

23 216

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 van deeltijdarbeid)

VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIES VOOR JUSTITIE EN VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID¹

Vastgesteld 28 mei 1996

Het voorbereidend onderzoek gaf de vaste commissie voor Justitie en de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid aanleiding tot het formuleren van de volgende opmerkingen en vragen.

De leden van de **VVD**-fractie wilden niet verhelen grote moeite met het onderhavige wetsvoorstel te hebben. Zij constateerden dat dit voorstel de bevoegdheid geeft aan een van beide partners in een geldende arbeids-overeenkomst om eenzijdig en zonder rechterlijke machtiging de inhoud van de overeenkomst te wijzigen. Zijn de initiatiefnemer in het Nederlands burgerlijk recht andere voorbeelden bekend waarbij een inbreuk gedurende een zeer lange periode gemaakt wordt?

In het voorstel komt de term «bedrijfsorganisatorische belangen» voor. De initiatiefnemer heeft «aan de overzijde» gezegd dat deze term letterlijk afkomstig is uit de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid. Daarin wordt echter gesproken van «bedrijfsbelangen». Gaarne wilden deze leden vernemen, dat de term bedrijfsorganisatorische belangen geacht moet worden het bedrijfsbelang te omvatten.

In de memorie van toelichting staat dat de werknemer het recht op deeltijdarbeid ook fasegewijs kan realiseren. Uit de mondelinge behandeling in de Tweede Kamer blijkt echter dat het recht éénmalig is. Gaarne ontvingen deze leden een bevestiging dat het om een éénmalig recht gaat.

Het is niet altijd duidelijk wat in concrete gevallen onder «oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur» moet worden verstaan. Hoe zit het met de werknemer die begonnen is met 40 uur en nu, door arbeidsduurverkortings, 36 uur werkt? En welke is de positie van de werknemer die 10 jaar geleden in dienst is gekomen en de keuze had tussen een werkweek van 4 of 5 dagen en voor de periode van één jaar voor 5 dagen heeft gekozen, om na dat jaar 4 dagen te gaan werken, dit alles op basis van een afspraak bij indiensttreding. En hoe zit het als in eerste instantie in bovenstaande casus contractueel was uitgegaan van 5 dagen?

¹ Samenstelling:

Justitie:

Heijne Makkreel (VVD) (voorzitter), Talsma (VVD), Glasz (CDA), Michiels van Kessenich-Hoogendam (CDA), Holdijk (SGP), Vrisekoop (D66), Pitstra (GL), Le Poole (PvdA), Cohen (PvdA), De Wit (SP), Hirsch Ballin (CDA) en De Haze Winkelman (VVD).

Sociale Zaken en Werkgelegenheid:

Van de Zandschulp (PvdA), Heijmans (VVD) (voorzitter), Gelderblom-Lankhout (D66), Jaarsma (PvdA), Rongen (CDA), Veling (GPV), Van den Broek-Laman Trip (VVD), Batenburg (AOV), J. van Leeuwen (CDA), Van den Berg (SGP), Hendriks, Hofstede (CDA), De Wit (SP), De Haze Winkelman (VVD) en Zwerver (GL).

En wat is de positie van een werknemer die overgaat van een full-time dagdienst baan naar een full-time baan in de (vol-continue) ploegendienst of vice-versa en waarbij de arbeidsduur verschillend is.

De leden van de fractie van de VVD vroegen tenslotte hoe de initiatiefnemer aan kijkt tegen de ongelijke behandeling van werknemers, die voortvloeit uit de gekozen systematiek, waarbij een deel van de werknemers van het onderhavige voorstel gebruik zou kunnen maken, en een veel groter deel van allerlei nogal van elkaar afwijkende CAO-bepalingen.

De leden van de **CDA**-fractie deelden mee met grote reserve kennis te hebben genomen van het onderhavige wetsvoorstel.

Vooropgesteld zij dat deze leden een groot voorstander zijn van deeltijdarbeid als breed aanvaard maatschappelijk verschijnsel, alsmede van de uitbreiding daarvan. Zowel vanuit het oogpunt van groei in het aantal banen alsmede vanuit een modern gezinsbeleid, waarin zorg en beroepsarbeid gedeeld kunnen worden, is deeltijdarbeid een noodzakelijk fenomeen.

De cultuuromslag terzake van het delen van zorgarbeid is terecht in volle gang.

