

Vergaderjaar 1999–2000

27 075

Voorstel van wet van het lid Bakker tot wijziging van de Arbeidstijdenwet, het Burgerlijk Wetboek en de Algemene wet gelijke behandeling (gewetensbezwaren zondagsarbeid)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

1. Algemeen

De afgelopen decennia is het karakter van de zondag sterk veranderd. Gold deze dag in de jaren zestig en zeventig nog in belangrijke mate als een algemene rustdag, in de jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw is dat karakter deels verloren gegaan. Daarvoor zijn meerdere redenen. Een belangrijke reden is gelegen in de voortgaande ontkerkelijking in de samenleving. Een tweede reden is gelegen in de komst van tal van nieuwe Nederlanders, die met een achtergrond in een andere cultuur en/of godsdienst, andere opvattingen huldigen over de betekenis van de wekelijkse rustdag, waarbij die rustdag vaak ook een andere dan de zondag is. Verder is met name in de meest recente jaren sprake van een sterke globalisering van de economie, die gepaard is gegaan met een flexibilisering van arbeidstijden, bedrijfstijden en opvattingen over de meest gewenste arbeidsuren.

Velen ervaren deze ontwikkelingen als positief. De vroegere zondagsrust werd door sommigen als knellend ervaren. Ook de veranderde verhoudingen tussen man en vrouw in de samenleving en in de huishoudens deden velen verlangen naar bijvoorbeeld ruimere openingstijden van winkels, zodat verschillende taken in het leven beter konden worden gecombineerd. Spreiding van werktijden maakte het ook beter mogelijk om binnen een gezin of huishouding, de verantwoordelijkheid voor werk, inkomen en kinderen beter tussen de partners te verdelen.

Maar niet iedereen is blij met deze ontwikkelingen. Door de gezamenlijke kerken en de vakorganisaties is in 1998 een actie gevoerd tegen de «24-uurseconomie», waaronder overigens in de praktijk heel verschillende ontwikkelingen worden geduid, uiteenlopend van de «economisering» van het bestaan tot en met de secularisatie van de samenleving. Vaak wordt gewezen op het verdwijnen van die ene dag per week, waarop gemeenschappelijke activiteiten konden worden ondernomen – het sociale argument. Ook zijn er veel mensen, vooral in christelijke kring, die om geloofsredenen moeite hebben met de teloorgang van het bijzondere en traditionele karakter van de zondag.

De indiener van dit wetsvoorstel waardeert de beschreven ontwikkelingen, die hebben geleid tot grotere keuzevrijheid voor mensen, in beginsel positief. Zij hebben in belangrijke mate ertoe bijgedragen dat de opties voor de indeling van het eigen leven zijn toegenomen. Werkelijk zelf kunnen kiezen – in zaken van werk en taakverdeling binnen het huishouden, maar ook in geloofskwesties – is voor de politieke stroming waartoe de indiener behoort, een dragend uitgangspunt. De Nederlandse samenleving is op deze punten gedurende slechts enkele decennia inderdaad ingrijpend veranderd. Was in het verleden sprake van een in belangrijke mate op de christelijke traditie gebaseerd algemeen waardenpatroon, thans bestaat op dit punt veel meer diversiteit, in overeenstemming met de verschillende keuzes die mensen op dit punt in toenemende mate (willen) maken.

Maar keuzevrijheid betekent ook dat kan worden gekozen voor of vasthouden aan een christelijke levensovertuiging, waarin de zondag nog wel de bijzondere traditionele betekenis van wekelijkse rustdag blijft genieten. En wie daarvoor kiest, dient niet als gevolg van de gewijzigde omstandigheden en maatschappelijke voorkeuren in de problemen te worden gebracht. Van die problemen lijkt evenwel in toenemende mate sprake te zijn, mede (doch niet uitsluitend) als gevolg van de gewijzigde Arbeidstijdenwet. Wie uit levensovertuiging niet op zondag wil werken, ondervond van die keuze vroeger in het dagelijkse leven weinig problemen. De samenleving werkte niet op zondag – met uitzondering van sectoren waarin uit *noodzakelijkheid of barmhartigheid* wel werd gewerkt, zoals bij hulpdiensten of in de gezondheidszorg. Natuurlijk waren er ook in die tijd wel sectoren waarin op zondag werd gewerkt, zoals het openbaar vervoer of de recreatiesector, maar in die sectoren zocht men dan over het algemeen geen emplot, of er werd als vanzelfsprekend rekening gehouden met de desbetreffende voorkeuren van een werknemer.

