

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)

NADERE MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 7 november 1997

De indiener dankt allereerst de leden van de fracties die een bijdrage leverden aan het nader voorlopig verslag voor hun inbreng. Hij spreekt er zijn begrip voor uit dat beide bij de voorbereiding betrokken commissies de verdere behandeling van dit wetsvoorstel hebben aangehouden tot de publicatie van de «Evaluatie van de nota inzake deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen» van de Stichting van de Arbeid en waardeert deze grondige voorbereiding. De indiener hoopt dat het wetsvoorstel na onderstaande beantwoording als voldoende voorbereid kan worden aangemerkt en gereed zal zijn voor plenaire behandeling.

De leden van de CDA-fractie verzoeken de indiener een reactie te geven op de vraag of het wetsvoorstel echt een bijdrage kan leveren om maatwerk te bevorderen en te intensiveren of dat zo'n wet juist een sta-in-de-weg kan zijn voor goed maatwerk.

Naar de visie van de indiener ondersteunt dit wetsvoorstel, door zijn driekwart-dwingende karakter, maatwerk door de sociale partners. Immers, ook bij aanneming van dit wetsvoorstel houden sociale partners het voortouw bij het vormgeven van afspraken over de bevordering van deeltijdarbeid. Het wetsvoorstel biedt een regeling voor die gevallen waarin geen CAO van toepassing is of waar de CAO zwijgt over deeltijd.

De leden van de fractie van het CDA vragen voorts naar het verwachte werkgelegenheidseffect in relatie tot de bevindingen van de STAR ten aanzien van wensen van werknemers zelf.

De gegevens van de STAR zijn op dit punt ontleend aan cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), gepubliceerd in de Sociaal-Economische Maandstatistiek van mei 1997. Daarnaast zijn recente onderzoeksgegevens bekend van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), gepubliceerd in het Trendrapport Aanbod van arbeid 1997. Beide onderzoeken worden besproken in de Sociale Nota 1998, p. 111.

Het CBS heeft berekend dat ruim één op de tien werknemers minder wil gaan werken, gemiddeld 11,3 uur per week. Daartegenover staat dat één op de dertien werknemers meer wil gaan werken. Daarbij gaat het gemiddeld om 10,5 uur. Het CBS raamt een werkgelegenheidswinst van 70 000 banen, indien alle wensen om meer of minder te gaan werken

zouden kunnen worden gehonoreerd. Opvallend is overigens dat het CBS aangeeft dat «meer gaan werken» makkelijker te realiseren is dan «minder gaan werken». Dat leidt de indiener tot de conclusie dat het vanuit werkgelegenheidsoptiek des te meer van belang is werknemers actief te ondersteunen die hun arbeidsduur willen reduceren. In dat verband is het tevens interessant te verwijzen naar de eveneens in het STAR-rapport genoemde bevindingen van het CNV, die erop neerkomen dat in die sectoren waar een goede regeling terzake deeltijdarbeid bestaat werknemers eerder een deeltijdverzoek indienen en meer kans maken op honorering van zo'n verzoek. Een wettelijk recht op deeltijdarbeid kan aldus leiden tot een zekere cultuuromslag bij werkgevers en werknemers in het denken over arbeidsduurpatronen en een nu nog latente behoefte aan deeltijdarbeid manifest maken.

De OSA heeft ook de arbeidsduurwensen onderzocht van werknemers indien rekening wordt gehouden met de arbeidsduurwensen van de partner. Van de werkende mannen met een partner wil volgens dit onderzoek 13% minder werken en 4% meer. Als echter de wensen van hun partner qua arbeidsduur zouden kunnen worden ingewilligd, dan willen 35% van de werkende mannen minder werken en nog slechts 2% méér. Zouden mensen binnen één huishouden zelf de omvang van hun betaald werk kunnen regelen, dan wordt er nog een aanzienlijk deeltijdpotentieel zichtbaar en zou er een flinke verschuiving optreden van betaald werk door mannen naar betaald werk door vrouwen. De daling van de arbeidsduur bij mannen zou echter sterker zijn dan de stijging bij vrouwen. Per saldo zouden partners derhalve, als zij in gezamenlijkheid konden kiezen voor de ideale verdeling van de arbeidstijd, minder gaan werken.

Vervolgens vragen deze leden hoe de uitkomsten van de STAR-evaluatie zich verhouden tot een uitspraak van de indiener dat men geen overdreven verwachtingen moet hebben van de aanbeveling van de STAR.