De vraag is nu of daarvoor (aanvullende) wetgeving nodig is.

Bij een antwoord op deze vraag laten de leden van de CDA-fractie zwaar wegen dat modern gezinsbeleid, gepaard aan de volop in gang zijnde cultuuromslag, begint bij en in het gezin, c.q. het samenlevingsverband zelf. Dat wil zeggen dat beide partners in goed overleg en rekening houdend met beider mogelijkheden, zelfstandig keuzes maken inzake verdeling van zorgarbeid en beroepsarbeid.

Ook zwaarwegend is voor de leden van de CDA-fractie dat voor de regeling van de arbeidsvoorwaarden het primaat ligt bij de werkgevers- en werknemersorganisaties. Dat betekent dat de overheid pas optreedt als die organisaties hun verantwoordelijkheid verzaken, dan wel als er sprake is van schrijnende situaties.

In het kader van deeltijdarbeid bleek het zelfregulerend vermogen van deze organisaties succesvol, zeker in aanmerking nemende dat de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid (STAR), in september 1993 tot stand gekomen, tot nog toe slechts enkele keren deel konden uitmaken van het jaarlijkse of meerjaarlijkse onderhandelingspakket. Verwacht mag toch worden dat de inzet van sociale partners ook in de komende jaren tot nog meer succes zal gaan leiden, bij volgende onderhandelingsrondes. Voor het gebied, bestreken door Collectieve Arbeids Overeenkomsten en door Rechtspositieregelingen van de overheid, lijkt wetgeving derhalve overbodig en dus ongewenst.

Met betrekking tot het niet-CAO gebied zijn verschillende cijfers in omloop. In de memorie van toelichting wordt op blz. 7 gesproken over ongeveer 1,5 miljoen werknemers. Dat zou ongeveer 25% kunnen betekenen. In cijfers van I-SZW van ultimo 1993 valt te lezen dat de beroepsbevolking bestond uit 6,4 miljoen personen, waarvan 5,3 miljoen werknemers. Daarvan werken 850 000 mensen bij de overheden. Er resteren 4,45 miljoen werknemers, waarvan er 3,2 miljoen vallen onder een bedrijfstak- of ondernemingscao.

Dat zou betekenen dat ongeveer 650 000 mensen niet vallen onder een CAO of onder een Rechtspositieregeling van de overheid. Een vraag aan de initiatiefnemer is dan ook of hij inzicht kan geven in de juiste cijfers dienaangaande, want een verschil variërend tussen de genoemde 25% en de in 1993 te berekenen ca. 10% is wel erg groot.

Vervolgens is er de vraag waar de niet CAO-werknemers overwegend werken. Is dat in zwakke bedrijfstakken of ook en vooral in economisch sterke bedrijven en bedrijfstakken?

Een volgende vraag is welke categorie werknemers gebruik zou willen gaan maken van een wet als de onderhavige. Ligt het niet voor de hand dat het dan vooral zal gaan om mensen uit de midden- en hogere werknemersinkomens en zouden deze groepen dan nog steeds niet voldoende geëmancipeerd zijn om zonder wetgeving een arrangement met hun werkgever te treffen?

Over de behoefte aan aanvullende wetgeving inzake onbetaalde deeltijdarbeid zijn de lezingen zeer verschillend, zo vervolgden deze leden. Ervaringen met de Wet op het Ouderschapsverlof wijzen niet in de richting van een grote behoefte. Volgens cijfers van SZW maakt de doelgroep bij uitstek, nl. mannelijke werknemers, die medeverantwoordelijk zijn voor de zorg van hun kinderen tot 4 jaar, maar weinig gebruik van deze wet. Van alle in aanmerking komende mannelijke ouders neemt slechts ruim 10% ouderschapsverlof. Wordt ouderschapsverlof niet doorbetaald dan zakt het percentage zelfs tot 2½.

Wat wettigt de verwachting dat het met de onderhavige wet anders zou gaan, temeer daar het hier ook gaat om onbetaalde verkorting van de arbeidstijd.

Zou deze regeling ook geen sta in de weg kunnen zijn voor allerlei regelingen voor m.n. oudere werknemers, waar in CAO's overeengekomen arbeidstijdverkorting veelal geheel of gedeeltelijk wordt doorbetaald. Deze wet zou onbetaalde arbeidstijdverkorting, natuurlijk onbedoeld, wel eens tot norm kunnen verheffen.