Die situatie is echter wezenlijk veranderd. Steeds meer sectoren zijn ertoe overgegaan om ook op zondag te werken. De wijziging van winkel- en arbeidstijdenwet hebben die ontwikkeling versneld, al was deze reeds ingezet door de toegenomen internationalisering – steeds meer bedrijven in steeds meer sectoren onderhouden in hun activiteiten internationale contacten, ook buiten de (in Nederland) gebruikelijke werktijden, zowel in de avonden en 's nachts, als ook op zondag.

In die situatie ondervindt een werknemer die vanuit zijn geloofsovertuiging wil vasthouden aan het bijzondere karakter van de zondag, in toenemende mate problemen bij het vinden of houden van een werkkring. In steeds meer situaties wordt hij of zij met de zondag als werkdag geconfronteerd – hetgeen niet zelden een gewetensconflict oplevert. Dit wordt nog versterkt door een zekere cultuuromslag; gold in het verleden min of meer vanzelfsprekend respect voor een dergelijke persoonlijke overtuiging, thans dreigt in meer en meer gevallen dat werkgevers ook *eisen* dat een werknemer bereid is om op zondag te werken. De Arbeidstijdenwet, waarin geregeld is dat als de bedrijfsomstandigheden erom vragen overeenstemming met het medezeggenschapsorgaan (ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging) voldoende voorwaarde is om op zondag te kunnen werken, heeft dit versterkt. Op zichzelf onderschrijft de indiener de afwegingen die destijds tot de desbetreffende bepaling (artikel 5:4) in de Arbeidstijdenwet hebben geleid – ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging moeten over het algemeen heel wel in staat worden geacht om in overleg met de ondernemer te beslissen of werken op zondag in het desbetreffende bedrijf gerechtvaardigd is. Een instemmingsrecht van elke individuele werknemer zou in zo'n geval onnodig bezwarend zijn. Bezwarend voor de werkgever – die dan immers met iedere afzonderlijke werknemer overeenstemming zou dienen te bereiken.

In het geval van een *gewetensbezwaar* om op zondag te werken is deze regeling evenwel onnodig bezwarend voor de individuele werknemer. De samenleving en de wetgever dienen de persoonlijke levensovertuiging, zo maar enigszins mogelijk, te respecteren. En respect betekent ook daadwerkelijk ruimte laten voor de eigen geloofsbeleving. Dat is de essentie waar het in dit wetsvoorstel om gaat.

Tot slot van deze algemene inleiding moet – wellicht ten overvloede – worden gememoreerd dat waar in dit wetsvoorstel over de zondag wordt gesproken, ook wordt bedoeld op andere dagen in de week, indien en voorzover deze in een andere levensovertuiging als wekelijkse rustdag worden gezien. Het gaat niet alleen om werknemers met een christelijke levensovertuiging, maar ook om elke andere geloofsovertuiging, waarin een wekelijkse rustdag tot de traditie of de voorschriften behoort, uiteraard uitsluitend indien en voorzover daaruit voor een betrokken werknemer een gewetensbezwaar voortvloeit.

2. Zondagsarbeid

Zoals hierboven reeds vermeld, is per 1 januari 1996 een nieuwe Arbeidstijdenwet in werking getreden. In deze wet bleef als uitgangspunt gewaarborgd dat de werknemer op zondag geen arbeid verricht, behoudens de in de wet genoemde uitzonderingen. In bepaalde gevallen is echter geen toestemming nodig van individuele werknemers om op zondag te werken – namelijk indien de bedrijfsomstandigheden werken op zondag noodzakelijk maken, en de ondernemer met het medezeggenschapsorgaan hierover overeenstemming heeft bereikt. Deze bepaling stuit bij indiener op zich niet op bezwaar, maar kan in sommige gevallen onnodig bezwarend zijn, namelijk voor werknemers met een gewetensbezwaar om op zondag te werken.

