

Van Aartsen

Mag ik ervan uitgaan dat de informatie uiterlijk volgende week vrijdag om 11.00 uur bij de Kamer zal zijn?

Minister **Van Aartsen**: Daar kunt u van uitgaan. Als het kan, zal die informatie de Kamer nog iets eerder bereiken.

De **voorzitter**: Dan stel ik voor, dinsdag over een week te stemmen.

Daartoe wordt besloten.

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:

- **het voorstel van wet van het lid Rosenmöller tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met het recht van de werknemer de overeengekomen arbeidsduur te verminderen en een verbod voor de werkgever tot het maken van onderscheid wegens de arbeidsduur (bevoordeling van deeltijdarbeid) (23216);**
- **het wetsvoorstel Wijziging van het Burgerlijk Wetboek en de Ambtenarenwet in verband met het verbod tot het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur (24498).**

(Zie vergadering van 13 maart 1996.)

De algemene beraadslaging wordt hervat.

De **voorzitter**: Gelet op het tijdstip moeten wij ervan uitgaan dat de tweede termijn volgende week zal plaatsvinden. Ik ga ervan uit dat, mits wij ons allen daarvoor inspannen, deze eerste termijn omstreeks zes uur, half zeven kan worden beëindigd.

□

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Voorzitter! Ik wil beginnen met een woord van dank aan de collega's voor hun inbreng in de eerste termijn met betrekking tot het initiatiefwetsvoorstel dat ik al lange tijd geleden heb ingediend. Vanaf deze plaats wil ik collega Ten Hoopen feliciteren met zijn maiden-speech. Ik heb dat gisteren al persoonlijk gedaan. Toch wil ik de mogelijkheid benutten hem vanaf

deze plaats te feliciteren. Ik heb mijn enthousiasme overigens wel kunnen bedwingen ten aanzien van de inhoud van zijn bijdrage. Het zou iets te overdreven zijn, deze felicitatie gepaard te laten gaan met de oproep: ga zo door. Maar het was de eerste termijn en wie weet welke argumenten wij nog kunnen uitwisselen in dit debat.

Voorzitter! Alle collega's hebben in hun eerste termijn gesproken over het belang van deeltijdwerk. Het belang van deeltijdwerk is onomstreden. Daarvoor zijn twee belangrijke argumenten. Het eerste argument is het belang van de werkgelegenheid. Misschien is het goed voor dat argument nog eens terug te gaan naar het OSA-rapport "Aanbod van de arbeid" dat in 1993 is verschenen. Dat rapport was voor velen een eye-opener. Uit dat rapport bleek namelijk dat de belangstelling voor deeltijdarbeid onverminderd groot was. Die belangstelling is ook gekwantificeerd. Toen bleek dat zo'n 750.000 mensen in dit land minder zouden willen werken en dat daarentegen 500.000 mensen meer zouden willen werken. Vervolgens heeft een rekenkundige exercitie plaatsgevonden. Er is berekend wat het effect op de werkgelegenheid zou zijn als al deze mensen het aantal uren gingen werken dat zij zouden willen werken. Die rekenkundige exercitie kwam neer op 110.000 banen.

Als ik luister naar sommige kritische geluiden van collega's in hun eerste termijn, dan denk ik dat je het om mag draaien. Als je dat ziet ± ik weet dat je die banen niet van vrijdag op maandag kunt binnenhalen, dat realiseren wij ons allen donders goed ± moet je goede argumenten hebben om niet ook als overheid zoveel mogelijk mensen in staat te stellen hun deeltijdwens te honoreren. Wij moeten die wens niet abstraheren van het algemeen sociaal-economisch en financieel beleid. Ik zeg dat ook tegen de heer Hofstra. Het kwam mij voor dat zijn benadering puur eenzijdig was en dat hij vervolgens in een soort verarmingsdiscussie terecht kwam. Maar dat is niet het geval.

Er is geen sprake van dat er een beleid gevoerd wordt dat zich puur concentreert op en beperkt tot herverdeling van arbeid waarvoor allerlei instrumenten nodig zijn. Het gaat erom dat er een beleid gevoerd wordt dat gekenmerkt wordt door

duurzame economische activiteit en dus door groei en dus ook door uitbreiding van banen. Ik zeg echter ook tegen de heer Hofstra dat het beleidsinstrument van herverdeling, onder andere door het uitbreiden van deeltijdarbeid, een onmisbaar instrument is.

Het tweede argument voor deeltijdarbeid dat genoemd is, is de combinatie van arbeid en zorg. Naar mijn mening kunnen wij zeggen dat er sprake is van een onomkeerbare ontwikkeling waarbij in toenemende mate mannen en vrouwen deelnemen aan het arbeidsproces. Ook willen mannen en vrouwen in toenemende mate de zorg delen, bijvoorbeeld voor hun kinderen. Daarover is recentelijk uitgebreid gesproken in het rapport van de commissie-Bruin-Hunt. Zij heeft haar rapport vergezeld doen gaan van een viertal toekomstscenario's op dat gebied. Wij komen daar ongetwijfeld later, wat mij betreft weer in een andere rol, met het kabinet over te spreken.

Het is op zichzelf belangrijk om hier nog eens helder neer te zetten dat die onomkeerbare ontwikkeling in de combinatie van arbeid en zorg zal leiden tot nieuwe arbeidspatronen aan de ene kant en nieuwe zorgwensen aan de andere kant. Waar hebben kinderen het prettiger dan bij hun ouders thuis? Dat staat los van de mogelijkheden die sommigen willen en ook moeten kunnen hebben met betrekking tot het zoeken van onderdak elders voor hun kinderen gedurende periodes op de dag.

De combinatie van arbeid en zorg is niet een wens die alleen maar voortvloeit uit de behoefte om in een bepaalde periode van je leven de zorg voor kinderen, vaak kleinere kinderen, te delen. Ook in latere fases van het leven kan het zeer wel denkbaar zijn dat de behoefte gaat toenemen om voordat de pensioen- of VUT-gerechtigde leeftijd aanbreekt, het aantal uren dat je werkt langzaam te verminderen teneinde het slijtageproces, dat natuurlijk altijd en onvermijdelijk een onderdeel is van het vaak gedurende tientallen jaren verrichten van betaalde arbeid, te verminderen. Zo kun je investeren in jezelf om te voorkomen dat je of in de WAO belandt of op een ongezone manier die VUT- of pensioengerechtigde leeftijd haalt. Ik haal dus twee groepen naar voren: gezinnen met

Rosenmüller

kinderen die zorg willen delen en ouderen die er absoluut een belang bij hebben.

Collega Van der Vlies heeft met betrekking tot de algemene inleiding gezegd dat de fractie van de SGP daar een genuanceerde kijk op heeft. Ik ben blij dat hij zei dat het een ontwikkeling is die in de maatschappij van vandaag niet weg te denken is. Hij erkent en onderkent de maatschappelijke realiteit. Die genuanceerde kijk bestond eigenlijk uit twee punten.

Het eerste punt had betrekking op de **aanverdieners**. Ook collega Van Dijke heeft daar iets over gezegd. Is er nog voldoende ruimte voor de **aanverdieners**? Het zou naar mijn mening overdreven zijn als wij hier in Nederland zouden moeten gaan spreken over de angst dat dat niet meer kan. Collega Van Dijke sprak in dit verband over een statussymbool. Ik geloof niet dat dat de ontwikkeling is. Aan de ene kant moet er ruimte zijn en blijven voor mensen die dat willen, om in een **aanverdieners**-situatie hun eigen economische activiteit en gezin op de middellange en langere termijn te kunnen continueren. Aan de andere kant ± en je kunt daarover politiek van mening verschillen ± is het natuurlijk zo langzamerhand toch "bon ton" om ook de arbeidsparticipatie van anderen, veelal de vrouw, te stimuleren.

Het tweede punt van de heer Van der Vlies was de vraag: wordt er niet te gemakkelijk gesproken over het feit dat deeltijd altijd maar moet kunnen, dat het probleem in elke organisatie oplosbaar is, dat het moet kunnen in kleine en grote bedrijven, dat het moet kunnen in hoge en lage functies? Ik kom daar straks meer in detail op terug. Enerzijds kan gezegd worden dat er met betrekking tot deeltijd meer mogelijk is dan wij soms denken. Anderzijds moeten wij in de heel concrete individuele bedrijfssituatie natuurlijk oog hebben voor praktische problemen die daar ontstaan. Daar zouden wij dus niet zomaar, omdat wij het belang van het bevorderen van deeltijd onderkennen, overheen kunnen stappen. Dat zou ook contra-productief zijn voor het proces dat wij willen bereiken.

Als het gaat om die functies en die bedrijven, kan ik het eigenlijk niet veel beter zeggen dan de manier waarop de Stichting van de arbeid

dat zelf gezegd heeft. Ik citeer uit de aanbevelingen die de Stichting van de arbeid in 1993 gedaan heeft. Zij zegt: uitgangspunt bij een dergelijke regeling zou moeten zijn dat in beginsel iedere functie op ieder functieniveau en in iedere sector in een van de gebruikelijke voltijd-arbeidsduur afwijkende omvang kan worden vervuld. Dit betekent overigens niet bij voorbaat dat iedere functie in iedere omvang vervuld kan worden. Dat is de noemer waarop wij elkaar op dit punt zouden kunnen vinden; de Stichting van de arbeid als brug tussen ons.

Iedereen heeft stilgestaan bij de kwantitatieve kant van de zaak: hoe omvangrijk is deeltijd, hoe vaak komt het voor en ga zo maar verder. Bijna iedereen heeft gezegd dat een derde van de werknemers in dit land in deeltijd werkt. Dat is natuurlijk waar. Het is een geleidelijke ontwikkeling van de afgelopen jaren geweest. Dat is mooi, maar het heeft ook een schaduwzijde. Ik ga daarbij in op drie punten.

Het eerste punt: veel vrouwen werken in deeltijd, maar veel minder mannen werken in deeltijd. De precieze percentages ± "de stand van zaken heden" zou ik bijna zeggen ± zijn: 64% van de werkende vrouwen werkt in deeltijd; bij mannen gaat het om 15% en als je daar de scholieren en studenten vanaf haalt, komen wij op het beperkte percentage van 8 terecht. Me dunkt dat er per sekse een behoorlijk verschil zit waar het werken in deeltijd betreft.

De heer **Van Dijke** (RPF): Heeft collega Rosenmüller ook zicht op de cijfers over de wens van de vrouwen? Met andere woorden: waar willen zij zelf niet meer, waar vinden zij het uitstekend zo of waar zouden zij zelf meer willen dan in de huidige situatie?

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Natuurlijk. Die gegevens kan ik u overigens op dit moment niet overhandigen, want het zijn vrij uitgewerkte statistieken. Gemiddeld geldt echter dat vier vijfde, dus 80% van de werkende mensen ± mannen en vrouwen ± in Nederland in deeltijd zou willen werken, terwijl op dit moment dus ruim 60% van de vrouwen en ± als je de scholieren en de studenten abstraheert ± 8% van de mannen in deeltijd werkt. Het is misschien goed om dat nog eens te zeggen, naast dat percentage van 33,

waarover wij het hebben gehad. Dat wordt wel eens gezien als een percentage dat erg hoog of misschien te hoog is ± ik zal daar straks in relatie tot de internationale context nog iets over zeggen ± maar als je het vergelijkt met de deeltijd-wens is het dus nog maar een deel ervan. Daarmee wil ik, in een heel concrete reactie op de vraag van collega Van Dijke, zeggen dat zowel mannen als vrouwen graag in deeltijd willen werken. Daarbij is het zo dat die 64% van de werkende vrouwen veelal werkt in de kleinere deeltijdbanen en dat een aantal van hen de behoefte heeft om de kleine deeltijdbanen te vergroten tot grotere deeltijdbanen. Dat is, zoals ik in het begin van mijn verhaal heb gezegd, de groep die wat meer zou willen werken: de 0,5 miljoen die meer werken ten opzichte van de 0,75 miljoen die minder zouden willen werken. Daar zitten natuurlijk ook mensen bij ± ook veel vrouwen ± die kleine deeltijdbanen hebben en die een wat omvangrijkere deeltijd-baan zouden willen hebben. Ik kan de heer Van Dijke in de loop van dit debat overigens voorzien van de statistieken over de wensen van werkende mannen en vrouwen met betrekking tot deeltijd in de diverse categorieën aan uren, zoals wij die kunnen onderscheiden.

De heer **Ten Hoopen** (CDA): Als u die gegevens verstrekt, zou ik daar ook graag een toelichting bij willen hebben, want een ongeclausuleerde vraag ± "kan ik minder werken, maar met behoud van" ± leidt natuurlijk altijd tot antwoorden zoals "ja, dat zou ik wel willen".

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Natuurlijk is dat zo, maar wat dat betreft kan ik u direct antwoord geven. Dit soort enquêtes en representatieve steekproeven gaat er immers altijd van uit dat de wens om in deeltijd te gaan werken, onlosmakelijk verbonden is met het evenredig minder verdienen van het aantal uren dat je minder gaat werken. Dat zou dus betekenen dat u misschien wat verbaasd bent over dat grote percentage aan deeltijdwensen. Dat kan nog opgehoogd worden als dat bijvoorbeeld op een bepaalde manier financieel gestimuleerd zou worden. In de veronderstelling bij de enquêtes en in de vraagstelling is daar echter geen sprake van.

Rosenmüller

Het tweede punt met betrekking tot de schaduwzijde is dat deeltijdwerk zich natuurlijk concentreert in specifieke sectoren: de commerciële en niet-commerciële dienstverlening ± denk aan de handel, de horeca, de gezondheidszorg en het onderwijs ± waarbij ook nog blijkt dat oproepcontracten een niet onaanzienlijk deel uitmaken van dit conglomeraat aan deeltijd. Zeker als het gaat om de flexibiliseringsdiscussie, komen wij daar natuurlijk later nog met het kabinet over te spreken.

Het derde punt is dat deeltijd veel meer voorkomt bij de lager opgeleiden dan bij de hoger opgeleiden.

Diverse collega's hebben gisteren ook aandacht gevraagd voor de internationale component. Ik meen dat collega Hofstra zei dat Nederland internationaal gezien koploper is. Hij zei dat met de nodige trilling in zijn stem. In de ons omringende landen is het percentage inderdaad niet 32 of 33, maar varieert het van 10 tot 25. Dan kijk ik naar landen als België, Duitsland, Frankrijk en Denemarken. Misschien is het toch ook goed om te zeggen dat in dat soort landen wel degelijk deeltijdstimulerende maatregelen bestaan die wij voor een deel niet hebben. Ik denk bijvoorbeeld aan Duitsland. Daar bestaat reeds wetgeving die neerkomt op gelijke behandeling van voltijd- en deeltijdwerkers. Die wet behandelen wij hier vandaag en ik hoop dat die wordt aangenomen, omdat die de aantrekkelijkheid van het werken in deeltijd zal bevorderen. De minister is ongetwijfeld mans genoeg om zijn wetsvoorstel te verdedigen.

Ook in België en Frankrijk bestaan financiële stimuleringsmaatregelen die erop neerkomen dat je geen evenredig deel van je loon hoeft in te leveren als je in deeltijd gaat werken. Ik had het er net al even over. Daarmee is gezegd dat het ook iets van een culturele component heeft. Desondanks liggen de percentages in die landen iets lager. Degenen die daar overigens meer over willen lezen, kan ik verwijzen naar de notitie over arbeidsduurverkorting die onder verantwoordelijkheid van de voorganger van deze minister in april 1994 is gemaakt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Sommige woordvoerders zeiden dus met de nodige zorg dat er in het buitenland mogelijkerwijs een beetje

scheef tegenaan wordt gekeken. Volgens mij is niets minder waar. Er zijn beleidsterreinen waarop Nederland een koppositie inneemt en waar vanuit het buitenland met een scheef oog naar wordt gekeken. Dat kunnen wij elke dag in de krant lezen. Ik meen niet dat er, op wat voor manier dan ook, sprake is van een soort "war on part-time" of iets van dien aard. Sterker nog, de Duitse bondskanselier heeft juist verwezen naar Nederland en ons land als een voorbeeld genoemd. Ik denk dus dat wij ons geen zorgen hoeven te maken over de internationale component. Wij kunnen dat proces van het binnenhalen van de deeltijdmogelijkheden gewoon voortzetten.

De heer **Hofstra** (VVD): Voorzitter! Ik begrijp niet helemaal waarom de heer Rosenmüller dit nu in verband brengt met hetgeen wij hebben gezegd. Nederland staat inderdaad aan de top. Dat vinden wij helemaal niet erg; dat vinden wij zelfs goed. Het percentage mag ook nog wel stijgen; wij hebben niet gepleit voor een vermindering. Ik maak deze opmerking om misverstanden te voorkomen.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Dat is toch een opheldering van hetgeen gisteren in eerste termijn is gezegd. Ik kreeg in ieder geval de indruk dat u niet zo gecharmeerd was van die koplopersfunctie van Nederland in West-Europees verband. Het is buitengewoon prettig om te horen dat u het helemaal geen probleem vindt, sterker nog, dat Nederland in uw ogen nog wel een steviger koploper zou mogen zijn. Dan gaat het in ons debat van vandaag en misschien volgende week over de vraag hoe wij dat kunnen bereiken.

De heer **Hofstra** (VVD): Ik heb opgemerkt dat wij er geen behoefte aan hebben om in Europa voorop te lopen met allerlei wetgeving. Wij hebben met betrekking tot het voorstel van het kabinet geconstateerd dat het daarin gaat om een grondrecht, een zeer principiële punt. Daar kunnen wij in dit geval mee akkoord gaan. Met mijn opmerking bedoelde ik niet te zeggen dat wij het rustig aan moeten doen. Neen, het is prima dat het zo goed gaat met deeltijdwerk.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Dan is dat dus helder. Ik kom nog even terug op de koppositie die men in Europa kan innemen op het gebied van de wetgeving. Ik heb net een aantal voorbeelden genoemd van landen in Europa die beschikken over regelingen die wij hier in Nederland nog niet kennen. Ik herhaal ze even voor collega Hofstra. Dat waren Duitsland, België en Frankrijk.

De discussie over deeltijdarbeid en vooral over het wettelijk recht op deeltijdarbeid kunnen wij niet los zien van de lopende discussie over de flexibilisering van de arbeidsmarkt en over de differentiatie van arbeidspatronen. In de discussie met het kabinet gaat het vaak over de werkgeverskant. De pendant daarvan zou het wettelijk recht kunnen zijn. Collega Bakker heeft daar iets over gezegd. Dat geeft werknemers een recht om een stap verder te komen in de differentiatie van arbeidsduurpatronen. Zo kunnen zij hun wensen gehonoreerd zien in de discussie over flexibilisering.

Een van de kernvragen in het debat van gisteren was, of de overheid daar een taak heeft. Zo ja, hoe ziet die eruit en hoe verhoudt die zich tot het werk van de sociale partners? Het antwoord op de eerste vraag is wat mij betreft ondubbelzinnig: ja. De argumenten daarvoor ontleen ik aan het werkgelegenheidsbelang, aan de eigenlijk niet omstreden wenselijkheid van de combinatie arbeid-zorg en aan het belang van de rechtsgelijkheid. Collega Van Dijke heeft dat gisteren genoemd. Hij heeft nog eens gezegd dat 1,5 miljoen mensen niet onder de CAO vallen. Een kleine 0,5 miljoen valt onder een CAO waarin geen deeltijdbepaling is opgenomen.