In CAO's en Rechtspositieregelingen zijdens de overheden wordt het eventuele recht op deeltijdarbeid vaak als pakket gezien. Daarin wordt veelal ook voorzien in de één of andere vorm van een terugkeeroptie. Waarom staat daarover niets in dit wetsvoorstel?

Ook de herbezetting blijft ongeregeld. Komt de initiatiefnemer op één of beide belangrijke punten binnen enige tijd met aanvullende initiatieven of zijn dit toch teveel bijzaken om wettelijk te regelen?

In het wetsvoorstel wordt, voor het al dan niet vaststellen van zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen, het medezeggenschapsorgaan een belangrijke rol toegedicht. Daarmee wordt de ondernemingsraad ook plotseling belast met zaken die betrekking hebben op één individu. Wordt hiermee de ondernemingsraad niet in de rol van individuele belangenbehartiging gedrongen en ontstaat daarmee geen spanning met de huidige Wet op de ondernemingsraden? Hoe ziet de initiatiefnemer deze scheidsrechtersrol van het medezeggenschapsorgaan? Hoe ziet hij de ontwikkeling van de ondernemingsraden op wat langere termijn?

De onderhavige bepaling is wellicht ontleend aan de Arbeidstijdenwet. Daar ging het echter over een regeling voor de onderneming of instelling, betrekking hebbend op meer personen; in het onderhavige voorstel van wet gaat het om de afweging van een persoonlijk belang versus het bedrijfsbelang.

In de zeer kleine ondernemingen of instellingen moet vervolgens het personeel oordelen of kiezen tussen wat de werkgever te berde brengt enerzijds en anderzijds het belang van hun eigen collega. Waarom is voor deze weinig benijdenswaardige oplossing gekozen?

Waarom wordt in dit wetsvoorstel niet gekozen voor een scheidsrechter van buiten de onderneming of instelling?

De leden van de CDA-fractie deelden mee de onderneming nog altijd te zien als een samenwerkingsverband à la het Rijnlandse model. Wordt deze visie nu niet geweld aangedaan? Of anders gesteld, wordt hier geen stap gezet in de richting van het Angelsaksische model en daarmee in de richting van een soort vechteconomie?

De Raad van State noemt het wetsvoorstel een «ingrijpende inbreuk in de contractvrijheid van werkgevers en werknemers» omdat laatstge-

noemden eenzijdig de arbeidsovereenkomst kunnen veranderen. Wil de initiatiefnemer daarop nog eens kort reageren?

Wil hij daarbij ook ingaan op enkele door hem gebezigde termen in de memorie van toelichting, zoals «starre houding van werkgevers» en «weezin van sommige werkgevers», zulks mede in het licht van het feit dat deeltijdarbeid in ons land reeds breed ingang heeft gevonden. Waarom heeft de initiatiefnemer zo weinig vertrouwen in de STAR, getuige de zin in de memorie van toelichting «geen overdreven hoge verwachtingen van de aanbeveling van de STAR».

Uit het bedrijfsleven komen signalen, die inhouden dat het wetsvoorstel de internationale concurrentiepositie verzwakt, met name op het gebied van bedrijfsvestiging vanuit andere landen. Een andere stellingname is dat vele bedrijven in het midden- en kleinbedrijf, reeds in gang gezet bij de invoering van de WULBZ, zullen uitwijken naar flexibele contracten, in plaats van vaste arbeidsplaatsen. Wil de initiatiefnemer op beide stellingnames reageren?

Wil de initiatiefnemer nog eens toelichten waarom gekozen is voor het aanvechtbare begrip (ook door de Raad van State gekritiseerd) «zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen»?

Is de wet als zodanig toe te passen bij ploegenarbeid bij kleine ondernemingen, bij kleine afdelingen en zo ja, hoe?

De leden van de **PvdA**-fractie hadden met grote waardering kennis genomen van het initiatief-wetsvoorstel. Blijkens onderzoeken bestaat er een grote discrepantie tussen met name het aantal mannen dat in deeltijd zou willen werken en het aantal mannen dat feitelijk in deeltijd werkt. Een beperkt wettelijk recht op het verminderen van de arbeidsduur zou deze werknemers meer mogelijkheden of stimulansen kunnen bieden om hun wens in werkelijkheid om te zetten. Dit leek deze leden een goede ontwikkeling, temeer daar de werkgever dit recht kan weigeren als zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen zich hiertegen verzetten. Wel hadden deze leden nog enkele vragen.

Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer is de dwingendrechtelijke status van het recht op deeltijdwerk door de initiatiefnemer vervangen door een «driekwart-dwingend» recht. Hiermee wordt het mogelijk middels een CAO-bepaling af te wijken van de wet. De leden van de PvdA-fractie wilden graag een nadere toelichting op de reden voor deze wijziging. Dit met name gezien de uitspraken van de initiatiefnemer tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer, waar hij over de CAO's waarin deeltijdbevorderende maatregelen zijn opgenomen stelde «dat het er natuurlijk lang niet altijd op die manier in staat die de Stichting van de arbeid in haar krachtige aanbeveling had bedoeld». (Handelingen 14 maart 1996, bladz. 62-4365).

Ontstaat met deze bepaling niet het risico dat het wettelijk recht op het verminderen van de arbeidsduur door veel werknemers alsnog niet geëffectueerd kan worden?

Een tweede vraag betreft de mogelijkheid dat het wetsvoorstel onbedoeld negatieve gevolgen kan hebben voor collectieve arbeidsduurverkortung, met name in die bedrijven waar geen CAO van toepassing is. Deze leden wilden de initiatiefnemer de volgende casus voorleggen. Stel dat een bedrijfsledengroep of ondernemingsraad in de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen probeert te komen tot een 36-urige werkweek. In dat geval zou de werkgever alle individuele werknemers kunnen vragen of zij akkoord gaan met een 36-urige werkweek, waarna de 36-urige werkweek wordt toegestaan als individueel recht op het verminderen van de arbeidsduur, met de bijbehorende inkomensgevolgen. Hoe kijkt de initiatiefnemer tegen een dergelijke ontwikkeling aan?

Tenslotte wilden de leden van de PvdA-fractie graag weten wat het standpunt van de minister over het onderhavige wetsvoorstel is. Zij

refereerden daarbij aan de behandeling van de Arbeidstijdenwet in de Eerste Kamer. Tijdens deze behandeling merkte de minister op dat het niet nodig was om artikel 1638nn van het Burgerlijk Wetboek aan te passen aan de bedoelingen van de Arbeidstijdenwet. Mevrouw Jaarsma trok hieruit de conclusie dat de minister de facto een hiërarchisch onderscheid aanbracht tussen politieke functies en het verrichten van zorgtaken. Onderschrijft de minister dat standpunt ook ten aanzien van het onderhavige wetsvoorstel? Is de minister van mening dat werkgevers bij hun afweging deze hiërarchie ook moeten aanbrengen? Wil de initiatiefnemer bevorderen dat de vragen van deze leden door de regering worden beantwoord?

De leden van de fractie van **D66** hadden met grote belangstelling kennis genomen van het initiatiefvoorstel met betrekking tot het voornemen tot een algemeen wettelijk uitgangspunt van gelijke behandeling tussen voltijders en deeltijders als ook voor het wettelijk recht op deeltijdarbeid. Deze leden hadden ook met grote belangstelling kennis genomen van de schriftelijke gedachtenwisselingen in de Tweede Kamer en van een mondeling debat aldaar.

De leden van de fractie van D66 hadden al lange tijd kenbaar gemaakt dat zij een groot voorstander zijn van flexibilisering van arbeid. Al in het verkiezingsprogramma van D66 voor de periode 1994–1998 werd met zoveel woorden gezegd dat mensen met kleine kinderen meer behoefte hebben aan deeltijdwerk of zorgverlof of een volwaardig ouderschapsverlof. Soms is het nodig dat een werknemer zorgverlof kan opnemen om te zorgen voor iemand in de nabije omgeving. Ouderen zouden soms in plaats van volledig in de VUT te gaan nog graag in deeltijd willen blijven werken, maar deeltijd-VUT is zeldzaam en kan nadelig zijn voor het pensioen; anderen willen een tijd voor een familielid zorgen of zijn toe aan een nieuwe periode van studie en opleiding.