De indiener is het met de leden van de CDA-fractie eens dat uit de evaluatie nog eens blijkt dat deeltijdarbeid breed geworteld is in de Nederlandse samenleving. Bovendien is de indiener het met de leden van de fractie van het CDA eens dat met dit evaluatierapport van de STAR nadere kanttekeningen te plaatsen zijn bij de opmerkingen van de indiener ten aanzien van de eerder gekoesterde verwachtingen. Van belang is nu vooral dat we beschikken over de uitkomsten van de STAR-aanbeveling. Om een zo volledig mogelijk antwoord te geven op de vraag van de leden van de CDA-fractie is het nodig de belangrijkste uitkomsten hieronder te bespreken.

De indiener waardeert het positief dat sinds 1993 meer CAO's dan voorheen een min of meer concrete bepaling rond deeltijdarbeid kennen. In die zin heeft de aanbeveling van de Stichting effect gesorteerd. Bovendien waardeert de indiener het dat de sociale partners opnieuw uitspreken dat zij deeltijdarbeid willen blijven bevorderen.

Niettemin levert de evaluatie ook een aantal teleurstellende bevindingen op. Uit de evaluatie blijkt in de eerste plaats dat de aanbeveling slechts in een beperkt aantal CAO's volledig is gevolgd. Net de helft van de CAO's bevat een bepaling die ziet op reductie van de arbeidsduur, terwijl niet meer dan één op de vijf CAO's procedurele voorschriften noemt die werkgever en werknemer houvast bieden bij het indienen en behandelen van deeltijdverzoeken.

Ten tweede is de verspreiding van deeltijdarbeid naar sectoren waar vooral voltijds wordt gewerkt niet goed van de grond gekomen. In sectoren waarin de voltijdse werkweek traditioneel gezien de norm is,

neemt deeltijdarbeid niet of nauwelijks toe. Uit Tabel 6 bij het Evaluatie-rapport blijkt dat in een aantal sectoren, de bouw-, transport-, en overheidssector, alsmede in de zakelijke en overige dienstverlening het percentage organisaties waar deeltijdarbeid voorkomt sinds 1993 zelfs daalt, terwijl tussen 1989 en 1993 over vrijwel de gehele linie nog een vrij forse toename viel te constateren van organisaties waarin deeltijd voorkomt. In de transportsector werd bijvoorbeeld in 1989 in 15% van de organisaties in deeltijd gewerkt, in 1993 in 58% en in 1995 in 48%. In de zakelijke dienstverlening bedragen deze percentages respectievelijk 60, 76 en 74. In de onderwijssector en de zorgsector is wel sprake van een trendmatige groei. Weliswaar nam het percentage deeltijdwerkers (minder dan 35 uur per week) tussen 1992 en 1996 toe van 33 naar 37, kennelijk valt deze stijging vooral waar te nemen in sectoren waarin deeltijdarbeid reeds veelvuldig voorkwam, zoals de zorgsector en het onderwijs.

Van belang hierbij is om ook kennis te nemen van een van de conclusies die het Sociaal en Cultureel Planbureau trekt in het recente «Gezins-rapport»: Wettelijke verankering van het recht op deeltijdarbeid kan van belang zijn voor de sociale acceptatie en legitimatie van deeltijdarbeid, juist in die sectoren waar dit nog een nieuw verschijnsel is.

Een derde kritische conclusie betreft de verdeling van deeltijd over mannen en vrouwen. Opvallend is dat de stijging van deeltijd zich vooral aftekent onder vrouwelijke werknemers. Mannelijke werknemers boven de 25 jaar werken nog steeds nauwelijks in deeltijd. In dit verband verwijst de indiener opnieuw naar genoemd «Gezinsrapport», dat (p. 50) meldt dat de groei van deeltijdarbeid onder mannen zelfs volledig zou zijn gestagneerd.

