door alle werkgevers- en alle werknemersorganisaties. Dat maakt onverkort duidelijk om welke belangen het vandaag gaat. Zo'n brief is een unicum. De zorgen in de stichting moeten dus groot zijn. Met deze brief wil men ook wat bereiken, namelijk dat wij als politici zorgvuldig omspringen met het zo geroemde poldermodel. In gewoon Nederlands zegt de brief: blijf alstublieft van ons domein af. Als de STAR zo'n brief

schrijft, dan is er echt wat aan de hand. Dan zou het best eens kunnen zijn, als dat niet gebeurt, dat de STAR stopt met het dossier deeltijdarbeid, omdat de wet het dan maar moet klaren. Alsdan zou de nu voorliggende wet pas echt contraproductief worden. Met het zogenaamde poldermodel is veel bereikt, ook op het gebied van deeltijdarbeid. Daarmee spelen, is spelen met vuur naar het mij voorkomt.

Dat betekent natuurlijk niet dat alles nog niet wat beter zou kunnen. Zo heb ik al gewezen op het punt dat hoewel de mannen in ons land ver vooroplopen in de gemiddelde EG, ze in ons land nog op een flinke achterstand staan. Daar moet nog het nodige aan gebeuren. Van de STAR mag zeker worden gevraagd daarop veel nadruk te leggen in de komende jaren. Maar de cultuuromslag is er. Daarop kan worden voortgeborduurd.

Dit eerste deel van mijn betoog afsluitend, moet ik constateren dat de CDA-fractie nog grote twijfel heeft aan het nut van een wet, die het eenzijdig recht op deeltijdarbeid regelt. Het aanvaarden van een wet, die het risico in zich heeft om contraproductief te zijn, is een hachelijke onderneming. Dat hebben andere voorbeelden in het recente verleden ons ook kunnen leren. Ik denk daarbij aan de Wet-BEAA voor de arbeidsinpassing van allochtonen, die niet zo goed heeft gewerkt – ik druk het dan nog zachtjes uit – en ook aan de bonus/malusregeling, die al snel werd ingehaald door de praktijk van alledag. Ik kom bij het volgende punt van mijn betoog, te weten het thans aan de orde zijnde wetsvoorstel. Ik moet constateren dat er nogal wat zwakke plekken zijn. Het gaat immers louter om het wettelijke recht op deeltijd, zonder dat er sprake kan zijn van maatwerk. De indiener stelt in de memorie van toelichting dat men "geen overdreven verwachtingen van de aanbevelingen van de STAR" moet hebben.

Nu zijn overdreven verwachtingen altijd te veel van het goede, maar zo'n opmerking noopt ertoe om aan de indiener de vraag te stellen welke verwachtingen men wel van dit wetsvoorstel mag hebben. Zonder wet zal deeltijdarbeid omstreeks het jaar 2000 voor zeker zo'n 40% van de beroepsbevolking mogelijk zijn, gezien de extra versnelling die in de Stichting van de arbeid is overeengekomen. Hoeveel procent zal het

worden als deze wet wordt aangenomen? Hoeveel procent is bereikbaar als de stichting onverhoopt op dit dossier zou afhaken?

Ingaande op de naar ons oordeel wat zwakke punten van dit wetsvoorstel wijst mijn fractie op het ontbreken van een terugkeeroptie. Zo'n optie kan van eminent belang zijn, omdat de behoefte aan deeltijd nogal eens wordt ingegeven door de actuele omstandigheden. Te denken valt daarbij aan de periode van de opvoeding van jongere kinderen, versus het extra geld dat nodig is voor de opvoeding en de studie van opgroeiende jongeren. Ook een echtscheiding of het wegvallen van één van beide personen die samen een huishouding vormen, bijvoorbeeld door overlijden, kunnen de situatie ingrijpend veranderen. Duidelijk is dat hiermee in dit wetsvoorstel geen rekening wordt gehouden. De met de wet in de hand afgedwongen deeltijd zou een sta-in-de-weg kunnen zijn om bij dezelfde werkgever aan te dringen op terugkeer in voltijd.

Een ander punt van aandacht is dat het in dit wetsvoorstel gaat om niet doorbetaalde deeltijdarbeid. Op zichzelf zal dit geen problemen behoeven op te leveren. Echter, juist voor oudere werknemers zou dat wel contraproductief kunnen werken. In steeds meer collectieve arbeidsovereenkomsten is bepaald dat oudere werknemers – afhankelijk van de leeftijd – één of twee dagen per week korter kunnen werken, veelal met behoud van een belangrijk deel van het salaris en met opbouw van volledige pensioenrechten. Met deze wet in de hand zou de werkgever achterover kunnen leunen en zeggen: vraag maar deeltijd, dan is het verder voor eigen rekening. Dat is vooral van belang nu veel VUT-regelingen worden omgezet in vormen van prepensionering. Dit gebeurt op dit moment in honderden CAO's.

Een ander punt van aandacht is dat het hier en nu gaat om een voor driekwart dwingende rechtelijke regeling. Op zichzelf is daar niets mis mee. Echter, wie het CAO-gebied beschouwt, komt al snel tot de conclusie dat in die gevallen waarin geen overeenkomst is bereikt, het veelal gaat om grotere en sterkere bedrijven die het zich kunnen veroorloven om niet met de vakbonden in zee te gaan. Dat betekent per definitie dat deze wet

Hofstede

belangrijk kan zijn voor de wat beter gesitueerden in onze maatschappij. Nog afgezien van de vraag of deze groep anno 1997 niet voldoende geëmancipeerd is om de eigen boontjes te kunnen doppen, stelt zich ook de kwestie of de tweedeling tussen beter en veel minder betaalden niet veel groter dreigt te worden door dit soort van wetgeving. Immers, de beter betaalden krijgen een extra privilege waar armere werknemers geen gebruik van kunnen maken omdat zij het inkomen niet kunnen missen. Overigens betreft het deel van de beroepsbevolking waarvoor geen CAO geldt geen 25% zoals in de memorie van toelichting wordt gesteld. In de memorie van antwoord wordt desgevraagd door de indiener het percentage van 18 genoemd. Dat betekent weer niet dat die 18% in het geheel geen deeltijdregelingen kent. Een deel van die ondernemingen is zeker bij VNO/NCW aangesloten en heeft zich in dat kader daartoe verplicht.

Een laatste punt in dit verband betreft de rol van de medezeggenschapsorganen. Deze rol is voor onze fractie nog steeds multi-interpretabel. De bepaling terzake in het wetsvoorstel luidt dat de werkgever wordt vermoed zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen te hebben indien hij terzake overeenstemming heeft bereikt met de OR, enz. Daarbij wordt verwezen naar het eerste lid. Daarin is sprake van de arbeider die recht op deeltijdwerk heeft als hij aan enkele voorwaarden voldoet, tenzij de werkgever aantoont zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen te hebben die zich tegen een dergelijke vermindering verzetten.

Desgevraagd geeft de indiener in de memorie van antwoord op vragen van de CDA-fractie een reactie die op vele manieren kan worden uitgelegd. Dit artikel zou naadloos aansluiten bij het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden, maar dat heeft de Tweede Kamer niet goedgekeurd. Het zou ook naadloos aansluiten bij de desbetreffende regeling in de Arbeidstijdenwet, maar in die wet gaat het om een regeling voor het betreffende bedrijf, dus om een bedrijfsregeling en niet om een regeling voor één mens. Verder acht hij de bemoeienis van de OR van belang om een eventueel beroep op de rechter te voorkomen. Maar bij dat beroep zal het toch om

individuele gevallen gaan, mijnheer de indiener?

Daarom heeft de CDA-fractie in het nader voorlopig verslag de vragen rondom de inschakeling van het medezeggenschapsorgaan, nog wat scherper geformuleerd, opnieuw ingediend. In de nadere memorie van antwoord geeft de indiener een iets duidelijker antwoord. Het is volgens hem niet de bedoeling om de OR de rol van scheidsrechter te geven. Vervolgens komt er, naar het ons voorkomt, een niet relevante verwijzing naar de Duitse Betriebsrat. Of is deze wel relevant? Dan zegt hij dat de weg naar de gewone rechter open staat als een werknemer het niet eens is met de beslissing van de werkgever. Moet de werknemer dan naar de rechter? Een andere interpretatie is dat de werkgever in dat geval naar de rechter moet. Hoe zit dat precies?

Vervolgens zegt de indiener dat de werkgever een extra mogelijkheid krijgt om via overeenstemming met de OR nader invulling te geven aan het begrip "zwaarwegende bedrijfsorganisatorische omstandigheden". Vervolgens zegt hij enkele regels verder dat de OR op deze wijze vorm kan geven aan het bedrijfsbeleid terzake deeltijdarbeid. Vervolgens komt er opnieuw een verwijzing naar de Arbeidstijdenwet aan de orde, maar wat minder absoluut dan in de eerste memorie van antwoord. Nu wordt, voorzover ik kan nagaan voor het eerst bij de behandeling van dit voorstel, het begrip "rechtsvermoeden" ingevoerd. De indiener zegt letterlijk: als werkgever en OR het samen eens zijn geworden over een bedrijfsregeling deeltijdarbeid, dan behoeft de werkgever de redenen genoemd in de wet niet meer aannemelijk te maken. Dan wordt er gesteld: maar dat rechtsvermoeden kan uiteraard in bijzondere gevallen wijken voor tegenbewijs van de werknemer. Wat is dat rechtsvermoeden? Kunnen daar voorbeelden van worden genoemd? Hoe moeten wij dit interpreteren?

Mijnheer de voorzitter! Mag ik concluderen dat ik er helemaal niets meer van snap? De wet suggereert in artikel 1638pp dat de OR in verband wordt gebracht met de individuele werknemer die het recht op deeltijd in praktijk wil brengen. Dat wordt in de memorie van antwoord desgevraagd ook niet echt tegengesproken. In de nadere memorie van antwoord zegt de indiener dat de OR

geen scheidsrechtersrol heeft in individuele gevallen, maar dat het erom gaat de werkgever iets extra's te geven. In de memorie van antwoord wordt de Arbeidstijdenwet opgevoerd, maar dat model wordt in de nadere memorie van antwoord weer wat afgezwakt door het begrip "rechtsvermoeden" te berde te brengen. Of is dat ook geregeld in de Arbeidstijdenwet? Verder wordt gezegd dat de OR op deze wijze mede vorm kan geven aan het bedrijfsbeleid terzake deeltijdarbeid. Maar dat kan toch al tot de taken van de OR worden gerekend. Ik verwijs naar artikel 23 waarin het recht op initiatief tot nog toe is geregeld en naar artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden waarin het instemmingsrecht wordt genoemd. Deeltijdarrangementen zijn dus nu zeker al mogelijk, als de CAO niets of deeltijd niet afdoende geregeld heeft, hetzij naar het oordeel van de werkgever dan wel naar het oordeel van het medezeggenschapsorgaan. Wat voegt dit artikel dan werkelijk toe, behoudens grote verwarring, in elk geval bij de CDA-fractie? Wat vindt de minister hiervan, mede gehoord de recente besluitvorming in de Tweede Kamer inzake het voorstel tot wijziging van de Wet OR die bij deze Kamer ligt voor behandeling.

Mijnheer de voorzitter! Deze wet is geen sterke wet. Dat mag ook blijken uit de recente briefwisseling met terzake deskundigen. De balans in de arbeidsverhoudingen is in het geding door eenzijdige rechtentoekenning. Maar daarop zal collega Vrisekoop van D66 zeker ingaan.

Rest mij om nog een slotvraag te stellen en kort te filosoferen over de toekomst. De vraag betreft de Europese regelgeving. Kan de indiener aangeven hoe het daarmee staat? Is het juist dat het bij de Europese aanpak gaat om het verbod op discriminatie tussen voltijd en deeltijd, zoals in de Nederlandse wetgeving inmiddels is geregeld, met als tweede punt de bevordering van deeltijd door de lidstaten, zulks op vrijwillige basis? Op welke punten voldoen wij nu niet aan de komende Europese richtlijn op dit gebied? Ik stel deze vraag aan de indiener, maar ook aan de minister.

Ten slotte. Onze maatschappij heeft te maken met snelle en belangrijke veranderingen op het gebied van arbeid en zorg. Daar zal ook in de komende jaren nog veel

Hofstede

aandacht voor nodig zijn, wellicht ook van de wetgever. In dat kader is de Wet op de loopbaanonderbreking ook belangrijk. Gelukkig heeft daarin de Tweede Kamer, met volledige medewerking van de CDA-fractie, terecht gekozen voor een wettelijke regeling zonder eenzijdige verplichtingen, dus op vrijwillige basis.

De Eerste Kamer maakt geen wetten, maar dat betekent niet dat er niet over nagedacht mag worden. Misschien is het tijd voor een bredere kaderwet op het gebied van zorg en arbeid, waarin een aantal huidige wetten is opgenomen. Te denken valt daarbij aan zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking, zorgverlof, aanbevelingen deeltijd volgens de Europese richtlijn, kinderopvangregelingen enz. Zo'n wet zou in goed overleg met de Stichting van de arbeid tot stand kunnen komen. De minister zou de mogelijkheid krijgen, via voorlichting en eventueel ook via subsidietoekenning deeltijd nog extra te promoten, ook bij de bedrijven die het daar nu moeilijk mee hebben, zonder rechtstreeks in te grijpen in enerzijds het "poldergebeuren" en in anderzijds de contracten die individuele werkgevers en individuele werknemers met elkaar hebben gesloten. Ik vraag de minister, hierop te reageren.

Mijnheer de voorzitter! Mijn fractie wacht de antwoorden zowel van de indiener als van de minister vol belangstelling af.

□

Mevrouw **Vrisekoop** (D66): Mijnheer de voorzitter! De bijdrage van D66 wil ik graag beginnen met mijn waardering uit te spreken aan het adres van de heer Rosenmöller voor het nemen van een initiatief op een belangrijk onderwerp. Hij heeft dit gedaan in de vorm van een initiatiefwetsvoorstel. De fractie van D66 is een groot voorstander van de combinatie van werk en zorg. Met de indiener ben ik van mening dat het belang van deeltijdwerk onomstreden is. Ook is bekend dat mijn fractie een groot voorstander is van het zoveel mogelijk bevorderen van werken in deeltijd. Meningingen over de manier waarop een en ander gestalte moet krijgen, verschillen echter, zelfs binnen mijn fractie. Waren de Tweede-Kamerfractie van D66 en een groot deel van de fractie in deze Kamer warm voorstander van dit

initiatiefwetsvoorstel, mijn persoonlijke benadering daarvan is bepaald genuanceerd anders. Een partij zoals D66 geeft haar leden de mogelijkheid om die genuanceerde meningen ook naar buiten te brengen. De benadering van een Eerste-Kamerlid is per definitie anders dan die van een Tweede-Kamerlid. Eerste-Kamerleden worden geacht, hier in deeltijd te werken en dan nog elders met één been in de maatschappij te staan. Mede daardoor hebben zij soms een andere visie op wetsvoorstellen. Van de visies van de Tweede Kamer wordt nog wel eens gezegd – voor alle duidelijkheid, ik onderschrijf dat niet – dat deze een hoog studeerkamercentage hebben. Ook valt wel eens de term "symboolwetgeving". De Eerste Kamer ziet er vooral op toe dat een wet juridisch in orde is en maatschappelijk aanvaardbaar. Naar mijn mening ontbreekt het hieraan op deze twee punten in dit initiatiefwetsvoorstel.