Zorgtaken kunnen beter tussen mannen en vrouwen worden verdeeld, zodat toetreding van vrouwen tot de betaalde arbeidsmarkt beter mogelijk wordt. Dit heeft alleen een kans als meer flexibiliteit ontstaat in arbeidsduurpatronen. Daarom is voor iedere werknemer een wettelijk recht op deeltijdarbeid nodig. Ook werd bij het toenmalig verkiezingsprogramma daaraan toegevoegd dat alleen bij zwaarwegende belangen van het bedrijf een uitzondering mag worden gemaakt.

Geheel in die lijn is het initiatiefwetsvoorstel-Rosenmöller in 1994 ingediend. In de behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer zijn een groot aantal wijzigingen voorgesteld en zijn de voor- en nadelen van de huidige tekst uitvoerig belicht.

Deze leden deelden mee de initiatiefnemer enkele vragen ter beantwoording te willen voorleggen.

In de eerste plaats viel het deze leden op dat door de indiener van dit wetsvoorstel nogal laconiek is gereageerd op de verschillende inhoudelijke adviezen van de Raad van State en de verschillende voorbeelden die de Raad bij haar advies heeft aangedragen.

Bijna geen enkel advies wordt overgenomen door de indiener en in een aantal gevallen wordt daar, zo oordeelden deze leden, nogal laetdunkend over gesproken. In een groot aantal gevallen stelt de indiener zich in een reactie op het advies van de Raad van State op het standpunt dat hij de mening van de Raad niet deelt, dat hij de interpretatie van de Raad niet volgt en dat hij meent dat de Raad kennelijk in de bewoordingen van de voorgestelde bepaling in de toelichting voldoende duidelijkheid mist. De leden van de fractie van D66 hadden zich enigszins verbaasd over deze toonzetting. Wil de indiener daar zijn commentaar op geven?

De leden van de fractie van D66 hebben het gevoel dat de indiener onvoldoende zicht heeft op de werkelijke praktijk van een bedrijf dat geconfronteerd wordt met één of meer werknemers die van een voltijd-dagtaak over willen stappen naar een dag minder werken in de week. Voor de eerste werknemer zou daar wellicht een oplossing gevonden kunnen worden maar hoe ziet de indiener dat wanneer de tiende werknemer zich met hetzelfde verzoek wendt tot de werkgever? Weliswaar kan de werkgever zich dan beroepen op een zwaarwichtige reden maar die geldt niet voor de eerste werknemer en dus is er ten aanzien van de tiende werknemer met hetzelfde verzoek sprake van een ongelijke behandeling.

In een groot aantal bedrijven geldt niet een exacte 40- of 36-urige werkweek. Er wordt een taak afgesproken met de werknemer die hij dient te vervullen in de werkweek en de ene doet daar wat langer over dan de andere zonder dat er sprake is van overwerk of overwerkvergoeding. Hoe ziet de indiener zijn wetsvoorstel in het licht van dit soort verschillen tussen werknemers?

In een groot aantal bedrijven – men denke daarbij aan productie-bedrijven of ziekenhuizen – geldt voor een deel van het personeel dat de vrijdagmiddag als ATV vrij genomen kan worden. Wanneer deze werknemers op grote schaal een bod doen op deze wettelijke mogelijkheid dan zou dat betekenen dat zij allen al op donderdagmiddag vrij kunnen nemen hetgeen voor de werkgever een probleem betekent. Hij kan moeilijk voor de hele ploeg personeelsleden een nieuw team inhuren dat van donderdagmiddag tot en met vrijdag de werkzaamheden kan verrichten.

Bij het wetsvoorstel en de toelichting daarop is geen rekening gehouden met het feit dat er werkzaamheden zijn die iemand niet zomaar voor één dag kan overnemen, zo vervolgden de leden van de D66-fractie. Daarvoor is in ieder geval een periode van overdracht nodig, zowel van de ene persoon die vier dagen werkt als van de andere persoon die één dag werkt. In beide gevallen zal dan tenminste een aantal uren overdracht van een aantal taken moeten worden in acht genomen. Op welke manier denkt de indiener dat probleem op te lossen zonder dat dat opnieuw uitsluitend ten laste van de werkgever gebracht wordt?