Dat zich op dit punt ook daadwerkelijk problemen voordoen en deze zich bovendien lijken te verergeren, blijkt uit het onderzoek «De positie van gewetensbezwaarde werknemers en sollicitanten ten aanzien van zondagsarbeid – de implementatie van de Arbeidstijdenwet in het bedrijfsleven». Dit onderzoek, opgesteld onder verantwoordelijkheid van de Reformatorisch Maatschappelijke Unie (RMU), en gehouden onder 432 bedrijven, toont aan dat steeds meer bedrijven op zondag werken en daarin de kwestie van zondagsarbeid en gewetensbezwaarden ook inderdaad wordt ervaren. Enkele gegevens:

- 25% van de ondervraagde ondernemingen geeft aan op zondag te werken;
- 10% geeft aan dat de aard van de arbeid vraagt om op zondag te werken; 31% noemt de bedrijfsomstandigheden, en 56% de koopzondag;
- 44% van de bedrijven geeft aan overeenstemming te hebben bereikt om op zondag te gaan werken met de individuele werknemer(s). Bij 8% is dit in de CAO geregeld. 24% heeft geen overleg gevoerd;
- 32% van de onderzochte bedrijven stelt zijn medewerkers niet vrij van zondagsarbeid als zij hiertegen bezwaren van religieuze aard hebben. 68% van de bedrijven doet dit wel, hetzij via individuele regeling, hetzij via CAO;
- 13% van de bedrijven heeft sinds de inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet het aannamebeleid verandert door zondagsarbeid als eis te stellen. 14% geeft aan dat dit altijd al een eis was. 23% vermoedt dat zondagsarbeid in de toekomst een eis gaat worden.
- 19% van de bedrijven geeft aan dat de huidige werknemers verplicht zijn om op zondag te werken.
- 22% van de bedrijven heeft werknemers in dienst met bezwaar tegen zondagsarbeid.

In een aanzienlijk deel van de bedrijven uit de steekproef (statistische betrouwbaarheid: 90%) blijken zich nu reeds problemen voor te doen of op afzienbare termijn te worden voorzien. Tegelijkertijd is in veel bedrijven nog niets geregeld, of wordt te kennen gegeven dat (gewetens)bezwaren tegen zondagsarbeid niet (zullen) worden gerespecteerd.

Ondergetekende meent dat daarmee de noodzaak om in de wetgeving ruimte te bieden voor gewetensbezwaren tegen het werken op zondag, is aangetoond. Doel van deze aanvullende wetgeving is om de rechtspositie van deze werknemers te versterken om te voorkomen dat in Nederland mensen op basis van hun levensovertuiging op de arbeidsmarkt in een marginale positie terecht zouden komen.

Uitdrukkelijk is het daarnaast de bedoeling dat op basis van het wetsvoorstel ook de maatschappelijke discussie over de wijze van omgang met de grote diversiteit aan levensovertuigingen, wordt gevoed, een discussie die bijvoorbeeld zou kunnen leiden tot betere regelingen in cao's.

3. Artikelsgewijze toelichting

Artikel I (wijziging van de Arbeidstijdenwet)

De indiener stelt voor om in artikel 5:4 van de Arbeidstijdenwet, waarin de meergenoemde regeling is opgenomen dat op zondag kan worden gewerkt indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en overeenstemming is bereikt met het medezeggenschapsorgaan, aan te vullen. De aanvulling bestaat hieruit, dat een werknemer, die zich beroept op een gewetensbezwaar, niet tegen zijn of haar wil kan worden gedwongen toch op zondag te werken. Op deze wijze kan aan het individuele gewetensbezwaar worden tegemoet gekomen, zonder dat overigens iets wordt veranderd aan de flexibiliteit die de wet (terecht) biedt. In artikel 5:1 van de Arbeidstijdenwet is nu reeds geregeld dat met de zondag worden gelijkgesteld andere dagen in de week voor werknemers die, op grond van hun geloofsovertuiging, een bezwaar ervaren op enig andere dag. Dat hoeft dus in dit wetsvoorstel ten aanzien van de Arbeidstijdenwet niet afzonderlijk geregeld te worden.

Artikel II (wijzigingen in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek)

Onderdeel A

Sinds 1994 regelt artikel 681 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek dat een werknemer niet kan worden ontslagen wegens het enkele feit dat de werknemer met een beroep op een ernstig gewetensbezwaar weigert de bedongen arbeid te verrichten. In zo'n geval kan de rechter de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als kennelijk onredelijk beschouwen, en een schadevergoeding vaststellen.