Bovendien dringt de vraag zich op wat precies de meerwaarde is geweest die de aanbeveling heeft gehad. Er was immers al langer sprake van een autonoom proces van gestage groei van deeltijdarbeid. De ontwikkeling van deeltijdarbeid over een reeks van voorafgaande jaren liet ook reeds een duidelijk positieve lijn zien. Kijken we naar de ontwikkeling van het aantal banen van 20 tot en met 34 uur per week dan tekent zich de volgende ontwikkeling af. Tussen 1988 en 1991 steeg dit aantal banen van 892 000 naar 1 066 000, een toename met bijna 20% in drie jaar. Van 1993 op 1996 viel een stijging waar te nemen van 1 126 000 naar 1 317 000, een stijging van 17%, eveneens binnen een tijdsbestek van drie jaar. Wel valt sinds 1993 een iets snellere stijging te zien van het aantal kleinere deeltijdbanen tot 20 uur per week. Bedacht dient daarbij te worden dat deze toename voor een belangrijk deel op het conto van studenten kan worden geschreven.

Op grond van het vorenstaande meent de indiener dat de conclusie van de STAR dat deeltijd sinds 1993 gestaag is gegroeid gerechtvaardigd is. Niettemin is die groei zeker niet zo substantieel als maatschappelijk gewenst is. Daarbij komt dat deeltijdwerk «voor het overgrote deel nog steeds een vrouwenzaak is», aldus het evaluatierapport (p. 28). Onder mannelijke werknemers en in de meer traditionele «mannensectoren» blijft deeltijdarbeid duidelijk achter. Bovendien blijkt er nog een grote niet- vervulde behoefte te bestaan aan reductie van de arbeidsduur, met name onder mannen.

De STAR concludeert zelf dan ook terecht dat meer inspanningen nodig zijn om deeltijd verder te stimuleren. Sterker nog, de Stichting geeft aan dat «naarmate het proces van differentiatie van arbeids(duur)patronen vordert, relatief meer inspanningen nodig zijn om terrein te winnen». Het opnieuw onder de aandacht brengen van de aanbeveling uit 1993 is dan ook prima, maar op zichzelf onvoldoende. De indiener meent dat een wettelijke regeling zoals door hem voorgesteld een belangrijk instrument vormt om verder terrein te winnen. Daarbij laat hij tevens het argument wegen dat, zoals eerder gesteld, gebleken is dat van de aanwezigheid van

een deeltijdregeling een stimulans op werknemers uitgaat om deeltijd-wensen ook daadwerkelijk gerealiseerd te krijgen.

Zowel de leden van de fractie van het CDA als de leden van de fractie van D66 spreken over de grote omvang van deeltijdarbeid in Nederland in verhouding tot andere Europese landen. Inderdaad is Nederland op dit terrein koploper. Daarin is overigens de laatste jaren niets veranderd. Ook in 1992 stak Nederland met een aandeel aan deeltijdarbeid in de totale werkgelegenheid van 33% ver uit boven België (12%), Duitsland (14%) en Frankrijk (13%). Leggen we deze cijfers, ontleend aan de Employment Outlook 1994 van de OESO, naast Tabel 8 van het Evaluatierapport van de Star, dan blijkt dat zich in alle vergeleken landen in de afgelopen jaren een gestage groei van het aandeel deeltijdarbeid heeft voorgedaan.

Het feit dat Nederland steeds koploper is geweest waar het gaat om de verhouding deeltijd/volgtijd, laat onverlet dat breed aanvaard is dat een verdere bevordering van deeltijdarbeid zowel uit werkgelegenheids-oogpunt als in verband met de combineerbaarheid van arbeid en zorg van groot belang is. Zowel de aanbeveling van de STAR uit 1993 als het recente evaluatierapport onderstrepen het belang van een verdere stimulering van deeltijdarbeid.

Een volgende vraag van de leden van de CDA-fractie betreft het feit dat sommige CAO's een terugkeeroptie kennen. Doorkruist dit wetsvoorstel deze gang van zaken niet? Naar de mening van de indiener is dat niet het geval. Het wetsvoorstel beoogt een minimumnorm te geven voor die arbeidsovereenkomsten waar bij CAO geen andersluidende bepalingen over deeltijdarbeid zijn overeengekomen. Bevat de CAO een eigen regeling met betrekking tot de bevordering van deeltijd, al dan niet voorzien van een terugkeeroptie, dan gaat die eigen regeling voor. De werknemer die zich daar dan op wenst te beroepen, wordt niet belemmerd door de voorgestelde wettelijke regeling. Evenmin verwacht de indiener dat de sociale partners bij aanneming van dit wetsvoorstel zullen afzien van het overeenkomen van bedrijfs(tak)regelingen met een terugkeeroptie, zeker niet als beide partijen van mening zijn dat dit goed zou passen in de betreffende onderneming of bedrijfstak.

