

gevraagd om de ontwikkeling van de markt te bekijken bij de evaluatie. Ik zal dat graag doen. Het is alleen lastig om het helemaal exact conform deze maatregelen te doen. De economie staat ondertussen ook niet stil en de binnenvaart al helemaal niet. Het zou best kunnen zijn dat het goed gaat met de binnenvaart. Ik ga daar ook van uit. Ik vind het lastig om dan te zeggen dat dat door dit wetsvoorstel komt. Dat zou natuurlijk mooi zijn. Als ik dat mag zeggen, dan doe ik dat graag. Ik weet echter niet of dat helemaal conform de realiteit is. Laten we hopen dat de economie zich ook in die zin ontwikkelt, zodat de binnenvaart daar ook flink van profiteert.

Ik ben het eens met de opmerking van de heer Eversdijk dat Nederland geen eiland is.

Dan het Twente-Mittelland-kanaal. De heer Eversdijk kent onze inzet op dat punt. Dit punt staat helaas bij de Duitsers absoluut niet op de prioriteitenlijst. Het onderzoek ziet er ook wat "ambivalent" uit. Wij doen ons best om het op de Europese lijst te houden. De afspraak is dat dit over vijf jaar opnieuw bekeken zal worden. Ik zal het zeker warm houden bij mijn Duitse collega.

Voorzitter! Ik wil graag nog een opmerking maken in de richting van de heer Pitstra. De suggestie moet weggenomen worden dat iemand in dit huis, ook ikzelf, een afschaffing conform de manier waarop de Duitsers dat hebben gedaan, zou voorstellen. Niemand in de Nederlandse politiek is voorstander van de manier waarop men dit in Duitsland heeft gedaan, namelijk van de ene op de andere dag alle beschermingen in een keer afschaffen. Ik ben wat dat betreft blij met de brede steun in deze Kamer voor dit wetsontwerp. Wij hebben allemaal gezegd dat het afgeschaft moet worden. De een zegt dit uit eigen ideologische overwegingen, de ander omdat hij ziet dat er in Europa een ontwikkeling in die richting is. Maar wij hebben allemaal gezegd: zorg dat het op een zodanige manier gebeurt dat de bedrijfstak daarbij floreert en het uiteindelijk beter kan gaan. Ook de heer Van den Berg heeft gezegd: zorg voor een goed flankerend beleid, opdat de bedrijfstak de toekomst werkelijk goed aankan.

De heer Lodewijks heeft gevraagd naar een aantal knelpunten in de infrastructuur. Ik zou het erg op prijs

stellen om deze discussie verder te voeren bij de behandeling van de begroting van Verkeer en Waterstaat, wanneer dit punt ook aan de orde is. Ik neem aan dat deze Kamer hierbij ook een schriftelijke voorbereiding kent. Het mag overigens ook mondeling gebeuren. Ik zal de vraag in ieder geval vast onthouden, zodat ik het antwoord klaar heb op het moment dat we hier bij de behandeling van de begroting verder over discussiëren.

Ik wil ook graag nog een opmerking maken over het plan-2000-plus. Ik heb het plan-2000-plus in zijn breedheid nog niet gezien. Er is, toen ik op werkbezoek was bij de binnenvaart, een kleine presentatie van geweest met een aantal aandachtsvelden. Ik vind dat prima, maar ik ken nog geen groot rapport terzake. Als men dat maakt, zie ik het graag tegemoet.

Ten slotte: dit wetsvoorstel moet natuurlijk niet werkelijk de modal split beïnvloeden. Voor een echte modal shift heb je ander beleid nodig. We zullen dat bekendmaken in de nota zoals ik die in eerste termijn heb aangekondigd.

De beraadslaging wordt gesloten.

Het wetsvoorstel wordt zonder stemming aangenomen.

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

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.

**Voorzitter: Tjeenk Willink**

---

Aan de orde is de behandeling van:  
- **het wetsvoorstel Bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenwet) (23646).**

De beraadslaging wordt geopend.

De heer **Hofstede** (CDA): Mijnheer de voorzitter! Vandaag behandelen wij in dit huis de Arbeidstijdenwet die mede moet worden gezien als de opvolger van de legendarische

Arbeidswet van 1919. Met betrekking tot de beperking van de arbeidstijden bood de wet van 1919 ± ik citeer ± "grote zowel geestelijke als stoffelijke voordelen voor den arbeider, voor diens gezin en voor de maatschappij", aldus de toenmalige bewindsman, minister Aalberse. De Arbeidswet 1919 was zeer vooruitstrevend en had grote en positieve invloed op de arbeids- en rusttijden van de toenmalige werknemer. In de wet van 1919 werd als uitgangspunt gekozen de bescherming van de arbeid tegen al te veel invloed van de machine of van de economie; arbeidsbeschermingswetgeving dus.

Vandaag is de vraag aan de orde of het onderhavige wetsvoorstel eenzelfde uitstraling zal hebben. Opnieuw gaat het om een zeer belangrijke wet, die van grote invloed zal zijn op allerhande andere wetten. De Arbeidstijdenwet zal, éénmaal tot wet verheven, gaan fungeren als een soort grondwet op het gebied van arbeids- en rusttijden.