Deze vorm van ontslagbescherming – die overigens ziet op alle gewetensbezwaren, niet louter op een gewetensbezwaar tegen zondagsarbeid – is betrekkelijk kaal en relatief. De toetsing door de rechter vindt achteraf plaats. Het ontslag kan dan echter al rechtsgeldig zijn gegeven, bijvoorbeeld met een ontslagvergunning van de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening, die zich over het begrip «kennelijke onredelijkheid» niet uitlaat. Het dienstverband is dan beëindigd. De kantonrechter kan dan achteraf dit ontslag als kennelijk onredelijk betitelen, maar daarmee is het ontslag nog niet ongedaan gemaakt. De rechter kan in beginsel herstel van het dienstverband opleggen, maar in veel gevallen zijn de verhoudingen dan inmiddels dusdanig verstoord, dat dit niet voor de hand ligt.

Geldelijke schadevergoeding is dan het enige wat rest. Het initiatief tot een dergelijke procedure moet bovendien steeds uitgaan van de werknemer.

Bovendien kan de verlening van de ontslagvergunning ertoe leiden dat de werknemer geheel of gedeeltelijk verwijtbaar werkloos wordt geacht, met korting op of weigering van een WW-uitkering tot gevolg.

Als het ontslag mede op grond van meerdere feiten wordt gegeven (dus niet op grond van «het enkele feit») zal het in het algemeen weinig kans maken kennelijk onredelijk geacht te worden. Een ander feit kan gelegen zijn in het niet voorhanden zijn van andere passende arbeid. Dan is formeel geen sprake meer van het enkele feit, maar evident is dat dit tweede feit wel rechtstreeks samenhangt met het eerste.

Ook in verband hiermee is het van groot belang te komen tot bovengenoemde wijziging van de Arbeidstijdenwet – indien de individuele werknemer met een gewetensbezwaar een beslissende stem heeft in het verrichten van zondagsarbeid, zal een beroep op het Burgerlijk Wetboek immers niet snel aan de orde komen. Toch is het gewenst om ook het Burgerlijk Wetboek zelf aan te passen. Een beroep hierop zou anders te snel stranden op grond van het gegeven dat het ontslag ook wegens een tweede, met het eerste samenhangend maar toch afzonderlijk te onderscheiden feit wordt gegeven.

Indiener heeft hiertoe twee mogelijkheden overwogen:

- uitbreiding van artikel 681 met een bepaling dat ontslag (ook) niet kan plaatsvinden indien de werkgever aannemelijk maakt geen vervangende arbeid te kunnen aanbieden. Een dergelijke bepaling zou bijvoorbeeld toegevoegd kunnen worden aan art. 681, lid 1, lid 2 aanhef en sub e.
- uitbreiding van artikel 670 (de ontslagverboden) met een bepaling waarin de werkgever wordt verboden de arbeidsovereenkomst op te zeggen, indien de werknemer met een beroep op een gewetensbezwaar weigert de bedongen of opgedragen arbeid [op zondag] te verrichten.

Beide mogelijkheden hebben voor- en nadelen. Uitbreiding van artikel 681 zou als voordeel hebben dat wordt aangesloten bij de bestaande regeling voor gewetensbezwaren. In het kader van het onderhavige wetsvoorstel is het nadeel daarvan echter dat het begrip gewetensbezwaren hier veel breder wordt opgevat dan louter het werken op zondag. Gewetensbezwaren kunnen zich ook voordoen indien aan betrokkenen wordt gevraagd medewerking te verlenen aan medische handelingen die volgens de werknemer niet van hem of haar kunnen worden gevraagd, respectievelijk waar hij een gewetensbezwaar tegen heeft. Maar ook los van religieuze overtuiging kunnen gewetensbezwaren bestaan, bijvoorbeeld wanneer aan een werknemer in een bedrijf wordt opgelegd bepaalde informatie met een grote maatschappelijk belang geheim te houden, een situatie die zich wel eens heeft afgespeeld in kerncentrales, maar die ook niet ondenkbaar is in de krijgsmacht of in de agrarische sector.