Tevens vragen deze leden naar de mogelijkheden voor werknemers om met een beroep op het beginsel van goed-werkgeverschap redelijk gemakkelijk deeltijdwerk af te dwingen. Ook de leden van de fractie van D66 plaatsen een opmerking over deze mogelijkheden. In het evaluatierapport van de STAR is een beschrijving gegeven van enkele uitspraken van lagere rechters. Deze stemmen de indiener niet erg hoopvol. Kennelijk biedt het beginsel van goed-werkgeverschap in de praktijk geen adequaat handvat voor werknemers om reductie van de arbeidstijd af te dwingen. Zelfs in het geval een werknemer door het opnemen van ouderschaps-verlof en vakantiedagen in de praktijk al geruime tijd part-time werkt, is inwilliging van een verzoek om definitief in deeltijd te gaan werken door de rechter bepaald geen automatisme. Integendeel, de rechter stelt zich hierin zeer terughoudend op. Volgens de meeste bekende uitspraken lijkt het beginsel van goed-werkgeverschap slechts een verplichting van de werkgever in te houden tot het motiveren van zijn reactie. Het beginsel van goed-werkgeverschap wordt aldus vooral procedureel ingevuld en lijkt verder weinig concrete handvatten te bieden aan individuele werknemers en werkgevers.

Een andere vraag betreft de verhouding van dit wetsvoorstel tot wat het «poldermodel» wordt genoemd. De indiener meent dat dit voorstel door zijn verantwoordelijkheidsverdeling goed past in het concept van het poldermodel. Het voorstel dient immers een door zowel de overheid als de sociale partners gedragen doelstelling, namelijk de bevordering van

deeltijdarbeid. Dit wetsvoorstel steunt en versterkt een proces dat door sociale partners wordt gedragen en dat zij primair vormgeven. Het wetsvoorstel voorziet in een algemene regeling. Waar gewenst kunnen sociale partners in overleg per bedrijf of sector of per functie maatwerk overeenkomen, zulks in aansluiting op of in afwijking van deze regeling. Aldus draagt het voorstel bij aan een proces waarbij overheid en sociale partners, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid en in onderling overleg, bijdragen aan de bevordering van een gemeenschappelijk gedragen doelstelling.

Voorts vragen deze leden een korte reactie op een brief van het RCO van 16 oktober 1997. De RCO noemt allereerst de overweging dat dit wetsvoorstel een inbreuk vormt op de contractsvrijheid van partijen. Bij Memorie van Antwoord heeft de indiener al aangegeven dat het arbeidsrecht dergelijke inbreuken veelvuldig maakt. Tal van wettelijke maatregelen in het arbeidsrecht constitueren een dergelijke inbreuk. Wat de indiener en de RCO verdeeld houdt is kennelijk de vraag of er voor zo'n inbreuk een dringende noodzaak is. Hieronder zal de initiatiefnemer nog uitvoerig ingaan op de noodzaak voor een dergelijke inbreuk, namelijk bij de bespreking van een vraag van de leden van de fractie van D66 op dit punt.

Vervolgens stelt de RCO dat deeltijdarbeid al voldoende is bevorderd. Bij zijn bespreking van de evaluatie van de STAR-aanbeveling heeft de indiener reeds zijn visie op dat punt gegeven. Ten slotte stelt de RCO dat dit wetsvoorstel de eigen inspanningen van sociale partners zal doorkruisen. De indiener kan niet inzien hoe dat het geval kan zijn, omdat de wettelijke regeling te allen tijde wijkt voor afspraken op CAO-niveau.

De stand van zaken op Europees niveau als het gaat om (voorgenomen) regelgeving – de leden van de CDA-fractie vragen hiernaar – is als volgt. Sociale partners op Europees niveau hebben medio 1997 een raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid gesloten. Deze raamovereenkomst is als bijlage 3 aan het Evaluatierapport van de STAR gehecht. De Commissie heeft inmiddels een voorstel gepresenteerd voor een richtlijn, gebaseerd op de raamovereenkomst. Zoals hieruit blijkt is de bevordering van deeltijdarbeid ook op Europees niveau een belangrijke doelstelling.