Als basis voor het wetsvoorstel geeft de initiatiefnemer twee argumenten. Het eerste argument is de werkgelegenheid en het tweede de gewenste combinatie van arbeid en zorg.

Wat het eerste argument betreft, kan men zeggen dat het misschien nog op kon gaan voor het oorspronkelijke wetsvoorstel dat uitging van deeltijd van 50%, maar nu in het huidige voorstel sprake is van een vermindering met 20% kan dat toch in redelijkheid niet meer volgehouden worden. In de praktijk zal het zelden voorkomen dat de taken van iemand die een dag per week minder gaat werken – in het geval iemand halve dagen werkt, een halve dag per week minder gaat werken – voor die dag door een ander worden overgenomen. Het zal erop neerkomen dat iemand die zijn taak terugbrengt van vijf naar vier dagen, dezelfde taak van vijf in vier dagen zal moeten proppen, en daarnaast een beroep zal doen op zijn collega's, omdat zij de extra drukte mede zullen opvangen. Daarnaast zal zijn positie als werknemer ten opzichte van zijn werkgever enigszins verslechteren. Hij heeft zijn wil opgelegd zonder de noodzaak een zwaarwichtige reden te hoeven aangeven, tegen de wil van de werkgever, die een zware bewijslast krijgt om dit tegen te gaan. Hij loopt de kans bij de eerstvolgende promotie overgeslagen te worden.

Als hij er niet in is geslaagd in goed overleg tot een taakvermindering te komen, dan zal het met deze wet in de hand opgelegd verminderen van de werktijd de relatie met de werkgever zeker niet ten goede komen. Voor vele kleinere ondernemingen zal het een regelrechte ramp zijn, wanneer een of meer werknemers aankondigen voortaan 20% minder te willen werken. De zwaarwegende organisatorische omstandigheden, de enige reden waarom een werkgever zou kunnen weigeren, zijn zo geclausuleerd in de mondelinge behandeling dat een gewone werkgever er niet mee uit de voeten kan.

In de Tweede Kamer is het voorbeeld genoemd van veiligheids-overwegingen, van een piloot die een minimumaantal vlieguren moet maken of het trachten te voorkomen dat zeer kleine snipperbaantjes ontstaan. Het argument dat er geen adequate vervanging mogelijk is of dat de productie op een substantiële manier in de knel komt, is niet nader onderbouwd, maar waar leidt dat toe?

In de praktijk heeft iemand de gelegenheid om vier maanden voordat de deeltijd ingaat, de werkgever van zijn wens op de hoogte te stellen. De werkgever gaat dan zoeken naar interne opvang of vervanging. Mocht hij er in die periode van vier maanden niet in slagen om te vervangen of mocht de productie op een substantiële manier in de knel komen, dan zou de werkgever bezwaar kunnen maken. Maar dat is toch een buitengewoon onpraktische gang van zaken? Mag de werknemer er dan wel of niet op vertrouwen dat hij vier maanden na de aankondiging ook daadwerkelijk tot deeltijdarbeid kan overgaan?

In de praktijk zal de werkgever de redelijkheid van zijn standpunt aan de rechter voorleggen. De rechter zal de redelijkheid toetsen met inachtneming van de belangen van beide partijen. Waarom dan niet zonder wettelijke regeling een overleg introduceren om te komen tot werktijdvermindering en de kwestie gezamenlijk aan de kantonrechter voorleggen, wanneer men er niet uitkomt?

Een tweede argument dat wordt gehanteerd, is het combineren van werk en zorg. Dat klinkt heel mooi en dat is ook een heel aardig ideaal om als uitgangspunt voor deeltijd te hanteren. Helaas loopt het in de

Vriesekoop

praktijk lang niet zo'n vaart. De grootste groep die van deeltijdbanen gebruik wil maken, zijn vrouwen. En waarom? Omdat in Nederland de kinderopvang onvoldoende is geregeld.

In alle ons omringende landen gelden volledig geaccepteerde systemen van kinderopvang tegen een geringe betaling of zelfs gratis, zoals in Denemarken, waarbij kinderen van 7.00 tot 19.00 uur worden opgevangen en men zeker weet dat dit op de juiste manier gebeurt. In landen als België zijn er altijd plaatsen in de kinderopvang, zoals er bij ons altijd plaatsen op school zijn.

In Nederland is dat heel anders. Je mag al blij zijn als je een crècheplaats krijgt. Meestal heb je daarnaast nog studenten, je moeder, de burens of andere hulpvaardige lieden nodig om je kinderen op te vangen. Onder die druk kan een vrouw moeilijk rustig aan haar carrière werken. Een werkende vrouw met kleine kinderen komt al snel in de problemen, omdat zij zich terecht verantwoordelijk voelt voor de chaotische wijze waarop kinderen in Nederland opgevangen moeten worden.

Bovendien is het een uiterst kostbare aangelegenheid. Een crècheplaats van kinderen met twee werkende ouders kost vaak rond f 1400 netto in de maand. Vaak is het dan gewoon goedkoper als de vrouw minder gaat werken en de zorg zelf ter hand neemt. Is dat een vrijwillige keuze? Dat waag ik te betwijfelen.

Wanneer wij de groep die onder deze omstandigheden tot deeltijd willen overgaan, en daar reken ik ook mannen toe, zouden abstraheren van de groep die deeltijd wenst, naar de indiener meent, krijgen wij een interessant gegeven. Deze groep is in ieder geval veel kleiner dan de groep waarop dit wetsvoorstel is gebaseerd. Dan moet je je afvragen of voor een dergelijke kleine groep een ingrijpende wetswijziging als deze wel noodzakelijk is.

Wanneer iemand in goed overleg met zijn werkgever wil komen tot werktijdvermindering, past het in de kapstokbepaling van artikel 1638z BW dat de werkgever daar positief op reageert, zeker wanneer hiermee wordt voortgeborduurd op een door de Stichting van de Arbeid uitgezette lijn. Arbeidsvoorwaarden, zoals werktijdvermindering, vormen

zonder meer een onderwerp dat behoort te worden uitonderhandeld door sociale partners en de onderhandelaars over arbeidsvoorwaarden, die daarvoor het meest geëigend zijn. Ik breng in herinnering dat over deeltijdarbeid tussen werknemers- en werkgeversorganisaties reeds akkoorden zijn gesloten in de Stichting van de Arbeid. Ook van belang is het recente akkoord over de CAO-agenda voor de komende jaren. Mijn voorganger heeft er al over gesproken.

Mijnheer de voorzitter! De indiener stelt dat de jurisprudentie niet bemoedigend is. Prof. Heerma van Voss, hoogleraar sociaal recht, schreef ons in een fax van gisteren dat deze wet uitstekend aansluit bij de ontwikkelingen in de rechtspraak van de afgelopen jaren. Nu is het van tweeën een: het vindt reeds zijn weerslag in de huidige jurisprudentie en dan is er geen wettelijke regeling nodig of dat is niet het geval en dan gaat deze wettelijke regeling te ver en loopt Rosenmöller voor de muziek uit.

Mijn belangrijkste juridische bezwaar is het dwingendrechtelijk karakter van de wetswijziging. Weliswaar is die dwingendrechtelijke regel afgezwakt tot drie kwart dwingend recht. Dat betekent dat partijen niet mogen afwijken behalve bij CAO. Ik zou er veel meer voor voelen een minder dwingende regeling te nemen, zoals een aansporing in een regel van semi-dwingend recht. Zo'n regeling behelst feitelijk dat partijen kunnen overeenkomen om een proeftijd van bijvoorbeeld een half jaar aan te gaan alvorens men een definitief besluit neemt.

De vraag is echter of een regeling überhaupt nodig is. In de schriftelijke voorbereiding heeft de indiener op vragen van D66 geantwoord dat een wettelijk recht op reductie van de arbeidsduur werknemers die deeltijd in hun functie als niet mogelijk zien eerder over de streep zal trekken om het verzoek daadwerkelijk in te dienen. De beoogde groep die dat onder meer zal betreffen, zou blijkt uit pagina 5 van de nadere memorie van antwoord, zijn mannen waar de behoefte leeft om meer in deeltijd te gaan werken. Een behoefte die in veel gevallen te maken heeft met de zorg voor jonge kinderen. Het lijkt te kort door de bocht om een drie kwart

dwingende wetsbepaling op te nemen om te bewerkstelligen dat ook meer mannen een beroep zullen gaan doen op het recht op deeltijdarbeid.

De vraag is namelijk of dit bewerkstelligd zal worden door zo'n dwingende wetsbepaling. Een andere vraag is of de Wet op het Ouderschapsverlof, en meer in het bijzonder boek 7, 644 BW, al niet reeds in de behoefte voorziet. Zoals de indiener zelf stelt, op pagina 8, is in veel gevallen in de zorg van jonge kinderen voorzien. Ingevolge dit artikel heeft de werknemer die een kind heeft die de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt, als die werknemer minimaal een jaar heeft gewerkt, recht op ouderschapsverlof, ook de vader. Dat recht is voor de duur van de arbeidsduur per week gerekend over een periode van 13 weken op te nemen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 6 maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. Het verzoek om een langere periode dan 6 maanden en meer uren per week dient te worden ingewilligd tenzij zwaarwichtige redenen zich daartegen verzetten. Een dwingende regel zoals de indiener die voorstelt, geeft geen garantie dat de ongelijke verdeling wordt opgeheven. Overigens heeft, zoals de indiener zelf ook stelt op pagina 2, de aanbeveling van de SER wel aangetoond effect te sorteren. In die zin zou het een idee zijn als de SER wederom met een aanbeveling zou komen, waarbij rekening kan worden gehouden met de tot op heden geconstateerde ongelijke verdeling alvorens direct te komen tot een dwingend recht op deeltijdarbeid.

In het kader van de voorbereiding op het plenaire debat heb ik kort gesproken met collega Kuip te Rotterdam. Deze heeft vervolgens op eigen initiatief een advies geschreven in een vorm van een brief aan mij, waarvan ook een kopie is gezonden naar de woordvoerders en de indiener. De indiener en de minister hebben daarop reeds schriftelijk gereageerd in een stuk dat ik gisteren ook per fax heb ontvangen. Ik hecht eraan hier nogmaals te vermelden dat ik de heer Kuip niet heb gevraagd om een nota op te stellen en dat ik ook niet zijn argumenten heb gebruikt om andere Kamerleden te bewerken. Het

Vriesekoop

initiatief voor het schrijven van de brief is van hemzelf gekomen en ook op zijn eigen initiatief zijn andere woordvoerders en de indiener van die brief op de hoogte gesteld. Ik onderschrijf de door hem genoemde argumenten van de wetstechnische onvolkomenheden. Het is toch te dol dat men naast de wetstekst een vuistdik pak papier nodig heeft om de nadere precisering van de toepassingen van de wet uit de Handelingen van de Tweede Kamer te kunnen halen? Ik onderschrijf ook zijn stelling dat wij in ons rechtssysteem niet het recht op arbeid hebben verankerd en dat het op zijn minst vreemd is dat nu ineens wel een recht op deeltijdarbeid in deze wetswijziging wordt geïntroduceerd. Hij onderschrijft ook mijn bezwaren, die ik hierna nog kort zal uiteenzetten.

In de eerste plaats betreft het het juridische belangrijke gegeven dat het recht op deeltijdarbeid indruist tegen het algemeen civielrechtelijk beginsel dat men gebonden is aan een eenmaal gesloten overeenkomst en dat de wet een aparte regeling kent in de artikelen 248 en 258 van boek 6 om aan onvoorziene gewijzigde omstandigheden tegemoet te komen. In de tweede plaats betreft het het feit, dat het recht op deeltijdarbeid de arbeidsverhoudingen in een onderneming onder druk kan zetten.

Wat het eerste punt betreft, meen ik anders dan de indiener dat er anno 1997 een balans is tussen werkgevers en werknemers in arbeidsovereenkomsten en dat het zeker niet zo is, dat het feodale systeem dat de werkgever zijn wil oplegt aan de werknemer thans nog opgeld zou doen. Daar waar de werkgever wellicht hiërarchisch hoger geplaatst bepaalde instructies kan geven en voorwaarden kan stellen wordt zijn handelen zeer beperkt door dwingendrechtelijke regels. Ontslag zonder meer en willekeur zijn in ieder geval uitgesloten. Om nu eenzijdig een zo belangrijk onderdeel van de arbeidsovereenkomst te wijzigen als de arbeidsduur, acht ik in strijd met het eerstgenoemde beginsel. Vergelijkingen met het ouderschapsverlof gaan niet op, omdat bij het ouderschapsverlof slechts sprake is van een wijziging voor korte duur, waarbij de arbeidsovereenkomst volledig in stand blijft. Bovendien is het een breed erkende goede reden

om ouderschapsverlof te nemen. Een vergelijking met de Wet op de ondernemingsraden gaat niet op omdat er een nieuw evenwicht is aangebracht bij de verdergaande ontslagbescherming voor ondernemingsraadsleden en het vrijaf kunnen krijgen voor de taken, en dat ligt besloten in het goed functioneren van een ondernemingsraad. Dat laatste is in het belang van werkgevers en werknemers.

Het tweede punt dat het recht op deeltijdarbeid de arbeidsverhoudingen in een onderneming onder druk zet is al eerder geadstrueerd. Daarbij komt dat werknemers die pas in een later stadium een beroep willen gaan doen op deze wettelijke regeling, stuiten op zwaarwegende bedrijfsorganisatorische omstandigheden omdat collega's zijn voorgegaan hetgeen een nieuwe verkorting van werktijd door andere werknemers onmogelijk maakt en daardoor discriminatoir werkt.