Ondergetekende kan niet in alle gevallen overzien wat een dergelijke uitbreiding met zich zou meebrengen; het begrip gewetensbezwaar in artikel 681 is daarvoor nog onvoldoende uitgekristalliseerd in de rechtspraak.

Dit wetsvoorstel ziet louter op de zondag – juist om de bredere discussie die met het begrip gewetensbezwaar kan samenhangen, buiten de overwegingen van dit wetsvoorstel te houden.

Daarom is ervoor gekozen om aan artikel 670 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek een lid toe te voegen, waarin een opzegverbod wordt geregeld dat vergelijkbaar is met de opzegverboden die bijvoorbeeld gelden bij ziekte van een werknemer, of bij zwangerschap. Daarmee wordt helder gemaakt dat een gewetensbezwaar tegen zondagswerk niet kan leiden tot een geldig ontslag. Voorts is geregeld dat andere dagen in dit licht met de zondag kunnen worden gelijkgesteld, wanneer het gaat om werknemers met een anders dan christelijke levensovertuiging.

Overigens acht de indiener het gewenst dat met de wijziging van deze bepaling uit de wet ook een wijziging in het zgn. Delegatiebesluit krachtens artikel 6 van het Bijzonder Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) tot stand komt, waarmee ook de instructie aan de regionale directeuren voor de arbeidsvoorziening bij het toepassen van de preventieve ontslagtoets (het al dan niet verlenen van een ontslagvergunning vooraf) aan het wetsvoorstel wordt aangepast, uiteraard indien dit wetsvoorstel wordt aanvaard.

Onderdelen B en C

In deze onderdelen wordt een tweetal verwijzingen naar artikel 670 aangepast.

Artikel III (wijziging Algemene wet gelijke behandeling)

In dit verband en mede met het oog op de fase van indiensttreding (sollicitaties) is het ter aanvulling op het bovenstaande relevant om te verwijzen naar de «Nota over gewetensbezwaren in arbeidsrelaties; een leidraad voor ondernemingen», van de Stichting van de Arbeid, die is voortgevloeid uit het in 1990 uitgebrachte SER-advies Gewetensbezwaren in Dienstbetrekking. De Stichting beveelt aan deze normen als uitgangspunt te nemen voor zorgvuldig handelen te voorkoming of oplossing van conflicten met betrekking tot gewetensbezwaarden. Ook de regering beveelt deze normen aan, als aanvulling op de bovengenoemde regeling van artikel 681 van Boek 7. De memorie van toelichting van destijds bevat de volgende zinsnede: «Onzes inziens biedt de onderhavige leidraad (de nota) in combinatie met de wettelijke bepaling zoals voorgesteld, een voldoende waarborg voor de werknemer met gewetensbezwaren (Tweede Kamer 1992/1993, 22 392, nr. 6)».

De hier bedoelde gedragsregels luiden als volgt:

1. op iedere werkgever en werknemer rust de taak te doen wat in zijn vermogen ligt om conflictsituaties over gewetensbezwaren te voorkomen;
2. De werkgever en de gewetensbezwaarde werknemer treden zo spoedig mogelijk nadat de werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt met elkaar in overleg;
3. Vanaf het moment dat de werknemer een beroep op zijn gewetensbezwaar heeft gedaan tot het moment waarop uit het overleg tussen de werkgever en de werknemer conclusies worden getrokken, geldt een loondoorbetalingsverplichting. Dit kan uitzondering lijden als er sprake is van een niet tijdig gemeld of van een onvoorzien gewetensbezwaar;
4. Indien tijdens het overleg wordt geconcludeerd dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet te vermijden is, dan verdient het aanbeveling de normale ontslagprocedure te volgen.

Uit deze gedragsregels kan licht worden afgeleid dat de informatieplicht al in de sollicitatiefase begint. Ook blijkt daaruit dat de bescherming die dit artikel 681 biedt niet sterk is voor hen die een gewetensbezwaar hebben. De werkgever dient te informeren over de te verrichten of mogelijk te

verrichten arbeid en de aard van de werkzaamheden. Aan de hand van deze informatie zal de werknemer de werkgever van gewetensbezwaren op de hoogte moeten stellen. Potentiële conflicten kunnen zo worden beperkt tot die situaties die ten tijde van de sollicitatie niet konden worden voorzien (verandering levensovertuiging, verandering werkzaamheden). Het effect daarvan is evident. Indien de werknemer niet reeds bij de sollicitatie van zijn gewetensbezwaar melding maakt, zal zijn beroep op een ernstig gewetensbezwaar veel minder kansvol zijn, zeker in het licht van de verruimde wetgeving. Zijn positie als sollicitant wordt evenwel ook minder kansrijk. In een groeiend aantal sectoren lijken kandidaten die niet op zondag willen werken bij voorbaat op achterstand te staan.