De opmerking van de indiener dat Nederland in Europees verband niet voor de troepen uitloopt had geen betrekking op de mate waarin deeltijdarbeid voorkomt, maar op de aan- of afwezigheid van wettelijke regels terzake de bevordering van deeltijd, zie pagina 6 van de Memorie van Antwoord. De indiener is bekend dat bijvoorbeeld in Frankrijk reeds een regeling bestaat die de werknemer onder meer een geclausuleerd recht geeft op reductie van arbeidsduur. Duitsland kent een wettelijke bepaling die erop neerkomt dat een werkgever verplicht is om een werknemer die zijn arbeidsduur wil wijzigen te informeren over alle relevante vacatures. Voorts bestaat in dat land sinds 1 januari 1989 een wettelijke regeling betreffende deeltijdwerk voor oudere werknemers. Het doel van die wet is oudere werknemers de mogelijkheid te geven geleidelijk naar hun pensionering toe te groeien door middel van een reductie van hun wekelijkse arbeidsduur.

De leden van de CDA-fractie blijven zeer grote moeite houden met de rol van de ondernemingsraad in het wetsvoorstel. Zij menen dat deze rol neerkomt op het beslechten van een verschil van mening tussen de werkgever en een individuele werknemer.

De initiatiefnemer is het met de CDA-fractie eens dat er helderheid over de rol van de OR dient te bestaan.

Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling van het artikellid over de ondernemingsraad om de OR de rol van scheidsrechter te geven in eventuele

conflicten rond deeltijdarbeid. Zo mag dit onderdeel van het wetsvoorstel niet worden geïnterpreteerd. Een dergelijke taak behoort niet tot het takenpakket van de OR, net zo min als dit orgaan, anders dan bijvoorbeeld de Duitse Betriebsrat, de toetsing van ontslagen verricht. Is een werknemer het niet eens met een beslissing van zijn werkgever op een verzoek om arbeidsduurreductie, dan staat de weg naar de gewone rechter open.

De werkgever krijgt door dit artikellid niet meer en niet minder dan de mogelijkheid om via overeenstemming met de OR invulling te geven aan het begrip zwaarwegende bedrijfsorganisatorische omstandigheden. Zo kan de werkgever bijvoorbeeld met de OR overeenkomen dat op een bepaalde afdeling of in bepaalde functies het aantal deeltijdwerkers gelimiteerd zal zijn of dat een zekere fasering zal moeten worden toegepast, mochten kort na elkaar een aantal deeltijdverzoeken worden ingediend. Op deze wijze kan de OR mede vorm geven aan het bedrijfsbeleid terzake deeltijd.

De verwijzing naar artikel 5:4 van de Arbeidstijdenwet is relevant waar de OR ook een dergelijke medebepalende rol speelt. Afspraken met de OR terzake deeltijd leiden evenwel, anders dan bij de toepassing van artikel 5:4 van de Arbeidstijdenwet het geval is, niet tot onaantastbare beslissingen, maar tot een rechtsvermoeden dat vatbaar is voor tegenbewijs door een individuele werknemer. Heeft de werkgever met de OR overeenstemming bereikt over de omstandigheden waaronder deeltijdarbeid in het bedrijf niet mogelijk is, dan wordt aangenomen dat zwaarwegende redenen van bedrijfsorganisatorische aard zich tegen een deeltijdverzoek verzetten. De werkgever behoeft die redenen dan niet meer aannemelijk te maken. Dit rechtsvermoeden kan uiteraard echter in bijzondere gevallen wijken voor tegenbewijs door de werknemer.

De leden van de CDA-fractie hebben gelijk dat de verwijzing naar het wetsvoorstel tot herziening van de Wet op de Ondernemingsraden inmiddels achterhaald is.

Met deze reactie op de vragen van de leden van de fractie van het CDA acht de indiener ook de vraag van de leden van de GroenLinks-fractie beantwoord.

Ten slotte stelden de leden van de CDA-fractie een vraag over het voorkomen van specifieke deeltijdregelingen ten behoeve van senioren. Naar het voorkomen van dergelijke specifieke seniorenregelingen is nauwelijks onderzoek bekend. Wel wordt in het Financieel Dagblad van 31 oktober jl. een onderzoek aangekondigd van salarisverwerker ADP en consultancy-bureau Sigar en Partners. Daaruit moet blijken dat slechts 8% van de bedrijven een seniorenregeling kent. De evaluatie van de STAR-aanbeveling en de daaraan ten grondslag liggende onderzoeken zwijgen op dit punt. De indiener heeft uit de steun die de ouderenbonden Anbo, Unie KBO en PCOB aan zijn initiatief hebben betuigd opgemaakt dat er onder oudere werknemers een grote niet-vervulde behoefte bestaat aan mogelijkheden om de arbeidsduur te reduceren.