Door het 3/4 dwingendrechtelijk karakter kan deze wet opzij gezet worden door een CAO. Dat geldt natuurlijk in het algemeen alleen voor grote ondernemingen. Kleine ondernemers kunnen dus niet afwijken van de wet en nemen daardoor een slechtere positie in dan grotere ondernemingen.

En wat te denken van het internationale aspect? Buitenlandse ondernemingen die zich in Nederland willen vestigen, verbazen zich wel eens over de ingewikkeldheid van het Nederlandse arbeidsrecht en de vergaande bescherming van werknemers. Nu is dat nog goed te verdedigen en uit te leggen, maar verdere eenzijdige uitbreiding van de rechten van werknemers zal ertoe kunnen leiden, dat minder buitenlandse ondernemers zich hier willen vestigen en personeelsleden willen aannemen.

Ten slotte nog een punt van de vrouwen die een beroep willen doen op deze wettelijke regeling. Wanneer zij dat op grote schaal doen, dan kan het ertoe leiden, dat de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in de toekomst juist daardoor verslechtert. Vanaf 1 januari 1998 valt de medische keuring al weg en een werkgever zal in voorkomende gevallen liever niet kiezen voor vrouwen tussen de 30 en 40 jaar, wanneer zij ervan blijk hebben gegeven in het verleden van een wet als deze op grote schaal gebruik te

maken. Dan ontstaat een situatie die een averechts effect sorteert.

Hoewel ik geen concrete vragen heb gesteld, hoor ik graag de visie van de indiener en de minister op mijn verhaal.

□

De heer **De Boer** (GroenLinks): Mijnheer de voorzitter! Bij het formuleren van mijn bijdrage aan deze discussie raakte ik gisteravond al snel in het voor de hand liggende dilemma, dat ik al lang boven het zwerk had zien drijven. Als het belang van een wetsvoorstel mijn fractie noodzaakt of uitdaagt tot een bijdrage aan de behandeling, ben ik doorgaans gewend om de overzijde van deze zaal tegemoet te treden met een kritisch tegen het licht houden van het voorgestelde – minister Melkert knikt al bijna – soms aangevuld met pogingen om het voorstel in toelichtende dan wel uitvoerende zin nog wat te verbeteren. Die gewoonte hoef ik natuurlijk niet achterwege te laten, nu het gaat om een initiatiefvoorstel van een gewaardeerde partijgenoot. Integendeel, ook dan past een kritische benadering mij beter dan het hanteren van het wierookvat, een vaardigheid die mij in het milieu waarin ik opgroeide niet is bijgebracht. Dat er kritisch tegenaan gaat wordt echter wat lastig als anderen dat al volop en soms in mijn ogen op oneigenlijke gronden doen. Daardoor begint het halen van het Staatsblad minder vanzelfsprekend te worden als nut en noodzaak van dit voorstel in mijn ogen wel zouden verdienen. In zo'n situatie komt het aan op behendig manoeuvreren en een overtuigende verdediging, waarbij het mij contraproductief lijkt als ik de indiener voor de voeten zou gaan lopen met nog eens een variant op zijn argumentatie. Hij is ruimschoots en beter dan ik in staat, op dit punt de discussie aan te gaan en hopelijk in zijn voordeel te beslechten. Ik zal volstaan met kort ons standpunt neer te zetten en mij verder beperken tot luisteren naar de discussie en wellicht een interruptie als ik het echt niet kan laten.

Voorzitter! De indiener verdient waardering voor zijn vasthoudendheid. Sinds de zomer van 1993 is hij al in de weer met dit voorstel. Eind 1997 bereikt het eindelijk de finale afhandeling in deze Kamer. Intussen moest het op een aantal punten

De Boer

aangepast worden aan de verlangens van de meerderheid in de Tweede Kamer.

Het uitgangspunt van het voorstel staat nog steeds overeind: wettelijk regelen dat alle werknemers een individueel en beperkt recht krijgen op deeltijdarbeid voorzover dat nog niet in een CAO is geregeld en mits zich daar geen zwaarwegende bedrijfsbelangen tegen verzetten. Wat is daar nu mis aan en wie kan daar op tegen zijn, vraagt de weldenkende burger zich af. Nou, voorzitter, die burger had dan buiten de waard, de ondernemers, sommige kerkvaders en zelfs – als de tekenen niet bedriegen – een zevende van de verlichte burgerij, gerekend. Kennelijk valt er wat op het zojuist geformuleerde, toch tamelijk heldere uitgangspunt af te dingen.

Het meningsverschil zit niet in het nut en de wenselijkheid van deeltijdarbeid. Nagenoeg iedereen erkent en onderkent dat het werken in deeltijd een positieve bijdrage kan leveren aan het eerlijker verdelen van het beschikbare werk, het eerlijker verdelen van zorgtaken, het mogelijk maken van participeren in het bestuur van gemeente, provincie en tal van verenigingen en stichtingen, het bijdragen aan een vermindering van stress en werkdruk. Doorgaans zijn deeltijdwerkers actieve en productieve medewerkers in een organisatie. Vaak zijn zij minder gestresst, staan zij frisser op de mat en is de honger naar de bal opvallend aanwezig. Daar past direct wel de kanttekening bij, dat dit vooral slaat op deeltijdwerk in functies die ook vaak in volle tijd worden vervuld en in hun aard veel arbeidssatisfactie met zich mee kunnen brengen. Aan de onderkant van het arbeidsgebouw zie je veel deeltijd- en flexarbeid in kleine banen op laag niveau en met weinig rechtspositie, laat staan mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling en groei. Helaas worden die banen voor een onevenredig deel door vrouwen ingevuld.

Hoe dan ook, dat deeltijdarbeid in het algemeen positieve waardering verdient, wordt ook in dit huis door alle fracties onderschreven. Maar op het moment dat de indiener van dit wetsvoorstel dit positief te waarderen goed tot een recht van iedereen wil maken, beginnen de hazen opeens anders te lopen. "Overbodig", roept de een. "We doen het hier al zo goed", zegt de ander. "Dat

moet je overlaten aan de sociale partners", weet een derde. "Daarmee geef je de werknemer een vrijbrief tot contractbreuk", bromt een vierde. "Mijn werkster kan nu eisen dat ze in plaats van drie uur maar twee en een half uur hoeft te komen", zo neuzelt een advocaat die als één van de weinige Nederlanders kennelijk zijn boeltje laat schoon houden door een witte werkster met een officieel arbeidscontract van drie uur. Overigens lijkt mij de brief van meester Kuip door minister Melkert voldoende genuanceerd, door prof. Heerma van Voss afdoende weersproken en door indiener Rosenmöller in zijn schriftelijke reactie van 8 december tamelijk duidelijk weerlegd.

Dat overbodig zijn en het al zo goed doen vragen overigens wel om een wat specifiekere beschouwing. Gelukkig kan vastgesteld worden dat, in vergelijking met vele buitenlandse, Nederland het niet slecht doet. Dat geldt voor méér terreinen en vormt op zich geen reden om een gewenste maatschappelijke verworvenheid niet verder uit te bouwen, en met die uitbouw valt het nogal tegen.

Voorzitter! Ik zal nu enkele cijfers geven. Mij is opgevallen dat ze nogal afwijken van de cijfers die de heer Hofstede heeft gegeven. Ik denk dat dat komt omdat ik het heb over deeltijdbanen van meer dan 12 uur, terwijl de heer Hofstede zich waarschijnlijk richt op het totale deeltijdbanencomplex. Je zou je kunnen afvragen of deeltijdbaantjes van 6 uur in deze discussie nog wel een rol moeten spelen, maar dat laat ik even ter zijde. Nogmaals, ik heb het over deeltijdbanen van meer dan 12 uur.

De heer **Hofstede** (CDA): Het zou dan interessant zijn als er in dat kader ook nadere cijfers van de EG waren en niet alleen van de Stichting van de arbeid.

De heer **De Boer** (GroenLinks): Die heb ik niet. Ik zal nu een paar cijfers ophoesten. Misschien kunnen die in een volgende termijn nog met elkaar vergeleken worden. Ik spreek nu over deeltijdbanen van meer dan twaalf uur.

In 1992 werkte 25% van de beroepsbevolking in dat soort banen. In 1996 is dat gestegen tot 29%. Of dit is gebeurd dank zij of ondanks de aanbevelingen van de Stichting van

de arbeid is niet duidelijk en lijkt mij ook niet zo relevant. Wel relevant is, dat er nauwelijks sprake is van toename van deeltijdbanen in sectoren waar voornamelijk mannen werken, bijvoorbeeld de bouw, het transport en de industrie.

Deeltijdarbeid is en blijft voornamelijk nog steeds een vrouwenzaak. In 1996 werkte van de mannelijke beroepsbevolking 11% in deeltijd. In 1992 was dat 9%, een toename dus van 2%. Die groei deed zich vooral voor bij mannen tussen 15 en 24 jaar, in de laagste loonschalen. Om even te vergelijken: de vrouwelijke beroepsbevolking die in deeltijd werkt nam toe van 53% in 1992 tot 58% in 1996; allemaal deeltijdbanen boven de twaalf uur.

Op dit moment staat voorzover ik weet in 40% van de CAO's nog steeds geen regeling voor deeltijdarbeid. Daarnaast is in 80% van de CAO's niet de aanbeveling van de Stichting van de arbeid opgenomen om procedurele voorschriften op te nemen over de indiening en afhandeling van een verzoek om vermindering van de arbeidsduur. Er valt zowel binnen de CAO's als daarbuiten nog een hele weg te gaan.

Wat is er dan op tegen om een wettelijke basis te leggen om:

- met name mannen in bepaalde sectoren ruimte te geven voor het uiten van hun wens tot vermindering van hun arbeidsduur;
- met name mannen in hogere functies dezelfde ruimte te geven;
- rechtsgelijkheid te realiseren voor werknemers die niet onder een CAO vallen;
- rechtsgelijkheid te realiseren voor werknemers die onder een CAO vallen waar nog niets is geregeld;
- mee te voorkomen dat oudere werknemers voortijdig vertrekken;
- een stimulans te geven tot het beter regelen van CAO's en procedurele regels daarin;
- een bijdrage te leveren aan het beter kunnen combineren van arbeid en zorg.
- het mogelijk maken dat minder gestresste burgers een rol vervullen in een meer onthaaste samenleving?

Al weer, wat is daar mis mee? En vanwaar nu toch die weerstand?

Laten wij vandaag gewoon eens eerlijk proberen te zijn. Dit recht op deeltijd is belangrijk voor de 1,5 miljoen werkende Nederlanders die niet onder een CAO vallen en voor nog eens een grote groep die een

De Boer

CAO hebben zonder een goede deeltijdregeling.

Als je dat recht onbelangrijk vindt en beslist niet wettelijk wilt regelen kun je altijd wel een paar stokken vinden om het zeehondje dood te knuppelen. Dat is geen kunst. Als je dat recht echter wel belangrijk vindt, moet je je afvragen of het bezwaar dat wettelijk te regelen, het verlangen naar deregulering, opweegt tegen het onthouden van dat recht aan een werknemer die dat graag wil door een werkgever die weliswaar geen zwaarwegende bedrijfsomstandigheden kan aanvoeren, maar er toch geen zin in heeft omdat hij het lastig vindt of het in zijn bedrijfscultuur als modieuze onzin bestempelt. Een werknemer in die situatie verdient steun van de wetgever.

Sterker nog, ik denk dat het op de achtergrond aanwezig zijn van een wettelijk recht veel werknemers de rust en zekerheid zal geven om in alle redelijkheid een verzoek te durven doen, terwijl vele tot nu tot afhoudende werkgevers bereid zullen zijn, gezien de aanwezigheid van dat wettelijke recht, de vraag van hun medewerker wat serieuzer te bekijken, al was het maar om onrust en demotivatie bij de overigens gewaardeerde medewerker te voorkomen. Nogmaals, wat is daar mis mee en waarom zou je daar tegen zijn?

Het merkwaardige is overigens dat de bezwaren die sommigen te berde brengen ook aangevoerd zouden kunnen worden tegen bijvoorbeeld het recht op ouderschapsverlof. Mij ontgaat eerlijk gezegd op grond van welke redenering je bij het wettelijk regelen van het recht op deeltijdarbeid onheus zou binnentreden in de contractvrijheid van werkgevers en werknemers en dat eerder geen probleem vond bij het recht op zorgverlof.

Voorzitter! Mijn conclusie is voorlopig dat de tot nu toe naar voren gebrachte bezwaren niet nieuw zijn en eerlijk gezegd ook niet al te sterk. Nogmaals, als je echt niet wilt, dan houdt alles op. Als je het wel belangrijk vindt om mensen een recht te geven, dan geeft deze wettelijke regeling een mogelijkheid zonder de positie van sociale partners en werkgevers aan te tasten. Zij die in deze regeling wel een aantasting kunnen ontwaren, kijken naar mijn mening met een gekleurde bril.

De Stichting van de arbeid verzet zich niet tegen het wettelijk regelen. Het vier jaar geleden nog eendrachtige front van de sociale partners tegen de wet deeltijdarbeid bestaat niet meer. De werkgevers, met vanzelfsprekend in hun kielzog de VVD, zijn nog steeds mordicus tegen. Maar bij de vakbeweging realiseert men zich inmiddels dat een wettelijke regeling geen enkele bedreiging vormt voor de CAO-vrijheid, terwijl ze wel degelijk een stimulans kan zijn om het werken in deeltijd echt te bevorderen. De vrouwenbeweging in al haar facetten roept ons op het initiatief te aanvaarden, de ouderenbonden van diverse signatuur vragen ons, het voorstel te steunen, de Nederlandse bond van plattelandsvrouwen dringt er met klein op aan, dit wettelijk recht te realiseren. Het wetenschappelijk instituut van het CDA, de CDA-jongeren en het CDA-vrouwenberaad zijn het met elkaar eens dat de bevordering van deeltijdwerk de strategische hoofdlijn in het gezinsbeleid van het CDA moet zijn.

En als dat allemaal nog niet overtuigend genoeg is, ook volgens het nieuwe verkiezingsprogramma van het CDA is invoering van een wettelijk recht op deeltijdarbeid noodzakelijk als uit de evaluatie van de Stichting van de arbeid zou blijken dat het werken in deeltijd niet substantieel is toegenomen; zie "Samen leven doe je niet alleen", paragraaf 1.1.7. Uit de evaluatie die nu op tafel ligt, blijkt inderdaad dat die substantiële groei niet is gerealiseerd. CDA-prominenten als mevrouw Ladders en de heer van Leeuwen hebben in hun blad CD/Actueel geschreven dat de voorwaarde van substantiële groei niet is vervuld.