In een zeer groot aantal gevallen zijn in CAO's voorzieningen getroffen met betrekking tot het recht op deeltijdarbeid. In een aantal CAO's (uit de nota naar aanleiding van het eindverslag is sprake van 21 CAO's) is de voorwaarde aangetroffen dat de normale bedrijfsvoering niet in het gedrang moet komen of dat de bedrijfsomstandigheden het moeten toelaten. Andere voorwaarden houden in dat het belang van de organisatie niet mag worden geschaad of dat de efficiency van de organisatie en/of de afdeling niet wordt geschaad. Voorts kan inwilliging van een verzoek om deeltijdwerk bijvoorbeeld afhangen van de aard van de werkzaamheden, de functie, het oordeel van de werkgever of de redenen waarom iemand in de deeltijd wil werken. Het komt de leden van de fractie van D66 voor dat deze genoemde redenen alle legitiem genoemd kunnen worden, maar sterk afhankelijk zijn van de persoonlijke situatie. Reeds daarom is het vastleggen van een zeer algemene regel in een wettelijk kader niet zo gewenst, omdat dan telkens de rechter zal moeten worden geraadpleegd waar het gaat om de redelijkheid van de aangevoerde reden of om de weigering van het verzoek. Het is daarom dat er veel meer voor te zeggen is om in CAO-afspraken over deeltijdarbeid de voorwaarden nader aan te geven en per bedrijfsvereniging af te kaderen. De leden van de fractie van D66 zouden graag enige tijd nemen om af te wachten tot die ontwikkelingen en het CAO-overleg een verdere vorm

hebben gekregen. Zij vreesden dat deze wettelijke regeling een averechts effect kan hebben op ondernemingen die in het algemeen wellicht op een weg gekomen waren waarbij er meer draagkracht kwam voor de totstandkoming van meer deeltijdbanen.

Het meest principiële bezwaar van de leden van de fractie van D66 op dit initiatiefvoorstel richt zich echter op het feit dat de voorgestelde regeling een wettelijk recht op inbreuk bewerkstelligt op de contract-vrijheid van werkgevers en werknemers bij het maken van een arbeids-overeenkomst en nog wel betreffende één van de meest wezenlijke onderdelen van de arbeidsovereenkomst, de arbeidsduur. In de reactie van de initiatiefnemer op deze al eerder genoemde bezwaren werd telkens verwezen naar het ouderschapsverlof (waarvoor een aparte regeling is getroffen en die daarmee dus niet vergelijkbaar is) en het collectieve verzoek om arbeidsvermindering wanneer het een werkgever om economische redenen onmogelijk is om zijn voltallige personeel voltijds te laten werken. Ook die laatste reden gaat niet op en is op geen enkele manier vergelijkbaar met het wettelijk inbreuk maken op de contract-vrijheid van werkgevers en werknemers. Interessant daarbij is ook dat de vakbonden niet enthousiast zijn over deze wettelijke regeling.

Door de omgekeerde bewijslast wordt het een werkgever wel moeilijk gemaakt om zwaarwegende bedrijfsorganisatorische omstandigheden aan te voeren om onder de omstandigheden een verzoek tot vermindering van werktijd te honoreren. De in de plenaire debatten aangegeven voorbeelden van de indiener vonden deze leden wat vergezocht, want het gaat hier in het algemeen niet over piloten of nachthoofden en evenmin over kleine snipperbaantjes. De initiatiefnemer geeft zelf al aan dat bijvoorbeeld in het onderwijs weliswaar een dagtaak door twee personen kan worden gedeeld, maar dat er al een probleem ontstaat wanneer die twee werktijdvermindering vragen en er dus een derde moet worden gezocht. Bovendien geeft hij aan dat de werkgever voor extra kosten komt te staan om zich te beijveren een vervanger voor de verkorting van de werkduur te verwerven, bijvoorbeeld door advertenties of anderszins. De bedrijfseconomische omstandigheden daarvan worden volledig afgewenteld op de werkgever. Acht de initiatiefnemer dat redelijk?

De leden van de fractie van D66 vroegen wat het standpunt is van de initiatiefnemer wanneer zogenaamde spijtoptanten op een later moment menen dat zij weer terug willen naar voltijd. Wordt een dergelijk recht onverkort gehonoreerd of kan een werkgever een dergelijk verzoek weigeren wanneer hij adequate invulling van de opengevallen tijd heeft gerealiseerd?

Deze leden zouden er sympathie voor hebben wanneer het ouderen mogelijk gemaakt wordt om nog werkzaamheden te blijven vervullen in deeltijd om op die manier arbeidzaam bezig te kunnen zijn en nog een deel van hun pensioen verder te kunnen opbouwen, doch de toelichting op dit wetsvoorstel laat voor die optie weinig ruimte.