De leden van de fractie van D66 stelden in een uitvoerig betoog naar aanleiding van de STAR-evaluatie de vraag of een wettelijke regeling ter bevordering van deeltijdarbeid noodzakelijk is en, zo ja, of deze dwingend van aard moet zijn. Deze leden betrekken bij deze vraag een tweetal nota's, te weten de nota Strategische Verkenningen (22 300 XV, nr. 26) en de meer recente nota Ontwikkelingen in het Arbeidsovereenkomstenrecht. Deze leden menen dat eerst bezien moet worden of een wettelijke regeling wel noodzakelijk is of dat dit aan sociale partners of individuele contractspartijen kan worden overgelaten. Zij stellen dat de indiener in de memorie van antwoord als onderbouwing van deze noodzaak slechts zou hebben aangevoerd dat een wettelijke bepaling de ongelijke

onderhandelingsposities van werkgever en werknemer compenseert. Deze leden stellen de vraag of dat argument wel klopt, gezien de omvang van het verschijnsel deeltijdarbeid. Bovendien zijn deze leden van oordeel dat dit argument zeer mager is om een wettelijke regeling te onderbouwen.

De indiener is nog steeds van oordeel dat een wettelijke regeling van dwingende aard, naast de afspraken die sociale partners kunnen maken, noodzakelijk is. Daarbij is het argument van de compensatie van de ongelijkheid in onderhandelingspositie tussen werkgever en werknemer niet de enige overweging. Wel is dit een belangrijk element. Het is over het algemeen de werkgever die de omvang van een aanstelling vaststelt. In de fase voorafgaand aan het sluiten van een arbeidsovereenkomst heeft de werknemer doorgaans weinig kans om de voorgestelde arbeidsduur met succes ter discussie te stellen. Maar ook naderhand, indien zich aan de kant van de werknemer nieuwe omstandigheden voordoen, bijvoorbeeld de geboorte van kinderen, heeft de werknemer geen wettelijke instrumenten om reductie van de arbeidsduur te realiseren. De werkgever is weliswaar ingevolge de Arbeidstijdenwet gehouden om bij de opstelling van werkroosters rekening te houden met andere verantwoordelijkheden van zijn werknemers, maar hij behoeft zich daardoor niet te laten leiden bij het bepalen van de omvang van een dienstverband. De rechter komt, zo is gebleken, onvoldoende tegemoet aan de wensen van werknemers op dit punt.

Waar de leden van de fractie van D66 de vraag opwerpen of de grote omvang van het verschijnsel deeltijdarbeid dit argument niet ontkracht, wijst de indiener nogmaals op de zeer ongelijke verdeling van deeltijdarbeid. In typische mannenberoepen komt deeltijd nog steeds in beperkte mate voor. Sterker nog, in een aantal grote sectoren is de afgelopen jaren het percentage bedrijven gedaald waar deeltijdarbeid voorkomt. De groei van deeltijdarbeid tekent zich vooral af in sectoren waar part-time werken al veelvuldig voorkwam en waar kennelijk weinig culturele of organisatorische belemmeringen bestaan.

Naast het argument van de ongelijke onderhandelingspositie acht de indiener een wettelijk recht op deeltijdarbeid nog om andere redenen van belang. Uit het ook in het Evaluatierapport van de STAR geciteerde rapport «Tussen wens en realiteit», vervaardigd in opdracht van het ministerie van SZW (zie pagina 19 van het Evaluatierapport), blijkt dat veel werknemers, met name mannen, terughoudend zijn in het formuleren van een verzoek om arbeidsduurreductie. Voor een belangrijk deel wordt dit veroorzaakt door de gedachte dat deeltijd in hun functie als niet mogelijk wordt gezien. Een wettelijk recht op reductie van de arbeidsduur zal deze werknemers eerder over de streep trekken om het verzoek ook daadwerkelijk in te dienen. Evenals bij het indienen van een verzoek om ouderschapsverlof zal zo'n werknemer zich door een wettelijk recht gesterkt voelen. In dat verband wijst de indiener nogmaals op de bevinding dat een goede deeltijdregeling een latente behoefte bij werknemers manifest lijkt te maken.