De heer **Van Leeuwen** (CDA): Voorzitter! Er zijn in het CDA vele Van Leeuwens; als de heer De Boer mij bedoelde, dan zou ik die tekst graag nog eens met hem nalezen, want hij meent uit de woorden van een Van Leeuwen te kunnen opmaken dat die groei niet substantieel zou zijn, maar ik heb daar geen enkele uitspraak over gedaan in de verhalen die ik geschreven heb.

De heer **De Boer** (GroenLinks): Ik dacht echt dat u even duidelijk was als mevrouw Ladders, maar dat is blijkaar helaas niet het geval.

De heer **Van Leeuwen** (CDA): Op sommige momenten ben ik duidelijker dan mevrouw Ladders. Er zijn momenten waarop zij duidelijker lijkt te zijn, maar u meende in dit verband naar mij te kunnen verwijzen, wat ik nu gecorrigeerd heb.

De heer **De Boer** (GroenLinks): Toch heeft u er iets over gezegd waaruit ik de conclusie heb getrokken dat u in ieder geval de bedoeling had, te zeggen dat er nog het een en ander met die evaluatie aan de hand was en dat die substantiële groei niet zodanig was als de CDA-fractie wellicht gehoopt had. Klopt dit of heeft u het met opzet in het vage gehouden?

De heer **Van Leeuwen** (CDA): Voorzitter! De heer De Boer wijst waarschijnlijk op een artikel in CD/Actueel van verleden week. Ik heb daarin aangegeven dat je over het begrip "substantieel" van mening kunt verschillen. Dat is duidelijk, zo is dat met dit soort begrippen. Ik heb in ons blad geen eigen uitgesproken mening gegeven, maar de tendens van mijn verhaal is absoluut dat ik vind dat er op het gebied van de deeltijdarbeid zeker vooruitgang is geboekt. Daar zou ik het in deze interruptie bij willen laten.

De heer **De Boer** (GroenLinks): Dit is iets te makkelijk; vindt u nu dat er een substantiële groei is of niet?

De heer **Van Leeuwen** (CDA): Ik vind dat er op een aantal punten duidelijk sprake is van een prima vooruitgang, zoals ook de heer Hofstede heeft aangegeven. Er zijn nog tekortkomingen; daar wordt ook in het evaluatierapport zelf op gewezen. Ik heb het gevoelen dat mannen wat harder zouden kunnen lopen, maar het is de vraag of zij harder zullen lopen als er een wet is dan wanneer deze kwestie in de CAO zou zijn geregeld.

De heer **De Boer** (GroenLinks): U laat het dus nog even in het midden. Mevrouw Ladders daarentegen, duidelijk als altijd, trekt de enige logische conclusie: de wettelijke regeling van deeltijdarbeid is het laatste noodzakelijke zetje in de rug. Ik denk dat het CDA heel wat steekhoudende argumenten naar

De Boer

voren moet brengen om tegen deze stroom in te kunnen roeien.

□

De heer **Veling** (GPV): Mijnheer de voorzitter! Mede namens de fracties van de SGP en de RPF lever ik de volgende bijdrage.

Het is niet onbegrijpelijk dat bezwaren worden ingebracht tegen het wetsvoorstel dat werknemers het recht biedt eenzijdig de omvang van hun baan tot 80% terug te brengen. Weliswaar is dit recht niet ongeclausuleerd. CAO-afspraken gaan vóór de bepalingen van de wet en het recht op werkvermindering kan worden beperkt op grond van bedrijfsorganisatorische belangen. Maar het blijft principieel een ingrijpende wet, die voor werknemers mogelijkheden creëert om in afgesloten arbeidscontracten eenzijdig veranderingen af te dwingen. Mogelijkheden voor werknemers en wellicht moeilijkheden voor werkgevers. Is voldoende gegarandeerd dat vooral kleine werkgevers niet onevenredig gedupeerd worden? Is het begrip "bedrijfsorganisatorische belangen" niet te beperkt om bijvoorbeeld sociale belangen in geding te kunnen brengen? Wij zouden graag van de indiener van het wetsvoorstel een reactie horen op deze kritische vragen, die voor ons zwaar wegen.

Hoe dat ook precies zit, voor ons staat buiten kijf dat er zwaarwegende belangen moeten kunnen worden aangewezen om een dergelijk ingrijpend voorstel tot wet te verheffen. Zijn zulke belangen aan de orde?

Wie voor een antwoord op die vraag naar de memorie van toelichting uit 1993 kijkt, ziet als belangrijkste grond voor het initiatiefwetsvoorstel het belang van herverdeling van betaald werk. De verwachting was destijds dat de werkloosheid, die dramatisch hoog geworden was, nog verder zou stijgen. De discussies gingen destijds dan ook vooral over de kans op herbezetting van ingeleverde uren en over belemmeringen voor ondernemers die slecht zouden uitpakken voor de werkgelegenheid.

Het belang van de werkgelegenheid wordt in de recente discussies over het wetsvoorstel ook nog wel genoemd maar een tweede ook destijds al aangevoerd belang is gaandeweg zwaarder gaan wegen, namelijk de wenselijkheid om meer

ruimte te scheppen voor de combinatie van betaald werk en andere taken. Voor ons is dit laatste punt van bijzonder gewicht. Tijdens de algemene beschouwingen op 18 november j.l. heb ik betoogd, dat betaald werk niet langer exclusief als beleidsdoelstelling mag worden gezien. Dat is de laatste tijd te vaak gebeurd. Betaald werk is zeker ook een beleidsopgave. In de loop van zo'n vijftien jaar is dat besef volledig weggesleten: nog in 1980 schreef de commissie-Vonhoff in de nota Kiezel of tegels, dat eenzijdige nadruk op betaald werk schadelijk is voor de samenleving. Herwaardering van activiteiten buiten het terrein van betaalde arbeid is van groot sociaal belang, schreef Vonhoff. In onze tijd lijkt betaald werk zo ongeveer de bepalende maatstaf voor maatschappelijke waarde te zijn. De mens wordt gezien, zo zei ik op 18 november, als een kleine zelfstandige die maar moet zien hoe hij zijn arbeidspotentieel ontwikkelt om employabel te blijven. De klant, degene die voor zijn arbeid betalen wil – het liefst zonder teveel vaste verplichtingen – moet tevreden gesteld worden.

De maatschappij is jachtiger dan ooit. Dat is goed beschouwd toch merkwaardig. Je zou denken dat betaalde arbeid in de laatste decennia een minder groot beslag is gaan leggen op de tijd van mensen. Arbeidsduurverkorting en uitbreiding van deeltijdarbeid is immers een voortdurende trend. Maar volgens het SCP is het tegendeel waar. In 1975 besteedde de Nederlandse man gemiddeld 23,7 uur per week aan betaald werk. In 1985, toen de werkloosheid erg hoog was, was het gemiddelde iets gezakt, tot 21,6 uren per week. In 1995 besteedden alle Nederlandse mannen gemiddeld zeven kwartier meer aan betaald werk dan twintig jaar geleden, namelijk 25,4 uur per week. Ik haal deze gegevens uit het gezinsrapport van het SCP.

Ik beperkte mij even tot mannen, omdat die stijging voor vrouwen natuurlijk nog veel sterker is. En als we betaald en onbetaald werk bij elkaar optellen, dan hebben we het drukker dan ooit. Maar deeltijdarbeid was toch de trend? Besteden we meer tijd aan onze deeltijdbaan, bijvoorbeeld om employabel te blijven? Of nemen we een tweede deeltijdbaan, omdat de huren en de huizenprijzen zo sterk stijgen? Het

CBS meldt dat het aantal tweede banen opzienbarend groeit, van 272.000 personen in 1995 naar 301.000 een jaar later.

Toen vorige week in de Tweede Kamer de begroting van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werd behandeld, toonde de heer Van Hoof van de VVD-fractie zich bijzonder ingenomen met het nieuwe arbeidsethos. Hij omschreef dat ongeveer in dezelfde termen als ik hiervoor deed. De werknemer is geëmancipeerd, zo zei hij, tot "werkondernemer" die onderhandelt met de "werkaanbieders" over het product dat hij kan leveren. Wij moeten daarop beleidsmatig inspelen, aldus de VVD-fractie in de Tweede Kamer. Toen de heer Van Hoof zijn terminologie van werkondernemer en werkaanbieder later in het debat herhaalde, schoot minister Melkert uit zijn slof. "Stuitende eufemismen" noemde hij deze termen; het zijn "papierconcepten". Ik denk dat de minister zich terecht verontwaardigd toonde. Als je werknemers al met ondernemers wilt vergelijken, dan zijn de meesten van hen in de huidige omstandigheden op zijn best kleine zelfstandigen die lange dagen maken om de wispelturige klant tevreden te stellen. De meeste werknemers hebben niet zo vreselijk veel te kiezen.

De discussie die vandaag wordt gevoerd over een wettelijk recht op deeltijdarbeid staat in het kader van de jachtige consumptiemaatschappij, die het belang van betaald werk schijnbaar boven elke twijfel verheven heeft. Nu zal het wetsvoorstel-Rosenmöller deze maatschappelijke werkelijkheid natuurlijk niet kunnen veranderen. Er moet veel meer gebeuren, ook op veel andere terreinen. Een samenlevingscultuur waarin betaald werk een minder eenzijdig grote plaats inneemt is een belangrijk beleidsperspectief. Betaald werk en de kwaliteit van de samenleving versterken elkaar niet in alle opzichten vanzelfsprekend. Daarom is de mogelijkheid om in deeltijd te gaan werken ook voor ons een waarde.

Als er een waarde is die een inbreuk op de arbeidscontracten tussen werkgevers en werknemers kan rechtvaardigen zoals Rosenmöller dat voorstelt, dan is het de waarde van een maatschappij die minder wordt beheerst door geld

Veling

verdienen, door produceren en door consumeren. Onze fracties zullen vandaag die afweging moeten maken tussen de inbreuk op het contractrecht en de waarde van een minder gestresste maatschappij.

Voorzitter! Ik eindig met een aardig voorbeeld van wat ik heb betoogd uit de Volkskrant van vandaag. In de rubriek NL stond een heel aardig stukje van de 13-jarige Fleur van Wijck. Het was vrijdagavond, vertelt zij, het weekend kon beginnen. Nou ja, eigenlijk moest zij nog hard werken. Voor maandag zag zij in haar agenda biologie, aardrijkskunde, Latijn en wat nog meer. Maar waarvoor dienden al die eindeloze dagen blokken? Juist, zij leiden naar de kans om later een goede baan te hebben en natuurlijk veel geld te verdienen, tegenwoordig het belangrijkste onderdeel van onze maatschappij, aldus Fleur. Die verzuchting op vrijdagavond werd treffend geïllustreerd toen haar moeder thuiskwam en riep: "Joehoe, Fleur, ik ben thuis hoor! Maar vanavond ben je even alleen, want papa en ik gaan eten en daarna gezellig naar de opera, papa werkt niet voor niets de hele week. Vind je dat niet leuk voor mij?" Fleur besluit haar stukje als volgt: "Zuchtend loop ik de trap op, op weg naar mijn kamer, op weg naar mijn bureau, op weg naar een toekomst met geld en in het weekend een opera."

□

De heer **De Haze Winkelman** (VVD): Voorzitter! Ook wij willen onze waardering uitspreken voor de inspanningen van de initiatiefnemer. Het zal niet meevallen om als lid van een kleine fractie met alle werkbelasting van dien ook dergelijke activiteiten nog te ontplooiën. Hij heeft een zeer flexibele opstelling getoond. Daardoor is het wetsvoorstel in sterk gewijzigde vorm door de Tweede Kamer geloodst. Dat loodsen heeft hij blijkbaar aan zijn Rotterdamse periode overgehouden. Maar na deze waardering voor de persoonlijke inspanningen van de indiener houdt de waardering bij ons wel op. Het voorliggende voorstel heeft naar onze mening veel meer negatieve dan positieve effecten. Ik zal deze elementen langslopen.

Ook wij zijn voorstander van deeltijdarbeid. De arbeidsmarkt is veel complexer geworden dan 20, 30 jaar geleden. Door het toetreden van

veel meer vrouwen tot de arbeidsmarkt ontstaat behoefte aan maatwerk om werk en zorg te combineren. Daarnaast is er veel tijdelijk werk en flexwerk, dat op deze wijze makkelijk vervuld kan worden. Ook voor werkgevers bieden dergelijke werkverbanden voordelen: meer flexibiliteit, gemotiveerd personeel, wellicht minder uitval bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheid om gekwalificeerd personeel langer vast te houden. Ik had het over maatwerk voor de gezinnen, maar dat maatwerk bestaat ook voor de werkgevers. Deze kunnen van geval tot geval bezien of het toestaan van andersoortige verbanden binnen de organisatie past en hoe de touwtjes aan elkaar kunnen worden geknoopt. Voor- en nadelen kunnen ook door de werkgever tegen elkaar worden afgewogen. Die nadelen kunnen er wel degelijk zijn; reële en belangrijke nadelen. Ik noem er een aantal.

Ik kom eerst op het probleem van de kostenverhoging. Werk zal eerder moeten worden overgedragen, met als gevolg een grote kans op fouten, kosten in de sfeer van de personeelsadministratie, reiskosten, meer werkplekken, meer gereedschap, meer opleidingskosten. Maar er is ook sprake van tijdverlies, omdat in vrijwel iedere dienstbetrekking bepaalde vaste elementen zitten, zoals contact met collega's en het bijhouden van vakliteratuur. Ik noem dat de overheadtijd.

Dan zijn er organisatorische problemen. Door meer werknemers met wisselende arbeidstijden wordt het moeilijker om de organisatie daarop af te stemmen. Het onderzoek in de metaalnijverheidsbranche was wat dat betreft verhelderend. Deeltijders kunnen veelal niet voor bepaalde klussen worden ingezet om problemen rond de werkoverdracht te voorkomen. Mensen kunnen vaak niet met elkaar meerijden. Deeltijd voor leidinggevende functionarissen is al helemaal ondenkbaar. Er bestaat voorts een complicatie voor werknemers die veelvuldig contacten met klanten hebben. Het is vaak geen onwil van de directie dat men niet met dit soort problemen kan omgaan. Veel uitgegroeide bedrijven die eerst klein waren, hebben niet het management dat de modernste organisatietechnieken op de universiteit heeft geleerd. Het zijn zelfmademensen, die gewend zijn om hard te werken en die zonder

deeltijd al moeite genoeg hebben om de organisatie aan te passen aan het uitgroeiend werknemersbestand. Bij kleinere bedrijven spelen de geschetste problemen al helemaal.