In het nu aan de orde zijnde wetsvoorstel wordt gekozen voor twee doelstellingen, te weten voor veiligheid, gezondheid en welzijn bij de arbeider en voor bevordering van de combineerbaarheid van arbeid- en zorgtaken, alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid. Verder wordt een vijftal aandachtspunten genoemd namelijk flexibilisering, economisch functioneren van de onderneming, ruimte voor sociale partners, moderne medezeggenschap en minimale administratieve lasten. Zowel de doelstellingen als de aandachtspunten zijn zeer de moeite waard en kunnen over het algemeen waardering ondervinden bij de CDA-fractie.

Een vraag daarbij is wel of de balans tussen flexibilisering, economisch functioneren en arbeidsbescherming voldoende in het oog wordt gehouden. Flexibilisering van de arbeids- en rusttijden is nodig. De moderne werknemer, die goed op eigen benen kan staan, vraagt nadrukkelijk om meer flexibiliteit. Hij of zij wil meer zelf de arbeidstijden kunnen invullen, zulks in nauwe samenhang met de zorgtaken in het gezin of anderszins in de maatschappij, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk. Andere arbeidspatronen moeten mogelijk zijn en het wetsontwerp biedt daarvoor terecht ruimte. Tegelijkertijd zijn er nog veel werknemers die niet zo weerbaar zijn

## Hofstede

en waarvoor wettelijke bescherming zeer zeker een wezenlijke functie heeft. De vraag is dan nadrukkelijk of de zwakkere werknemer daarmee wel voldoende wordt beschermd en of de economie het niet van de werknemer wint.

Wordt de economie niet zo centraal gesteld dat die allesoverheersend dreigt te worden? Of, met andere woorden, komt de 24-uurseconomie binnen handbereik van een steeds groter aantal ondernemingen en sectoren? Wellicht kunnen enkele citaten deze gerichte twijfel onderschrijven. Toen de Arbeidswet in 1919 werd ingevoerd werd in het juninumnummer 1919 van het bekende vakbondsblad "De Gids" onomwonden gesproken over ± ik citeer ± "deze wet zal blijken te zijn een zeegen voor den arbeider en zijn familie".

In mei van dit jaar gaf een vakcentrale die zichzelf kritisch en positief noemt een persbericht uit over de huidige wet en daarin werden termen gebezigd zoals "bescherming werknemers komt op de tocht te staan" en verder werden woorden gebruikt zoals "hevig ontsemd" "verontwaardigd" en "teleurgesteld". Feit is dat de gehele vakbeweging, die toch mondiaal en in EG-verband bekend staat als constructief en op samenwerking gericht, zo negatief is over delen van dit wetsvoorstel. Voorzitter! Dit kabinet noemt zich paars. De vraag is wel of blauw hier niet de grote overwinnaar is en of rood van grote schrik geheel is verbleekt.

Hoe dan ook, een breed draagvlak ontbreekt en het aandachtspunt van meer ruimte voor sociale partners wordt sterk bekritiseerd juist door die groep van partners, die de werknemers vertegenwoordigt, terwijl deze wet juist een zekere bescherming aan werknemers wil bieden.

Mijnheer de voorzitter! In het vervolg van mijn betoog zal ik vooral ingaan op het fenomeen personeelsvertegenwoordiging en op de mijns inziens te grote ruimte die aan zondagarbeid wordt geboden. Juist deze twee zaken licht ik er uit, omdat niet alleen in grote delen van de maatschappij, maar ook bij mijn fractie grote bezwaren leven tegen deze twee belangrijke aspecten.

De personeelsvertegenwoordiging is aan het eind van een jarenlange behandeling van allerhande voorbereidingen om tot dit wetsvoorstel te komen, erg plotseling

geboren, naar het lijkt in een niet parlementaire vergadering van een aantal parlementariërs die tot de huidige coalitie behoren. Zoals bij geboorten gebruikelijk, gebeurde dat in de grootst mogelijke beslotenheid. Maar dat heeft met achterkamertjespolitiek natuurlijk niets te maken...

Uit de schriftelijke voorbereiding in deze kamer bleek dat veel vragen van de CDA-fractie en ook van andere fracties nauwelijks beantwoord kunnen worden. In de antwoorden op de in de tweede instantie gestelde vragen van de fracties van het CDA en de PvdA blijkt verder dat er sprake is van een zekere evolutie in de al of niet vermeende macht van de personeelsvertegenwoordiging. De personeelsvertegenwoordiging, die ongetwijfeld in het leven is geroepen om de invloed van de vakbeweging te beperken, wordt van een orgaan dat alleen in het kader van deze wet bevoegdheid heeft, af te wijken van de standaardregeling, een soort van medezeggenschapsorgaan. Immers, de minister zegt dat dit instituut meer bevoegdheden kan krijgen op basis van afspraken in de CAO of afspraken met de ondernemer. Tot nu toe bood de wet daarvoor geen ruimte, maar als dat werkelijk zo is, dan hoort deze vertegenwoordiging echt thuis in de Wet op de Ondernemingsraden. Het plotseling opnemen ervan in het onderhavige wetsvoorstel versnipperd en maakt wetgeving nodeloos ingewikkeld.