Meer aandacht wordt besteed aan het delen van zorg en dat is naar de overtuiging van de leden van de fractie van D66 meer een individuele keuze van de verschillende voltijdwerkers die hetzij voor kinderen dan wel voor familieleden willen zorgen of een studie willen oppakken en daarvoor tijd vrij willen maken tegen inlevering van salaris. Aan het slot van hun bijdrage gekomen, merkten deze leden op dat een deel van de D66-fractie zeer positief is over dit wetsvoorstel, doch dat een ander deel nog een aantal bedenkingen heeft; dat gedeelte van deze fractie ziet met belangstelling de beantwoording van de hierboven bedoelde vragen tegemoet.

Het lid, behorende tot de fractie van het **AOV** merkte op, dat hoewel bevordering van deeltijdarbeid enerzijds goede gevolgen kan hebben voor de werkgelegenheid, dit anderzijds negatieve effecten kan teweegbrengen.

Naar zijn mening is dat het geval met het onderhavige voorstel van wet.

In de eerste plaats zet men hiermede de kleine werkgevers in meerdere of mindere mate onder druk omdat zij niet flexibel genoeg zijn de te verrichten arbeid te plannen en te doen uitvoeren.

In de tweede en niet onbelangrijkste plaats geeft men hiermede de werknemer de mogelijkheid zijn beschikbare arbeidstijd zodanig te verdelen dat hij er nog een deeltijdbaan bij kan pakken, of dat voor hem meer tijd overblijft om (eventueel zwart) te klussen, hetgeen toch niet de intentie van de wetgever mag zijn. Bovendien dient, zo gaf dit lid als zijn mening te kennen, de overheid niet op de eerste rij te gaan zitten om alles en nog wat te willen regelen; werkgevers en werknemers moeten best in staat worden geacht om in goed overleg met elkaar tot overeenstemming te komen.

Het lid van de **SP**-fractie had met belangstelling kennis genomen van het onderhavige wetsvoorstel.

Hij stelde vast dat in het wetsvoorstel gedurende de behandeling in de Tweede Kamer de nodige wijzigingen zijn aangebracht. Met name is de vermindering van de overeengekomen arbeidsduur teruggebracht van maximaal 50% tot 20%; bij een volledige werkweek van 5 dagen een vermindering van één dag. De vraag die daardoor rijst is of het oorspronkelijk in de wet geformuleerde recht niet te ver is uitgehold. Wat is naar de mening van de initiatiefnemer nu nog de betekenis ervan? Graag zou hij verder vernemen of de initiatiefnemer van het wetsvoorstel niet het risico ziet dat het recht op deeltijd in de aangepaste vorm vooral zal worden gebruikt door een specifieke groep werknemers, met name partners die beiden werken, beiden verdienen, en van wie de één besluit wat minder te gaan werken «omdat men het geld niet echt nodig heeft».

Het lid van de **SP**-fractie had begrepen dat bij CAO of publiekrechtelijke regeling kan worden afgeweken van de bepalingen van de wet. Welke verwachting heeft de initiatiefnemer van het wetsvoorstel van die afwijkmogelijkheid? Is niet juist het in de wet vastgelegde maximum van – «slechts» – 20% een rem op de verdere uitbreiding van de deeltijdarbeid? En wat is zijn reactie op het – ook nu weer – door de RCO in de brief van 15 mei 1996 neergelegde standpunt dat de sociale partners het beste zelf in CAO's en in de bedrijven afspraken over werken in deeltijd kunnen maken, dit dan op grond van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid?

In de memorie van toelichting wordt uiteengezet dat een zeer groot aantal banen in het vooruitzicht ligt. Oud-minister De Vries wordt geciteerd, die ooit sprak van 100 000 banen. Kan de initiatiefnemer bij benadering zeggen hoeveel banen het – gewijzigde – wetsvoorstel zal opleveren?

Het lid van de fractie van het **GPV**, sprekende mede namens de fracties van **SGP** en **RPF**, merkte op met belangstelling te hebben kennis genomen van het initiatiefwetsvoorstel dat beoogt werknemers het recht te geven op vermindering van hun arbeidstijd.