Uit dat onderzoek kwam ook stagnatie in de productie naar voren. Door deeltijd ontstaat een capaciteitsprobleem dat niet altijd te ondervangen is door extra mensen. Soms kan de organisatie niet groter worden. Soms is geschikt personeel niet te krijgen. Soms wordt de weg van productiviteitsverhoging ingeslagen voor het resterend personeel, zodat de personeelsleden die overblijven wat harder moeten werken.

Een ander gesignaleerd probleem is het zogenaamde doorlooptijd- en werkovernameprobleem. Bij deeltijd duurt het langer, voordat een bepaald personeelslid een klus heeft geklaard. Dat wordt veelal niet in de markt geaccepteerd. Daardoor moet het werk bij deeltijdafwezigheid door een ander worden overgenomen. Dat kan alleen als het standaard, routinematig werk betreft. Bij werk op locatie worden deze problemen nog groter dan in eigen huis. Gebeurt de overdracht toch, dan heeft dit vaak kwaliteitsverlies en fouten tot gevolg. Ook is het onduidelijk wie er in het geval van fouten en klachten kan worden aangesproken.

Bij dit alles moeten wij ook bedenken dat onze werknemers gelukkig relatief veel vrije dagen hebben: 25 vakantie- en 13 ADV-dagen is zowat standaard. Daar komt nog eens bij dat in CAO's de bepaling kan voorkomen dat overwerk naar keuze van de werknemer in geld of in vrije tijd wordt uitbetaald. Dat alles levert veel problemen op. Deeltijdarbeid kan die problemen nog vergroten.

Met deze problemen heb ik willen schetsen dat er heel wezenlijke en terechte bezwaren tegen deeltijdarbeid kunnen bestaan. Verzoeken om deeltijd in deze gevallen toe te staan, zullen niet allemaal met een beroep op zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen kunnen worden geweigerd. Het maatwerk van de werkgever is niet langer mogelijk. Slechts eenzijdig maatwerk voor de werknemer, daar heeft dit wetsvoorstel oog voor.

Wij hebben zeer fundamentele bezwaren tegen het doorbreken van de contractvrijheid, die in dit land een groot goed is. Als het even kan,

De Haze Winkelman

moeten wij die respecteren. Natuurlijk zijn er veel bepalingen die beogen de positie van de sociaal zwakke te beschermen. Of die doelstelling altijd is gehaald, of dat zo'n maatregel soms ten koste is gegaan van de groep die men juist wilde beschermen, laten wij in het midden. Dat geldt ook voor de vraag – die houdt met de eerste verband – of er niet te veel van dit soort maatregelen bestaat. De voorbeelden van ingrepen in de sfeer van het arbeidsrecht zijn legio. De indiener noemt de Arbeidstijdenwet, de Wet gelijke behandeling en de Wet op het minimumloon. Ook het ouderschapsverlof is genoemd. Het laatste verlof kan ook problemen voor de werkgever met zich brengen, maar het is tijdelijk en dus niet structureel. De kern van de arbeidsovereenkomst is de voor bepaalde of onbepaalde tijd te verrichten arbeidsprestatie, zowel kwalitatief als kwantitatief, alsmede het aantal uren en de prijs die daarvoor wordt betaald, uitgaand van een zeker bestaansminimum. Dit wetsvoorstel maakt een fundamentele inbreuk op een kernpunt van het recht inzake de arbeidsovereenkomst. Ik vind deze inbreuk vergelijkbaar – hoewel men daar eigenlijk nog iets verder gaat – met de plannen van de Franse regering om wettelijk te regelen dat de werkweek van 39 naar 35 uur gaat, zonder dat het loon evenredig verlaagd mag worden. Het schijnt dat daardoor de arbeidskosten met 12,5% stijgen. Terecht staat het Franse bedrijfsleven op de achterste benen. Dit is weer zo'n maatregel die de werknemers meer zal kosten dan zij oplevert als het gaat om werkgelegenheid.

Voor de voorgestelde fundamentele inbreuk op ons contractenrecht moeten wel zeer gegronde redenen bestaan. Laten wij eens kijken hoe het met de deeltijd in Nederland gesteld is. Uit het recente rapport van de Stichting van de arbeid blijkt dat het aantal deeltijdwerkers de afgelopen vier jaar groeide met 18% tot 37% van de totale werkende bevolking. Met deze 37% staat Nederland op eenzame hoogte, gelet op het Europese gemiddelde van 16%. Het percentage mannen in deeltijd is driemaal zo hoog als het Europees gemiddelde en het percentage vrouwen het dubbele. Uit een onderzoek van de arbeidsinspectie bleek dat in 70% van de bedrijven de mogelijkheid tot werken in

deeltijd bestaat, terwijl dit in 1991 nog 23% was. Uit een CNV-onderzoek blijkt dat 80% van de werknemers onder een arbeidsvoorwaardenregeling met deeltijd valt.

Uit datzelfde onderzoek blijkt bovendien dat in de gevallen waarin geen recht op deeltijd in de CAO is opgenomen in 69% van de gevallen toch een verzoek tot deeltijd wordt gehonoreerd. Voor werknemers die helemaal niet onder een CAO vallen, is er geen reden om aan te nemen dat minder ruimhartig wordt omgegaan met verzoeken om in deeltijd te werken. Ik zeg dit mede tegen de heer De Boer. Al met al staat Nederland eenzaam aan de top. In vergelijking met andere landen is er bepaald geen sprake van een misstand. Het maatschappelijk belang kan deze zware ingreep dus niet rechtvaardigen, zeker niet gelet op de inspanningen van sociale partners om het werken in deeltijd steeds verder te vergemakkelijken. Over vijf jaar zal het volgende onderzoek uitwijzen dat de percentages weer gestegen zijn. De sociale partners hebben zich daartoe geëngement.

Voor wie is deze wet dan eigenlijk bedoeld? Hoe groot is het deel van de beroepsbevolking dat korter en in deeltijd wil werken? De indiener noemt percentages van CPB en OSA. Deze lopen van 10%, via 13% op tot 35%. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een onderzoek gepubliceerd met de veelzeggende titel "Tussen wens en realiteit". Het bleek dat zo'n 22% van de mannelijke werknemers de wens koestert om in deeltijd te werken, maar daarvan heeft 56% geen actie daartoe ondernomen. Een vijfde heeft wel actie ondernomen, maar zonder succes en een kwart heeft succesvol actie ondernomen. Van de vrouwen die zeggen in deeltijd te willen werken, heeft 33% geen actie ondernomen, heeft 44% de wens gerealiseerd en is bij 23% de poging niet of nog niet geslaagd. Het CNV-rapport komt op een deeltijd-wens van 31% uit. Daarvan heeft echter slechts 5% daadwerkelijk een verzoek gedaan om minder te mogen werken. Daarvan is 4% – in totaal dus 80% – gehonoreerd.

Voorzitter! Wij zijn de afgelopen tijd vaak benaderd door vrouwenorganisaties. Voor vrouwen geldt dit alles in versterkte mate. Ik noemde al dat nu 66% van de werkende

vrouwen in deeltijd werkt tegen 61,5% in 1992. Gelet op de groei van het aantal banen zijn de absolute aantallen nog indrukwekkender. Het aantal voltijdbanen neemt af en het aantal deeltijdbanen stijgt explosief, zo'n 20%. De meeste verzoeken om in deeltijd te mogen werken, worden gehonoreerd. Ook voor vrouwen als groep is er geen urgente reden tot wetswijziging.

In het CNV-onderzoek concludeert men – gezien de grote discrepantie tussen het uiten van de deeltijd-wens en het daadwerkelijk overgaan tot actie – dat er een groot verschil is tussen willen en vragen. Ik kan mij wel voorstellen wat de reactie van de indiener hierop zal zijn. Men durft niet. Men weet dat het in de functie niet mogelijk is. Men weet dat het toch afgewezen wordt. Zo zijn er nog wel meer redenen te bedenken. In een aantal gevallen zal dit ook zeker zo zijn, maar wij zijn toch als wetgever uitsluitend bereid, dwingende bepalingen op te leggen die zo indruisen tegen de contractvrijheid als er een eind wordt gemaakt aan misstanden? Natuurlijk zijn er gevallen van individuen die graag minder willen werken, om welke reden dan ook, en die dat niet gemakkelijk bij de huidige of een andere werkgever gedaan krijgen. Maar daarvoor moeten wij toch niet die contractvrijheid opzij zetten als *grosso modo* werken in deeltijd in Nederland mogelijk is?

Het zou wel eens zo kunnen zijn dat aanneming van dit wetsvoorstel een terugslag betekent bij de ontwikkeling van de groei van het deeltijdwerken. Als er eenmaal een wettelijke norm bestaat, is de kans aanwezig dat het ook de norm wordt. Verdergaande deeltijdvarianten zullen zich dan minder gemakkelijk ontwikkelen. Wat voor sfeer zal er eigenlijk op de werkvloer ontstaan als deeltijd volgens de werkgever en de meeste werknemers niet kan en op de rest van de werknemers via een hogere werkdruk terugslaat, maar de desbetreffende werknemer met het wetboek in zijn hand zijn recht afdwingt. Het is tenslotte zo dat iedere werknemer, ongeacht de aard van zijn functie, in beginsel na een jaar dienstverband aan zijn werkgever kan meedelen dat hij in de toekomst een dag per week minder zal komen. Wat zal het voor de carrièrekansen betekenen als het recht zo moet worden afgedwongen? Wie moeten wij eigenlijk tegen wat

De Haze Winkelman

beschermen? Moeten wij niet de vele werknemers die graag meer dan 20% korter willen werken in bescherming nemen door deze wet af te stemmen? En de werknemer zelf, die in gespannen verhoudingen met zijn collegae en werkgever door het leven moet. Ik weet dat ik de zaak chargeer, maar dit soort gevallen zal zich zeker voordoen.

En wat te denken van het vestigingsklimaat? Het is zeker niet dramatisch, maar het zal een minpuntje zijn als grote buitenlandse investeerders de verschillende landen naast elkaar zetten. Ik denk ook niet dat er in het buitenland begrip voor zal bestaan. De eenzame koploper gaat om nog een beperkte verdere winst te boeken de contactvrijheid overboord gooien. Nederland zweert toch zo bij het poldermodel, waarin werkgevers en werknemers de maatschappelijke behoeften goed aanvoelen en tot vertaling in de arbeidsvoorwaarden komen? Dat doen zij op dit terrein nadrukkelijk en met succes. En de wetgever grijpt in. Wat kan men de komende jaren dan nog meer van Nederland verwachten. Een consistente en betrouwbare overheid is voor het internationale vestigingsklimaat van groot belang. Dat in de waagschaal stellen zou ons wel eens duur kunnen komen te staan.

Dan ga ik over naar de inhoud van het wetsvoorstel. Iedere werknemer heeft na een dienstverband van een jaar het recht de arbeidsduur met 20% van de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur te verminderen, tenzij zwaarwichtige bedrijfseconomische belangen zich hiertegen verzetten. Hoe moet de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur gezien worden als na werktijdverkortung de werkweek is verminderd? Hoe is de situatie als de werknemer na een indiensttreding voor 40 uur later in deeltijd voor 20 uur is gaan werken? Hoe is de situatie als de werknemer na een voltijddienstbaan naar een continue ploegendienst is gegaan, waarbij de arbeidstijd vaak lager ligt? De indiener voelt ook wel dat hier grote problemen opdoemen en stelt in de memorie van antwoord dat dan maar moet worden uitgegaan van de feitelijke arbeidstijd. Maar dat staat niet in de wetstekst en het is dus de vraag of dat niet grote problemen zal opleveren.

Vervolgens is niet duidelijk of de werknemer in één keer of in fases de

werkdur kan verminderen. De indiener is nu van oordeel dat de fasegewijze vermindering niet langer nodig en wenselijk is. maar de wetstekst geeft hier geen uitsluitel over. In de brief van 8 december stelt de indiener dat het woord "oorspronkelijk" erop zou toezien dat het verzoek slechts eenmaal gedaan kan worden. Ik zie het verband tussen beide zaken niet en vraag de indiener om uitleg.

Er is geen minimaal aantal uren in de wet opgenomen. Een werknemer voor een uur per week kan dus naar 48 minuten. Er wordt niet geregeld of en, zo ja, hoe de overige arbeidsvoorwaarden moeten worden aangepast. De indiener stelt dat het vanzelfsprekend is dat zulks gebeurt. Ik weet dat nog zo net niet. Hoe zit het met de reiskostenvergoeding als er twee middagen minder gewerkt wordt, of met een algemene onkostenvergoeding waar de vergoeding voor reiskosten in zit. Hoe zit het met de jubileumgratificaties en de feestdagenregeling? Wat gebeurt er met de auto van de zaak? Graag een uitleg van de indiener.

Het is onduidelijk wat onder een zwaarwegend bedrijfsorganisatorisch belang valt. De indiener stelt bij nader inzien deze term gelijk met bedrijfsbelangen. In artikel 27, lid 4, van de Wet op de ondernemingsraden wordt behalve over bedrijfsorganisatorische redenen ook gesproken over bedrijfseconomisch en bedrijfssociale redenen voor een beslissing. Vallen deze begrippen ook onder de term bedrijfsbelangen. Wat daar ook van zij, op al deze punten dreigt een vergaande jurisdisering en is vele jaren onzekerheid troef. In het wetsvoorstel is niets opgenomen over een terugkeeroptie. Het is op zichzelf terecht dat ook de indiener van mening is dat een dergelijke wettelijke bepaling te ver zou gaan. Maar het vormt wel het spiegelbeeld van het recht op deeltijdarbeid. Er zijn CAO's waarin daarover iets is geregeld; een belangrijke zaak voor de betrokken werknemers. Ook op dit punt dreigt verharding. Door de wettelijke norm dreigt het terugkeerbeleid een ondergeschikte rol te krijgen en dreigt er een impasse in het verder vormgeven van dat beleid.