Overigens zal de personeelsvertegenwoordiging het niet gemakkelijk hebben. In kleine ondernemingen moeten werknemers vaak bereid zijn, zich willens en wetens in mogelijke conflictsituaties met hun werkgever te begeven. Dat geldt als ze worden gekozen in de personeelsvertegenwoordiging en er "nee" wordt gezegd tegen een voorstel van de werkgever; het geldt ook als ze niet willen meedoen, hetzij als kandidaat dan wel aan de verkiezingen. Zeker in veel kleine ondernemingen met relatief veel lager en ongeschoold personeel kan dat al snel tot ongewenste situaties leiden. Al of niet vermeende medezeggenschap mondt dan uit in conflictorganisatie. Dat kan toch niet de bedoeling zijn van de nieuwe Arbeidstijdenwet.

In een vrij grote vergadering rondom de nieuwe wet, die ik kortgeleden bijwoonde, werd door vrouwen geconstateerd dat vooral

vrouwen in een wat wankelende positie daarvan de dupe zullen worden. Juist aan de onderkant van de arbeidsmarkt zijn de zogenaamd flexibele contracten langzamerhand schering en inslag. Het fenomeen van de personeelsvertegenwoordiging gaat daaraan, voor zover ik kan waarnemen, geheel voorbij. Ook het feit dat in kleine ondernemingen een ieder nauw moet samenwerken, of dat nu met de ondernemer of met andere werknemers is, verhoogt de kwetsbaarheid van de verhoudingen.

Inzake de personeelsvertegenwoordiging heeft de CDA-fractie er behoefte aan dat de minister nog eens expliciet ingaat op alle aspecten van dit instituut. Dat betreft dan onder meer de mogelijke kracht van het te leveren tegenspel, de wijze waarop de samenstelling tot stand komt, bijvoorbeeld wie er wel of niet mogen stemmen, waarbij dan ook gedacht moet worden aan tijdelijke en oproepkrachten, hoe en waar deskundigheidsbevordering van de leden van de personeelsvertegenwoordiging wordt geregeld en of er een reglement op de personeelsvertegenwoordiging komt; zo nee, waarom niet en, zo ja, wie stelt dat vast?

Uit de behandeling tot nu toe in de Tweede Kamer alsook uit de schriftelijke voorbereiding in dit huis wordt steeds duidelijker dat per ronde de vragen over dit instituut toenemen. Dat moet welhaast betekenen dat dit nieuwe orgaan nog in de couveuse ligt. Zo'n instituut nu al medebeheerder maken van de 24-uurseconomie lijkt me voorbarig, om niet te zeggen zeer onverantwoord.

Voorzitter! Over de arbeid op zondag stelt het kabinet dat in beginsel niet op zondag wordt gewerkt. Ook in artikel 5, lid 4, wordt de zondag anders behandeld dan de andere dagen: er wordt bepaald dat op zondag niet wordt gewerkt, tenzij. Deze zienswijze en deze bepaling hebben de instemming van de CDA-fractie. Vervolgens echter wordt het werken op zondag zeer vergemakkelijkt. Dat gaat zelfs zo ver dat het in vele gevallen wordt overgelaten aan de ondernemingsraden dan wel aan de personeelsvertegenwoordigingen. Dat geldt altijd als er in de desbetreffende sector geen CAO van toepassing is en dat geldt ook als er in de desbetreffende CAO iets is geregeld

## Hofstede

over de arbeidstijden, bijvoorbeeld in de vorm van de dagelijkse arbeidstijden of als het gaat om nachtarbeid.

Nog afgezien van de vraag of niets regelen op al deze vlakken in de CAO dan niet lonender is dan iets regelen, kan ook worden opgemerkt dat er dus groot verschil ontstaat in twee situaties die veel overeenkomst met elkaar vertonen. Ik doel hierbij op de situatie waarin er wel een CAO is en niets wordt geregeld  $\pm$  dan geldt de standaardregeling en treedt de overlegregeling niet in werking  $\pm$  en de situatie waarin er geen CAO is en er dus ook niets is geregeld. In het laatste geval kan de overlegregeling in werking treden. Dit alles met de premisse dat ik het goed heb begrepen. Overigens maakt dit wel duidelijk dat het hier gaat om een vorm van grote ingewikkeldheid, terwijl de minister toch iets anders bedoelde met deze wet.