Voorts vragen de leden van de fractie van D66 de indiener naar een uitvoeriger onderbouwing van zijn keuze voor een dwingend-rechtelijke regeling, meer in het bijzonder een driekwart-dwingendrechtelijke regeling. Deze leden achten de verwachting dat sociale partners in CAO's deeltijdafspraken kunnen maken een onvoldoende argument voor de keuze voor een model waarbij sociale partners bij CAO van een overigens dwingende regeling kunnen afwijken. Zij plaatsen deze vraag tegen de achtergrond van het uit 1991 daterende advies van de Sociaal-Economische Raad met betrekking tot titel 7:10 BW en de eerdergenoemde nota Ontwikkelingen in het arbeidsovereenkomstenrecht.

De SER stelt, aldus de leden van de D66-fractie, dat een keuze voor 3/4

dwingend recht is gelegen in de omstandigheid dat individuele contractspartijen geen afwijkingsbevoegdheden behoren te hebben ten aanzien van het onderwerp van zo'n regeling. Waarom zouden individuele contractspartijen als het om deeltijd gaat een dergelijke afwijkingsbevoegdheid niet mogen hebben? De opmerkingen van de leden van de D66-fractie komen neer op een tweetal vragen.

De eerste vraag betreft het waarom van een dwingende regeling en de tweede het waarom van een 3/4 dwingende regeling.

De indiener meent dat het antwoord op de eerste vraag schuilt in de hierboven nogmaals uiteengezette noodzaak voor een wettelijke regeling. Uiteraard had de indiener ook kunnen kiezen voor een minder dwingende regeling, bijvoorbeeld in de vorm van een aansporing aan contractspartijen om deeltijd te bevorderen, doch het komt hem voor dat een meer vrijblijvende formulering onvoldoende tegemoet komt aan enerzijds de kennelijke behoefte van werknemers om meer in deeltijd te gaan werken – een behoefte die in veel gevallen te maken heeft met de zorg voor jonge kinderen – en anderzijds de constatering dat veel werknemers er niet in slagen hun wensen op dit punt te realiseren.

De indiener heeft besloten het voorstel zodanig vorm te geven dat bij CAO wél andersluidende bepalingen mogen worden opgenomen. Hij acht dit in de gegeven omstandigheden een juiste keuze. De sociale partners hebben in 1993 met het formuleren van meergenoemde aanbeveling van de STAR getoond bereid en in staat te zijn om in verschillende sectoren afspraken te maken ter bevordering van deeltijdarbeid. Tot op zekere hoogte is thans de neerslag van deze aanbeveling in CAO's te vinden. De initiatiefnemer meent dat waar sociale partner hun verantwoordelijkheid ten aanzien van de stimulering van deeltijdarbeid waarmaken, de wetgever terughoudend dient te zijn.

Ten slotte stellen de leden van de fractie van D66 enkele vragen over de sanctie op afwijking van de voorgestelde regeling. Is het voor werkgever en werknemer feitelijk mogelijk toch weer van de bepaling af te wijken, nu het ervoor moet worden gehouden dat afwijking niet leidt tot nietigheid, maar tot vernietigbaarheid?

Naar de visie van de indiener is het verschil tussen vernietigbaarheid en nietigheid in dit geval niet buitengewoon essentieel. Ook indien aan afwijking de nietigheidssanctie zou zijn verbonden, zou een werknemer immers feitelijk toch van dit recht afstand kunnen doen. In beide gevallen – vernietigbaarheid of nietigheid – kan de werknemer, zodra hij van zijn eerdere opstelling spijt krijgt, daarop eenvoudig terugkomen. Of hij zich daarbij op vernietigbaarheid of op nietigheid van de afspraak beroept is niet van groot belang. Het beroep op vernietigbaarheid behoeft evenmin als het beroep op nietigheid in rechte gedaan te worden.

Het lid Hendriks betuigt bij gelegenheid van het nader voorlopig verslag opnieuw zijn steun aan het wetsvoorstel. De indiener is verheugd dat de initiële twijfel grotendeels is verdampt en is ook van mening dat dit wetsvoorstel een belangrijke bijdrage kan leveren aan een beleid dat gericht is op het bevorderen van de participatie van oudere werknemers.

P. Rosenmöller