De werkgever kan met de ondernemingsraad overeenstemming bereiken over het begrip "zwaarwegende bedrijfsorganisatorische

belangen". Via overeenstemming met de OR kan worden overeengekomen dat in bepaalde functies het aantal deeltijdwerkers wordt gelimiteerd of dat een zekere fasering zal worden toegepast. Het is zeer de vraag of dit soort afspraken geldig kunnen worden gemaakt. Gelijke behandeling voor gelijke gevallen zal immers voor een rechter in beginsel de doorslag moeten geven. Als dit het geval is, kan door een op zichzelf terecht gelijke behandeling in strijd worden gehandeld met weer die zwaarwichtige bedrijfsbelangen, die in de wettekst nu juist worden bedoeld, te bewaken. Overigens valt niet in te zien hoe een deal over dit onderwerp met de ondernemingsraad een wettelijk rechtsvermoeden kan opleveren. Dat lijkt mij uitsluitend het geval indien deze deal geheel onderbouwd is op basis van het begrip "zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen". Maar als die onderbouwing heeft plaatsgehad, is inschakeling van de OR geheel overbodig geworden. De werkgever zal dan terecht geen behoefte hebben, hierover met de OR een afspraak te maken. Dat kan vervolgens weer spanning opleveren tussen werkgever en OR. Deze laatste is immers een kluit voorgehouden die wel eens een foppeen kan zijn.

Voorzitter! Wie het veld overziet, ziet een chaotische situatie ontstaan. Van de wet kan bij CAO worden afgeweken, ongeacht of de CAO-regeling veel verder dan de wettelijke norm gaat of juist minder ver. De OR krijgt een onduidelijk taakje voorgespiegeld. Er is op tal van terreinen grote juridische onzekerheid. Het voorstel kan de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers en werknemers onderling op scherp zetten. Er zal vele jaren geprocedeerd moeten worden om enig licht in de duisternis te scheppen. Hoe krijg je het voor elkaar om in zo weinig regels zoveel onduidelijkheid te creëren?

Tot slot breng ik nog naar voren dat dit wetsvoorstel deeltijd heilig verklaart. Als je nuchter naar de feiten kijkt, had dit voorstel deze Kamer al niet behoren te halen. Er zijn zoveel nadelen ten opzichte van de voordelen, dat de balans zonneklaar als een baksteen naar de negatieve kant dient door te slaan. Deeltijd kan in tijden van grote werkloosheid een oplossing zijn en is

De Haze Winkelman

voor veel gezinnen, mannen en vrouwen een oplossing. Als het in goed overleg binnen de onderneming kan worden ingepast, levert het ook daarvoor per saldo voordelen op. Juist door die win/winsituatie heeft deeltijd zo'n grote vlucht kunnen nemen. In plaats van win/win gaan wij nu naar een eenzijdiger winsituatie. Hiermee wordt de benadering overboord gegooid die de afgelopen vijftien jaar zo succesvol is geweest. Maar deeltijdarbeid is niet de panacee tegen alle kwalen. uiteindelijk is het grote probleem in Nederland de grote inactiviteit en het geringe aantal gewerkte uren per werknemer. Ons nationaal product kan alleen behoorlijk stijgen als meer mensen aan de slag komen en er ook per werkende meer uren gedraaid worden. Dat alles is nodig om, samenvattend, de kwaliteit van onze samenleving en ons bestaan te verhogen. Wij zien al om ons heen gebeuren dat de VUT-regeling langzaam wordt verminderd en de grote druk om tot collectieve arbeidstijdverkortingen te komen, hebben wij ook wel achter de rug. Er zal misschien weer eens een tijd komen, het lijkt nog ver weg, waarin een iets langere werkweek nodig is. Deeltijd is niet de oplossing van het inactiviteitsvraagstuk. Het is in economisch opzicht meer een herverdeling, die voor- en nadelen heeft. Als die herverdeling waar het kan op vrijwillige basis tot stand komt en achterwege blijft waar het niet kan, is er alles voor te zeggen. Maar juist die voorwaarde is essentieel. Het wetsvoorstel staat haaks op die voorwaarde. Daarom zullen wij het niet steunen.

□

Mevrouw **Linthorst** (PvdA): Mijnheer de voorzitter! Bij de algemene beschouwingen, drie weken geleden, heeft onze fractie aandacht gevraagd voor het wankel evenwicht tussen de taak van de publieke sector en de persoonlijke verantwoordelijkheid van burgers. Wat de overheid moet doen en wat kan worden overgelaten aan het particulier initiatief, zei onze fractievoorzitter, is geen statisch gegeven en moet telkens opnieuw bekeken worden.

Het voorliggende initiatiefwetsvoorstel is een mooi voorbeeld van zo'n afweging. De bezwaren tegen het initiatiefwetsvoorstel, zowel in dit

huis als daarbuiten, betreffen niet alleen het doel van het wetsvoorstel, maar vooral de vraag of dit doel wel door middel van wet- en regelgeving gerealiseerd moet worden. Als ik het goed heb gehoord, is er geen enkele fractie die geen sympathie heeft voor deeltijdarbeid, maar zelfs onder degenen die daar positief tegenover staan, leven er twijfels of hier wel een taak voor de overheid ligt. Mag de overheid ingrijpen in de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners? Moet de overheid zich mengen in de keuzevrijheid van partners? Met andere woorden, is dit nu niet typisch een kwestie die aan de betrokkenen zelf kan worden overgelaten?

De afgelopen week is door het kantoor Nauta Dutilh betoogd dat deze kwestie niet alleen aan de sociale partners kan worden overgelaten, maar ook moet worden overgelaten. Om al te veel herhaling te voorkomen, zal ik nog op een enkel punt ingaan. Het belangrijkste bezwaar dat wordt aangevoerd, is dat het wetsvoorstel haaks staat op de maatschappelijke functie van het arbeidsrecht, omdat met dit wetsvoorstel geen compensatie wordt geboden voor een ongelijke positie van de werknemer ten opzichte van de werkgever, maar de werknemer de mogelijkheid wordt geboden, de werkgever eenzijdig zijn wil op te leggen.

Wij zien dit toch iets anders. Het terrein waar de werknemer de werkgever zijn wil op zou kunnen leggen, betreft één onderdeel van de arbeidsovereenkomst, namelijk de arbeidstijd. Juist op dit punt is zeer wel staande te houden dat er sprake is van een ongelijke positie tussen de partners bij een arbeidsovereenkomst. Het is immers de werkgever die een arbeidscontract aanbiedt. Het is ook de werkgever die de omvang van het arbeidscontract bepaalt. De werknemer gaat akkoord met een aangeboden aanstelling, maar heeft meestal geen invloed op, laat staan zeggenschap over de omvang van het contract. Dat is tot op zekere hoogte ook terecht. De werkgever weet hoeveel arbeidstijd hij in zijn bedrijf nodig heeft. Als een werkgever slechts een functie te vergeven heeft van twintig uur per week, dan kan een werknemer wel meer willen werken, maar dan zal hij dat in de praktijk niet kunnen realiseren. Waar niet is, verliest de keizer zijn recht.

Dat geldt niet alleen voor vermeerdering van de arbeidstijd, maar ook voor vermindering. Een werknemer die graag minder wil werken, terwijl de werkgever absoluut geen mogelijkheid ziet de betrokken werknemer te vervangen, kan zijn recht, ook als dit wetsvoorstel wordt aanvaard, niet effectueren. De werkgever zal met succes een beroep kunnen doen op zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen.

Het beeld dat bijvoorbeeld door de heer Hofstede wordt geschetst van de werkelijkheid, als dit wetsvoorstel wordt aangenomen, is in de ogen van mijn fractie dan ook een karikatuur van de werkelijkheid. Een werknemer met een veertigjarige baan die zou aankondigen dat hij over vier maanden alleen nog maar op maandag tot en met donderdag zal verschijnen, zal zich in de werkelijkheid niet voordoen. Niet alleen zou geen enkele werknemer die prijs stelt op behoud van zijn baan, zomaar zoiets aankondigen, maar bovendien regelt dit wetsvoorstel alleen maar dat een werknemer zijn arbeidstijd mag verminderen, niet dat hij zelfstandig zijn arbeidstijden mag bepalen. Dat gebeurt altijd nog in goed overleg tussen werkgever en werknemer.

De heer **Hofstede** (CDA): Het is zeer belangrijk en interessant wat er nu wordt gezegd. Ik wil graag de mening van de minister en de indiener of dit een correcte uitleg is van deze wet. Volgens mij mag de werknemer met deze wet in de hand wel zelf bepalen dat hij een dag of een uur korter gaat werken. Ik wil er niet op ingaan dat dit een karikatuur wordt genoemd, maar ik wil er wel graag een duidelijk antwoord op, omdat het van belang is voor deze wet.

Mevrouw **Linthorst** (PvdA): Voorzitter! Ik heb niet gezegd dat het de werknemer niet vrijstaat om zijn arbeidstijd eenzijdig te verminderen. Dat mag inderdaad een dag of een uur in de week zijn. Het gaat erom dat geen enkele werknemer kan zeggen dat hij bijvoorbeeld op vrijdag niet komt, als dit wetsvoorstel is aangenomen. Dat staat niet in de wet en dat kan volgens mij ook niet gehaald worden. Dat is misschien iets om straks nader over te discussiëren.

Linthorst

Er is veel aandacht besteed aan de eenzijdige inbreuk op de individuele arbeidsovereenkomst. Wij willen erop wijzen dat dit geen nieuw fenomeen is. De Wet op het ouderschapsverlof is al door anderen aangehaald. Die kent eveneens het recht op een eenzijdige inbreuk en is overigens ook nog dwingendrechtelijker dan het voorliggende wetsvoorstel. Bovendien staat of valt een eenzijdige inbreuk op de arbeidsovereenkomst niet met het al of niet aannemen van deze wet. Als het recht op deeltijd niet wettelijk wordt geregeld, maar in een CAO wordt vastgelegd, blijft de situatie dat een individuele werknemer eenzijdig zijn arbeidscontract kan wijzigen. Alleen doet hij dan geen beroep meer op de wet, maar op de CAO.

De heer **Hofstede** (CDA): Een CAO is een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemers. Dat verschilt dus met een wet, die van bovenaf wordt opgelegd.

Mevrouw **Linthorst** (PvdA): Er is in zoverre een verschil dat in de werkgevers- en werknemersorganisaties de betrokkenen vertegenwoordigd zijn. Daar staat tegenover dat in de rol van de werkgever, de burgers en dus ook de werkgevers en werknemers vertegenwoordigd zijn. Bovendien vertegenwoordigt de werkgever ook nog diegenen die niet in het CAO-overleg zijn vertegenwoordigd.

De argumenten dat het wetsvoorstel in strijd zou zijn met de maatschappelijke functie van het arbeidsrecht maken op ons dus niet zo'n sterke indruk. Ik heb daar ruime aandacht aan besteed, omdat juridische argumenten in dit huis een rol spelen en ook zouden moeten spelen. Wij denken echter dat er net zoveel of misschien wel meer arbeidsrecht deskundigen te vinden zijn die kunnen beargumenteren dat het wetsvoorstel niet in strijd is met het arbeidsrecht dan arbeidsrecht deskundigen die betogen dat het wel zo is. Als het er werkelijk om gaat uit te maken of het wetsvoorstel nu wel of niet in strijd is met het arbeidsrecht, moeten wij dat niet laten afhangen van de opvatting van een of zelfs enkele arbeidsrecht deskundigen. Wij zouden daar misschien een brede commissie over moeten instellen. Het is echter niet wenselijk als juridische argumenten

de politieke keuze waar het om gaat zou verdoezelen.

De rest van mijn betoog gaat over de politieke keuze. Als de wetgever al op een aantal punten ingrijpt in de individuele arbeidsovereenkomst is de werkelijke vraag die vandaag aan de orde is of wij het wenselijk vinden dat de wetgever ook op het terrein van de arbeidsduur kan ingrijpen.

Zonder wettelijke regeling is de deeltijd de afgelopen jaren zeker toegenomen. Ik zal de cijfers niet noemen. Dat is al door anderen gedaan. Ook wij vinden dat dit mede te danken is aan de inzet van de sociale partners. Uit het rapport van de Stichting van de arbeid, waar de behandeling in deze Kamer op heeft gewacht, blijkt dat in een groot aantal CAO's iets is opgenomen over deeltijd. Op het eerste gezicht lijken dus de aanhangers van de gedachte dat de overheid zich vooral afzijdig moet houden en dat de tijd zijn werk vanzelf zal doen het gelijk aan hun kant te hebben.

Er zitten echter enige addertjes onder het gras. De Stichting van de arbeid stelt in het rapport vast dat in veel CAO's concrete aanknopingspunten voor het realiseren van een wijziging van de arbeidsduur ontbreken, waardoor het vaak niet duidelijk is of een werknemer nu wel of niet een recht aan de regeling kan ontlenen. In 15% van de CAO's is de afspraak beperkt tot het vermelden van de mogelijkheid om een verzoek in te dienen. In 40% van de geanalyseerde CAO's is geen enkele afspraak over deeltijdarbeid opgenomen. Ten slotte zijn er de werknemers en werkneemsters die niet onder een CAO vallen.

Natuurlijk houdt goed werkgeverschap ook zonder CAO in dat een werkgever een verzoek om de arbeidsduur te verminderen serieus in behandeling neemt. Veel werkgevers doen dat ook. Dat neemt niet weg dat er ook veel gevallen zijn waarin een dergelijk verzoek niet serieus in behandeling wordt genomen. Zoals altijd wanneer deze Kamer gevoelige onderwerpen behandelt, hebben wij brieven gekregen. Uit tal van die brieven blijkt dat er veel situaties zijn waarin de werkgever geen toestemming verleent aan de werknemer of de werkneemster om zijn overeengekomen arbeidstijd te verminderen. Ook in situaties waarin de betrokkene dat al een tijdlang op eigen kosten heeft

gedaan, bijvoorbeeld door vakantie-dagen op te nemen.

Die brieven staan niet op zichzelf. Ik ben uit eigen ervaring redelijk op de hoogte van de koudwatervrees die er bij sommige werkgevers bestaat. Ook bij de beldag van de FNV zijn dit soort gevallen gemeld. Het gevolg is dat mensen zich gedwongen voelen om hetzij fulltime te werken hetzij ontslag te nemen. Als mensen voor die keuze worden geplaatst, zijn het vaak de vrouwen die ontslag nemen en de mannen die fulltime blijven werken.

Dit betekent dat er in de ogen van mijn fractie twee problemen zijn. Ten eerste wordt lang niet iedereen die minder zou willen werken daartoe in de gelegenheid gesteld. Ten tweede blijkt dat als mensen wel de gelegenheid krijgen, het vaak de vrouwen zijn die de keuze voor deeltijd maken. Met name wat het laatste punt betreft, is het natuurlijk de vraag of de overheid hier een taak heeft. De taakverdeling tussen mannen en vrouwen wordt immers niet bij wet geregeld. De echte onderhandelingen vinden thuis plaats, aan de keukentafel zogezegd. Daar kan de overheid toch moeilijk bij gaan zitten. Toch denkt mijn fractie dat de overheid hier wel een taak heeft. Het is immers onmiskenbaar dat in het algemeen de machtspositie van vrouwen aan die keukentafel kleiner is dan die van mannen. Tegen een gelijkere verdeling van taken pleiten vaak financiële overwegingen – de meeste vrouwen verdienen minder dan hun mannelijke partner – en dan zijn er nog de culturele hobbels. Van vrouwen wordt nu eenmaal gemakkelijker geaccepteerd dat zij een stap terug doen dan van mannen, ook door mannen zelf. Het zou een aanzienlijke versterking van de positie van vrouwen betekenen als het argument "op mijn werk kan het niet" echt op zijn waarheidsgehalte bekeken zou kunnen worden.