Ondernemingsraden met hun mogelijkheden tot scholing en vorming zullen hiermee wellicht nog uit de voeten kunnen, maar personeelsvertegenwoordigingen zullen het er aanmerkelijk moeilijker mee hebben. Toch mogen zij straks in tienduizenden ondernemingen regelen dat er overdag langer gewerkt wordt dan in de standaardregeling wordt aangegeven, dat de nachtdiensten anders, dus langer, kunnen zijn en dat er op maar liefst negen van de dertien dan wel op 39 zondagen mag worden gewerkt door ieder van de personeelsleden. Dit betekent overigens  $\pm$  dit is tegelijkertijd een vraag mijnerzijds  $\pm$  dat het desbetreffende bedrijf op alle zondagen mag werken als de personeelsvertegenwoordiging instemt, mits de desbetreffende werknemers maar op vier van de dertien, dan wel op 13 van de 52 zondagen vrij zijn.

De Nederlandse wetgeving en de regelgeving in de EG geven de zondag de aparte status van collectieve wekelijkse rustdag. De CDA-fractie kan niet anders dan tot de conclusie komen dat Nederland daarin nu een geheel andere weg inslaat. De beslissing om te werken op zondag wordt overgelaten aan de instituten die daarvoor niet toegerust zijn en, erger nog, daarvoor ook niet verantwoordelijk zijn. Ondernemingsraden, en als de wet wordt aangenomen ook de personeelsvertegenwoordigingen, hebben louter en alleen verantwoordelijkheid voor de eigen onderneming, inclusief

het sociaal beleid. Daarmee is tegelijkertijd gezegd dat zij dus niet verantwoordelijk kunnen zijn voor de collectieve wekelijkse rustdag, die nota bene wettelijk, ook in de EG, is vastgelegd. Op deze manier springen de minister en daarmee de Nederlandse regering zeer lichtvaardig om met de eigen wetten en wordt het ook steeds duidelijker waarom er geen tijd kon worden gevonden om aan de Raad van State ter zake advies te vragen. Dat zou ongetwijfeld vernietigend zijn geweest.

Mijnheer de voorzitter! De inrichting van onze economie heeft grote gevolgen voor het gemeenschapsleven. Dat geldt voor de religieuze beleving, maar zeer zeker ook voor het gezinsleven, familieverbanden, kennissenkringen, sportbeleving, enzovoorts. De economie baas maken, leidinggevend maken in het geheel van de samenleving zal leiden tot grote verschraving en tot veel nieuwe problemen op termijn. De discussie over de Winkelsluitingswet laat zien dat vooral de kleinere bedrijven bezwaar maken tegen al te veel openstelling, ook op zondagen. Dat ligt ook voor de hand, omdat kleinere bedrijven kwetsbaarder zijn en sterk afhankelijk van wat de grotere bedrijven doen. Dat is bij winkels het geval, en dat is ongetwijfeld ook het geval bij de vele toeleveringsbedrijven. In de praktijk zal blijken dat zij onder steeds grotere druk komen te staan om ook op zondag te gaan werken, want dan kan de leveringstijd voor de grote bedrijven nog verkort worden, en tijd is geld, nietwaar? De positie van kleinere bedrijven wordt er dus ook al niet gemakkelijker op en dat is te meer problematisch omdat ons land naar verhouding toch al zo weinig bedrijven heeft, zeker in Europees perspectief. Voorzichtig omgaan met kleine bedrijven en kleine winkels ligt dus in de rede, maar wordt met dit regime veronachtzaamd.

Ook wordt nergens duidelijk gemaakt dat de concurrentie uit andere landen ons noopt tot een zo liberaal zondagbeleid. Ons grootste exportland terzake, Duitsland, heeft een systeem dat ongeveer vergelijkbaar is met het onze onder de huidige wetgeving. Andere landen om ons heen zijn zeker niet "verder" dan ons land. Rationele argumenten zijn er dus niet als het gaat om onze concurrentiepositie. Waarom wordt dan toch het werken op zondag vrij

gegeven op een wijze die ook niet terug te draaien valt? In dit kader vindt mijn fractie het onthutsend dat pas na evaluatie over een aantal jaren bezien zal worden waar wij zijn aanbeland. Maar een bestaande situatie terugdraaien, is aanmerkelijk moeilijker dan de nu bestaande situatie ruwweg continueren. Daarom doet mijn fractie een dringend beroep op het kabinet om de toekomstige arbeid op zondag niet in handen te geven van personeelsvertegenwoordigingen, maar te regelen in de wet, in algemene maatregelen van bestuur, in vergunningen dan wel het over te laten aan de CAO. Bij dit laatste middel wordt het algemeen belang in elk geval veel duidelijker afgewogen dan uitsluitend het bedrijfsbelang.

Voorzitter! Aan het eind van mijn inbreng in eerste termijn stel ik nog een enkele vraag. De afgelopen dagen kreeg ik wat telefoontjes over de positie van kinderkootjes, muziekclubjes en andere kunstuitingen van jeugdige muzikantjes, dansertjes en zangertjes in kerken, verenigingen, scholen en andere niet op profit gerichte situaties en organisaties. Veel van de activiteiten van deze clubjes dreigen te sneuvelen vanwege de interpretatie van artikel 3, lid 2, van dit wetsvoorstel. Kan de minister aangeven of deze interpretatie juist is? Als hier een zeer strak regime zou moeten gelden, waarom geldt dat dan wel voor dit soort kunstvormen en bijvoorbeeld niet voor de sport, waarin jeugdige voetballertjes niet alleen wekelijks trainen, maar ook optreden?