Voor het totale werknemersbestand kom ik tot 60% met een CAO met deeltijd en 40% met een CAO zonder deeltijd of helemaal zonder CAO. Natuurlijk zijn er dan allerlei verschillen, ook rechtspositioneel, tussen de CAO's. Wezenlijk is hier dat het om een niet materieel punt gaat, met een directe relatie tot een van de hoofdproblemen in onze samenleving, namelijk het werkloosheidsvraagstuk en soms ook de harde kern van de langdurige werkloosheid, die daarin verstopt is. Dat kwam in de discussie tussen de heren Van Dijke en Van Middelkoop aan de orde. Aansluitend op de slogan "werk, werk, en nog eens

Rosenmüller

werk" van het kabinet, vind ik het wel degelijk relevant dat de overheid zich hiermee bezighoudt. Op zichzelf is dat onomstreden. Vervolgens gaat het om de manier waarop dat gebeurt.

Wat mij betreft gebeurt dat, zo zeg ik collega Van der Vlies, in voorwaardenscheppende zin, zo mogelijk in ondersteuning van het werk dat werkgevers en werknemers op dit terrein doen. Dit raakt natuurlijk de discussie die twee en half jaar geleden is gevoerd in de Stichting van de arbeid, over de relatie tussen de inspanning en de taak van de overheid op dit punt en de aanbeveling in de Stichting van de arbeid van september 1993. Het is goed om daarbij nog eens te zeggen, zoals collega Van Nieuwenhoven heeft gedaan, dat mijn initiatiefwet bij de Kamer is ingediend in april 1994. Zij legde nog een relatie met de verkiezingen.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Dat had ik nooit gevonden!

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Ik heb dat gedaan in de nadagen van de voorganger van de huidige minister. Ik wil haar nog wel even zeggen dat het wetsvoorstel is gepresenteerd een jaar daarvoor. Dan loop je meteen tegen het probleem aan dat de Raad van State er, helaas, een klein jaar over doet. Het is gepresenteerd in juni 1993. In september 1993 kwam er de aanbeveling van de Stichting van de arbeid. Wie weet had dat nog iets met elkaar te maken. Ik laat die vraag maar open.

Het is ook belangrijk op een ander punt, namelijk voor de wijzigingen die ik heb aangebracht. Een aantal collega's heeft, creatief gebruik makend van de Nederlandse taal, zo zijn waardering uitgesproken voor die wijzigingen. Sommigen vonden ze wel heel ver gaan en omarmden ze direct. Anderen hadden er een enkel vraagteken bij. Wat ik vooral wil aanvoeren is, dat die wijzigingen in een belangrijke mate zijn ingegeven door de ontwikkeling die zich in die periode heeft afgespeeld.

Er waren een tweetal wijzigingen. Ten eerste heb ik het dwingend-rechtelijke karakter van de wet omgezet in driekwart dwingend. Daardoor zou een CAO-bepaling mogen afwijken van de wet. En de tweede wijziging behelst de mogelijkheid om er in zwaarwegende

bedrijfsorganisatorische omstandigheden van af te wijken. Deze twee wijzigingen houden direct verband met de aanbeveling van de Stichting van de arbeid. Als de stichting zo'n aanbeveling doet, is er op centraal niveau de maximale inspanning gepleegd om ervoor te zorgen dat een vrij krachtige aanbeveling doorwerkt in individuele CAO's op bedrijfsniveau of op het niveau van de bedrijfstak. Dan is het alleszins gerechtvaardigd om te zeggen dat de werkgever en de werknemer in het CAO-gebied daarvoor primair de verantwoordelijkheid moeten dragen. Ik heb geprobeerd dat duidelijk te maken met die wijziging in een driekwart dwingend karakter. En het tweede argument, de escape van de zwaarwegende bedrijfsorganisatorische omstandigheden, is letterlijk afkomstig uit de aanbeveling van de Stichting van de arbeid. Die paar regels kunnen er nog wel bij, dus ik citeer die aanbeveling maar even: "In dit kader beveelt de stichting CAO-partijen respectievelijk ondernemingen aan, te regelen dat een verzoek van de werknemer om zijn of haar arbeidsduur aan te passen door de werkgever in beginsel wordt gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijze op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden gevraagd."

Daarmee is deze wetgeving een daadwerkelijke ondersteuning van het proces dat zich sinds september 1993 in de stichting en daarna voor een deel natuurlijk ook in CAO's heeft afgespeeld. Het stemt mij dan ook enigszins droevig dat de allergrootste wijziging, die ik overigens recentelijk heb voorgesteld ± ik heb het verbod op onderscheid tussen voltijd en deeltijd er helemaal uitgehaald ± enkele woordvoerders is ontgaan. Het zal niet de reden zijn waarom de heer Van Middelkoop er nu niet is, maar het viel mij wel op dat hem dit was ontgaan. Als hem de grootste wijziging is ontgaan, moet ik zeggen dat ik er met de kwalificatie "slangemens" eigenlijk nog genadig van af ben gekomen, want het had dus nog veel erger gekund. Overigens heb ik ook een van de punten van de heer Van der Vlies, het overwerk, recentelijk bij nota van wijziging uit het wetsvoorstel gehaald. Dit vormt nu onderdeel van het wetsvoorstel van de minister. De reden was eigenlijk heel simpel: de verschillen waren niet zo groot en

ik had niet zoveel zin in een ingewikkeld debat over twee voorstellen over het onderscheid tussen voltijd en deeltijd. Ik heb dus het voortouw aan het kabinet gelaten, zodat er een heldere taakverdeling is ontstaan: ik verdedig het wettelijk recht en de minister verdedigt zijn wetsvoorstel.

De heer **Van Dijke** (RPF): Voorzitter! Ik neem welhaast aan dat de heer Rosenmüller nog komt te spreken over zwaarwegende bedrijfsomstandigheden en het karakter daarvan.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Absoluut.

Voorzitter! De Stichting van de arbeid heeft dus een aanbeveling gedaan. Verschillende leden, en zeker de heer Van der Vlies, hebben gesproken over de manier waarop de vakcentrales daarop gereageerd hebben. De heer Van der Vlies zei dat FNV, MHP en CNV het wetsvoorstel overbodig vinden. Anderen hebben zich in vergelijkbare zin uitgesproken. Nu denk ik dat het belangrijk is om dit even goed te preciseren. Er zijn in Nederland vier erkende vakcentrales, die alle gereageerd hebben. Het CNV zegt: "geen behoefte". FNV en MHP schrijven gezamenlijk een brief waarin zij aangeven dat het wetsvoorstel-Rosenmüller niet principieel in conflict is met de aanbeveling van de Stichting van de arbeid, maar dat het ook niet onmisbaar is. Ik zou dit willen typeren als een neutrale houding, maar ik zie wel een ontwikkeling, want twee en half jaar geleden waren die vakcentrales tegen een wettelijk recht. Dit verschaft mij dus hoop dat die neutrale houding bij aanvaarding van het wetsvoorstel zich in een procesgerichte benadering tot een licht positieve of een stevig positieve houding zal ontwikkelen. De vierde centrale, de Algemene vakcentrale, heeft u en mij gisteren een brief doen toekomen waaruit blijkt dat zij zeer positief is. Dat is het beeld van hoe het er bij de vakcentrales bij staat en dat beeld had aanmerkelijk slechter gekund. Ik denk dat er wel degelijk een begin van een draagvlak is en ik druk mij dan voorzichtig uit. Dat moet ook tegen de achtergrond worden gezien van het feit dat die vakcentrales in de Stichting van de arbeid er alles aan gedaan hebben. Wij hebben hier natuurlijk een eigen verantwoordelijkheid.

Rosenmüller

De heer **Van der Vlies** (SGP): Voorzitter! Mijn letterlijke tekst was "vooralsnog niet nodig acht". Ik denk dat die redelijk genuanceerd was. Los daarvan kunnen wij vaststellen dat de feiten er liggen zoals zojuist is weergegeven. Toch is er iets merkwaardigs. De initiatiefnemer hoopt dat de Kamer zijn wetsvoorstel steunt, waarna de vakcentrales wellicht ook weer een stap zetten in dat proces. Ik roep die vakcentrales aan om te motiveren dat het vooralsnog niet tot dat wettelijk afdwingbare recht hoeft te komen. Dat geeft natuurlijk een beetje merkwaardig spanningsveld.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Ik heb uw tekst voor mij en volgens mij hebben wij allebei een beetje gelijk. U zei dat het vooralsnog overbodig is. Ik heb duidelijk het slagveld met betrekking tot de vakcentrales voor mij neergezet. Ze zijn verdeeld, dat is duidelijk. Ik ga natuurlijk in op uw argumenten voor de vraag of het nodig is en welke rol de vakorganisaties samen met de werkgeversorganisaties daarin spelen. Ik vond het nodig om dat precies neer te zetten, omdat iedereen er naar mijn idee iets negatiever over was dan dat het in werkelijkheid is.

De heer **Ten Hoopen** (CDA): Ik kan daar niet de conclusie uit trekken dat de vakcentrales in CAO-overleg en in datgene wat zich op de werkvloer afspeelt, de argumenten delen die u tegenkomt aangezien het wel voorkomt dat een werknemer korter werkt. Blijkbaar is dat wel mogelijk.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Dat moet u even preciseren.

De heer **Ten Hoopen** (CDA): De vraag van de werknemer aan de werkgever om korter te werken wordt blijkbaar wel ingevuld, want anders had de vakbeweging uw voorstel wel ondersteund.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Nee, zo zit het niet in elkaar. Dat zou veronderstellen dat de aanbeveling die de Stichting van de arbeid heeft gedaan, helemaal geen succes heeft gehad. Ik was overigens net bij dat punt beland. Hoe kijken wij tegen die aanbeveling aan? Je moet daarover niet euforisch maar ook niet zuur zijn. Je moet zeggen, dat dit een bijdrage heeft geleverd aan het

proces dat iedereen in het algemeen ondersteunt. Je moet niet te negatief maar ook niet te positief zijn. Ik proef soms uit de brieven dat die 50% in de CAO's en 80% van de werknemers het gevolg zijn van die aanbeveling van twee en half jaar geleden. Maar dat zou je af moeten zetten tegen wat er voor die aanbeveling in de CAO's stond en voor hoeveel werknemers dat van toepassing was. Ik denk dat het iets meer bescheiden is, maar gemiddeld genomen staan op dit moment in 50% van de CAO's de deeltijdbevorderende maatregelen. Maar de heer Ten Hoopen zal het met mij eens zijn dat het er natuurlijk lang niet altijd op die manier in staat die de Stichting van de arbeid in haar krachtige aanbeveling had bedoeld. Er zitten natuurlijk studietrajecten in, formuleringen die aanmerkelijk vager zijn dan datgene wat in de aanbeveling van de stichting staat, enzovoorts.

Misschien is het op dit moment goed om een citaat te geven uit een stuk van de minister dat u gisteren allemaal ondersteund heeft. Hij zegt in zijn memorie van toelichting dat ondanks de groei er nog een groot deeltijdpotentieel bestaat. Verdere verzilvering van het potentieel is onmisbaar, aldus de minister, gelet op de tekortschietende werkgelegenheidsontwikkeling. Mijn stelling is, dat een wettelijk recht daarin een instrument zal zijn. Maar, en dat heeft u ook in de brieven van de vakbeweging kunnen lezen vooral in die van het CNV, dat lokt ook weer nieuwe vraag naar deeltijd uit. Dat is weer een bewijs voor de stelling dat het deeltijdpotentieel vooralsnog behoorlijk omvangrijk zal zijn. Wil je dat inderdaad een potentieel laten zijn dat moet worden verzilverd juist om die tekortschietende werkgelegenheidsontwikkeling mede te helpen oplossen, dan is het gerechtvaardigd om veel uit de kast te trekken.

De collega's Bakker en Rabbae hebben nog eens een kritische kanttekening geplaatst bij de wijziging van het driekwart dwingendrechtelijke karakter van de wet. Zij waren daar minder enthousiast over. Natuurlijk heeft dat driekwart dwingend recht mede het maatschappelijk draagvlak vergroot. Op het CAO-gebied ligt daarmee ook het primaat bij werkgevers en werknemers. De heer Bakker begrijpt dat wel in de cultuur van de

Nederlandse arbeidsverhoudingen, maar is van mening dat de ondernemingsraad op bedrijfsniveau moet kunnen afwijken. Wat mij betreft, ontbrak de overtuiging in zijn argumentatie daarvoor. Hij gaf twee argumenten. Hij vond het een verbetering, maar naar mijn mening zal het in vele gevallen een beperking zijn. Verbetering vermag ik niet te zien. Ik begrijp het ook niet, want dit wettelijk recht moest volgens hem zo ruim mogelijk zijn. Wordt daarbij de ondernemingsraad gevoegd, naast de mogelijkheid van de CAO om ervan af te wijken, dan zal dat \pm als er gebruik van wordt gemaakt \pm altijd een beperking zijn. Ik vond dat dus niet de beste argumentatie. Zijn tweede argument was, dat er ook vanwege de ideologische verschillen bij werkgevers en werknemers ten opzichte van dit wetsvoorstel wellicht een zekere angst kon bestaan, waardoor dat wettelijke recht in de CAO onderuit wordt gehaald. Ook dat lijkt mij buitengewoon onwaarschijnlijk, omdat dit weer haaks zou staan op de aanbeveling van de Stichting van de arbeid, waarin de centrales elkaar hebben gevonden, gebonden en misschien ook hebben gecompromitteerd om er van alles aan te doen opdat dit in de CAO zijn doorwerking vindt. Ik was dus van die wijziging niet zo gecharmeerd.

Collega Ten Hoopen vindt dat hiermee voorbij wordt gegaan aan de problemen van werkgevers in de onderneming. Eerlijk gezegd, vond ik zijn bijdrage erg eenzijdig. Ik vond dat het wel erg weinig gekleurd was door de mogelijke werkgelegenheids-winst, die in het algemeen wel in de bijdragen van zijn fractie is terug te vinden. Het stond bovendien op gespannen voet met hetgeen ik in het verleden van het CDA over deeltijd heb gehoord.

De heer **Rabbae** (GroenLinks): Voorzitter! De hoffelijkheid van de heer Rosenmüller kennende, verwachtte ik dat hij eerst de opmerkingen van de woordvoerders van de andere fracties zou beantwoorden en de mijne als laatste, maar dat antwoord is nog achterwege gebleven. Ik heb een vraag gesteld over het gegeven, dat het uitsluiten van het CAO-gebied wat betreft dit wetsvoorstel wellicht tot ongelijkheid kan leiden omdat in CAO's kan worden afgeweken van de bedoeling en de strekking van dit

Rosenmüller

wetsvoorstel. Hoe kijkt de heer Rosenmüller daar tegenaan?

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Ik ging met mijn antwoord wat kort door de bocht. Ik hoopte dat een goede verstaander maar een half woord nodig had, maar in deze duale verhouding wil ik natuurlijk uitgebreid op uw opmerking ingaan.

Het antwoord lag besloten in de opmerking waarmee ik het volgende zei. In de loop van de schriftelijke behandeling kwam een aanbeveling van de Stichting van de arbeid. Ik vind dat je bij het opstellen van de tekst van de wet niet moet doen alsof een dergelijke aanbeveling er niet is. Je honoreert de aanbeveling door die partij op het bewuste punt in de CAO het primaat te geven. Je moet die partij de centrale aanbeveling gunnen om ter zake werkelijk iets in de CAO te regelen. Misschien moet sprake zijn van een gedeeltelijke opneming. Natuurlijk zal, zodra dit wetsvoorstel in het Staatsblad staat, het gestelde in de onderhandelingen een bodem aangeven. Dat realiseer ik mij goed. Ik vraag mij echter af of het niet te ver zou gaan bijvoorbeeld bepalingen die nu in de CAO over deeltijd staan, door te strepen ter bevordering van de uitvoering van dit wetsvoorstel. Als wij dat zouden doen, zouden wij op een bepaalde manier terecht problemen krijgen met werkgevers en werknemers. Wij zouden dan ook ons algemene beleidsuitgangspunt geweld aandoen. Dit soort arbeidsvoorwaardelijke regelingen laat je namelijk primair via de werkgevers en de werknemers tot stand komen.

De heer **Bakker** (D66): Voorzitter! Om dat laatste gaat het natuurlijk. Op het amendement kom ik nog wel in tweede termijn terug. Er is dan nog gelegenheid genoeg om erover te discussiëren. Nu wil ik de volgende vraag naar voren brengen.

Stel dat de meerderheid van de Kamer beslist dat een werknemer een bepaald wettelijk recht heeft. Past het dan nog wel om te zeggen: lagere regelgevers kunnen van dat recht afwijken? Ik weet dat de sociale partners bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden het primaat hebben. Het gaat hierbij echter om zeer gespannen verhouding. Ik wil de heer Rosenmüller dus vragen op welke manier hij kan legitimeren dat datgene wat de politiek, die toch uiteindelijk bij de wetgeving het

primaat heeft, beslist, door anderen weer onderuit kan worden gehaald? Als dit mogelijk is, heeft de werknemer er in de concrete situatie nog steeds niets aan dat wij iets in een wet hebben bepaald. Zijn vakbond zou namelijk te zamen met de werkgevers kunnen zeggen: wij vinden dit eigenlijk niet zo nodig.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Wat betekent deze redenering als je die consequent volgt? Dan zou de aanbeveling van de stichting ± en het verbaast mij dat u zoiets zegt ± op het moment dat dit initiatiefwetsvoorstel de status van wet heeft, van nul en generlei waarde zijn. Daarmee zou men naar mijn mening wel erg ver gaan. Ik wil hier nog een ander argument aan toevoegen.

De individuele werknemer kan lid van een vakbond zijn en hij kan dus invloed hebben op de beleidslijn van de vakorganisatie. Hoewel ik niet graag in dat soort termen spreek, zeg ik toch dat in die gevallen waarin de mogelijkheid bestaat om per CAO van het gestelde af te wijken, elk van de partijen het vetorecht heeft.

De heer **Bakker** (D66): Maar wat is het lastige punt? De kiezers zetten ons hier neer om te beslissen over de wetgeving. Dat doen we. We geven individuele mensen een recht. Vervolgens is er een collectieve arbeidsovereenkomst. Natuurlijk, mensen kunnen lid worden van een vakbond om die overeenkomst te beïnvloeden, maar wij weten beiden dat dit, zeker in het bedrijfsleven, tegenwoordig nog maar mondjesmaat het geval is. Gisteren is al gezegd dat de mensen op de werkvloer, ook al zijn zij lid van een vakbond, vinden dat er een individueel recht op deeltijdarbeid zou moeten zijn. Daar komt nog bij dat een heleboel mensen niet lid zijn van een vakbond zijn. Die moeten dan accepteren dat wat de politiek over hun individuele mogelijkheden beslist door een heel kleine groep ongedaan kan worden gemaakt. De uitkomst wordt vervolgens door ons algemeen verbindend verklaard. Ik weet dat dit een ingewikkeld proces is en dat het hierbij gaat om een discussie over primaten, maar deze gang van zaken vind ik toch gek.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Voorzitter! Ik ben het met de heer Bakker eens dat je als het ware over een dun lijntje loopt. Dat is volstrekt

helder. We hebben hier ook altijd de stelling laten gelden, dat met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden het primaat bij de CAO-partijen ligt. Daarom vind ik het ook gerechtvaardigd om via dat driekwart dwingendrechtelijke karakter de CAO-partijen uitzonderingen te laten maken, maar ik vind het niet of minder gerechtvaardigd dat dit door de ondernemingsraad gebeurt. Weliswaar is op het punt van de ondernemingsraden een ontwikkeling gaande en hebben wij daarover bij de behandeling van de Arbeidstijdenwet een interessante discussie gehad, maar ik vind dat als je bedoelde rechten ook voor de ondernemingsraden laat gelden, wij steeds meer op gespannen voet komen te staan met een andere stelling. Ik doel nu op datgene wat de heer Bakker zelf in eerste termijn heeft gezegd, namelijk dat het bedoelde recht zoveel mogelijk moet gelden en dat het zo min mogelijk moet worden ingeperkt.