Het voorgestelde recht van werknemers om eenzijdig hun arbeidsovereenkomst te wijzigen voor wat de omvang van hun betrekking betreft, is ingrijpend.

Voor de beoordeling van het wetsvoorstel zijn daarom de aard en de omvang van het probleem dat het beoogt op te lossen van doorslaggevende betekenis. Daarover stelden deze leden de volgende vragen, mede naar aanleiding van brieven die hen hebben bereikt.

Er worden verschillende aantallen genoemd wanneer het gaat om werknemers die gebruik zouden willen maken van een recht op deeltijdarbeid. Wat is naar het oordeel van de initiatiefnemer van het voorstel het meest betrouwbare getal?

Is een schatting te maken van het aantal gevallen waarbij het voorliggende wetsvoorstel werkelijk een opening biedt om een tot nu toe niet gerealiseerde wens tot arbeidsvermindering mogelijk te maken? Dat wil zeggen, hoeveel mensen willen nu korter werken dan hun mogelijk wordt gemaakt? In hoeveel van die gevallen zullen bedrijfsorganisatorische belangen toch een beletsel blijven? In hoeveel gevallen is niet zozeer de onmogelijkheid van deeltijdarbeid, maar vrees voor stagnatie in de loopbaan een reden voor een werknemer om af te zien van vermindering van de arbeidstijd?

In de motivering van het wetsvoorstel wordt soms gewezen op de groepen werknemers die niet onder een CAO vallen. Is er reden aan te nemen dat in deze groep de mogelijkheden voor deeltijdarbeid in mindere mate aanwezig zijn dan in de meeste CAO's geregeld is?

De Vrouwen Alliantie vindt het wetsvoorstel «van uitermate groot belang om de stagnatie in de herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid te doorbreken» (brief aan de Eerste Kamer van 15 mei 1996). Deelt de initiatiefnemer deze opvatting?

Een werknemer die zijn betaalde arbeid wil combineren met zorgtaken, kan op problemen stuiten. Het wetsvoorstel voorziet in het recht om minder te werken. Maar is het niet waarschijnlijk dat de grootste problemen elders liggen, namelijk bij de wens om tijdelijk minder te werken of om in een rooster op maat te kunnen werken?

Het lid **Hendriks** deelde mee wat ambivalent te staan tegenover een wettelijke regeling om werknemers eenzijdig in staat te stellen in deeltijd te werken.

Enerzijds is hij van oordeel dat deze kwestie door de sociale partners onderling geregeld zou moeten worden, zoals dit in diverse CAO's momenteel reeds het geval is, anderzijds blijken er in de praktijk nog steeds talrijke werkgevers te zijn die er bezwaar tegen hebben om deeltijdarbeid in hun onderneming te introduceren.

Het voornaamste bezwaar van dit lid tegen een wettelijke regeling richt zich op het recht dat eenzijdig aan werknemers zou toevallen om hun werktijd met maximaal 20% te verminderen. Vooral voor kleinere ondernemers zou dit tot problemen kunnen leiden.

Hiertegenover staat de positieve uitwerking die deze wetsvoorstellen speciaal voor senioren kunnen hebben.

Onderzoek onder oudere werknemers heeft uitgewezen dat velen van hen, zolang hun gezondheid het toelaat, graag aan het werk zouden willen blijven. Zelfs wanneer dit zou inhouden dat zij in functie en salaris een stapje terug zouden moeten doen, is het overgrote deel van hen hiertoe gaarne bereid, vooropgesteld dat dit gepaard zou gaan met een kortere werktijd.

Het argument van ondernemerszijde dat het huidige personeelsbeleid al volop mogelijkheden biedt voor deeltijdarbeid, óók voor senioren, maakt op dit lid weinig indruk. Integendeel! In de praktijk blijken dit veelal niet meer dan holle woorden, die nog veel te weinig in concreet beleid worden omgezet. Nog steeds zitten duizenden actieve, energieke en zeer capabele

ouderen thuis, uitgerangeerd als gevolg van de zogenaamde ouderenmaatregel.

Vooralsnog zag dit lid zich daarom, met excuses aan die ondernemingen die wél een actief ouderenbeleid voeren, genoodzaakt de voorgestelde wettelijke regeling te steunen.

De voorzitter van de vaste commissie voor Justitie,
Heijne Makkreel

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Heijmans

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Nieuwenhuizen