Mijnheer de voorzitter! Wij zijn hier vandaag bezig met wetgeving die van eminent belang is voor de toekomstige inrichting van onze economie en daarmee voor de inrichting van onze gehele samenleving. Voor de CDA-fractie is daarin, als puntje bij paaltje komt, de mens belangrijker dan de economie. Dit wetsvoorstel dreigt daarin op onderdelen te kantelen, door de economie de boventoon te laten voeren onder het mom van een zo groot mogelijke vrijheid en een zo groot mogelijke concurrentiekracht. Arbeidsbeschermingswetgeving is ontstaan om mensen enigermate te beschermen tegen al te grote dwang van economie en concurrentie. De CDA-fractie wil dat graag zo houden

## Hofstede

en is in blijde afwachting van de antwoorden van de minister.

### Voorzitter: Heijmans



Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Mijnheer de voorzitter! In de memorie van antwoord die de minister aan deze Kamer deed toekomen, lees ik dat de Arbeids-tijdenwet met name ten doel heeft, bescherming te bieden aan de werknemers. Dit naar aanleiding van vragen van de SP en het CDA. Deze uitspraak verwondert mij, want in de memorie van toelichting bij deze wet staat een reeks argumenten genoemd waarom deze wet noodzakelijk is. De bescherming van de werknemers is er ~~aan~~ van.

Het is juist die veelheid aan argumenten die mijn fractie aanspreekt in dit wetsvoorstel. Het is belangrijk dat de zorg voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemers in relatie tot hun arbeids- en rusttijden goed wordt geregeld. Daarnaast maakt echter een aantal andere factoren deze wet noodzakelijk. Buitengewoon belangrijk is, dat de wetgever ruimte geeft aan de groeiende behoefte aan flexibiliteit van zowel de werknemers als de werkgevers. Men heeft er dringende behoefte aan dat de overheid minder regulerend optreedt. De derde reden was: de EG-richtlijnen.

Mijns inziens zijn de onderdelen uit dit pakket onlosmakelijk met elkaar verbonden. Ik verneem graag van de minister of dat nog steeds zo is. Zijn werkgever en werknemer er niet beiden bij gebaat als in bedrijven meer mogelijkheden ontstaan om flexibel te werken? Wij wensen dit wetsontwerp alleen in die samenhang te beoordelen.

Mijnheer de voorzitter! Er is veel over dit wetsontwerp te doen geweest. Ik verwijs hierbij naar de nota's van wijziging. Het is verleidelijk om, zoals de heer Hofstede deed, de geschiedenis op te halen. Ik zal mij vandaag beperken tot een aantal opmerkingen op hoofdlijnen.

Allereerst herhaal ik een vraag die ik in het voorlopig verslag aan de minister heb gesteld en waarop ik helaas geen antwoord heb gekregen. In de considerans van het wetsontwerp is een belangrijke wijziging gekomen ten opzichte van het oorspronkelijke voorstel. Ik zal niet

de hele considerans voorlezen, maar zij eindigt met: en mede ter bevordering van de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken, alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid, maken het noodzakelijk wettelijke regelen te stellen inzake arbeids- en rusttijden.

Voor de leden van mijn fractie blijven in dit verband nog drie zaken onduidelijk.

1. Wat is nu precies de status van een considerans? Die vraag heb ik eerder gesteld en daarop heb ik geen antwoord gekregen. De beantwoording die in de considerans is vermeld, komt nergens anders terug, niet in artikel 4:1 en niet in de memorie van toelichting, want toen stond zij er nog niet in. Moeten degenen op wie de wet betrekking heeft, nu uitgebreid de Handelingen en de memories van antwoord lezen voordat zij weten wat er nu precies wordt bedoeld met die zin in de considerans? Ik hoop dat de minister dat vandaag nog helder kan maken. Dan moeten degenen die met deze wet werken, deze Handelingen lezen.

2. Wat verstaan wij nu eigenlijk onder die "andere verantwoordelijkheden"? Zo is het geformuleerd in de considerans. Worden daaronder verstaan hobby, sport en hulp aan een zieke buurman?

3. De minister stelt in artikel 4:1: "Daarbij houdt hij, voor zover dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, rekening met de persoonlijke omstandigheden van die werknemers." Hoe kan dit nu georganiseerd worden binnen alle collectieve regelingen die de werkgevers toch moeten gaan treffen? Voor een kleine werkgever zal het buitengewoon moeilijk zijn om alle, overigens zeer te begrijpen wensen van de werknemers te honoreren. De tekst van artikel 4:1 maakt niet helder in hoeverre de werkgever aan de individuele wensen tegemoet moet komen.