De heer **Bakker** (D66): Akkoord, maar over die ondernemingsraad komen wij nog wel te spreken. Ik wil de argumenten daarover nog eens goed wegen. Waar het mij hier echter om gaat, is dat een klein deel van de werknemers, samen met werkgeversorganisaties, een individueel recht dat wij in de wet hebben gezet, buitenspel kan zetten. Er zijn andere arbeidsvoorwaardelijke zaken die wij belangrijk vinden om in de wet te zetten ± ik noem maar even de Wet op het minimumloon ± waarvan wij geen afwijking toestaan. Waarom doen wij het hier wel?

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Ten eerste omdat er een stichtingsaanbeveling is. Dat is dunkt mij een belangrijk feit in de lopende behandeling van de wet. Ten tweede vind ik dat de heer Bakker iets te gemakkelijk spreekt over een klein groepje dat iets opzij kan zetten. Dat is niet zo. Als al die mensen lid van een vakbond worden en als alle mensen die deeltijdwensen hebben, dat ook in de richting van hun vakbond duidelijk maken, dan zal de vakbond niet in staat zijn om gevolg te geven aan de eventueel bestaande wens van de werkgever om het wettelijk recht in de CAO onderuit te halen. Dan is het dus niet meer een klein groepje. Ik hoop dat ik daarmee ook de vraag van collega Rabbah heb beantwoord.

Rosenmöller

Ik kom op de contractvrijheid. Hoe verhoudt het wettelijk recht zich tot andere rechten? Collega Van der Vlies zei het aldus en collega Hofstra zei het op een andere manier. Hij zag een principieel bezwaar en maakte dat duidelijk aan de hand van een voorbeeld. Hij trok een vergelijking met hoe het op de markt gaat. Iemand koopt bij een marktkoopman ± laten wij hem Pieter noemen ± een fiets. Na een jaar gaat Pieter terug naar de koper en zegt: ik wil die halve fiets terug. Met dit voorbeeld maakte de heer Hofstra duidelijk dat hij, eerlijk gezegd, niet zo heel veel begrepen heeft van de vergelijking. Op de markt is sprake van een echt vrije markt. Je kunt kopen of niet kopen. De koper en verkoper hebben een gelijke positie ten opzichte van elkaar.

Op de arbeidsmarkt is dat niet het geval. Daar hebben de werkgever en de werknemer een ongelijkwaardige positie. De werknemer heeft een minder sterke positie. Juist daarom kennen wij het arbeidsrecht. Juist daarom hebben wij daarin allerlei bepalingen opgenomen die erop gericht zijn die ongelijkwaardigheid zoveel mogelijk te compenseren. Je kunt dan denken aan de Wet op het minimumloon. Als een werknemer te weinig betaald krijgt, kan hij via de rechter een bepaald loon afdwingen. Dat is een ongelijkheidscompensatie. Dat geldt ook voor ontslag. Het geldt ook voor de gelijke behandeling van voltijd- en deeltijdwerk. Het geldt ook voor medezeggenschap. Als je het in je bol haalt om lid van de ondernemingsraad te worden, zit daaraan vast dat daar rechten aan ontleend kunnen worden die op een bepaalde manier een inbreuk maken op het eerder gesloten contract. Op de arbeidsmarkt is geen sprake van een gelijkwaardige situatie. De werknemer is ondergeschikt aan de werkgever.

De heer **Hofstra** (VVD): Ik vind het een vreemde vergelijking. Arbeids-overeenkomsten zijn in dit land toch niet illegaal? Er zijn twee partijen die een contract sluiten. Dat is precies hetzelfde als het voorbeeld van de markt. Als dit recht betekent dat iemand na een jaar kan zeggen dat hij een halvering wil, is sprake van een eenzijdige inbreuk. Dat is toch precies vergelijkbaar met mijn voorbeeld?

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks):

Ik ben dat niet met u eens, zeker niet tegen de achtergrond van de manier waarop het contract tot stand is gekomen. Er is geen gelijkwaardigheid tussen de twee partijen op het moment waarop het contract tot stand komt en vaak ook niet in de manier waarop dat gebeurt. Natuurlijk heeft de werknemer niet de mogelijkheid om het contract in belangrijke mate te beïnvloeden. De werkgever ± zo gaat het in de praktijk ± heeft iets aan te bieden. En dan is het kiezen of delen. Dat gaat door tot een vrij extreme situatie, namelijk tot de arbeidscontracten die de meesten van ons hier graag van wat meer zekerheid willen voorzien. Ik noem de nul-urencontracten en de min/max-contracten. Denkt u dat die mensen het allemaal geweldig vinden om met dat soort contracten te werken? Denkt u ± ik heb het hierover gehad in mijn kleine debatje met de heer Van Dijke ± dat er geen mensen met een kleine deeltijdbaan zijn die meer zouden willen werken? Natuurlijk zijn die er. Is dat echter niet gerealiseerd, omdat zij dat willen, of is dat niet gerealiseerd, omdat de werkgever dat niet aan te bieden had? Op zichzelf kunnen dat natuurlijk moverende redenen zijn.

De heer **Hofstra** (VVD): Ik ben wel blij dat u dit nu zo stelt, want dat demonstreert nog een keer het hellende vlak dat ik aangaf. Ten aanzien van de loonvorming kunnen wij ook wel zeggen dat de werkgever veel rianter zit dan de werknemer. Dus dan krijgen wij volgend jaar een initiatiefvoorstel van u waarin u zegt dat de werknemer met een marge van maximaal 10% zijn eigen loon naar boven mag doen. Wat is het verschil?

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Het verschil is hierin gelegen dat er met deeltijdarbeid en het wettelijk regelen hiervan een maatschappelijk belang is gemoeid. U bent goed in karikaturen, maar het is goed om ook inhoudelijk op de argumenten in te gaan. Bij deeltijdarbeid en een wettelijk recht is er sprake van een maatschappelijk belang. Zo is dat ook gedefinieerd bij de medezeggenschap, het minimumloon en de algemeen-verbindendverklaring. Bij die onderdelen van het arbeidsrecht die tot doel hebben om de ongelijkheid ± ik probeer nu tegelijk te luisteren en te lezen; anders krijgen wij een oeverloze discussie ±...

De **voorzitter**: Met respect, mijnheer Rosenmöller, maar wij weten allemaal dat in deze zaal tegelijkertijd geluisterd, gelezen en geschreven wordt.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Natuurlijk weet ik dat, voorzitter, al is het maar omdat ik dat zelf ook regelmatig doe.

Die onderdelen van het arbeidsrecht hebben tot doel om de ongelijkheid tussen de werkgever en de werknemer te compenseren. Dat is waar het in essentie om gaat. De rechtvaardiging ligt dus in de vraag of er een algemeen belang of een maatschappelijk belang mee gemoeid is of niet. De heer Hofstra zou mij terecht kunnen aanspreken op het ontbreken van een maatschappelijk belang of een algemeen belang, als het zou gaan om een initiatiefvoorstel om elke werknemer zijn eigen loon met maximaal 10% te laten verhogen. Daar is namelijk geen enkel maatschappelijk belang mee gemoeid. En dat is het essentiële verschil waardoor het op sommige momenten wel en op andere momenten niet gerechtvaardigd is dat de overheid, de wetgever, op deze manier het arbeidsrecht vormt. Dat gebeurt altijd in de vorm van basisregelingen en wordt ook altijd zo terughoudend mogelijk gedaan. En dat valt absoluut niet te zeggen van het initiatiefvoorstel dat de heer Hofstra binnenkort voor mij zou willen schrijven.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Voorzitter! Ik kan collega Rosenmöller voor een belangrijk deel volgen en begrijpen. Voor een deel ben ik het ook met hem eens, misschien zelfs wel voor een fors deel. Hij stelt dat de werkgever een duidelijker en meer verankerde positie heeft dan de werknemer. Vandaar ook het arbeidsrecht en de ontwikkeling daarvan. Tegelijkertijd moet er echter sprake zijn van een evenwicht tussen de belangen van de werkgevers en de werknemers. Dat is niet zozeer een principiële benadering, maar een meer pragmatische benadering. Hoe ziet de heer Rosenmöller dat evenwicht in de context van datgene wat hij wil regelen?

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik heb goed begrepen dat gisteren niet alleen op de praktische problemen en vraagstukken is ingegaan, maar dat er ook sprake

Rosenmüller

was van een principiële punt. Dat principiële punt heeft de heer Hofstra ook als zodanig genoemd. Ik meen dat collega Ten Hoopen hem daarin is bijgevalen, zij het in andere bewoordingen. De heer Hofstra zei dat het eenzijdig doorbreken van het contract, hoe mooi je het voor de rest ook regelt, een principiële onjuiste benadering is van de verhouding tussen werkgever en werknemer. Daar neem ik afstand van. Ik verklaar dat tegen de achtergrond van de ontwikkeling, zoals die op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Ik weet ook wel dat de heer Hofstra gechargeerd heeft, maar daar gaat het niet om. Hij heeft geprobeerd een vergelijking te maken met die andere markt, de koopmarkt. De zaak zit daar echter heel anders in elkaar dan op de arbeidsmarkt.

De heer **Hofstra** (VVD): Als u vindt dat er in dit opzicht ongelijkwaardigheid bestaat tussen werkgever en werknemer, hoe kunnen wij dan een topositie in Europa innemen als het gaat om part-time arbeid? Legt u dat dan eens uit!

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): U trekt de verkeerde conclusie. U veronderstelt dat, als er ongelijkwaardigheid is ± die overigens ook in Duitsland en in België bestaat, maar daar op een andere manier wordt gecompenseerd ± dit te allen tijde betekent dat werkgevers en werknemers het dan niet met elkaar eens kunnen worden. Maar dat is niet het geval. Dat doet mij eerlijk gezegd denken aan een redenering die in de jaren zestig door sommigen, misschien ook door mijzelf, werd opgehangen, vanuit een visie op de samenleving dat men het nooit met elkaar eens kon worden. Maar zo is het niet! Ik dacht dat u een slag verder was in dat denken. Dan is dat principiële punt tussen u en mij toch weg? Daar wil ik namelijk naartoe. Ik wil met u toe naar een situatie dat wij over dit punt, namelijk de contractvrijheid, niet meer van mening verschillen.

De heer **Hofstra** (VVD): Dat zal alleen lukken als u zich bij ons standpunt dat hier sprake is van contractbreuk, aansluit! Als in de praktijk inderdaad blijkt dat het eigenlijk altijd goed gaat, dan blijf ik van mening ± ik heb dat gisteren ook een- en andermaal gezegd ± dat dit

punt overbodig en principiële onjuist is.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Ik vind het niet sterk als u niet ingaat op mijn argumenten. Ik onderbouw vanuit welke ontwikkeling ik uw principiële stelling, dat dit de contractvrijheid doorbreekt, bestrijd. U gaat niet op de argumenten in, nee, u gaat over naar het argument van de overbodigheid. Dat is meer de categorie "praktische bezwaren", waarover ik ongetwijfeld nog kom te spreken. Maar ik houd hier staande dat het vanuit een ongelijkwaardigheid gewenst is, gezien het maatschappelijk belang, hierin enige correctie aan te brengen. Het is toch ook niet toevallig dat de grootste contractpartijen, de FNV en de MHP, in hun brief, waaruit u delen hebt geciteerd ± dat veronderstelt dat u de hele brief hebt gelezen ± dit argument noemen? Zij zeggen dat het aspect van het eenzijdig doorbreken van het contract hen niet aanspreekt, onder andere vanwege de door mij genoemde redenen. Dan ben ik benieuwd naar uw antwoord op mijn vraag, namelijk of u het met mij eens bent dat op die arbeidsmarkt ± en dus niet op die markt waar u uw fiets koopt ± in principe een ongelijkwaardigheid bestaat tussen de werkgever en de werknemer, die wij proberen via het recht en anderszins zoveel mogelijk te compenseren en te corrigeren, waar het maatschappelijk belang dat vraagt.

De heer **Hofstra** (VVD): Er is toch een contract met een werkgevers- en een werknemershandtekening, dat soms al jaren geleden is opgesteld? Door dit eenzijdige recht wordt een van deze twee partijen het recht gegeven om daarin eenzijdig te wijzigen. Als u het alleen voor nieuwe gevallen doet, zou u kunnen zeggen: vervolgens weet men, als men een contract sluit, wat dan de condities zijn. Dit geldt toch ook voor bestaande gevallen? Of heb ik dat verkeerd begrepen?

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Daar valt nog over te discussiëren. Maar wij doen niet anders, ook met uw instemming. Als wij met de steun van de VVD de Wet op het ouderschapsverlof aannemen, ontstaat een situatie waarin een werknemer een contract heeft met zijn werkgever. Hij krijgt een kindje, waarbij wij ervan

uitgaan dat de werkgever daar niets aan kan doen. Ineens, op het moment dat zijn vrouw bevalt ± laten we ervan uitgaan dat het een mannelijke werknemer is ± ontstaat voor de werknemer het recht zijn contract te doorbreken. Hij mag namelijk zijn aantal gewerkte uren verlagen naar 20, zij het voor zes maanden, maar dat zal het principiële verschil tussen u en mij niet zijn. Dat recht ontstaat dan. Sterker nog: je zou kunnen zeggen dat de werknemer dat punt afwentelt op de werkgever.

Een ander voorbeeld: de Wet op de ondernemingsraden. U bent werknemer, u ziet het licht en raakt gepakt door het thema "medezeggenschap". U stelt zich kandidaat op de lijst van de FNV, en u wordt ook nog gekozen. Op dat moment ontstaan er direct rechten, die mogelijkterwils een inbreuk zijn op het contract dat al vijf, tien of dertig jaar bestaat met uw werkgever. Daarmee wil ik zeggen dat datgene wat wij hier willen, niet meer maar ook niet minder is dan hetgeen op dat gebied al bestaat. Daarom wil ik met u naar een oplossing van dat principiële vraagstuk zoeken, waar ± ik heb geprobeerd er serieus op in te gaan ± niet zoveel meer van overblijft.

De heer **Hofstra** (VVD): De heer Rosenmüller noemt nu het zwangerschapsverlof. Dat is natuurlijk een zeer bijzondere omstandigheid.

De heer **Bakker** (D66): Ouderschapsverlof.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Ik sprak over een werknemer en die kan niet met zwangerschapsverlof.

De heer **Hofstra** (VVD): Verder noemde de heer Rosenmüller het punt van de ondernemingsraad. Dat is op dit moment natuurlijk niet ter discussie. Hier wordt het recht gegeven om te halveren. Hier wordt dat recht gegeven aan één van beide partijen. Ik heb gisteren al gezegd dat op het moment dat ook de werkgever ± met de flexibilisering komen wij op dat soort dingen terug ± zo'n recht zou krijgen, er weer sprake zou zijn van gelijkwaardigheid. Ik kan het niet anders zien dan dat hier eenzijdig in bestaande contracten wordt ingegrepen en dat hiermee die contractvrijheid aan de orde is.

Rosenmüller

De **voorzitter**: Iedereen wil graag interrumpen, maar veel van wat nu gezegd wordt, is in het debat van gisteren ook al naar voren gebracht. Om 18.30 uur valt de hamer. Daarom wil ik u vragen om bij de interrupties echt kort te zijn en geen beschouwingen te geven. Wij kennen de dossiers en wij begrijpen elkaar door en door. De heer Bakker zal nu het goede voorbeeld geven.

De heer **Bakker** (D66): Ik wil de heer Hofstra een vraag stellen. Ik hoorde hem praten over nieuwe gevallen. Als wij deze wet alleen zouden beperken tot nieuwe gevallen, zou hij er dan wel voor zijn? Doet zijn principieel bezwaar er dan minder toe?

De heer **Hofstra** (VVD): Ik vind wel dat het principieel verschil maakt of je van de zaak op de hoogte bent c.q. kunt zijn als je een contract sluit. Wij leggen heel sterk de nadruk op het feit dat bestaande contracten hiermee worden opgebroken. Dus zonder nu zonder meer te zeggen dat wij er dan wel voor zouden zijn, wil ik zeggen dat daar wel een heel principieel verschil in zit.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Ik hoop dat dit punt voldoende gewisseld is.

Voorzitter! Tegen de achtergrond van de discussie die wij nu net hebben gevoerd, vind ik het alleszins te rechtvaardigen dat je werknemers die zo'n deeltijdwens uitspreken, dat beperkte, geclausuleerde recht geeft om in deeltijd te kunnen gaan werken. Dit ook omdat er nog veel bedrijfsorganisatorische en bedrijfs-culturele problemen zijn om die deeltijdwens te kunnen verzilveren. Daar zijn natuurlijk allerlei redenen voor. Er zijn allerlei redenen die mensen hanteren om uiteindelijk zo'n deeltijdwens niet gehonoreerd te krijgen. De werkgevers hebben die en de werknemers hebben die. Bij de werknemers bestaat bijvoorbeeld de angst voor hun loopbaanontwikkeling. Dat heeft te maken met de cultuur van de 40- of 38-urige werkweek en het feit dat als je dat, al dan niet substantieel, zou verminderen voor jezelf, je verminderde loopbaan- of carrièrekansen hebt.

Als die deeltijdwensen worden gehonoreerd ± dat was de vraag die in dat verband opkwam ± blijven er dan eigenlijk nog wel voltijdbanen bestaan? Dan gaat het eerst om de

vraag wat je onder "voltijd" verstaat. Voltijd is natuurlijk geen statisch begrip. Vroeger ± niet in mijn tijd, maar misschien nog wel in de tijd van de heer Hofstra ± was dat 48 uur. Nu is dat 40 uur en wij zijn langzaam aan het zakken naar 38 of 36 uur. Ik denk dus dat het onvermijdelijk is dat die voltijdnorm naar beneden wordt bijgesteld, ook al omdat er in toenemende mate meer waarde wordt gehecht aan het aspect vrije tijd. Er komt ongetwijfeld een moment, in de loop van de volgende eeuw, dat er een voltijdnorm is van 32 of 34 uur. Dat is een onvermijdelijke ontwikkeling. Vandaar dat ik wil zeggen dat men niet de angst moet hebben dat er straks geen voltijdbanen meer zullen zijn. Er zijn altijd voltijdbanen, maar die hebben straks een andere arbeidsduur dan vandaag en vandaag hebben ze een andere arbeidsduur dan tien of 25 jaar geleden.