Het is deze consequentie die naar het oordeel van de indiener niet terecht en zelfs niet rechtvaardig is. Vrijheid van levensovertuiging wil ook zeggen dat de samenleving – ook de arbeidsmarkt – in redelijkheid ruimte biedt voor die keuze. Tot het onredelijke of onmogelijke kan ook een werkgever niet worden gehouden. Dikwijls zal het echter mogelijk zijn om bij het inroosteren van werknemers bij zondagsarbeid rekening te houden met gewetensbezwaren. Veelal wordt in de praktijk ook rekening gehouden met andere (persoonlijke) bezwaren van werknemers. Het gaat daarbij altijd om een afweging tussen de persoonlijke belangen van werknemers en de belangen van het bedrijf of de arbeidsorganisatie. Dat kan ertoe leiden dat – conform de Arbeidstijdenwet – individuele werknemers toch gehouden zijn om op zondag te werken, ook al is dit persoonlijk bezwaarlijk. De grondslag van de Arbeidstijdenwet is hier immers dat ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging deze afweging tezamen met de ondernemer maken. In het algemeen acht de indiener dit een toereikende regeling waarin in een goede balans een belangenafweging kan worden gemaakt.

Maar in het geval van een gewetensbezwaar is deze situatie onnodig bezwarend voor de individuele werknemer.

Gelet op het voorgaande meent de indiener dat niet alleen de rechtspositie van de werknemer, maar ook die van de sollicitant, versterking behoeft.

De Algemene wet gelijke behandeling verbiedt onderscheid bij sollicitaties en – meer in het algemeen – op onderscheid bij het aangaan van en beëindigen van een arbeidsverhouding. Op basis daarvan mag een werkgever zich bijvoorbeeld niet beroepen op een zwangerschap om een sollicitante af te wijzen – dit zou in de terminologie van deze wet leiden tot indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen, dat niet gerechtvaardigd wordt geacht.

De gronden die deze wet in dit verband noemt zijn: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat.

In beginsel zou de wet derhalve zo kunnen worden opgevat dat ook het gewetensbezwaar tegen het werken op zondag daaronder volledig wordt begrepen. Toch bestaat daarover in de praktijk onduidelijkheid, zowel in de toepassing van de wet als blijkens uitlatingen van werkgevers – zoals ook terug te vinden is in het hierboven aangehaalde RMU-onderzoek.

Om deze onduidelijkheid weg te nemen acht ondergetekende het gewenst een bepaling aan de Algemene wet gelijke behandeling toe te voegen, die buiten kijf stelt dat het regime van deze wet ook geldt in het geval een werknemer een gewetensbezwaar heeft, ongeacht of hij daarvan geen

melding maakt of heeft gemaakt tijdens een sollicitatiegesprek. Op de naleving hiervan wordt toegezien door de Commissie Gelijke Behandeling.

4. Ten slotte

Hierboven heeft de indiener reeds kenbaar gemaakt het gewenst te vinden dat een bredere discussie ontstaat over de vraag op welke wijze rekening kan worden gehouden met ieders levensovertuiging, ook op de arbeidsmarkt. Naast de wet wordt de praktijk van de arbeidsmarkt immers ook bepaald door werkgevers en hun organisaties, werknemers en hun organisaties, ondernemingsraden, afspraken (al dan niet in CAO-verband) en door de «cultuur» hieromtrent. Het is daarom gepast aan betrokkenen te vragen om op dit wetsvoorstel te reageren, en daarbij ook aan te geven hoe zij denken ook in de eigen praktijk van (bijvoorbeeld) CAO-onderhandelingen of personeelsbeleid, aan de gerezen problemen te kunnen tegemoetkomen.

Bakker