De nadere memorie van antwoord aan deze Kamer maakt mijns inziens de verwarring nog groter. De minister stelt op pagina 7 onderaan: "In de situatie dat niettemin een personeelsvertegenwoordiging met een dergelijk gering draagvlak tot stand is gekomen en de werkgever met deze personeelsvertegenwoordiging overeenstemming heeft bereikt over het gebruik van de overlegregeling ± een situatie die zich naar het oordeel van de regering slechts zeer zelden zal

voordoen ± zij erop gewezen, dat de overeenstemming met de personeelsvertegenwoordiging ± zoals hiervoor reeds is aangegeven ± niet doorwerkt in de individuele arbeidscontracten. Zij behoeven een voorstel van de werkgever tot aanpassing van hun contract niet te aanvaarden." Ik ben bijna buiten adem van deze lange volzinnen die deze minister ons elke keer weer doet toekomen. Ik kan deze zin van de minister gewoon niet begrijpen. Hoe zit het nu? Worden er nu collectieve afspraken gemaakt of niet? Mogen individuele contracten daar nu van afwijken of niet?

De nadere memorie van antwoord en de kritische vragen die de VVD-fractie over de personeelsvertegenwoordiging in het voorlopig verslag heeft gesteld, geven mij aanleiding de volgende vraag te stellen. De fractie vroeg wat er gebeurt als een van de partijen halsstarrig weigert om met de ander te overleggen. Het antwoord van de minister was: de Arbeidstijdenwet is zodanig opgesteld, dat de standaardregeling uitgangspunt is, waarvan bij overeenstemming tussen partijen op het desbetreffende niveau kan worden afgeweken binnen de grenzen van de overlegregeling; dit impliceert dat bij het ontbreken van een dergelijke overeenstemming om welke reden dan ook de standaardregeling daar van toepassing zal zijn.

In de nadere memorie van antwoord stelt de minister op vragen van het CDA en de Partij van de Arbeid op de eerste bladzijde: "Of er gebruik gemaakt wordt van de normen van de overlegregeling wordt bepaald door werkgevers en vakbonden dan wel medezeggenschapsorgaan dan wel de personeelsvertegenwoordiging. Beide partijen in het overleg hebben feitelijk een vetorecht." Een vetorecht, dat is niet niks. Ik ben daar eigenlijk enigszins van geschrokken. Ik heb getracht alle dikke pakken door te worstelen. Het woord "vetorecht" ben ik niet eerder tegengekomen. Op pagina 2 van die zelfde nadere memorie van antwoord komt "vetorecht" nog een keer voor. Kan de minister precies uitleggen wat daarmee wordt bedoeld en waartoe dat kan leiden?

Kan de minister nog iets zeggen over de discussie met de Tweede Kamer over het hierbij horende Arbeidstijdenbesluit? De heer Hofstede refereerde daar ook al aan.

## Van den Broek-Laman Trip

Wij krijgen de laatste weken toch veel berichten over bedrijfstakingen die zeer bezorgd zijn over hetgeen in het Arbeidstijdenbesluit wordt geregeld. Er doet zich kennelijk een aantal problemen voor dat een aantal bedrijfstakingen onoverkomelijk vindt. Ik noem met name de schouwburgen, de horeca en ± wij kregen het net op onze tafel de bloemkwekerijen. Ik hoor daarover graag het oordeel van de minister.

Deze wet heeft een lange voorgeschiedenis. Het is goed dat deze wet nu voorligt. Ik doe het dringende beroep op de minister om zeer terughoudend te zijn met nadere regelgeving op dit terrein. Laat deze wet de broodnodige ruimte bieden voor meer flexibiliteit binnen het bedrijfsleven. Dat is intens noodzakelijk voor een gezond bedrijfsleven en dus voor de werkgevers en de werknemers. Ik wacht met belangstelling de beantwoording van de minister af.

De **voorzitter**: Het woord is aan mevrouw Zwerver, die haar maiden-speech uitspreekt.



Mevrouw **Zwerver** (GroenLinks): Mijnheer de voorzitter! De Arbeidstijdenwet 1919 regelde de bescherming van de werknemers. Uitbuiting, lange werktijden en kinderarbeid moesten collectief aan banden worden gelegd. "8 uur werken, 8 uur slapen en 8 uur vrij" was de leuze van de arbeidersbeweging. Tussen 1919 en nu zijn veel veranderingen in deze wet aangebracht.

De nieuwe Arbeidstijdenwet die door de minister aan de Eerste Kamer is aangeboden, is ingegeven vanuit de behoefte die de afgelopen jaren bij werkgevers en werknemers is ontstaan naar "arbeid op maat". De vraag is echter bij wie precies deze behoefte is ontstaan en wie met wie rekening houdt bij de invulling van de werktijden. De Arbeidstijdenwet heeft toch in de eerste plaats als doel de werknemer te beschermen tegen arbeidspatronen die schadelijk zijn voor de gezondheid en welzijn en de veiligheid van het werk te garanderen. Dat gold in 1919 en dat zou toch ook in 1995 moeten gelden.