Bij dit punt aangekomen, wil ik melding maken van een enquête die de FNV heeft gehouden en waaruit bleek dat 80% van de mensen minder zou willen werken dan voltijd. 80% van de mensen wil minder dan 35 uur werken. Mij dunkt dat dit een behoorlijk potentieel is dat nog verzilverd kan worden.

Is de werkgever vrij om te doen wat hij wil met de vrijkomende uren? Is er een recht op voltijd? Dat is de andere kant van de discussie. Collega Van Middelkoop stelde deze vraag in zijn eerste termijn. Ik denk niet dat er recht bestaat op voltijd. Wij kunnen hier niet zeggen of bepalen wat een werkgever doet met de vrijkomende uren die in zijn organisatie ontstaan op het moment dat er iemand of verschillende mensen in deeltijd kunnen gaan werken. Vanzelfsprekend kunnen die uren worden verstrekt aan werknemers met een kleine deeltijdbaan. Zij kunnen en zullen ook worden gebruikt om nieuw personeel aan te nemen.

Voorzitter! Ik wil nu iets zeggen over de weigeringsgronden en het geclausuleerde recht. De heer Van der Vlies wees bij interruptie al op dit punt. Ik wil eerst ingaan op het argument van de zwaarwegende bedrijfsorganisatorische omstandigheden, waarover collega Van Dijke heeft gesproken. Onder "zwaarwegend" moeten wel twee strepen komen. Op zichzelf heeft de juridische benadering van dit begrip al veel inhoud. Diverse collega's

hebben gevraagd of ik wil zeggen wat ik daaronder versta en of ik wil aangeven waaraan ik daarbij denk.

Hoelang het debat ook duurt, je kunt dit nooit precies met een schaarste knippen. Wij komen altijd in algemeenheden terecht of in de casuïstiek. Toch is het goed een aantal punten te noemen, al was het alleen maar voor de wet-geschiedenis. Deze Handelingen zullen daarvan weer een onderdeel vormen als, wat ik hoop, het voorstel uiteindelijk wet wordt.

Wat vind ik steekhoudend? Dat zijn bijvoorbeeld veiligheidsoverwegingen. Een piloot moet een minimumaantal vliegen maken. Daarover behoeven wij geen discussie te hebben. Een nachthoofd in een ziekenhuis zal een minimumaantal diensten moeten draaien om de kwalificatie een beetje op peil te houden. Ik vind het ook een steekhoudend argument om te trachten zeer kleine snipperbaantjes te voorkomen. Ik vind het ook een zwaarwegend argument als er absoluut geen adequate vervanging is op de arbeidsmarkt. Als de werkgever kan aantonen dat hij kan adverteren en zoeken wat hij wil, maar dat er gewoon niemand is voor die functie, dan vind ik dat een zwaarwegend argument. Het element van krapte op de arbeidsmarkt is op deelterreinen van die arbeidsmarkt zichtbaar. Die krapte bestaat.

Ik wil even ingaan op het voorbeeld dat de heer Van Dijke noemde, namelijk de vertegenwoordiger die het rayon Zuid-Holland onder zijn hoede heeft en vervolgens 50% minder zou willen werken. Hij zit dan alleen nog maar in zijn auto. Elke keer dat hij bij een klant komt, moet hij op zijn klok kijken en zeggen dat hij maar doorrijdt omdat hij naar de volgende klant moet. Zo gaat dat maar door. Vervolgens zit hij alleen maar in de auto en bezoekt hij zijn klanten niet meer. Voor die situatie bestaan twee oplossingen. Je kunt het rayon kleiner maken. Er kunnen situaties denkbaar zijn die opgelost worden binnen de organisatie. Als dat niet mogelijk is, dan vind ik dat wel degelijk een zwaarwegend punt. De consequentie is dat je in feite je functie niet meer kunt uitoefenen. Je bent immers geen autocoureur maar vertegenwoordiger. Ik wil daar niet lollig over zijn. Ik meen dat serieus. Ik vind het wel degelijk een zwaarwegend bedrijfsorganisatorische omstandigheid als

Rosenmüller

de productie op een substantieële manier in de knel komt. Dat is bij die vertegenwoordiger het geval.

Wat ik niet steekhoudend vind, is als een werkgever zegt dat hij iemand anders moet aannemen. Daarom gaat het juist.

De heer **Bakker** (D66): Voorzitter! Ik kwam op dit punt gisteren een voorbeeld tegen dat ik de heer Rosenmüller wil voorleggen. Ik doe dat ook vanwege de wets-geschiedenis. Een schoolbestuur wil voorkomen dat te veel onderwijzers voor een klas op de basisschool staan, zodat de kinderen niet iedere dag een andere onderwijzer of onderwijzeres krijgen. Vindt de heer Rosenmüller dat ook een zwaarwegende reden?

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Ik vind het wel degelijk zwaarwegend als je in een basisschool een situatie bereikt waarin de kinderen elke dag een andere leerkracht hebben. Dat is zo'n aanslag op de kinderen dat ik dat inderdaad een zwaarwegend argument vind. Dan is het op een gegeven moment de vraag: waar ligt dan die scheidslijn? Het komt zeer regelmatig voor dat er twee leerkrachten in een klas zijn en dat zij het werk met elkaar delen. Dat levert geen problemen op. Maar de problemen nemen toe als het een derde leerkracht wordt. Ik zal nu niet in de wet opnemen dat dit een zwaarwegende bedrijfsorganisatorische omstandigheid voor de school is, maar daarmee heb ik toch meer dan een indicatie gegeven van wat ik daaronder versta. Ik denk dat het belang van het kind en goed onderwijs parallel moeten lopen met het belang van het effect van deeltijd.

Wat ik niet steekhoudend vind, is bijvoorbeeld het argument dat een rooster gewijzigd moet worden. Ook niet steekhoudend is het argument dat er communicatieproblemen ontstaan of dat er in de sfeer van overdracht iets moet worden opgelost. Dat is volgens mij overigens een onvermijdelijke ontwikkeling. In de discussie over flexibilisering, verkorting van de arbeidstijd en verlenging van de bedrijfstijd zal er altijd en in toenemende mate een appel gedaan worden op de communicatie, op het overnemen van taken, etcetera. Dat vind ik dus niet zwaarwegend. Ik heb hiermee geprobeerd, voor een deel

in zijn algemeenheid en voor een deel ook in de casuïstiek, een aantal voorbeelden te noemen die ik wel en niet steekhoudend vind.

Tegen collega Van der Vlies zeg ik, dat ik de overtuiging heb dat dit soort zwaarwegende problemen zich in de kleine bedrijven vaker zullen voordoen dan in de grote bedrijven. Ik erken dat, want dat was op z'n minst de suggestie die van zijn opmerking uitging. In het begin van mijn verhaal heb ik hier al een algemene opmerking over gemaakt. Ik geef hem dat dus toe, met overigens toch wel weer elke keer de wens om te kijken of je ook in kleine ondernemingen niet het maximale kunt doen om vraagstukken die misschien in een paar uur niet oplosbaar zijn, in een dag of in twee dagen wel op te lossen. Soms is er meer mogelijk dan zich bij de eerste gedachte laat aanzien, maar ik denk zeker dat het in kleine bedrijven wat vaker een probleem zou kunnen zijn dan in grote bedrijven.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Ik wil de heer Rosenmüller vragen om hier niet al te zeer van uit te gaan, omdat diezelfde kleine werkgever wel heel veel baat heeft bij flexibilisering. Daar zal hij dus wel heel erg voor zijn. Er zitten altijd twee kanten aan dit verhaal. In het ene geval gaat het om een recht dat werknemers willen hebben om korter, in deeltijd, te gaan werken. Als je het omdraait, dan wil een werkgever in een kleine onderneming adequaat reageren en is hij vast een voorstander van veel flexibilisering.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Dat is absoluut waar. Er bestaat op dit terrein een praktijkvoorbeeld: het ouderschapsverlof. Dat geldt natuurlijk in grote en in kleine bedrijven. Op zichzelf is mij op basis van de evaluatie van dat ouderschapsverlof niet geworden, dat dit in kleine bedrijven voor heel grote problemen zorgt. Het gaat daarbij om een periode van zes maanden. De vraag is echter of een periode van zes maanden niet voor een werkgever een groter probleem oplevert dan een structurele afwezigheid voor een bepaalde periode. Dan kun je immers vanaf moment X of Y direct ook een maatregel nemen om iemand te vervangen of om het probleem op te lossen. Ik kan dus niet helemaal

overzien hoe dat precies in de praktijk gaat lopen.

Ik erken echter in z'n algemeenheid in de richting van collega Van der Vlies, dat er in de grotere bedrijven meer speelruimte is dan in de kleinere bedrijven. Maar wat ik niet zou willen, is dat dit op een zodanige manier wordt uitgelegd dat deeltijd in kleine bedrijven niet of nauwelijks mogelijk is. Daar zou ik mij verre van willen houden. De ontwikkeling met betrekking tot het ouderschapsverlof geeft mij ook het vertrouwen dat datgene wat wij hier met betrekking tot het wettelijk recht zouden willen regelen, ook in kleine bedrijven kan.

Voorzitter! Het tweede punt is de aanzeggingsperiode. Collega Van Dijke heeft voorgesteld om die periode uit te breiden van twee maanden naar vier maanden. Ik heb daar geen probleem mee. Dat had hij waarschijnlijk ook niet verwacht. De enige opmerking die ik op dat punt wil maken, is dat uit de evaluatie met betrekking tot het ouderschapsverlof blijkt dat de werkgever in 17% van de gevallen een probleem heeft met die aanzegging van twee maanden. De twee maanden in dit wetsvoorstel zijn dus niet uit de lucht komen vallen. Soms moet je ergens een bepaald houvast hebben; je kunt het geen "aanpalende wetgeving" noemen, want het heeft er geen relatie mee, maar je kijkt toch of een bepaalde mate van systematiek in de wetgeving kan worden ontwikkeld. Vandaar dat ik die twee maanden in het wetsvoorstel heb opgenomen, maar ik heb er geen enkel probleem mee om daar vier maanden van te maken.

De heer **Van Dijke** (RPF): Ik wil daar een kanttekening bij plaatsen. Als iemand tijdelijk weg is, gebeurt het weleens dat iemand in de organisatie dat opvangt door voor de duur van die periode extra te gaan werken of dat er voor een bepaalde tijd een inleenkracht komt. Dat is voor een werkgever veel minder zwaarwegend dan indien het voor een structurele periode is, want dan zou hij veel secuurder naar vervanging willen kijken. Die periode van vier maanden lijkt mij daarom pleitbaar.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Tot die conclusie was ik reeds gekomen en ik heb dus geen enkel probleem met dat amendement.

Rosenmüller

U daarin tegemoetkomend, gaan wij over naar een ander onderwerp, namelijk de vraag tot hoever je met dat wettelijk recht moet gaan. Iedereen heeft daarover gesproken. In mijn wetsvoorstel heb ik ± het zal niemand zijn ontgaan ± de 50% opgenomen. De collega's Van der Vlies, Van Dijke en Van Middelkoop ± er ligt ook een amendement-Van Nieuwenhoven/Van Dijke ± hebben gezegd dat dit te ver gaat. Ook collega Ten Hoopen en collega Hofstra hebben dat, vanuit een iets andere startpositie, gezegd. Aan de andere kant hebben collega Bakker en collega Rabbae gezegd dat die 50% goed is, maar dat het amendement veel te ver gaat. Misschien mag ik eerst de twee argumenten noemen die mij tot die 50% hebben gebracht. Het eerste argument is het zo groot mogelijke werkgelegenheidseffect. Als je het percentage ver laat zakken om de arbeidsduur terug te brengen, wordt de herbezetting problematischer. Dat is ook precies waar sommige collega's, bijvoorbeeld naar aanleiding van de brief van het CNV, vragen over hebben gesteld. Ik denk dat men met het pleidooi op het ene terrein niet het probleem moet oproepen dat men op een ander terrein gesignaleerd heeft. Daarin zou ik dus de nodige voorzichtigheid willen betrachten. Argument 2 is dus een zo groot mogelijk werkgelegenheidseffect.

Het tweede argument is dat het ook moet aansluiten bij de behoefte in de praktijk om de combinatie van arbeid en zorg mogelijk te maken. Dat vraagt om enige substantie. Ik heb in de memorie van toelichting ± ik geef toe dat dat al enige tijd geleden is ± gesteld dat uit onderzoek blijkt dat het terugbrengen van de arbeidsduur met 50% nauwelijks in een behoefte voorziet. Wij praten nu over cijfers en ik ben het met collega Van der Vlies eens dat dat niet meer het principiële debat is. Het is overigens ook altijd arbitrair, want de algemene onderbouwing die ik gegeven heb, leidt niet automatisch tot 50%. Het kan ook 40% of 60% zijn. Daarmee is het arbitraire karakter daarvan aangegeven. Laten wij kijken hoe het in de praktijk met de behoefte aan deeltijd zal verlopen. Wij weten dat wij de bulk te pakken hebben als mensen die in full-time functies werken 2/3 of twee dagen minder zouden kunnen gaan werken of als mensen die vier dagen werken,

drie dagen zouden kunnen gaan werken. Als je die deeltijdwensen zou kunnen honoreren, heb je een heel grote groep te pakken. Ik moet zeggen dat het debat van gisteren, wat mij betreft, op dit punt een iets te principiële karakter kreeg. Nogmaals: als wij het principiële punt waar wij zojuist over hebben gesproken, eenmaal gehad hebben, gaat het ± alle belangen afwegend ± in dit geval om de goede maatvoering. Wij moeten kijken of wij daar in dit debat uit kunnen komen. Ik ben in voor een discussie over percentages, maar voeg daar wel iets aan toe. Toen collega Hofstra reageerde op het amendement van mevrouw Van Nieuwenhoven en de heer Van Dijke, sprak hij wel heel grote woorden. Hij gebruikte zelfs het woord "destructief". Ik zat hier en dan mag je niets of weinig zeggen, maar ik dacht: had dan gelijk je naam eronder gezet. Afijn, dat is dus niet gebeurd. Hij heeft het dus niet direct gesteund. Dat geeft hoop om op dit punt met hem in het debat nog een slag verder te komen.

Tegen collega Bakker en collega Rabbae zeg ik het volgende. De nadelen van een wat lager percentage moeten wij niet overdrijven. Naar mijn stellige overtuiging kunnen wij ook met een lager percentage het gros van de deeltijdwensen honoreren. Wat zou er gebeuren als de deeltijdwens afwijkt van het percentage dat in de wet staat, in die zin dat de deeltijdwens er bovenuit gaat? Het is belangrijk dat wij ons daar een voorstelling van maken. Stel dat je wettelijk kunt afdwingen dat je anderhalve dag kunt teruggaan, maar dat je zelf graag twee dagen wilt teruggaan. Dan veronderstel ik wel het goede overleg met de werkgever. Gesteld dat hij moet en zal instemmen met de deeltijdwens, omdat er geen zwaarwegende bedrijfsorganisatorische omstandigheden zijn die hem ertoe brengen om jou die anderhalve dag niet toe te staan. Zou het dan in de praktijk veel voorkomen dat je die andere halve dag niet krijgt? Ik denk dat het in de praktijk zo zal gaan dat je die twee dagen wel krijgt. Dat vind ik een belangrijk argument om akkoord te gaan met een wat lager percentage.

Tegen de heer Van Dijke en de anderen die hebben gepleit voor 20%, zeg ik het volgende. De heer Van Dijke heeft daar een stevig

pleidooi voor gehouden. Nu heb ik de heer Van Dijke niet leren kennen als iemand die in de eerste termijn een stelling inneemt om daar vervolgens gedurende het gehele debat op een rigide manier aan vast te houden. Zo discussiëren wij niet. Wij zijn nog aan het begin van het debat. Wij hebben elkaar leren kennen als mensen die openstaan voor een nadere gedachtenwisseling en niet als mensen die star vasthouden aan iets wat zij in de eerste vijf minuten van hun bijdrage in eerste termijn zeggen. Wij staan open voor de inbreng van een ander als zijn stelling goed is onderbouwd en als wij kennis hebben genomen van de argumenten. Datgene wat de heer Van Dijke heeft gevraagd, heb ik ook gedaan. Ik heb zijn tekst herlezen.

Het gaat hierbij vooral om het argument van de organisatorische omstandigheden. De heer Van Dijke gaf een praktisch voorbeeld met zijn verhaal van de vertegenwoordiger, waar ik overigens al op ben ingegaan. Er zijn dus twee mogelijkheden om er op een bepaalde manier onderuit te komen. Daar moeten wij niet te lichtzinnig over denken. Ten eerste zijn er de zwaarwegende bedrijfsorganisatorische omstandigheden en ten tweede kan de CAO op een bepaalde manier afwijken. Dat gezegd hebbend, denk ik dat wij eruit zouden moeten komen. Ik heb al gezegd dat ik in ben voor een discussie over een percentage en dat kan wat mij betreft hier.

Ik wil dat ook een relatie laten hebben met de discussie over de "bodem". Velen hebben gevraagd of het niet wenselijk is om een bepaalde bodem te leggen in het terugdringen van het aantal uren dat wettelijk kan worden afgedwongen bij de werkgever. Ik heb daar bij de schriftelijke behandeling ook regelmatig bij stilgestaan. Dat pleidooi voor een bodem is op zichzelf goed verdedigbaar. De behoefte van mensen met een kleine deeltijdbaam om die baan nog verder te verkleinen, is buitengewoon gering. Ook daar is er weer een praktisch argument. Er is niet veel behoefte aan.

Een argument voor is het tegengaan van verdergaande versnippering en van het nog verder vergroten van het aantal kleine deeltijdbanen. Op zichzelf lijkt dat mij niet echt wenselijk. Niet iedereen zal er meteen aan denken, maar anderen

Rosenmüller

hanteren ook het argument van de economische zelfstandigheid, vanuit het idee van een zo groot mogelijke deeltijdbaan.

Dat bij elkaar maakt dat je misschien moet discussiëren over de vraag hoeveel het wel moet zijn. Ik wil het percentage van 50 best loslaten, maar ik denk dat er argumenten zijn om het percentage van 20 te verhogen. Collega Van Dijke heeft gisteren letterlijk gesproken over die **aan** anderhalve dag. Er moet een bodem worden geïntroduceerd om te voorkomen dat mensen die in deeltijd werken op een bepaald niveau bij de werkgever een nog kleinere deeltijdbaan kunnen claimen. Voor die discussie ben ik in.

De heer **Van Dijke** (RPF): Mag ik het eens proberen met de volgende insteek? De overheid ziet welke problemen en wensen er zijn. Zij wil de ontwikkelingen best stimuleren en de mensen best wat bieden en daarom deeltijd stimuleren, als de wens daartoe leeft. Maar als je iets stimuleert, hoef je toch niet zo ver te gaan dat je dat ook tot het laatste toe invult? Dat kunnen de mensen in het veld toch zelf wel? Als je een bodem legt is dat oké. Wanneer de mensen in onderling overleg verder willen gaan, is dat ook oké. Maar wij hoeven toch niet op voorhand alles al te bieden?