En daarmee zijn we op het eerste punt: lang niet iedereen die in deeltijd zou willen werken heeft daar ook de gelegenheid voor. Zoals gezegd is de keuze in de praktijk vaak om hetzij te stoppen met werken, hetzij fulltime te blijven werken. Stoppen met betaald werk is riskant geworden. In haar beleid gaat de overheid inmiddels nadrukkelijk uit van de eigen verantwoordelijkheid van mensen om in hun inkomen te voorzien. Dat geldt ook voor

Linthorst

mensen met zorgtaken. Om een simpel voorbeeld te noemen: gescheiden vrouwen met kinderen boven de vijf jaar worden geacht beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt. Mijn fractie vindt dit beroep op de eigen verantwoordelijkheid tot op grote hoogte terecht, niet alleen uit het oogpunt van kosten-beheersing, maar ook vanuit het perspectief van de betrokken vrouwen zelf. Zo'n lolletje is het niet om op een bijstandsuitkering aangewezen te zijn. Maar dan moet de overheid die vrouwen ook in staat stellen die verantwoordelijkheid waar te maken, bij voorkeur door vrouwen van het begin af aan – als zij kinderen krijgen – in staat te stellen een band met de arbeidsmarkt te houden. Dat kan eigenlijk alleen als mannen ook in staat worden gesteld een stapje terug te doen.

Mijn fractie erkent dat de overheid de laatste jaren veel inspanningen heeft geleverd op het terrein van de kinderopvang. Hoe belangrijk wij dat ook vinden, het is een illusie om te menen dat voorzieningen in de kinderopvang vrouwen en mannen in staat zouden stellen om hun fulltime baan op een effectieve wijze te combineren met zorgtaken.

Bij de algemene beschouwingen is door een groot aantal fracties gewezen op de druk die met name op gezinnen ligt. Daarnaast hebben meerdere fracties gewezen op het belang van normen en waarden en de centrale rol van het gezin bij de overdracht van die normen en waarden. Het blijkt moeilijk om dit soort algemene noties te verbinden met concrete beleidsmaatregelen. De discussie over de noodzaak van kinderopvang beperkt zich meestal tot kinderen in de leeftijd van 0 tot 12 jaar. Voor kinderen boven de 12 jaar zijn er nauwelijks voorzieningen. Dat is ook lastig. Veel jongeren van 13, 14 jaar willen niet meer dat op hen gepast wordt. Daar voelen ze zich te groot voor en waarschijnlijk zijn ze dat ook. Maar ze hebben wel begeleiding nodig, misschien wel gerichtere begeleiding dan jongere kinderen. Een kind van een jaar of acht vertelt nog wel aan willekeurig welke volwassene wat hij of zij die dag gedaan heeft, welke leuke en vervelende dingen er zijn gebeurd. Voor jongeren die op een leeftijd zijn dat zij op zoek zijn naar hun identiteit, ligt dat anders. Zij vertellen niet zomaar wat er in hun hoofd omgaat. In de begeleiding van

jongeren spelen ouders een essentiële rol. Maar dan moeten ze daar wel de tijd voor hebben. Wij zijn benieuwd hoe andere partijen tegen deze problematiek aankijken.

Hoewel de arbeidsparticipatie van vrouwen in vergelijking met de jaren zestig aanzienlijk is gestegen, heeft dit niet geleid tot een andere organisatie van het betaalde werk. Als je daarover nadenkt is dat vreemd. Want de vrouwen die vroeger thuis zaten, zaten niet te niksen. Het feitelijke werk dat deze vrouwen verrichtten, is waarschijnlijk nog wel te vervangen: de schoonmaak, de boodschappen, het koken en de afwas. Maar die vrouwen deden meer dan dat. Ze gaven geborgenheid in hun eigen gezin, maar ook daarbuiten. Ze sprongen bijvoorbeeld bij als er burens of ouders ziek waren. Dat zijn, als we afgaan op wat hier door verschillende fracties bij de algemene beschouwingen naar voren is gebracht, taken die niet alleen nog steeds van belang worden gevonden maar ook af en toe node gemist worden. Het feit dat vrouwen daar niet meer alleen verantwoordelijk voor willen zijn, betekent niet dat we zonder die functies kunnen. Wij moeten ons trouwens ook afvragen of wij zonder die functies zouden willen. Ik zal de laatste (of in ieder geval één van de laatste) zijn om te bepleiten dat vrouwen hun betaalde werk op moeten geven. Maar als we het belangrijk vinden dat vrouwen betaald buitenshuis werken en als we ook waarde willen blijven hechten aan de kwaliteit van het bestaan, dan heeft dat onvermijdelijk gevolgen voor de organisatie van het betaalde werk.

Wij beseffen, voorzitter, dat dit opnieuw een verantwoordelijkheid bij de werkgevers legt. We hebben ook gemerkt dat de werkgeversorganisaties hier niet om zitten te springen, al zegt dit niet alles over de opvattingen van individuele werkgevers. We kunnen ons die weerzin ook wel voorstellen. Immers, werkgevers zijn de laatste jaren voor wel erg veel zaken verantwoordelijk gesteld: voor het ziekteverzuim van hun werknemers, voor een personeelsbestand dat zo veel mogelijk een afspiegeling is van de beroepsbevolking, voor het arbeidsongeschiktheidspercentage binnen de onderneming. En dan zou daar nu nog een wettelijk recht op deeltijd bijkomen. Het is niet zo gek als dat

door sommigen wordt ervaren als de druppel die de emmer doet overlopen. Maar als dat zo is, moet er ons inziens vooral eens naar de emmer gekeken worden. Van alle wetten die de vrijheid van de werkgever beperken, is dit wetsvoorstel immers nog het meest evenwichtig.

Als dit wetsvoorstel wordt aanvaard, voorzitter, wordt van geen enkele werkgever het onmogelijke gevraagd. Het blijft mogelijk om individuele aanvragen te weigeren op grond van het bedrijfsbelang. De werkgever moet die weigering alleen motiveren en die bezinning zou wel eens een groot verschil kunnen maken. Voorzover werkgevers hun weigering nu motiveren, wordt vaak verwezen naar de onmisbaarheid van werknemers, de noodzaak om altijd aanwezig of bereikbaar te zijn. Dat is een gedachte die overigens niet alleen bij werkgevers leeft, maar ook bij veel werknemers. Hoe onmisbaarder je bent, hoe belangrijker. Dit zou óók wel eens kunnen doorwerken aan de keukentafel.

Voorzitter! Bij deze onmisbaarheid vallen wel wat kanttekeningen te plaatsen. Op de eerste plaats is onmisbaarheid een relatief begrip. Het is nog niet zo lang geleden dat men van bijvoorbeeld huisartsen verwachtte dat zij altijd beschikbaar waren. Inmiddels zijn groepspraktijken heel gewoon, waarmee ik maar wil aangeven dat opvattingen veranderen. Bovendien zijn de onmisbare werknemers ook in een fulltime werkweek lang niet altijd beschikbaar. Congressen, opleidingen en nevenfuncties zijn met name in de hogere functies tamelijk gebruikelijk. Het gaat dus niet zozeer om de onmisbaarheid als zodanig als om de vraag welke activiteiten de betrokkene naast zijn reguliere werk uitoefent. Zolang de werkgever hiervan voordelen verwacht voor het bedrijf, worden nevenactiviteiten niet alleen toegestaan, maar zelfs toegejuicht.

Tenslotte is voor een aantal werkzaamheden zoals vakbondswerk en politieke activiteiten, wettelijk vastgelegd dat de werkgever daartoe gelegenheid moet bieden. De achtergrond daarvan zal wel liggen in het maatschappelijk belang dat aan die activiteiten wordt gehecht. Hoewel het maatschappelijk belang van zorgtaken waarschijnlijk belang onderschreven wordt, ligt een wettelijke regeling hiervan, zo

Linthorst

merken wij ook bij de behandeling van dit wetsvoorstel, veel moeilijker.

Voorzitter! Bij de algemene beschouwingen is door verschillende fracties de nadruk op betaald werk genuanceerd. De heer Veling heeft het zojuist opnieuw gedaan. Er is in het leven méér dan alleen betaald werk; mensen mogen niet alleen beoordeeld worden op het betaalde werk dat zij verrichten. En toch is ook in dit opzicht de praktijk sterker dan de leer en maken wij wel degelijk onderscheid naar soorten activiteiten. Het zou tamelijk bizar zijn als dit initiatiefwetsvoorstel juist in deze Kamer verworpen zou worden. Voorzover wij betaald werk hebben, moeten wij immers allemaal in de gelegenheid gesteld worden, onze werktijd met 20% te reduceren. Met het primaat van de politiek kan toch niet bedoeld worden dat een dergelijke vrijheid alleen aan politici is voorbehouden?

De heer **Hendriks**: Mijnheer de voorzitter! Ook met dit wetsvoorstel wordt de Kamer weer voor een dilemma geplaatst. De principiële mogelijkheid tot deeltijdarbeid is een groot goed; daarover zijn wij het hier en overigens ook in den lande, eens. Het zou echter plezierig zijn als deeltijdarbeid door werknemers en werkgevers onderling zou kunnen worden geregeld. Een regeling tussen de sociale partners, bij CAO, dat zou de ideale toestand moeten zijn. Of we ons niet beter op een wettelijke regeling zouden kunnen baseren, dat is de vraag die velen, ook in deze Kamer, zich stellen.

Kijken wij eerst eens hoe de proefperiode is verlopen. Een zojuist ontvangen brief van de Stichting van de arbeid bevat het verzoek dit wetsvoorstel te behandelen tegen de achtergrond van het feit dat over deeltijdarbeid akkoorden in de STAR zijn afgesloten. Prima, maar hoe spoort dit met de conclusies van het door diezelfde stichting uitgebrachte rapport? In het algemeen kan uit dit rapport worden geconcludeerd, dat over de hele linie sprake is van groei van het verschijnsel deeltijdarbeid en dat op dit gebied ons land vóór boven het Europese gemiddelde uitsteekt. Maar hoe tevreden kunnen wij zijn met deze conclusies? Er is weliswaar sprake van groei van het deeltijdwerk, maar als wij dan zien dat wij in vier jaar tijd nog niet verder zijn

gekomen dan de vaststelling dat slechts de helft van de CAO's enige bepaling bevat over eventuele vermindering van de arbeidsduur, dan kunnen wij ons wat dit betreft nog bepaald geen veren op de hoed steken. En dan blijkt ook nog dat in slechts één op de acht CAO's een clause is toegevoegd dat dit geldt voor iedere functionaris, op ieder niveau en in iedere sector. Daar komt dan nog bij dat in niet meer dan één op de vijf CAO's procedurele regels zijn opgenomen die de werkgever, maar vooral de werknemer, een echt houvast bieden bij het indienen en het behandelen van verzoeken om arbeidsvermindering.

Niettemin, er is sprake van een groei van deeltijdmogelijkheden. Maar is die groei inderdaad zo substantieel dat wij daaruit mogen concluderen dat wij een verdere uitbouw van dit fenomeen wel kunnen overlaten aan de sociale partners? Ik betwijfel dat. Bovendien, mijnheer de voorzitter, beperkt de geconstateerde groei zich ook nog tot slechts een paar sectoren, bijvoorbeeld het onderwijs en de zorg. Kijken wij naar andere sectoren als de overheid, de bouw en het transport, dan is er zelfs sprake van een achteruitgang van het deeltijdverschijnsel. Groei is vooral waarneembaar onder de vrouwelijke werknemers. Het Sociaal en Cultureel Planbureau concludeert dan ook dat "deeltijdwerk nog steeds grotendeels een vrouwenzaak is". Wettigt deze gang van zaken dan toch het uitgangspunt dat wij de verdere ontwikkeling van deeltijdarbeid "dus" wel kunnen overlaten aan de sociale partners, ergo aan "de markt"? Ik denk het niet!

Voorzitter! Als lid van een ouderenpartij als Senioren 2000 en als vertegenwoordiger van de grijze garde, boeit het mij natuurlijk in het bijzonder hoe in dit verband de ouderen er af komen. Het zou toch voor de hand moeten liggen dat speciaal voor de senioren onder de werknemers een soepele deeltijdregeling een algemeen voorkomend verschijnsel is. Enig speurwerk onder deze categorie oudere werknemers wijst echter op het tegendeel! Slechts een zeer gering deel van de bedrijven kent een seniorenregeling. En toch zouden natuurlijk veel senioren werknemers graag wat minder uren gaan maken, maar het ongewisse van "hoe de baas er tegenover zou staan" en de

daarmee verband houdende vrees voor demotie weerhoudt veel oudere werknemers ervan om een wens tot deeltijdarbeid kenbaar te maken. Enige weken geleden stond een onderzoek betreffende scholing van oudere werknemers in de schijnwerpers. Een opmerking van één van de betrokken wetenschappers trof mij nogal, omdat ik meende deze in verband te kunnen brengen met het wetsvoorstel dat wij nu behandelen. Er werd namelijk gesteld dat geconstateerd was, dat werkgevers zich dikwijls weinig gelegen laten liggen aan de CAO's; veelal weten zij nauwelijks in detail wat erin geregeld is en als zij het al weten dan gaan zij er wel erg gemakkelijk mee om. Omdat een dergelijke terloopse opmerking wel eens minder zwaar bedoeld had kunnen zijn dan deze op mij overkwam, heb ik een, overigens erg interessant, gesprek gearrangeerd met deze wetenschapper en daarbij bleek dit inderdaad een van hun formele waarnemingen te zijn. Voorzitter! Als dit het geval is, als werkgevers zó luchtig met hun CAO omspringen, kunnen wij dan de groei van deeltijdarbeid wel aan de sociale partners overlaten? Ik heb daar grote twijfels over.