Het wetsvoorstel poogt de verschillende belangen van werknemers en werkgevers bij elkaar te brengen. Positief is dat er aandacht is besteed aan de

mogelijkheid arbeid en zorgtaken op elkaar af te stemmen. Werkgevers springen nu nog niet erg enthousiast in op de wens van werknemers voor meer flexibele arbeidspatronen die de combinatie van werk en zorg mogelijk maken, laat staat dat zij daarbij het voortouw nemen. Dat is een vorm van flexibiliteit waar werkgevers nog aan moeten wennen, terwijl die zeker op de langere termijn ook in hun eigen voordeel kan zijn: het vasthouden van gekwalificeerde arbeidskrachten, minder ziekteverzuim en gemotiveerde werknemers.

Flexibiliteit is het toverwoord. Weg met starre arbeidspatronen en standaard "9 tot 5"-banen. Wij moeten sneller inspringen op de eisen die de wereldeconomie aan bedrijven stelt. Maar wat is flexibiliteit eigenlijk? Voor wie, voor wat? Volgens de minister gaat het om een verantwoorde balans tussen de belangen van werkgevers en werknemers. Dat betekent, volgens de minister, een evenwicht tussen arbeid en zorgtaken, tussen standaard en overlegregeling en tussen flexibiliteit en zekerheid. Het betekent het beperken van nachtdiensten en overwerk en bescherming van zwangere werknemers. De vraag rijst echter of deze balans werkelijk evenwichtig tot uitdrukking is gebracht in het wetsvoorstel zoals dat voor ons ligt, of de wet de belangen van de werkgever niet zwaarder laat wegen dan die van de werknemer en of het gevonden evenwicht ook uitvoerbaar is.

Voorzitter! Een aantal voor GroenLinks heikle punten in dit wetsvoorstel zijn: de zekerheid voor werknemers, de handhaving van de wet, de overwerkregeling, de regeling rond nachtarbeid van zwangere vrouwen en ten slotte de personeelsvertegenwoordiging.

Over de relatie tussen flexibiliteit en zekerheid verschijnt nog een aparte nota, de flexi-zekerheidsnota. Het voorliggende wetsvoorstel resulteert echter al in duidelijke consequenties voor de zekerheidspositie van werknemers. Algemeen wordt gesteld dat flexibiliteit de werkgevers en de werknemers voordelen biedt. Dat dit automatisch resulteert in de gulden middenweg, waag ik te betwijfelen. Er wordt een zware wissel getrokken op het organiserend vermogen van werknemers om zich in de afweging

gen te weer te stellen tegen het gezag van de werkgever.

De minister stelt in zijn memorie van antwoord dat hoewel de motieven van werkgevers en werknemers ten aanzien van flexibilisering uiteenlopend zijn, de uitkomsten niet verschillend hoeven te zijn. Dat kan op zich waar zijn, maar in de praktijk blijken de motieven voor flexibele werktijden niet alleen verschillend te zijn; ze zijn vaak gewoon strijdig met elkaar. Dat is in de uitkomsten te merken. Ik geef hiervan een voorbeeld. Uit een onderzoek van de Rijksuniversiteit Leiden over ziekteverzuim is gebleken dat werknemers in de horeca onder druk gezet worden om bij ziekte door te werken. Het werk zelf is voor 28% van de werknemers de oorzaak van het ziek melden. Tevens komt uit het onderzoek naar voren dat de helft van de werknemers gedwongen wordt om langer te werken dan de toegestane 45 uur. Is de nieuwe Arbeidstijdenwet hiervoor een oplossing? De voorzitter van de werkgeversorganisatie Koninklijke Horeca Nederland ziet geen enkel verband tussen het hoge ziekteverzuim en de lange werktijden in de horeca. Over de arbeidstijden zegt hij: "Dan moet je maar niet in de horeca werken. Wij zijn een flexibele bedrijfstak. Dan kan het wel eens voorkomen dat men een uurtje langer moet werken". Dat is een eufemistische kortzichtigheid die illustreert wiens belangen hier nu eigenlijk voorgaan. In deze bedrijfstak, met vaak minder dan 10 werknemers, is men te veel en te eenzijdig overgeleverd aan de wensen van de werkgever. Werk op maat voor de werkgever, oké, maar hoe staat het met de arbeidsbescherming en het maatwerk voor de werknemer? Hoe denkt de minister te kunnen waarborgen dat in dergelijke sectoren de belangen van werkgevers en werknemers met elkaar in evenwicht raken?

Een ander punt waar de GroenLinks-fractie moeite mee heeft, is de handhaving van dit wetsvoorstel. De overheid komt in actie als de normen van de overlegregeling worden overschreden. De overheid vindt de maatschappelijke risico's van zo'n overschrijding zo groot dat strafrechtelijke sanctionering op haar plaats is. Prima, niets op tegen, maar hoe zit het alweer met de standaardregeling? Bovengaan de overheids-taak, via de Inspectiedienst Sociale

## Zwerver

Zaken en Werkgelegenheid, valt weg bij de standaardregeling. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de individuele werknemer mondig genoeg is om ervoor te zorgen dat de grenzen van de standaardregeling in acht genomen worden. Dit betekent niet dat de overheid niets doet. Nee, de overheid houdt het in de gaten. De vraag is dan natuurlijk: hoe houdt de overheid dat in de gaten?