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Nee, en dat is ook precies de reden waarom ik van het maximalistische af stap. Maar ik vraag u, open te staan voor argumenten die erop neerkomen dat wij toch moeten proberen te bereiken dat de groep die een deeltijdwens heeft die gehonoreerd kan krijgen. Ik heb uitgelegd dat dit voor de groep die in voltijd werkt **aan** of twee dagen minder inhoudt en voor de mensen die vier dagen werken vaak **aan** dag minder. Er zijn natuurlijk nog andere mensen. De heer Van Dijke heeft gisteren met de heer Bakker gedebatteerd over het D66-gezin. Ik blijf daar verder buiten, maar met 50% wordt voorzien in een beperkte behoefte. Op basis van uw argumenten en die van de collega's gaat het mij niet om het maximalistische. Wel gaat het mij erom, u warm te krijgen voor een oplossing die wij met elkaar moeten kunnen vinden en die erop gericht is de bulk aan deeltijdwensen ook te honoreren.

De heer **Van Dijke** (RPF): Ik denk dat ik met die 20% de samenleving voldoende instrumenten geef om daar handen en voeten aan te geven.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Dat is uw stelling geweest. Samen met mevrouw Van Nieuwenhoven hebt u een amendement ingediend. Ik heb natuurlijk geluisterd naar de onderbouwing van u beiden. U hebt zich vrij krachtig uitgesproken. Hebt u ook oog voor de argumenten die ik heb gegeven voor een wat hoger percentage, gelet op hetgeen u zelf, niet in uw betoog maar in uw interrupties zei, namelijk dat het toch vooral om **aan** anderhalve dag gaat? Mogen wij het daar niet afperken? Ik probeer goed naar u te luisteren, om vervolgens in het debat ergens uit te komen, in combinatie met een bodem. Daarom hebt u ook gevraagd. Die is in het wetsvoorstel niet genoemd. Ik denk dat het er vooral om gaat de deeltijdwensen van de voltijders te honoreren.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): De heer Rosenmüller wil niet maximalistisch over zijn 50% denken, maar waar denkt hij dan aan? Niet dat wij er verder over denken, maar hij moet dan toch zeggen wat zijns inziens overeenkomt met de hoofdpunten van zijn gedachtengang voor het wetsvoorstel.

De heer **Van Dijke** (RPF): Wij staan hier niet op de markt!

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Akkoord, maar ik beschouw dit wel als een serieus debat, een debat waarin argumenten gewisseld worden. Er is wat mij betreft absoluut geen sprake van handjeklap, want dat gebeurt veelal buiten de openbaarheid. Nee, het gaat om een serieuze afweging van argumenten om ergens uit te komen. Nu hebben mevrouw Van Nieuwenhoven en de heer Van Dijke samen een amendement ingediend, dus het lijkt mij dat ik aan hen beiden mag vragen of zij tot zo'n discussie bereid zijn. Ik ben in ieder geval graag bereid om mijn voorstel er meteen aan toe te voegen. Maar laten wij er gewoon eerlijk over zijn, als mijn voorstel bij voorbaat vrijwel kansloos is, heb ik zelf het idee dat er geen serieuze discussie mogelijk is. Ik wil hiermee overigens niet zeggen dat ik beide indieners zou willen binden

aan wat ik nu zeg. Nee, het gaat gewoon om een open debat.

De heer **Van Dijke** (RPF): Ik denk dat voor de ontwikkeling die wij zien en die wellicht nodig is om de beweging in de samenleving op gang te brengen die wij misschien wel positief beoordelen, 20% ruimschoots voldoende is. Ik geloof niet dat wij meer nodig hebben en wij moeten niet meer willen regelen dan strikt noodzakelijk is.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Voorzitter! De heer Van Dijke gaat wat mij betreft onvoldoende in op de combinatie die ik voorstel. Ik houd niet star vast aan 50%, maar ik probeer wel te onderbouwen waarom ik vind dat het iets hoger zal uitkomen dan 20%. En ik zie dit in combinatie met een verzoek van de heer Van Dijke tot het introduceren van een bodem. Daarover hebben ook de heer Bakker en anderen gesproken. Als wij de arbeidsduur met 30% in plaats van 50% zouden kunnen verminderen, met een bodem van 20 uur, zij het natuurlijk onder de conditie van die 30%, dan zouden wij rekening houden met elkaars argumenten. Nu gaat het niet om de vraag of wij elkaar definitief zouden moeten vinden, maar wel om de vraag of er een open debat mogelijk is over een tussenweg. De wens van de heer Van Dijke is dan gehonoreerd: een bodem van 20 uur. Dat betekent dat mensen die minder dan 20 uur werken geen wettelijk recht op deeltijdarbeid hebben en dat degenen met een werktijd van 38 of 40 uur het wettelijk recht krijgen om de arbeidsduur na een jaar met 30% te verminderen, mits vier maanden van tevoren aangekondigd. Ik denk dat dit aansluit bij de gemiddelde behoefte om de arbeidsduur met **aan** anderhalve dag te verkorten, die de heer Van Dijke gisteren zelf ook noemde.

De heer **Van Dijke** (RPF): Voorzitter! Wat denkt de heer Rosenmüller nu te kunnen bereiken met die 30% wat niet gerealiseerd zou kunnen worden met die 20%? Het gaat erom dat men tot een vergelijk kan komen, uitgaande van die bodem.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Ik zal u dat uitleggen. Volgens mij heb ik dat antwoord al een paar keer gegeven. Dat is omdat de bulk van de deeltijdwensen een **aan** anderhalve

Rosenmüller

dag is. U heeft dat zelf ook gezegd. Ik merkte dat u tijdens dat debat even buiten de zaal was, maar misschien heeft u het kunnen horen, want ik heb eraan toegevoegd ± en het is belangrijk genoeg om het nog een keer te zeggen ± dat er situaties denkbaar zijn dat mensen meer willen; dat ik niet vind dat de overheid alles tot het maximale zou moeten regelen en dat dit zich in de praktijk wel laat oplossen naast de mogelijkheden die er zijn voor een ondernemer om af in een CAO af als gevolg van zwaarwegende bedrijfsorganisatorische omstandigheden eruit te komen.

De **voorzitter**: Ik stel voor dat de heer Rosenmüller nu zijn betoog vervolgt.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): De vraag is gesteld of de functie van de betrokkene verandert op het moment dat er in deeltijd gewerkt gaat worden dan wel indien de arbeidsduur vermindert. Dat raakt ook aan de vraag hoe het zit met de hogere en de lagere functies. Nu wordt er in lagere functies veel in deeltijd gewerkt en in hogere functies aanmerkelijk minder. Ik heb een aantal voorbeelden. Schoonmaakwerk kan makkelijk in deeltijd gebeuren. Maar het zijn van hoogleraar kan ook makkelijk in deeltijd, evenals het zijn van chirurg. Je doet gewoon minder operaties en misschien ook iets minder bestuurlijk werk in een ziekenhuis. Binnen de rechterlijke macht kun je ook gemakkelijk in deeltijd werken; je hebt iets minder zaken, maar dat is op zichzelf te knippen. Toch ben ik ook van mening dat er voor kaderfuncties, beleidsfuncties en leidinggevende functies op zijn minst een beperking is voor het functioneren in deeltijd. Je kunt immers niet met droge ogen volhouden dat je leiding kunt geven aan een afdeling als je twee dagen in de week werkt. Dat begrijpt iedereen. In de discussie moeten wij het werken in deeltijd voor lagere en hogere functies gedifferentieerd bekijken en wij moeten niet zeggen dat het voornamelijk kan voor de lagere functies en niet voor de hogere functies, als je tenminste vindt dat de functies van rechter en hoogleraar hoog zijn. Volgens mij zijn ze dat.

Voorzitter: De Graaf

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Voorzitter! Een van de vragen die gesteld is, was of er sprake is van een eenmalig recht. Collega Van Middelkoop heeft daar uitgebreid bij stilgestaan, ook naar aanleiding van zijn exercitie van artikel 1638pp. Volgens hem is er sprake van een recht op vermindering van de arbeidsduur. Dat is juist. Het gaat hier om de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur. Dit recht is inderdaad eenmalig. Ik vond dat de heer Hofstra er een beetje een karikatuur van maakte, toen hij veronderstelde dat je elk jaar weer een nieuwe overeengekomen arbeidsduur hebt, die je vervolgens met de helft vermindert ± inmiddels is dat 30% geworden, maar door mijn schuld moet hij zijn rekenvoorbeeld aanpassen, alhoewel hij dat niet het ergste zal vinden ± om uiteindelijk uit te komen bij 20 minuten per week in het jaar 2056 of iets van dien aard. Dat probleem is dus opgehelderd. Het gaat hier inderdaad om een eenmalig recht waarbij ik, nadenkend over de vraag van collega Van Middelkoop die de wet er nauwkeurig op bekeken heeft, mijzelf weer de vraag stel of de formulering "oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur" in artikel 1638pp in de wet wel juist is. Ik wil dat nog bekijken, want vooral het woord oorspronkelijk kan voor tweeërlei uitleg vatbaar zijn. Wanneer ik over een bepaalde periode aan de overzijde zou komen te staan, zou ik het niet prettig vinden wanneer wij daar over dergelijke voor tweeërlei uitleg vatbare definities langdurig moesten discussiëren.

Collega Van Middelkoop heeft ook nog gevraagd of de werknemer het recht krijgt te bepalen wanneer de resterende uren worden vervuld. Dat is een misvatting. Dat wordt niet door de werknemer bepaald. De werkgever bepaalt, al dan niet in overleg met de werknemer, hoe het zit met de overblijvende uren. Zijn veronderstelling dat dit door de werknemer wordt ingevuld, is niet terecht en ik wil die gedachte in het debat bij dezen wegnemen.

De heer **Hofstra** (VVD): Dan adviseer ik de heer Rosenmüller toch om de formulering aan te passen. Met deze formulering kan de werkgever dat "bij gewichtige redenen" anders vaststellen. Dan zou het veel meer in de lijn liggen dat de werkgever,

gehoord de werknemer, het nieuwe rooster vaststelt.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Dat laatste moet vooral in onderling overleg gebeuren, maar ik ben te allen tijde bereid nog even precies naar de tekst van de wet te kijken. Materieel is hetgeen ik hier heb gezegd de bedoeling van de wet. De tekst moet echter in overeenstemming met de bedoeling zijn dan wel worden gebracht. Uw vraag is nog eens een extra reden om daar kritisch naar te kijken.

De heer Van Middelkoop heeft gevraagd of wordt teruggegaan naar de oude omvang. Het spreekt vanzelf dat het antwoord daarop "neen" is ± ook dan krijgen we een probleem met de herbezetting ± tenzij de werkgever daarmee instemt, maar dan is dus geen sprake meer van een wettelijke situatie.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Zou het nog zo genuanceerd kunnen worden dat de werknemer het recht zou hebben om terug te gaan naar de oude baanomvang als er voor zoveel uren een vacature is? Hij zou dan een voorkeur krijgen om in die vacature te springen.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Ik heb daar eerlijk gezegd wel problemen mee, want wie is hij of zij op dat moment meer dan iemand die bijvoorbeeld zonder werk is? Er zijn ook nog categorieën met een dermate grote achterstand op de arbeidsmarkt, dat het inlopen van die achterstand gerechtvaardigd is via een voorkeursbeleid. Ik zou dat toch niet willen honoreren.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Het is niet mijn voorstel, maar even een gedachtenexperiment om de wetsgeschiedenis te completeren.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Ik zou daar dus met de nodige terughoudendheid op willen reageren. Overigens is de veronderstelling van collega Van Middelkoop, dat daardoor de mensen zich wel twee keer zullen bedenken om in deeltijd te werken, natuurlijk niet waar. Nederland is koploper in deeltijdarbeid. Die plaats is bereikt zonder dat er op welke manier dan ook een recht bestaat om weer terug te gaan naar het oorspronkelijke aantal uren. Voor zover het een risico

Rosenmüller

is, heeft men dat risico zelfstandig genomen.

De heer Van Middelkoop vroeg of tijdelijk van deze mogelijkheid gebruik kon worden gemaakt. Tijdelijk veronderstelt een bepaalde periode, waarna weer wordt teruggegaan. Ook daarop zou ik negatief willen antwoorden.

Collega Van Dijke heeft artikel 21b van het Ambtenarenreglement genoemd. Ik kan hem verzekeren dat het goed is geregeld. Het is een CAO-achtige bepaling, die valt onder het driekwart dwingendrechtelijke karakter van de wet.

De collega's Ten Hoopen en Hofstra hebben vragen gesteld over de kosten. Natuurlijk kan het meer kosten, maar niet veel meer dan indien de aanbeveling van de Stichting van de arbeid optimaal wordt uitgevoerd. Ook dan zal het namelijk leiden tot een verdergaande honorering van deeltijdwensen en blijkbaar zijn de werkgeverscentrales akkoord gegaan met die \pm beperkte \pm kostenstijging. Overigens is er behalve een kostenkant ook een opbrengstkant, die vooral naar voren komt op het moment dat het potentieel aan deeltijdwensen wordt verzilverd. Dan zouden wij namelijk met die tekortschietende werkgelegenheidsontwikkeling een stap vooruit kunnen komen, hetgeen natuurlijk leidt tot een daling van de uitgaven in de sociale zekerheid. Dat heeft natuurlijk weer gunstige premie-effecten voor werkgevers en werknemers. Dus naast een beperkte kostenkant \pm over het laatste zal ik ook niet overdreven doen \pm is er ook een beperkte opbrengstenkant. Al met al vind ik dit dus geen reden om zeer kritisch over dit wetsvoorstel te zijn.

Collega Van Dijke en anderen hebben gesproken over het goed werkgeverschap. Dat goed werkgeverschap valt tegen. Het is weleens gebruikt als argument voor het niet-CAO-gebied. We hebben de kapstokbepaling van 1638z van het Burgerlijk Wetboek. Daarin staat dat dat goed werkgeverschap ertoe zou kunnen leiden dat een verzoek van een individuele werknemer om in deeltijd te gaan werken gehonoreerd wordt. Dit valt echter tegen. Er is jurisprudentie over diverse zaken. Helaas komt het niet voor dat nadat de werkgever en de werknemer niet tot een oplossing zijn gekomen bij een geschil inzake een verzoek om in deeltijd te gaan werken, door de

rechter het verzoek wordt gehonoreerd. Als de geachte afgevaardigden erin geïnteresseerd zijn, kan ik voorbeelden van aparte gevallen geven. Dat hoor ik dan wel in de tweede termijn. De jurisprudentie die zich op dit gebied heeft ontwikkeld wijst erop dat de werkgever wordt gedwongen om het verzoek in deeltijd te kunnen gaan werken serieus te behandelen en om op dat verzoek een serieus, inhoudelijk antwoord te geven. Echter, de jurisprudentie gaat niet in die richting dat er sprake zou zijn van een "ja, mits"-formule. Dat vind ik jammer. Er is dus een pleidooi voor een wettelijk recht. Met de kapstokbepaling komen wij er namelijk niet.

Voorzitter! Ik kom toe aan een van mijn laatste punten. Collega Van Middelkoop heeft nog iets gezegd over de relatie met de grondwetsartikelen. In de memorie van toelichting heb ik gezegd dat de overheid de herverdeling van arbeid dient te bevorderen. Herverdeling van werk moeten wij niet overlaten aan de sociale partners. In de memorie van toelichting heb ik een relatie gelegd met de Grondwet en dat is toch niet het minste stuk. In het staartje van mijn eerste termijn heb ik uitgebreid stil willen staan bij de relatie met artikel 19, lid 1, en artikel 20, lid 1, van de Grondwet. Collega Van Middelkoop heeft kritisch op mijn opmerkingen in dezen gereageerd. Hij veronderstelde dat ik op grond van de grondwettelijke instructienorm tot een verplichting tot herverdeling van werk was gekomen. Ik heb niet gezegd dat er een dergelijke verplichting is. Dit punt moet dan bij dezen opgehelderd kunnen zijn. Het gestelde valt ook niet uit de grondwetsgeschiedenis af te leiden. Hoe luidt die precies? Als de geachte afgevaardigde daarin is geïnteresseerd, hoor ik dat wel van hem in tweede termijn. Laat ik mij nu beperken tot datgene wat daarover te zeggen zou zijn naar aanleiding van artikel 19, lid 1, van de Grondwet. Dat artikel is in 1983 in de Grondwet gekomen. Zoals wij weten zijn voor wijziging van de Grondwet twee lezingen nodig. In de jaren zeventig is deze wijziging parlementair in behandeling geweest. In artikel 19, lid 1, staat: "Bevordering van voldoende werkgelegenheid is voorwerp van zorg van de overheid". Eigenlijk zegt deze bepaling al genoeg, maar in de memorie van toelichting bij wetsvoorstel 13873

staat op pagina 9: Te dezer zaken kan de Grondwet geen concrete richtlijnen geven. Bevordering van voldoende werkgelegenheid betekent niet dat de overheid zonder meer gehouden zou zijn zelf werkgelegenheid te scheppen. Een doeltreffende werkgelegenheidspolitiek kan evenzeer inhouden dat de overheid door haar budgettaire of monetaire politiek, door belastingfaciliteit of door andere stimulerende maatregelen de werkgelegenheid in de private sector bevordert.

"Andere stimulerende maatregelen" is door mij onderstreept. Dit wetsvoorstel is zo'n stimulerende maatregel, die wellicht niet leidt tot uitbreiding van de werkgelegenheid in arbeidsjaren, maar dan toch op zijn minst wel in personen. Ik wil de suggestie wegnemen dat je strijdig handelt met de Grondwet als je dit niet doet. Zover gaat mijn opmerking natuurlijk niet.

Ik kom op mijn laatste opmerking.

Mevrouw Van Nieuwenhoven

(PvdA): Ik hoop dat die laatste opmerking gaat over mijn amendementen op stuk nr. 15, betreffende zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Volgens mij bent u er in uw eerste termijn niet op ingegaan. Dat kan de reden zijn waarom ik er niet op heb gereageerd. Ik wil dat graag alsnog doen. Ik vind de amendementen een verbetering van het wetsvoorstel. Er zijn situaties denkbaar waarin er conflicten ontstaan tussen de werkgever en werknemer over de vraag wat zwaarwegende belangen zijn. Het is goed om een ondernemingsraad daarnaar te laten kijken, sterker nog, daarover een oordeel te laten vellen. Ik heb er geen enkel probleem mee als deze amendementen in de loop van het debat op steun blijken te kunnen rekenen en later worden aangenomen.

De heer **Ten Hoopen** (CDA): Hoe gaat dat in bedrijven zonder ondernemingsraad?

Mevrouw Van Nieuwenhoven

(PvdA): Dat is in de amendementen geregeld. Het kan ook gaan om een personeelsvertegenwoordiging of om individuele werknemers. Het gaat om overeenstemming; het kan niet bindend worden vastgelegd.