Voorzitter! Ik meen te mogen concluderen dat de verdere ontwikkeling van deeltijdarbeid overlaten aan de markt, aan de sociale partners, weinig garantie biedt voor substantiële groei van dit fenomeen. Daarbij komt dat deeltijd, zelfs als de CAO terzake enige bepaling bevat, in de praktijk lang niet altijd echt gemakkelijk te realiseren is. In bepaalde sectoren, zoals de bouw, het transport en de overheid, alsmede onder het hogere personeel, stagneert de groei van deeltijdwerk volkomen. Ook onder oudere werknemers is deeltijdwerk een weinig voorkomend verschijnsel en het ziet er niet naar uit dat dit zo maar zal veranderen. Hoewel ik de betekenis van goede CAO's zeker niet wil onderschatten, acht ik een zo stevig mogelijke basis een absolute "must" voor een verdergaande groei van deeltijdarbeid. Of dit voor mij zal inhouden te kiezen voor een wettelijke onderbouwing daarvan, laat ik graag afhangen van het verdere verloop van de beraadslaging.

De heer **De Wit** (SP): Mijnheer de

De Wit

voorzitter! In een brief van 14 november laat een vrouw die op een notaris kantoor werkt, de Eerste Kamer weten dat op haar verzoek om na de geboorte van haar dochter minder te mogen gaan werken, afwijzend werd beslist. Ook haar man, die werkzaam is in de metaal en vervolgens eenzelfde verzoek aan zijn werkgever deed, kreeg nul op het rekest. Deze vrouw eindigt haar brief als volgt: "Deeltijdarbeid is geen gemeengoed." Volgens mij heeft zij gelijk. Een rapport van de Industriebond FNV van maart van dit jaar wijst uit dat werkgevers in de metaal overwegend negatief staan tegenover het werken in deeltijd: "Het ziet er niet naar uit dat wij het via overleg met de werkgevers op korte termijn voor elkaar kunnen krijgen dat iedereen die dat wil, ook in deeltijd kan gaan werken."

De Stichting van de arbeid stelt op basis van haar onderzoek vast dat in 60% van de CAO's iets over werken in deeltijd is bepaald. De stichting spreekt van een vooruitgang, maar zij constateert tegelijkertijd dat bepalingen waaraan werknemers aanspraken zouden kunnen ontleenen, in nogal wat CAO's ontbreken. Een van de aanbevelingen van de Stichting van de arbeid is dan ook dat CAO-partijen en ondernemingen in de komende jaren aandacht blijven besteden aan verdere differentiatie naar arbeidsduurpatronen op een wijze waarmee tegemoet wordt gekomen aan de behoefte van zowel werknemers als werkgevers.

De initiatiefnemer trekt in zijn nadere memorie van antwoord op grond van dit evaluatierapport van de Stichting van de arbeid de conclusie dat deeltijdarbeid sinds 1993 weliswaar gestaag is toegenomen, maar dat die groei nog niet zo substantieel is als wenselijk is. Ik ben dat met hem eens. Ik ben het ook met hem eens dat er volop aanleiding is, het recht op deeltijdarbeid op dit moment in een wet vast te leggen.

Nu zijn er tegen het wetsvoorstel een aantal bezwaren aangevoerd, in laatste instantie in de correspondentie met een advocaat, de heer Kuip; hij is al vaker genoemd. Zojuist hebben wij de warme versie van zijn "conclusie van repliek" in handen gekregen. In ieder geval zijn die bezwaren voor een groot deel al in een eerdere fase van de behandeling van dit wetsvoorstel aan de orde

geweest, maar op een aantal bezwaren wil ik nog nader ingaan.

In zijn eerste brief wekt de heer Kuip de indruk alsof het vragen om deeltijdarbeid zo iets als "baasje pesten" zou zijn. Het wetsvoorstel zou de deur openzetten naar willekeur van de kant van de werknemer. Dat argument wekt de indruk dat iedereen het zich zo maar zou kunnen permitteren om in deeltijd te gaan werken. Dat is natuurlijk niet zo. In de eerste plaats krijg je natuurlijk minder loon, als je in deeltijd gaat werken. Naar mijn idee wordt er pas na een zorgvuldige afweging een verzoek gedaan om minder te mogen werken, waarbij het er met name om gaat of men het zich financieel kan veroorloven. Als die afweging inderdaad is gemaakt, is vervolgens de vraag aan de orde of betrokkene de moed heeft om het aan zijn werkgever te vragen. Heeft hij die moed inderdaad, dan is de vraag aan de orde hoe de werkgever reageert. Uit de praktijk blijkt die reactie heel vaak negatief te zijn.

Mevrouw Linthorst heeft er terecht op gewezen, dat er voor het werken in deeltijd al een realiteit is. In CAO's – ook CAO's die algemeen verbindend verklaard zijn – liggen al bepalingen vast omtrent het recht op werken in deeltijd. Leidt de praktijk bij de toepassing van de CAO ook al tot de conclusie, dat van willekeur sprake is, dat wil zeggen dat het recht op werken in deeltijd te hooi en te gras wordt gebruikt? Ik heb er in ieder geval niets over gehoord.

In de derde plaats wordt niet ieder verzoek om werken in deeltijd blind gehonoreerd, ook niet in het voorstel van de initiatiefnemer. Er is een clause opgenomen, dat de werkgever zijn bedrijfsorganisatorische belangen mag laten meewegen. Daarbij kan de OR een rol spelen, naar mijn oordeel niet bij individuele belangenbehartiging maar om het beleid op dat punt uit te stippelen en om in overeenstemming met de werkgever tot dat beleid te komen.

Voorzitter! Het tweede bezwaar van Kuip betreft het recht op arbeid en het recht op deeltijdarbeid. Naar mijn idee hebben die twee rechten niets met elkaar te maken. De enige overeenstemming is, dat het over arbeid gaat maar het recht op arbeid is in ons Nederlands bestel meestal aan de orde wanneer het om iemand gaat die geen arbeid heeft en aanspraak maakt op een arbeids-

positie of – zoals ook al aan de orde is gekomen – wanneer iemand werk heeft maar meer uren wenst te gaan werken. Bij het recht op deeltijdarbeid is er – zie de tekst van het wetsvoorstel – een dienstbetrekking en dus arbeid. Alleen wordt gevraagd om minder arbeid te mogen verrichten. Dat is naar mijn idee een essentieel verschil, waardoor die vergelijking absoluut niet opgaat.

Het derde bezwaar van Kuip betreft de onverenigbaarheid van dit wetsvoorstel met het wetsvoorstel over de ondernemingsraden. De formulering van beide wetsartikelen is inderdaad niet gelijklopend. Kuip wijst daar terecht op, maar materieel komt het naar mijn idee op hetzelfde neer. In beide gevallen kan namelijk een wijziging tot stand gebracht worden in de arbeidsvoorwaarden, maar daar is een afweging noodzakelijk. Bovendien wordt een voorbehoud gemaakt in die zin, dat in het ene geval gekeken wordt naar een zwaarwichtig belang van de werkgever en in het geval van dit wetsvoorstel naar zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen. Naar mijn idee is het verschil daartussen niet zo heel erg groot, want ik ga er ook van uit dat in het wetsvoorstel over de ondernemingsraad met "zwaarwegende belangen" het belang van de werkgever gemeoid is, het bedrijfsbelang en niet het weer, of iets anders onzinnigs. Ik zie het verschil tussen beide belangen niet zo scherp. Wel is er natuurlijk een verschil in de formulering van artikel 613 en artikel 658a. Dat verschil is naar mijn idee echter terecht, omdat het in artikel 613 gaat over wijziging van in principe alle overeengekomen arbeidsvoorwaarden, terwijl het in artikel 658a over de overeengekomen arbeidsduur gaat. Terecht worden in artikel 613 daarom zwaardere eisen aan die wijziging gesteld. Ook hier wil ik erop wijzen, dat reeds in vele CAO's bepalingen over deeltijdarbeid zijn opgenomen en dat de werknemers, die onder deze CAO's vallen, zonder meer aanspraak kunnen maken op deeltijdarbeid. Maar ook daar komt het erop aan, dat de rechter zo nodig een rol moet spelen. Ook wanneer namelijk in een CAO het recht op deeltijdarbeid is overeengekomen, wil dat nog niet zeggen dat dit recht ook automatisch wordt verleend.

De Wit

Het vierde bezwaar betreft de inbreuk op de overeenkomst die tot stand is gekomen; met andere woorden, de verplichting tot naleving van overeenkomsten. In de loop van deze dag zijn er al de nodige voorbeelden van gegeven waar in het Nederlandse recht rechtstreeks op contracten inbreuk wordt gemaakt door rechten die elders in de wet zijn vastgelegd. Genoemd zijn de Arbeidstijdenwet en het minimumloon.

In de verhouding werkgever-werknemer is er naar mijn idee nog steeds sprake van een fundamentele ongelijkheid. Toegespitst op deeltijdarbeid bevestigt de praktijk die ongelijkheid bij voortdurende. De werknemer moet durven om wijziging van zijn arbeidsduur te vragen. De praktijk wijst uit dat hij veelvuldig "nee" krijgt te horen. Ondanks jarenlange pogingen van de Stichting van de arbeid om werkgevers te bewegen deeltijdarbeid mogelijk te maken, lukt ook dat op dit moment nog niet voldoende. Als maatschappelijk gezien breed wordt aanvaard dat deeltijdarbeid mogelijk moet zijn, veel meer dan thans het geval is, is het vastleggen van het recht op deeltijdarbeid een middel om wat aan die fundamentele ongelijkheid te doen. Werkgevers moeten echter niet overdrijven. Ook nu reeds bestaat het recht op deeltijdarbeid, vastgelegd in CAO's.

Ten slotte is er iets heel merkwaardigs aan de hand. Werkgevers hebben voor in de mond liggen dat wij naar flexibele arbeidsverhoudingen toe moeten. Werknemers moeten er volgens diezelfde verhalen op voorbereid zijn dat zij snel en op alle mogelijke plaatsen inzetbaar moeten zijn. "Employability" wordt dat tegenwoordig genoemd. Ik ben er zelf niet zo kapot van. Ik ben er ook niet zo'n voorstander van om in die mate de werknemer als een soort joker te gebruiken die overal inzetbaar is. Voor werkgevers die wel de mond vol hebben over employability en over flexibele arbeidsverhoudingen moet het echter een koud kunstje zijn om het gat dat valt door het toestaan van werk in deeltijdarbeid op te vangen via hun flexibele organisatie. Op mij maakt dit argument in ieder geval geen indruk, laat staan dat ik het eens zou zijn met Kuip, die spreekt over een desastreuze uitwerking van de wet.

Voorzitter! Wat mij betreft geldt nog steeds dat wij in dit land niet

leven om te werken, maar werken om te leven. Dat zou ook bij dit wetsvoorstel een belangrijk uitgangspunt moeten zijn.

De **voorzitter**: Ik schors de beraadslaging tot na de behandeling en eventueel de afhandeling van de wijziging van de Organisatiewet sociale verzekeringen omstreeks 17.00 uur.

De beraadslaging wordt geschorst.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

Aan de orde is de behandeling van:
- **het wetsvoorstel Bepalingen verband houdende met de instelling van het Internationaal Tribunaal voor de vervolging van personen aansprakelijk voor genocide en andere ernstige schendingen van het internationale humanitaire recht, begaan op het grondgebied van Rwanda, en van Rwandese burgers aansprakelijk voor genocide en andere van dergelijke schendingen, begaan op het grondgebied van buurlanden, tussen 1 januari 1994 en 31 december 1994 (24818).**

De beraadslaging wordt geopend.

□

De heer **Hirsch Ballin** (CDA): Voorzitter! Het Rwanda-tribunaal staat voor een belangrijke, maar ook extreem zware taak. Het moet bijdragen aan vrede door gerechtigheid in een omgeving waar bij voortdurende tegengestelde krachten werken. Ik wijs wat dat betreft op de na 1994, maar zeker ook de recent aan het licht gekomen misdrijven die buiten de bevoegdheid van het tribunaal liggen. Ik wijs op de spanning als gevolg van de berechting in Rwanda zelf, die voor verdachten van een minder grootschalige categorie misdrijven dan waarmee het tribunaal zich heeft beziggehouden, paradoxaal genoeg een zwaardere strafbedreiging inhoudt, met inbegrip van de doodstraf. Ten slotte wijs ik op de gebrekkige ondersteuning van het tribunaal en zijn aanklager, waarbij ik ook denk aan de houding van een aantal landen dat als deel van de internationale gemeenschap een

andere benadering zou mogen volgen. Ik kom dadelijk terug op een punt van belang. Dat heeft betrekking op de beschikbaarheid van detentiecapaciteit voor de tenuitvoerlegging van vonnissen van het tribunaal.

De vertegenwoordiging van de regering bij de behandeling van dit wetsvoorstel is nogal ongewoon. Het heeft twee ministers als ondertekenaars, die van Justitie en van Buitenlandse Zaken, maar zowel in de Tweede Kamer als in de Eerste Kamer is er een derde, niet meeondertekenende minister die het wetsvoorstel verdedigt. De vaste commissie voor Justitie uit onze Kamer heeft met enige verwondering van de desbetreffende wens van de regering kennisgenomen, maar zich er niet tegen verzet.

Minister **Pronk**: Voorzitter! Om ieder misverstand te vermijden, deel ik mee dat ik hier ben op uitnodiging van de Kamer. Ik heb zelf niet de wens te kennen gegeven om de regering te vertegenwoordigen. Ik heb om mij heen gekeken en tot mijn verwondering gezien dat de andere ondertekenaars van dit wetsvoorstel hier niet aanwezig zijn. Omdat de Kamer mij heeft uitgenodigd, ben ik uiteraard graag gekomen. Dat doe ik altijd.

De heer **Hirsch Ballin** (CDA): Voorzitter! De strekking van mijn opmerkingen was zeker niet dat de minister voor Ontwikkelingssamenwerking niet welkom zou zijn. Voor de vaste commissie voor Justitie heeft de suggestie voorgelegd – maar die is misschien op dit moment wat moeilijk te traceren – dat de vertegenwoordiging hier dezelfde zou zijn als in de Tweede Kamer. Wij hebben ons er echter niet tegen verzet. Er zijn zeker onderwerpen waarover wij graag spreken met de minister voor Ontwikkelingssamenwerking.

Wat de minister van Justitie betreft geldt dat er ook geen bijzondere redenen waren om haar aanwezigheid te verlangen nu het wetsvoorstel, voorzover het gaat om strafvorderlijke en penitentiaire bepalingen, de Wet van 21 april 1994 betreffende het Joegoslavië-tribunaal van overeenkomstige toepassing verklaard. Voorzover er nog juridische vragen zijn, vrouwen zijn erop dat de minister voor Ontwikkelingssamenwerking bij de beant-