Rosenmüller

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Voorzitter! Deeltijd kan behulpzaam zijn om familiebeleid op een nieuwe manier vorm te geven, zo zei collega Ten Hoopen. Ik ben het daarmee eens. Naast mij zit de echte minister van familie zaken, maar als wij een heel echte minister van familie zaken zouden krijgen, zou het niet misstaan hebben als hij of zij dit wetsvoorstel had ingediend. Dat zou in lijn liggen met datgene wat de CDA-fractie daarover in de afgelopen jaren heeft gezegd. De Volkskrant opende in april 1993 met de kop dat het CDA nu ook voor het recht op deeltijdwerk was. Je kunt er in 1996 natuurlijk een slag anders over denken dan in 1993, maar het principiële punt van de eenzijdige doorbreking van het contract kan daarbij nooit een bezwaar zijn. Dat zou namelijk ook gebeuren zonder stichtingsaanbeveling. De CDA-fractie houdt een warm pleidooi voor familiepolitiek, hetgeen leidt tot een geweldig maatschappelijk debat, waarvan wij allemaal af en toe onderdeel uitmaken. Ik meen dat het wetsvoorstel in overeenstemming met die lijn is, ook met het oog op het belang van de combinatie van arbeid en zorg. Ik vraag de CDA-fractie, maar ook de VVD-fractie om zich hierop te bezinnen. Ik zie met belangstelling de tweede termijn tegemoet.

De **voorzitter**: Ik geef het woord aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om in te gaan op de aan hem gestelde vragen en eventueel te reageren op datgene wat de heer Rosenmüller heeft gezegd.

□

Minister **Melkert**: Voorzitter! Wilt u dat scheiden van mijn antwoord naar aanleiding van datgene wat over het wetsvoorstel van het kabinet naar voren is gebracht?

De **voorzitter**: Vanzelfsprekend.

Minister **Melkert**: Hier en daar loopt het een beetje in elkaar over, maar ik zal het proberen.

Voorzitter! Ik spreek mijn waardering uit aan het adres van de heer Rosenmüller, dat hij mij gelegenheid heeft gegeven om langer dan ooit naar hem te luisteren. Het was een groot genoegen. Met de overgang die hij

heeft gemaakt naar deze kant van de balie is de nuance merkbaar gegroeid, hetgeen hem niet misstaat.

Wat het initiatief van de heer Rosenmüller betreft, wil ik zeggen dat het kabinet van meet af aan een wat andere invalshoek heeft gekozen bij het beantwoorden van de vraag hoe deeltijdarbeid in ons land bevorderd kan worden. Ik verwijs hierbij eigenlijk ook naar de vorige kabinetsperiode. Ik heb er echter geen enkele moeite mee ± hier is ook een vraag over gesteld ± om die lijn rechtstreeks door te trekken. De heer Rosenmüller en het kabinet hebben wel hetzelfde doel voor ogen. Deeltijd is nuttig uit het oogpunt van de individuele werknemer en in termen van de verdeling van arbeid en zorgtaken. Bij andere gelegenheden hebben wij hier al uitgebreid over gesproken. Ik ga dit nu niet verder toelichten. Ook de heer Rosenmüller heeft hier het zijne over gezegd, hetgeen ik van harte ondersteun. Deeltijd is echter ook nuttig uit het oogpunt van het belang van de onderneming zelf. En hiermee lopen de zaken al in elkaar over. De heer Rabbiae heeft hier ware woorden over gesproken. Wij moeten niet vergeten dat de effecten van deeltijd niet alleen gemeten mogen worden in termen van kosten. Het is mogelijk dat de kosten ook in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer gelijk worden getrokken en er geen neerwaartse beweging ontstaat. Deze is hier en daar overigens wel zichtbaar. Ik verwijs naar de discussie over de toeslagen in de supermarkten en de detailhandel. Je ziet dat de neerwaartse beweging daar nadrukkelijk is ingezet. Naarmate dat meer het geval is, levert dat minder kosten op.

Er zijn echter ook situaties denkbaar ± ik zeg dit tot de heer Hofstra ± waarin er wel een opwaartse druk op het kostenniveau ontstaat. Dat is, geïsoleerd gezien, juist. Daar kan tegenover staan: motivatie ± de frisse werknemer in de woorden van de heer Rabbiae ± produktiviteit, minder ziekte en wat meer overwerk. Wij weten allemaal dat het laatste in de praktijk vaak ontstaat. Een belangrijk punt vind ik verder meer ruimte voor bedrijfstijdverlenging en meer inschakeling van mensen die anders wellicht aanspraak zouden hebben gemaakt op een werkloosheidsuitkering. Naarmate er minder aanspraak wordt gemaakt op werkloosheidsuitkerin-

gen, dalen de premies en rinkelde de kassa van het CPB-model. Als je al die zaken bij elkaar optelt, is het nog maar de vraag hoe het met de kosten/baten-analyse staat. Ik heb dan ook, zoals wij dat plegen te doen, namens het kabinet een zeer tentatieve berekening van het CPB meegegeven waarin wordt geïndiceerd dat er misschien een licht negatief werkgelegenheidseffect kan optreden. Veel van de argumenten die ik hier noemde, zijn daar echter niet in meegenomen. Als je dat wel zou doen, dan zou het fruitaantal gehalte van deze voorspelling weer anders zijn. Ik geloof dat de kosten/baten-balans alleszins in orde is, waar het gaat om het bevorderen van het doel van meer deeltijd in een flexibele arbeidsmarkt in een goed presterende economie.

Voor de weg waarlangs je dit kunt bereiken, heeft het vorige kabinet ingestoken op de verklaring van de Stichting van de Arbeid, waar de heer Rosenmüller ook uitgebreid uit heeft geciteerd. Diverse sprekers hebben onderstreept hoe in de praktijk gevolg is gegeven aan die aanbeveling. Daar kun je natuurlijk altijd genuanceerd tegenaan kijken. Je kunt zeggen: het heeft nu betrekking op zoveel procent van de werknemers; de schattingen lopen wat uiteen, maar ik houd het erop dat de aanbevelingen inzake deeltijd in het kader van CAO's nu op iets meer dan ruwweg de helft van de werknemers betrekking hebben. Het is waar dat de soort aanbeveling weer per CAO verschilt. De ene CAO leidt dus wat meer rechtstreeks tot "rechten" waaraan men materieel aanspraak kan ontlenen, dan de andere CAO. De beweging die in gang is gezet ± die stelling durf ik hier wel te plegen ± geeft zonder meer aan dat de sociale partners en de onderhandelaars over de arbeidsvoorwaarden de aanbeveling serieus hebben genomen en die nu ook verder ontwikkelen in de praktijk.

De volgende vraag is, hoe het dan zit met degenen die niet onder een CAO vallen waarin dat goed geregeld is. Om die vraag te beantwoorden, moet worden getaxeerd of het proces langs een andere weg kan worden bevorderd. De heer Rosenmüller stelt daartoe voor, dit wettelijk te regelen. Namens het kabinet kan ik daarop reageren door te zeggen dat het voortborduren op de door de Stichting van de Arbeid uitgezette lijn nog steeds het

Melkert

allerbeste is, omdat die voortgang erin zit, wat wij ook waarnemen in de monitoring van CAO-afspraken. Maar dan zal er ongetwijfeld een situatie ontstaan die heel erg lijkt op dat wat de heer Rosenmüller beoogt te bevorderen. Het kabinet en de Stichting van de arbeid zijn aan de ene kant van het spectrum gestart, terwijl de heer Rosenmüller voorstelt aan de andere kant te starten, maar daarbij introduceert hij wel bedrijfsorganisatorische overwegingen die tot afwijkingen bij de CAO kunnen leiden. Ik ga daarbij nog even niet in op de amendementen die op dit punt naar voren zijn gebracht, wat betekent dat het allemaal nog geen 100% is. Beide kanten groeien naar elkaar toe, en ergens zullen die twee lijnen elkaar ontmoeten. Tegen de heer Hofstra zeg ik dat ik daarom afgelopen vrijdag, op vrouwendag, heb aangegeven dat het gaat om het bereiken van het doel. Ik wil graag met de heer Rosenmüller in discussie gaan over het doel, wat mij ook de hoofdzaak lijkt van wat hier, bij de behandeling van beide wetsvoorstellen, aan de orde is. Wat het middel betreft, kan een andere taxatie worden gehanteerd; ik geef de taxatie van het kabinet. Ik mag zeker niet uitstralen en ik heb de heer Rosenmüller dat niet horen zeggen en dat door langs deze weg een wettelijke regeling te bepleiten, sociale partners de boodschap krijgen dat wij eigenlijk niet zien zitten wat zij doen. Integendeel, de heer Rosenmüller heeft uitgebreid geciteerd uit de opvattingen van sociale partners van destijds. Ik mag ervan uitgaan dat hij daarmee ook bedoelde te zeggen dat die ontwikkeling sindsdien serieus ter hand is genomen.

Dit is het hoofdpunt van de reactie van het kabinet op het wetsvoorstel van de heer Rosenmüller. Daarbij moet ik mij wel aansluiten bij de vragen die door de Kamer zijn gesteld over de betekenis voor de praktijk van enkele elementen uit het voorstel van de heer Rosenmüller.

De heer **Hofstra** (VVD): 8 maart was vrouwendag. Moet ik het zo zien dat alleen op vrouwendag geldt wat u daar heeft gezegd? U neemt daarmee namelijk afstand van wat staat op pagina 2 van uw brief aan de Kamer, op stuk nr. 5. In Amsterdam zei u dat het doel de middelen heiligt. Ik wijs u op het regeerakkoord en op wat u geschreven hebt.

Van u hoor ik graag dat u staat achter de formulering op pagina 2, en dus ook achter de formulering in het regeerakkoord.

Minister **Melkert**: Ik kan horen dat u niet aanwezig was bij de Opzij-manifestatie ter gelegenheid van vrouwendag; misschien een idee voor volgend jaar. Ik heb niet gezegd dat het doel de middelen heiligt, ik heb het volgende gezegd. Als met betrekking tot werken in deeltijd de kosten/baten-analyse wordt gemaakt die ik aan het begin van mijn betoog naar voren heb gebracht, is er alle aanleiding om ervan uit te gaan dat het streven naar meer mogelijkheden en betere voorwaarden voor het werken in deeltijd een goed doel is. Dat is een sociaal belang en, uiteraard afhankelijk van de vormgeving, een economisch belang. Vervolgens heb ik vastgesteld dat over de middelen die leiden naar dat doel, verschillend kan worden gedacht. Het is een kwestie van taxatie om te bepalen wat het meest effectieve middel is. Vervolgens heb ik hier gezegd: ik bordeer voort op wat onder het vorige kabinet al is ingezet, waarbij ik ± maar dat terzijde ± niet eens weet of de fractie van de heer Hofstra daar destijds achter stond. Ik neem verder waar, waar de heer Rosenmüller mee komt. Het heeft alleen geen zin om tegenover elkaar te staan als het gaat om het doel waarnaar wij streven. Dat is toch helder?

De heer **Hofstra** (VVD): In Amsterdam zei u toch dat het aan het doel ondergeschikt was? Ik hoop dat u wilt toegeven dat de formulering, die in het officiële stuk staat, de goede formulering is, even los van wat u in Amsterdam precies heeft gezegd. Dan zijn wij eruit.

Minister **Melkert**: Het staat niet los van wat ik in Amsterdam heb gezegd. Zowel wat in het regeerakkoord, als wat in de stukken staat, als wat ik in Amsterdam heb gezegd, telt mee. Dat is volkomen consistent met elkaar.

De heer **Hofstra** (VVD): Het kabinet heeft gezegd dat er geen aanleiding is voor een wettelijke regeling. Ik wil graag van u horen dat u dat nog steeds vindt, ook na Amsterdam.

Minister **Melkert**: Als ik verwijs naar de inzet die destijds is gekozen om

door middel van de aanbeveling van de Stichting van de arbeid, die meen ik zelfs naar aanleiding van een verzoek van mijn voorganger mede tot stand is gekomen, dan zeg ik: die lijn is ingezet en is onderhevig aan monitoring en rapportage. Wij zien dat er op dat punt behoorlijke voortgang is geboekt en dat er nog meer in zit. Dat is ook permanent voorwerp van bespreking met sociale partners. Dat is een lijn die ik graag voortgezet zie. Uiteindelijk, hoe je het ook wendt of keert en met hoeveel middelen of dwang of wetten of politie te paard je ook te werk gaat, moet het in de onderneming zelf gebeuren. Werkgevers en werknemers zullen daar zelf het draagvlak voor moeten leveren. Het verheugt mij dat de heer Hofstra hier goed mee uit de voeten kan.

Voorzitter! Ik kan mij aansluiten bij een paar vragen die in het debat naar voren zijn gekomen. Dat betreft in het bijzonder het punt van de interpretatie van de zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen. Ik heb goed geluisterd naar wat de heer Rosenmüller daarover heeft gezegd. Ik denk dat hij dat in zijn eerste termijn nader heeft gepreciseerd, maar het blijft natuurlijk toch een clausulering, die een deel van de beoordeling in de onderneming zelf legt. Er is op zichzelf alles voor te zeggen om dat te doen. Het zal ongetwijfeld in de praktijk nog tot verschillende interpretaties aanleiding geven. Ik moet daar wel bij zeggen dat ik bij het bekijken van wat hij had voorgesteld, moest terugdenken en dat doe ik trouwens wel vaker en aan onze discussie over de Arbeidstijdenwet. Toen hebben wij ook aan de orde gehad de afweging tussen het werkgevers- en werknemersbelang in het kader van het regelen van de arbeidstijden met het oog op persoonlijke omstandigheden, de regeling van zorgtaken enzovoort. Ik heb hier toen een betoog gehouden dat erop neerkwam dat het procesvereiste het allerbelangrijkste is. De onderneming moet op een fatsoenlijke manier in overleg zijn of treden met de werknemer, die een andere regeling van zijn werktijden wil, of het nu gaat om andere uren of om minder uren. Wij hebben het in de Arbeidstijdenwet zo geregeld dat de werknemer, als dat proces niet op de juiste wijze wordt uitgevoerd, zich tot de rechter kan wenden. Wij hebben echter net voor een wat andere

Melkert

invalshoek gekozen. Het is uiteindelijk wel de werkgever die verantwoordelijk is voor het vaststellen van de arbeidstijden.

Ik vind eerlijk gezegd ± dat komt terug in de aanbevelingen van de Stichting van de arbeid ± dat procesvereiste belangrijker en interessanter dan het doelvereiste. Zodra je bij dat doelvereiste komt, moet je namelijk toch ± de heer Rosenmüller geeft dat ook toe in zijn vormgeving ± rekening houden met bedrijfsorganisatorische omstandigheden, die eventueel tot een afwijking van dat recht kunnen leiden. Wezenlijk is dan natuurlijk wel dat je de bewijslast legt, waar je die legt, zoals de heer Rosenmüller ook doet, maar het ligt dan veel dichter aan tegen het procesvereiste dat vergt dat werkgever en werknemer op een fatsoenlijke manier met elkaar spreken over werktijden en over het aantal uren dat men werkt. Wat dat betreft zou mijn oproep aan iedereen zijn om niet meer verschillen waar te nemen tussen de ene en de andere benadering dan strikt nodig is. Ik ben er namelijk van overtuigd dat de praktijk iets zal laten zien dat het midden houdt tussen de verschillende benaderingen die hier zijn gekozen. Wel moet de heer Rosenmüller worden gevraagd, naast het punt van de zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen, nog eens uiteen te zetten waarom in het derde lid van dezelfde bepaling in zijn nota van wijziging een andere afwegingsclausule is opgenomen die wel in het Burgerlijk Wetboek voorkomt, namelijk in de Wet op het ouderschapsverlof: "de werkgever kan op grond van gewichtige redenen de spreiding van de uren over de week wijzigen. Het begrip gewichtige redenen houdt volgens de Wet op het ouderschapsverlof een afweging in van de belangen van de werkgever en de werknemer. Daarvan is sprake als de door de werknemer gewenste spreiding de gang van zaken in de onderneming ernstig zou ontwrichten en het belang van de werknemer bij de door hem gewenste voorkeur daar niet tegen op weegt", aldus de toelichting bij de Wet op het ouderschapsverlof.

De formulering van zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen in het eerste lid wekt nu de indruk dat daarmee iets zwaarder wordt bedoeld dan met gewichtige redenen zoals genoemd in het derde lid. In

die context is het van belang dat de heer Rosenmüller in zijn tweede termijn nog eens goed ingaat op het waarom van de keuze van juist deze begrippen.

De heer **Rabbae** (GroenLinks): Voorzitter! Bedoelt de minister dat de term gewichtige redenen in de plaats komt van de term zwaarwegende bedrijfsorganisatorische redenen? Of bedoelt hij dat de term zwaarwegende bedrijfsorganisatorische redenen geldt om een beslissing te kunnen nemen, terwijl bij zaken als spreiding van de overgebleven uren de term gewichtige redenen geldt?

Minister **Melkert**: Voorzitter! Nu doet zich het interessante gegeven voor dat ik in mijn bijdrage op dit moment zelf vragen mag stellen en deze niet behoef te beantwoorden.

De heer **Rabbae** (GroenLinks): Mijn interruptie was bedoeld om de vraag te preciseren.

Minister **Melkert**: Volgens mij is mijn vraag precies genoeg gesteld. Daarom wacht ik in eerste instantie met belangstelling het antwoord van de heer Rosenmüller af. Vervolgens bekijk ik of dat antwoord mij bevalt.

Voorzitter! Ik wil hieraan toevoegen dat in het tweede en derde lid van de bepaling die de heer Rosenmüller voorstelt en die vrijwel letterlijk is overgenomen uit de Wet op het ouderschapsverlof, staat dat de arbeider ± het woord arbeider viel mij overigens wel op ± het voornemen tot vermindering van de arbeidsduur twee maanden voor het tijdstip van ingang van de vermindering meldt en dat de werkgever de spreiding van de uren over de week kan wijzigen enz. Over die termijn van twee maanden is overigens nog discussie. Bij ouderschapsverlof wijzigt de arbeidsovereenkomst niet en is derhalve een regeling nodig om vast te stellen op welke tijdstippen tijdens die verlofperiode nog wel arbeid wordt verricht.

Die bepaling doet wat merkwaardig aan als het gaat om deeltijdarbeid. Want wat gebeurt er als de werknemer met succes een beroep zou doen op het recht op deeltijdarbeid? Dan is een nieuwe deeltijdarbeidsovereenkomst aan de orde. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst is het gebruikelijk dat ook de tijdstippen waarop de arbeid wordt verricht,

vaststaan. De wet zegt op dit moment niets over de wijze waarop in die situatie de tijdstippen worden vastgesteld. Het zal er in de praktijk wellicht op neerkomen dat de werkgever aangeeft op welke tijdstippen hij wil hebben dat de arbeid wordt verricht.

Ik heb nog een ander punt. Dat heeft betrekking op artikel 4, eerste lid, van de nieuwe Arbeidstijdenwet. Daarin is aangegeven dat de werkgever in zijn algemene ondernemingsbeleid rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden. Ik heb daarover al gesproken. Het is de vraag of het voorstel van de heer Rosenmüller geen ongelijkheid tussen werknemers creëert. Immers, een werknemer die zijn arbeidstijd vermindert, zou met het wetsvoorstel inspraak krijgen in zijn arbeidstijden, terwijl een werknemer die al bij aanvang in deeltijd wil werken die inspraak niet heeft. Bovendien wordt ten aanzien van arbeids- en rusttijden in arbeidsorganisaties een afweging gemaakt tussen de belangen van alle werknemers. Bijvoorbeeld in arbeidsorganisaties waarin semi- of volcontinu wordt gewerkt, worden de zogenaamde inconveniente uren veelal zoveel mogelijk verdeeld over alle werknemers. Dat voorstel zou hieraan afbreuk kunnen doen. In het licht van die samenhang met de Arbeidstijdenwet is dus de vraag aan de orde, welke toegevoegde waarde het door de heer Rosenmüller voorgestelde tweede en derde lid kunnen hebben. Het lijkt mij goed, ook voor de precieze bepaling van de wetsgeschiedenis, als dat in zijn tweede termijn van een nadere toelichting zou worden voorzien.

Voorzitter! Dat waren mijn opmerkingen naar aanleiding van het initiatief van de heer Rosenmüller. Ik ben voluit bereid om nu het een en ander te zeggen in antwoord op de vragen over mijn eigen wetsvoorstel.

Ik wil, gelukkig met een aantal woordvoerders, graag onderstrepen dat het wetsvoorstel inzake de gelijke behandeling van deeltijd- en voltijdwerkers past in de bredere context van flexibiliteit en zekerheid. Ik noem het flexibiliseren van de arbeid, de rechten die daaraan kunnen worden ontleend, de mogelijkheid van werkgever en werknemer om meer flexibel in te spelen op tal van behoeften die voortvloeien uit het belang van de onderneming of uit het belang van

Melkert

de werknemer, maar ook de daarbij behorende en deels daartegenover staande versterking van de zekerheid voor de werknemer, dat hij ook in het kader van die flexibiliteit op meer rechten mag rekenen. Ik heb de kosten/baten-analyse daarvan aangegeven.

Het verheugt mij te kunnen constateren dat de meeste sprekers ± misschien wel alle ± zich op hoofdlijnen goed hebben kunnen vinden in de benadering die hier door het kabinet is gekozen, inclusief de rechttoe rechtaan formulering die in dit voorstel is aangebracht. Dat hebben wij gedaan om een duidelijk kader te geven, waaraan dan vervolgens de praktijk zal zijn opgehangen. Wij hopen daarmee dus ook ± en dat past in het kader van het viersporige werkgelegenheidsbeleid van het kabinet ± een verdere impuls te kunnen geven aan het werken in deeltijd, in het bijzonder ook door het verder wegnemen van belemmeringen voor mannen om in deeltijd te gaan werken. De opheffing van dat onderscheid dat onder de cijfers van de stijgende participatie in deeltijd ligt, is ook vanuit het kabinetsbeleid gezien een algemeen belang.

Het wetsvoorstel van regeringszijde beoogt dus een verbetering van de rechtspositie. Het strekt ertoe dat werknemers op grond van hun arbeidsduur niet langer met rechtspositionele onzekerheden en/of achterstellingen kunnen worden geconfronteerd. Nadrukkelijk is ervoor gekozen om niet uit te gaan van een verbod op onderscheid tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers als zodanig. Er is tegen de achtergrond van de ontwikkeling naar differentiatie gekozen voor het begrip "arbeidsduur". De voltijdnorm is niet meer het ijkpunt en wordt dat ook minder naarmate bedrijfstijd en arbeidstijd verder uiteen gaan lopen.

Hoe sluit dit aan bij datgene wat in de praktijk tot stand is gekomen? Ik heb al het een en ander gezegd over de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid. Ik kan de conventie en de aanbevelingen die over deeltijdarbeid tot stand zijn gekomen in het kader van de ILO, daar in één adem aan toevoegen. Mevrouw Van Nieuwenhoven heeft daar een vraag over gesteld. Het kabinet wil op korte termijn overgaan tot ratificatie van dat verdrag. Die ratificatie dwingt tot een wettelijke regeling van gelijke behandeling en dat doen wij dus

eigenlijk langs deze weg. Bekrachtiging is dus ook aan de orde zodra dit wetsvoorstel zal zijn afgerond. Het moet dan nog in de Eerste Kamer worden behandeld, maar ik beoog het voornemen daartoe reeds op korte termijn aan de Kamer te doen toekomen. Het zal binnenkort in het kabinet aan de orde zijn. Implementatie is vervolgens dus niet meer nodig, omdat dat via de route van dit wetsvoorstel dan al is gebeurd.

In de schriftelijke voorbereiding is al uiteengezet dat de wetgeving inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid alleen kan worden ingeroepen als onderscheid naar arbeidsduur onderscheid naar geslacht tot gevolg heeft. Dat vergt lastige statistische bewijsvoering. Naarmate meer mannen in deeltijd gaan werken, kan die bewijsvoering bovendien in steeds minder gevallen worden geleverd. Een specifieke bescherming tegen onderscheid op grond van arbeidsduur is derhalve geboden. Analooq aan de overige gelijke-behandelingswetgeving is een eventuele opzet tot ongelijke behandeling daarbij niet relevant. Het gaat om het effect, ongeacht of dat effect opzettelijk of niet opzettelijk optreedt, tenzij een objectieve rechtvaardigingsgrond, zoals in het wetsvoorstel opgenomen, kan worden aangevoerd.

Zoals eerder opgemerkt, geeft het wetsvoorstel werknemers ongeacht hun arbeidsduur een aanspraak op gelijke behandeling bij de arbeidsvoorwaarden. De normstelling valt in twee elementen uiteen. Het eerste element richt zich op de vraag of er onderscheid wordt gemaakt. Als die vraag met "ja" moet worden beantwoord, doet de vervolgvraag zich voor of voor het onderscheid een objectieve rechtvaardiging is aan te voeren. Onderscheid naar arbeidsduur waarvoor geen objectieve rechtvaardiging is aan te voeren, wordt door dit wetsvoorstel verboden. In de stukken is al uitvoerig uiteengezet dat de begrippen "onderscheid" en "objectieve rechtvaardiging" zijn ontleend aan de wetgeving over gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid en aan de Algemene wet gelijke behandeling; dit dient juist om te voorkomen dat uiteenlopende normen zouden gaan gelden in de situaties waarin zowel sprake is van onderscheid op grond van een verschil in arbeidsduur als

van indirect onderscheid op grond van geslacht.

Bij de vraag of onderscheid op grond van de arbeidsduur wordt gemaakt, gaat het erom of het onderscheid dat tussen werknemers met verschillende arbeidsduur wordt gemaakt, een benadeling van de een ten opzichte van de ander impliceert. In de meeste gevallen zal de werkgever die een aanspraak geeft die gerelateerd is aan de contractuele arbeidsduur niemand benadelen, maar dat geldt niet in alle gevallen. Het kan zo zijn dat uit de aard en de strekking van een bepaalde arbeidsvoorwaarde voortvloeit dat het door de werkgever naar evenredigheid toekennen van een arbeidsvoorwaarde wel tot benadeling van de deeltijder leidt. Een voorbeeld daarvan is het punt van de verhuiskosten, waar door de heren Hofstra en Van Dijke naar is gevraagd. Als werknemers moeten verhuizen omdat de werkgever hen daartoe verplicht, behoren de kosten aan de werknemer, ongeacht zijn arbeidsduur, in gelijke mate te worden vergoed. Als er echter geen sprake is van verhuisplicht, kan volstaan worden met een vergoeding naar rato van de arbeidsduur.

Hetzelfde geldt voor de halve fiets. Even ervan afgezien dat het voor werknemers van een circusonderneming misschien toch mogelijk is om het zo te organiseren, is het zo dat als door de werkgever een regeling inzake het woonwerkverkeer wordt gemaakt ± dat kan ook betrekking hebben op het leveren van fietsen ± die regeling voor alle werknemers geldt. Ook al werk je korter in die onderneming, woonwerkverkeer is woonwerkverkeer; als je daar moet werken, zul je dus gebruik moeten maken van het woonwerkverkeer en dus ook van de door de werkgever in dat verband aangeleverde faciliteiten. Die moeten dus voor iedereen gelijk zijn.

Bij de feestdagengratificatie zou het weer anders kunnen liggen. Daar zou de werkgever kunnen zeggen dat iedereen een gratificatie krijgt die een percentage is van wat men verdient. Dan is het evident: dat is gelijke behandeling, namelijk een percentage van wat je verdient. Voor de mensen die korter werken, betekent dat echter natuurlijk minder gratificatie. Anderszins is het ook denkbaar dat de werkgever zegt: het gaat mij erom dat rond de kerstda-

Melkert

gen iedereen in gelijke mate van de dis kan genieten en dus ook in gelijke mate champagne en kalkoen kan aanschaffen. Het gaat hier om een sociaal-democratische werkgever die zo met zijn werknemers wil omgaan. Dan betaal je dus een gelijk bedrag. Dat is ook gelijke behandeling. Ook sociaal-democraten drinken champagne, mijnheer Bakker. In de voorbeelden wordt duidelijk dat het steeds weer wordt teruggevoerd op de grond waarop wordt besloten tot een bepaalde faciliteit of regeling en dat vanuit die grond kan worden beredeneerd of zo'n faciliteit op gelijke wijze tot stand komt of dat een onderscheid wordt gemaakt in de uitwerking omdat wordt uitgegaan van een situatie die per definitie tot een verschillende uitkomst leidt. Dat lijkt mij kraakhelder.

De heer **Hofstra** (VVD): Een werkgever kan natuurlijk op vrijwillige basis iedereen hetzelfde geven. Daarover gaat de discussie ook niet. Bij een jubileum of een 25-jarig dienstverband kan ik mij voorstellen dat je iemand een gouden horloge geeft, ongeacht de vraag of hij nu 60% of 80% werkt. Waar het ons nu om gaat, is de vraag waar dit werkgevers toe dwingt. Ik moet zeggen dat ik enigszins ben geschrokken van uw reactie op de voorbeelden van de verhuiskosten en de fiets. Het is immers niet verboden om twee banen te hebben als je 50% werkt. Ik voorspel ook dat dit hand over hand zal toenemen. Moet iemand die in deeltijd werkt dan de dubbele verhuiskosten krijgen? Iemand die in deeltijd werkt, hoeft toch geen vergoeding te krijgen voor woon-werkvervoer op de dagen dat hij niet werkt? Kunt u daar nog iets over zeggen?

Minister **Melkert**: Alles kan worden teruggebracht tot de vraag wat de werkgever doet in relatie tot de werknemer. Ik ga nog even in op de voorbeelden van de verhuiskosten en het woon-werkverkeer. Wat de werkgever voorschrijft aan zijn personeel in het kader van woon-werkverkeer en verhuiskosten, heeft ook betrekking op de deeltijder. Het woon-werkverkeer lijkt mij eenvoudig te regelen: op het moment dat je naar je werk gaat, kun je aanspraak maken op een vergoeding voor woon-werkverkeer. Ik meen niet dat

het in de rede ligt om te veronderstellen dat je daar ook aanspraak op kunt maken voor de dagen dat je niet naar je werk komt. Verhuiskosten zijn echter moeilijk te splitsen. Je verhuist of je verhuist niet. Dus als de werkgever zijn werknemers verplicht tot verhuizen, zal hij de verhuiskosten moeten vergoeden, ongeacht het aantal uren dat de werknemer in dienst is. Anderzijds kan ik mij moeilijk voorstellen dat de werkgever een werknemer die één dag in de week bij hem in dienst is, verplicht tot verhuizen. Ik vraag de heer Hofstra dus om ook een beetje mee te denken met de praktijk. Zo ken ik hem toch.

De heer **Hofstra** (VVD): Dat begrijp ik wel. Ik kom toch even terug op het woon-werkverkeer en daarbij kom ik weer uit bij de halve fiets. Daar zijn wij het toch over eens?

Minister **Melkert**: Neen, die halve fiets heeft te maken met de faciliteit "fiets". Daarvoor gaat dezelfde redenering op: je hebt een fiets of je hebt hem niet. Als de werkgever faciliteiten aanbiedt aan zijn personeel, kan hij niet de spaken van de fiets gaan tellen, al naar gelang het aantal uren dat iemand daar werkt. Hij geeft een fiets of hij geeft geen fiets. Echter, de kilometervergoeding voor reizen met het openbaar vervoer of met de auto is natuurlijk gerelateerd aan het aantal dagen dat je op je werk verschijnt.

De heer **Hofstra** (VVD): Ik denk dat veel regelingen in overleg tot stand zullen komen. Dat zal soms per uur zijn en soms per dag en er zullen ook gevallen zijn waarin het redelijk en logisch is dat voor iedereen hetzelfde geldt. Het zal echter toch overwegend pro rata moeten geschieden.

Minister **Melkert**: Overwegend zal het met gezond verstand moeten gebeuren. Voor het geval men er niet uitkomt, hebben wij de weg aangegeven van de commissie, respectievelijk de rechter. Voorzitter! Ik heb geen reden om aan te nemen dat dit grote problemen met zich brengt. Ik voel mij tenminste zeer senang bij het beantwoorden van de vragen van de heer Hofstra. Als hij in tweede termijn nog wat voorbeelden wil noemen, ben ik graag bereid om alvast een bodem te leggen voor de interpretatie in de toekomst.

Door vrijwel alle fracties is gevraagd naar de uitleg van het wetsvoorstel met betrekking tot overwerk en deeltijdarbeid. Wanneer maakt de werkgever onderscheid naar arbeidsduur in het geval van overwerk? Anders gezegd, wanneer benadeelt de werkgever de deeltijder? Daarbij werd door menigeen gerefereerd aan de jurisprudentie van het Europese Hof. De uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in de zaak-Lengerich/Helmig heeft op twee aspecten van mogelijke benadeling bij overwerk van deeltijdwerkers gewezen. Het eerste aspect is de overwerktoeslag. Daarvan heeft het Hof gezegd, dat er geen sprake is van benadeling als de werkgever pas een overwerktoeslag verstrekt na het verstrijken van een voor iedere werknemer gelijke periode, een toeslag bijvoorbeeld die pas wordt verstrekt voor uren die buiten de normale arbeidsduur worden gewerkt. De werkgever daarentegen die een deeltijder die 19 uur werkt al een overwerktoeslag verstrekt na het verstrijken van die individuele arbeidsduur, benadeelt voltijders. Die deeltijder krijgt immers op het 20ste uur een toeslag die de voltijder voor het 20ste uur nog niet ontvangt.

Voor de systematiek van het wetsvoorstel is aangesloten bij de EG-rechtspraak. Volgens die systematiek is een dergelijk onderscheid op grond van arbeidsduur verboden, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor kan worden aangevoerd. Die ruimte laat het Europese Hof open. Uit een aantal bijdragen heb ik de indruk gekregen dat sommigen die ruimte niet goed hebben opgemerkt en uit de uitspraak slechts de conclusie hebben getrokken dat een overwerktoeslag alleen maar kan na overschrijding van de normale arbeidsduur.

De heer Bakker vroeg zich in dit verband af of de jurisprudentie van het Hof wel toereikend was. Mevrouw Van Nieuwenhoven miste in de memorie van toelichting duidelijkheid hierover. Op de vraag of binnen de toetsingscriteria van het Hof een objectieve rechtvaardiging in dit geval denkbaar is, kom ik zo dadelijk nog even terug.

Het aspect van wat benadeling is in geval van overwerktoeslag, volgens de uitspraak van het Europese Hof, heeft veel aandacht getrokken, maar er is nog een aspect

Melkert

aan die uitspraak. Mevrouw Van Nieuwenhoven heeft daar terloops op gewezen. Dat betreft de beloning tijdens overwerkuren. Het Hof heeft namelijk ook gezegd dat de deeltijdwerker op dat overwerk uur, het 20ste uur dus, wel dezelfde totale beloning dient te ontvangen als de voltijdwerker op het 20ste uur. Denk bijvoorbeeld aan rechten als pensioenopbouw en vakantie-uitkering en het feit dat deze overuren niet meetellen voor de hoogte van de VUT-uitkering en dergelijke. In dat geval benadeelt de werkgever dus de deeltijder, die immers op het overuur niet dezelfde beloning ontvangt als de voltijder op datzelfde uur ontvangt. Diens opbouw van rechten gaat immers wel door.

Als overwerk niet in de vorm van vrije tijd wordt terugbetaald, maar als de overwerker loon ontvangt voor zijn overuren, zal op grond van het wetsvoorstel die beloning gelijk moeten zijn aan die van de voltijder. Je komt in CAO's een dergelijke gelijkstelling ook tegen. De CAO van KPN geeft daar een mooi voorbeeld van. Ook de schoonmaak-CAO voorziet momenteel bij overuren in de opbouw van rechten. Als de beloning inclusief de opbouw van rechten van een deeltijder niet gelijk is aan die van de voltijder, maakt de werkgever onderscheid. Dat is verboden, tenzij er een objectieve rechtvaardiging kan worden aangevoerd.

Ik kom op dat element van de objectieve rechtvaardiging. Als vastgesteld is dat de werkgever onderscheid heeft gemaakt naar arbeidsduur, is dat verboden, tenzij aangetoond wordt dat het onderscheid objectief kan worden gerechtvaardigd. De heer Van der Vlies heeft gevraagd of dit begrip niet leidt tot interpretatieproblemen. In het kader van de behandeling van de Algemene wet gelijke behandeling, waarin ook het begrip "objectieve rechtvaardiging" is opgenomen, zijn deze zorgen ook geuit. Toen is vastgesteld, dat het Europese Hof van Justitie in zijn rechtspraak duidelijke toetsingscriteria heeft aangegeven, die werkgevers voldoende houvast bieden om te beoordelen of de argumenten die zij hebben voor hun handelwijze, niet van doen hebben met discriminatie. Objectief gerechtvaardigd wil volgens het Hof zeggen, dat de gewraakte maatregel die ongelijke

behandeling naar arbeidsduur tot gevolg heeft aan drie eisen moet voldoen. In de eerste plaats moet hij een legitiem doel dienen. In de tweede plaats moet de maatregel geschikt zijn om dat doel te bereiken. In de derde plaats moet de maatregel ook noodzakelijk zijn om dat doel te bereiken. Van een aantal aangevoerde argumenten heeft het Hof al aangegeven dat ze niet als objectieve rechtvaardiging kunnen dienen. Uit de jurisprudentie blijkt dat het Hof de algemene argumenten afwijst. Bijvoorbeeld het argument dat deeltijders niet in dezelfde mate geïntegreerd zijn in en afhankelijk zijn van het bedrijf als voltijders. Het geldt ook voor het argument dat voltijders sneller bekwaamheden en geschiktheden verwerven dan deeltijders. Het enkele argument van kostenbesparing is volgens de jurisprudentie onvoldoende rechtvaardiging voor het maken van onderscheid op grond van arbeidsduur.

In welke situaties is een objectieve rechtvaardiging wel denkbaar? Ik heb zojuist al aangegeven dat een werkgever die werknemers een overwerktoeslag toekent na het verstrijken van de individuele arbeidsduur, daarvoor naar mijn oordeel heel goede motieven kan hebben die niets van doen hebben met een onderscheid naar arbeidsduur. Een van de uitgangspunten van het wetsvoorstel, dat voortvloeit uit de visie van het kabinet, neergelegd in de nota Arbeid en zorg, is dat er moet worden toegewerkt naar een organisatie van de arbeid waarin recht wordt gedaan aan de werknemer, die meer is dan alleen werknemer. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen om naar zo'n organisatie van de arbeid toe te werken. Deze visie behoort ook betrokken te worden bij het beoordelen van de vraag, of overwerktoeslagen voor deeltijdwerkers na het verstrijken van de individuele arbeidsduur te rechtvaardigen zou zijn. Met andere woorden, die beoordeling dient dus weer betrekking te hebben op de bredere context van het functioneren van de onderneming. Ik vind het dan ook de moeite waard om te verwijzen naar wat wij daaromtrent bij de behandeling van de Arbeidstijdenwet hebben besproken.

De Stichting van de arbeid heeft zeer duidelijke uitspraken gedaan

over overwerk en over onconveniente tijdstippen, en wel in de nota waarnaar al is verwezen. De stichting constateert daarin dat, als gevolg van de grotere variatie in preferenties van werknemers ten aanzien van werktijden en werktijdpatronen, de opvattingen over onconveniente tijdstippen en patronen kunnen veranderen. Het onconveniente karakter van langer werken dan de individueel overeengekomen arbeidsduur is, aldus de stichting, evenzeer aan de orde in een situatie waarin steeds meer werknemers, zowel voltijders als deeltijders, naast hun betaalde werk zorgtaken moeten verrichten. Ook daarin ligt een erkenning van de verbreding, voortvloeiend uit de aanbeveling van de stichting om de bestaande regeling ten aanzien van overwerk en onconvenientes nader te bezien in het licht van deze ontwikkelingen.

Dan is er nog de vraag of er eveneens een objectieve rechtvaardiging denkbaar is bij het tweede element van ongelijke behandeling, van benadeling, dat zich bij overwerk kan voordoen. Het gaat dan om de werkgever die de deeltijder bij overwerk wel het uurloon doorbetaalt, maar niet zorgt voor de daarbij behorende opbouw van rechten. Ook in die situatie vloeit uit de normstelling van het wettelijk verbod op onderscheid voort, dat zo'n onderscheid verboden is tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor kan worden aangevoerd. Zo is het bijvoorbeeld denkbaar dat in een concrete situatie de administratieve kosten niet in verhouding staan tot het profijt van de betrokkene. Ik denk bijvoorbeeld aan de registratie van overuren ten behoeve van een gratificatie bij een jubileum. Uiteraard zal een objectieve rechtvaardiging steeds goed beargumenteerd moeten kunnen worden.

De heer **Rabbae** (GroenLinks): Tot zover is het duidelijk, maar ik heb nog wel een vraag over de toeslag bij overwerk. U geeft in de memorie van toelichting zelf aan dat u ook deeltijd graag als referentie zou zien, dus niet alleen voltijd. En u heeft ook aangegeven dat bijvoorbeeld op het punt van de verhuiskosten de voltijder helemaal niet jaloers hoeft te zijn of dat die in ieder geval in het ongelijk gesteld kan worden als hij er bezwaar tegen maakt dat ook een deeltijder

Melkert

daarvoor een vergoeding krijgt. Als ik mij niet vergis kunnen wij ervan uitgaan dat er sprake is van overwerk zodra de betrokken werknemer werkt boven zijn of haar contractuele arbeidsduur. Al deze elementen bij elkaar zorgen ervoor dat het volledig legitiem is dat overwerk bij deeltijders in dezelfde verhouding een toeslag verdient als bij voltijders die op een gegeven moment ook boven hun contractuele werktijd werken.

Minister Melkert: De heer Rabbae heeft uit mijn benadering kunnen opmaken dat er sprake is van een tweetrapsituatie, die altijd te maken heeft met de andere kant van de gelijke behandeling. Je schiet in feite de raket naar boven wanneer je de deeltijders qua beloning en qua rechten op het niveau brengt van de voltijders. Maar zodra zich een situatie voordoet waarin wordt overgewerkt, kan er sprake zijn van een ongelijke situatie met betrekking tot hetzelfde uur dat er gewerkt wordt: het voorbeeld van het 21ste uur. Gelijke behandeling heeft altijd twee kanten en in dit geval zit je weer aan de andere kant, want je kunt de voltijder niet benadelen. Daar ligt de sleutel voor het antwoord die overigens ook de deeltijder in veel gevallen toch profijt zal brengen, namelijk op grond van het tweede punt, dat ik ook erg belangrijk vind. Het gaat dan immers wel om het totaal van de arbeidsvoorwaarden waarop die voltijder recht kan doen gelden voor het uur extra dat wordt gewerkt. Dat komt rechtstreeks naar die deeltijder toe.

De heer **Rabbae** (GroenLinks): Dat begrijp ik. Wat dat betreft kan ik u volledig volgen. Maar als u het heeft over gelijke behandeling van deeltijders en voltijders, dan moet ik daar toch uit opmaken dat een voltijder en een deeltijder voor die positie kiezen conform zijn of haar privé-situatie, economische situatie enzovoorts. Vanaf dat moment geldt dat de deeltijder voor het 21ste uur en de voltijder voor het 41ste uur boven hun met de werkgever overeengekomen werktijd aan het werk zijn. Het komt mij voor, dat zij allebei vanaf dat moment in een gelijke positie verkeren, namelijk dat zij boven de afspraak met de werkgever aan het werk zijn hetgeen ten koste kan gaan van de eigen zorgtaak en de eigen vrije tijd.

Minister Melkert: Maar dat roept binnen de context van een arbeidsorganisatie wel de vraag op, waarom mensen zo dom zijn om op basis van een 40-urencontract te werken. Wij hebben het over een gegeven arbeidsorganisatie waarbinnen arbeid wordt georganiseerd. Weliswaar dienen de rechten conform de intentie en de letter van dit wetsvoorstel betrekking te hebben op het individu, maar die individuen komen allemaal samen in die arbeidsorganisatie en dus moet het vanuit die arbeidsorganisatie zodanig georganiseerd worden dat het geen tegendraadse effecten met zich mee kan brengen. Dat zou wel het geval zijn als de een voor het 21ste uur anders wordt betaald dan de ander.

Mevrouw Van Nieuwenhoven (PvdA): Voorzitter! Het gaat wel over hetzelfde punt, maar ik hoop dat er toch sprake is van een iets andere benadering. Ik meen dat de minister zei dat volgens de uitspraken van het Europese Hof er een objectieve rechtvaardiging mogelijk is voor het feit dat iemand die in deeltijd werkt wel voor het 21ste uur een toeslag krijgt. Het Europese Hof zegt niet dat er geen objectieve rechtvaardiging kan zijn.

Minister Melkert: Dat is volkomen juist.

Mevrouw Van Nieuwenhoven (PvdA): Dan heb ik dat toch goed gehoord, want het ging er mij om dat dit niet door het wetsvoorstel of door een manier waarop u ermee om zou zijn gegaan in de beantwoording, wordt tegengegaan. In uw antwoord stond immers dat het Europese Hof gelijk had dat er geen toeslag zou kunnen zijn, maar dat ligt een slag anders.

Minister Melkert: Wij moeten een onderscheid maken. Ik heb in antwoord op de vragen van de heer Rabbae de algemene lijn uiteen gezet. Ik heb dat toegelicht en dat spitst zich toe op het 21ste uur. Mevrouw Van Nieuwenhoven heeft er echter gelijk in, dat de objectieve rechtvaardigingsgrond ook in deze situatie eventueel in het voordeel van de deeltijder die "overwerkt" kan uitvallen. Maar dan dient die objectieve rechtvaardiging wel te worden gegeven en ligt de bewijslast daar.

De heer **Rabbae** (GroenLinks): Voorzitter!...

De **voorzitter:** Ik stel voor dat de minister zijn termijn vervolgt. Er is nog een tweede termijn. Het is bijna kwart over zes en ik wil proberen om half zeven af te ronden, als de minister daarmee rekening kan houden!

Minister Melkert: Voorzitter, met het grootste genoegen! Omdat u het wenst natuurlijk!

De Commissie gelijke behandeling krijgt de bevoegdheid om te oordelen over ingediende klachten. Naar mijn mening is dat van belang om zoveel mogelijk te voorkomen dat de weg naar de rechter dient te worden ingeslagen. Om die taak uit te oefenen, staan de commissie al haar bevoegdheden ter beschikking die haar in de Algemene wet gelijke behandeling zijn toegekend. De heer Rabbae en mevrouw Van Nieuwenhoven hebben daar vragen over gesteld. De reden waarom de bepalingen 18 t/m 21 niet expliciet zijn genoemd in het wetsvoorstel, is dat in het wetsvoorstel alleen die bepalingen expliciet worden genoemd die de competentie en de reikwijdte van de taak van de commissie aangeven. Daarmee kan worden volstaan. Als die competentie en reikwijdte op grond van het onderhavige wetsvoorstel zijn uitgebreid, gelden vervolgens alle bepalingen in hoofdstuk 2 van de Algemene wet gelijke behandeling, die het functioneren van de commissie aangaan: de uitoefening van haar taak, haar bevoegdheden en haar werkwijze. Dat geldt voor alle kwesties die de commissie worden voorgelegd, dus ook kwesties die betrekking hebben op het onderhavige wetsvoorstel.

Mevrouw Van Nieuwenhoven (PvdA): Ik heb de artikelen 18 t/m 21 niet voorgelezen, omdat dit vanwege de tijd in eerste termijn ook al niet mogelijk was. Nu zitten we weer in tijdnood en ik begrijp uw uitspraken niet. In het commentaar van de commissie op het wetsvoorstel werd dit namelijk als een omissie gezien.

Minister Melkert: Later is in een overleg op hoog juridisch niveau ± waaraan ik zelf niet heb deelgenomen ± in overleg tussen het departement en de Commissie gelijke behandeling vastgesteld dat

Melkert

de interpretatie die ik heb gegeven, de juiste is. Iedereen kan daarmee prima uit de voeten.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Zo gaat het meestal: je krijgt eerst commentaar maar je hoort achteraf nooit of het klopte of niet!

Minister **Melkert**: Ik dank mevrouw Van Nieuwenhoven voor haar instemming met deze lijn!

Voorzitter! Ik heb hiermee ook de vraag van de heer Van der Vlies over de dubbele rechtsgang beantwoord. Ik wil nog een paar punten langslopen, die ruimschoots binnen een kwartier kunnen worden afgehandeld.

Voorzitter! Met excuses dat ik dit niet bij de aanvang van mijn bijdrage heb gedaan, wil ik allereerst de heer Ten Hoopen ook namens het kabinet complimenteren met zijn eerste bijdrage. Daarin klonk flinke maatschappelijke ervaring door en zonder die maatschappelijke ervaring en dat inzicht kunnen kabinet en Kamer het niet redden. Veel waardering daarvoor! Ik was buitengewoon ingenomen met de ongeclausuleerde instemming van de heer Ten Hoopen met het wetsvoorstel van het kabinet. Ik spreek de hoop uit dat dit ook een belangrijk precedent zal blijken te zijn in de nieuwe oppositiekoeurs van zijn fractie.

De heer **Ten Hoopen** (CDA): Dat kan ik garanderen.

Minister **Melkert**: Ga zo door!

Voorzitter! Ik vond dat de heer Ten Hoopen een belangrijk punt maakte toen hij een bepaald verband legde. Hij zei dat als je in een onderneming of organisatie al te eenzijdig rechten door een van de partijen laat uitoefenen in de verhouding tussen werkgevers en werknemers, dat allermindst medezeggenschap en participatie-ontwikkeling zal stimuleren. Eerder zal er dan sprake zijn van polarisatie dan van het gezamenlijk werken aan een oplossing die het beste is met het oog op het gezamenlijk belang van werkgever en werknemer. Ik vond dat een belangrijke notie en zij deed mij denken aan de discussie over de Arbeidstijdenwet. Hierover heb ik ook het mijne gezegd naar aanleiding van het wetsvoorstel van de heer Rosenmüller. Het allerbelangrijkste is echter om in te

spelen op een evolutie die binnen ondernemingen en organisaties al gaande is. In een aantal gevallen kan wetgeving een ondersteunende rol spelen, maar nooit kun je bij wijze van spreken per decreet voorschrijven wat er in een arbeidsorganisatie dient te gebeuren. Daarvoor is de praktijk toch echt te complex.

De heer Van der Vlies heeft gevraagd of ook in andere landen sprake is van een recht op deeltijdarbeid. Een wettelijk, ongeclausuleerd recht op deeltijdarbeid is er volgens onze kennis elders niet.

Voorzitter! De heer Rabbæ heeft gevraagd of de minister kan ingrijpen in CAO's. Het antwoord is: gelukkig niet. Dat moet vooral ook zo blijven.

De heer Rabbæ heeft ook een belangrijke vraag gesteld over de relatie van dit wetsvoorstel met de mogelijke vlucht van de werkgevers in de richting van freelancers. Met het gebruik van freelancers zou men tegen kunnen houden dat deeltijders meer aanspraak zouden ontleenen aan de mogelijkheden van dit wetsvoorstel. Hoewel natuurlijk nooit is uit te sluiten dat er werkgevers zijn die dit doen, meen ik toch te kunnen zeggen, dat het werken met freelancers niet een automatisme kan zijn. De mogelijkheid van inschakeling van die krachten is namelijk zeer afhankelijk van het soort werkzaamheden in een onderneming of organisatie. Je kunt de arbeid lang niet altijd zo organiseren dat van deze krachten gebruik kan worden gemaakt. De opmerking van de heer Rabbæ was echter wel van belang. De vraag kan opgeworpen worden of het wetsvoorstel dat nu betrekking heeft op de arbeidsovereenkomst, niet uitgebreid zou moeten worden en betrekking zou moeten hebben op andere arbeidsrelaties, op relaties waarin onder gezag arbeid wordt verricht, maar waarbij het onduidelijk is of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst. Ik vind deze vraag in het bijzonder van belang met het oog op de discussie die wij in de nota Flexibiliteit en zekerheid hebben aangemeld. Het kabinet is namelijk op zoek naar een mogelijkheid om het fenomeen arbeidsovereenkomst een vaste plaats te geven in het arbeidsrecht.

De heer Rabbæ heeft op dit punt een amendement ingediend, gedrukt op stuk nr. 8. Ik vind het een goed amendement. Wel wil ik de heer Rabbæ in overweging geven om de

techniek van de verwijzing naar de artikelen 1637ij a van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek en 648 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek ± ik zeg dit of ik dagelijks met deze materie bezig ben ± anders in te richten. Mij is gemeld dat er in dit verband enkele technische problemen zijn. Ik wil de heer Rabbæ daarom in overweging geven de techniek van de verwijzing aan te passen. Als dat gebeurt, lijkt mij dat er sprake is van een goed amendement.

De heer **Bakker** (D66): Voorzitter! Mij lijkt het ook een goed amendement. Het zou echter nogal wat kunnen betekenen. Kunt u enige indicatie geven van de betekenis ervan in de praktijk, zodat wij dat aspect mee kunnen laten wegen in onze beoordeling?

Minister **Melkert**: De betekenis is dat eigenlijk iedereen die arbeid verricht in de context van een organisatie of een onderneming, dus ongeacht de aard van zijn of haar contract, op gelijke wijze aanspraak kan maken op hetgeen in dit wetsvoorstel wordt bepaald. Dan moet je dus gewoon terug naar de arbeidstijd die men heeft, ongeacht het soort van contract en het soort van arbeidsrelatie op grond waarvan men in de onderneming functioneert.

De heer **Hofstra** (VVD): Het geldt toch alleen voor mensen met een dienstverband en niet voor zelfstandigen?

Minister **Melkert**: Wij hebben het hier niet over zelfstandigen.

De heer **Rabbæ** (GroenLinks): Ik neem aan dat ik het amendement in overleg met de juristen van de minister kan wijzigen.

Minister **Melkert**: Heel graag.

Ik kom op het amendement van de heer Bakker op stuk nr. 7. Dit amendement brengt een goede intentie tot uitdrukking. Ik heb er geen moeite mee om die intentie ook in de wet vast te leggen. Ik breng de heer Bakker echter onder de aandacht dat het amendement op gespannen voet staat met de ordening van het Burgerlijk Wetboek. Ik geef ook hem in overweging het amendement zodanig te herformuleren en te herplaatsen, dat weliswaar gebeurt wat beoogd wordt, maar dan

Melkert

wel op een andere plaats. Mij is met stelligheid verzekerd dat er anders complicaties ontstaan in het kader van de vereniging van vrienden van het Burgerlijk Wetboek.

De heer **Ten Hoopen** (CDA): De minister heeft op mijn vraag, of in CAO's wat gewijzigd kan worden, heel concreet "nee" geantwoord. In de inconvenientenregeling worden echter vragen gesteld in de trant van "stel dat de werkgelegenheid in de detailhandel zodanig terugloopt...". Blijft het antwoord dan ontkennend?

Minister **Melkert**: Dan zijn wij weer terug bij de inconvenientenregeling, analoog aan de discussie over de overwerkregelingen in meer algemene zin, en bij de vraag wie in welke situatie wordt benadeeld ten opzichte van anderen. De beoordeling van de vraag wat er met een inconvenientenregeling, in casu die in de detailhandel, kan gebeuren, zal zich in dat kader moeten bewegen. Ik kan daar geen algemene uitspraak over doen.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**: De tweede termijn zal volgende week plaatsvinden.

Sluiting 18.25 uur



Lijst van ingekomen stukken, met de door de voorzitter ter zake gedane voorstellen:

1. twee koninklijke boodschappen, ten geleide van de volgende voorstellen van (rijks)wet:

Instelling van een vast college van advies op het terrein van de volksgezondheid en de zorggerelateerde dienstverlening (Wet op de Raad voor de volksgezondheid en de zorggerelateerde dienstverlening) (24627);

Wijziging van de Wet op het voortgezet onderwijs in verband met verlenging van de verblijfsduur voor bepaalde categorieën leerlingen in m.a.v.o. en v.b.o. (regeling verlenging verblijfsduur leerlingen m.a.v.o. en v.b.o.) (24631).

Deze koninklijke boodschappen, met de erbij behorende stukken, zijn al gedrukt en rondgedeeld;

2. de volgende brieven:

een, van de minister van Buitenlandse Zaken, over het voornemen tot het sluiten van uitvoeringsverdragen (23908, R1519, nr. 16);

een, van de minister voor Ontwikkelingssamenwerking, ten geleide van een overzicht inzake het in 1995 gevoerde beleid op het gebied van buitenlandse schulden van ontwikkelingslanden en landen in transitie en de daaruit voortgevloeide maatregelen (24400-V, nr. 54);

een, van de ministers van Justitie en van Binnenlandse Zaken, over het experiment "Parcon" (22383, nr. 8);

een, van de minister van Binnenlandse Zaken, over de versterking van de brandweer en de rampenbestrijdingsorganisatie (24400-VII, nr. 35);

een, van de staatssecretaris van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, over de bevordering van een maximale matiging van huurverhoging (24400-XI, nr. 62);

een, van de minister van Economische Zaken, over de voltooiing van de privatisering van DSM NV (24400-XIII, nr. 39);

een, van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, over de nota "Flexibiliteit en Zekerheid" (24543, nr. 2);

een, van de Algemene Rekenkamer, over premie-inning door bedrijfsverenigingen en belastingdienst (24630).

Deze brieven zijn al gedrukt en rondgedeeld;

3. een brief van de minister van Sociale Zaken Werkgelegenheid, over het Kwartaalbericht Arbeidsmarkt 95-IV.

De voorzitter stelt voor, deze brief door te zenden aan de betrokken commissie ter afdoening en niet te drukken;

4. de volgende brieven:

een, van F.L. Boon, over autoverhuurbedrijven;

een, van J.J.A. van Oers, over de Nederlandse taal;

een, van W.G.Th. Van Stein, over nuchtere Nederlanders.

Deze brieven liggen op de griffie ter inzage. Kopie is gezonden aan de betrokken commissies.