Op onze vraag of de Inspectiedienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid wel in staat zal zijn om preventief en sturend op te treden op naleving van de standaardregeling, deelt de minister ons mee dat wij ons geen zorgen hoeven te maken, want de voorbereidingen voor monitoring en handhaving zijn al in volle gang. Plus, zo schrijft hij, alle betrokkenen hebben een eigen verantwoordelijkheid. Het is natuurlijk altijd fijn om ergens geen zorgen over te hebben omdat de voorbereidingen in gang zijn gezet, maar wat is er dan in gang gezet? Hoe ziet de complementaire rol van de fors uitgekilde inspectiedienst eruit? Kan de minister, met ± naar ik aanneem ± ook een eigen verantwoordelijkheid, concrete garanties geven dat er daadwerkelijk iets terecht komt van een preventieve en sturende werking op de naleving van de standaardregeling?

Dat brengt mij op het punt overwerk. De nieuwe Arbeidstijdenwet heeft volgens de minister geen nadelige invloed op het scheppen van meer arbeidsplaatsen. De overwerknorm is in de standaardregeling gemiddeld 45 uur per 13 weken en in de overlegregeling gemiddeld 48 uur per 13 weken. Een amendement van GroenLinks in de Tweede Kamer op artikel 5.9 om beperkingen aan te brengen op de voorgestelde overwerkregeling, is afgewezen omdat het nadelig zou zijn voor de noodzakelijke flexibiliteit van bedrijven, want, zo is de redenering, overwerk kan een belangrijke bijdrage betekenen voor de slagkracht van een bedrijf. Nu komt de aap uit de mouw, want wat gebeurt er met het algemeen belang van meer arbeidsparticipatie? Volgens de FNV zitten in overwerk nog zo'n 25.000 tot 30.000 banen verscholen. Dit is al eerder bij de schriftelijke inbreng door mijn collega De Wit van de SP naar voren gebracht.

Waarom geeft de minister hier voorrang aan een "eng" bedrijfsbelang boven het publieke belang, namelijk arbeidsparticipatie en werkgelegenheid? Hij heeft vorige week tijdens de algemene beschouwingen de minister-president toch ook horen zeggen dat daar voor het kabinet een groot probleem ligt, namelijk de kloof tussen additionele werkgelegenheidsprojecten en de noodzakelijke uitstroom naar reguliere banen die er nu nog te weinig zijn?

Mijn fractie heeft toch nog een aantal vragen over nachtarbeid en zwangere vrouwen. Dat gaat over artikel 4.5, lid 5. Wat staat daar? "De zwangere werknemer kan niet verplicht worden arbeid te verrichten in nachtdienst, tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd." Als dit laatste het geval is, wordt de wens van de vrouw om te stoppen met nachtarbeid alleen gehonoreerd "indien er sprake is van een medische noodzaak tot het staken van de arbeid". Als een zwangere vrouw, al dan niet op advies van een arts of vroedvrouw, besluit dat nachtarbeid te belastend is, komt haar dan zonder meer een uitkering op grond van de ziektewet toe indien van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden dat hij arbeid in dagdienst aanbiedt? Of moet de bedrijfsvereniging eerst zelfstandig toetsen of zij al dan niet geschikt is voor arbeid in nachtdiensten? Met andere woorden: krijgt de betrokken vrouw alleen een vervangende uitkering als er sprake is van een medische noodzaak? En wat gebeurt er in het geval dat de arts geen medische noodzaak ziet, maar de vrouw zelf uit preventief oogpunt haar nachtarbeid wil staken? De regeling blijft onduidelijk op dit punt en gezien de uitvoerbaarheid van dit onderdeel van de wet, zou de GroenLinks-fractie graag een aantal concrete richtlijnen zien.

Voorzitter! Over de personeelsvertegenwoordiging is al veel gezegd. De PV is een nieuw fenomeen van medezeggenschap van werknemers, een ondoordacht "gedrocht" dat de minister uit z'n roze-rode hoed getoverd heeft. Uit het oogpunt van evenwichtige ordening van de arbeidsverhoudingen is het dubieus om een geïsoleerde wettelijke voorziening ten aanzien van medezeggenschap in het leven te roepen. De regeling komt er

bovendien eigenlijk op neer dat de werkgever die drie willekeurige werknemers bereid vindt om mee te werken aan een afwijking van de standaardregeling ± door zitting te nemen in de door de werkgever in te stellen PV en met de werkgever tot een akkoord te komen ± zo'n afwijking bij alle overige werknemers kan doordrukken. Er gaat daarbij geen reële bescherming uit van het individuele arbeidscontract, omdat de werktijden meestal niet in de individuele arbeidsovereenkomst geregeld plegen te worden. De vaststelling van de arbeidstijden ligt in de directiebevoegdheid van de werkgever, en de werknemer moet zich daar in beginsel naar voegen. De PV dreigt, haar naam ten spijt, terecht te komen in de gereedschapskist van de werkgever.

Afwijking van de standaardregeling is inderdaad tevens een afwijking van de EG-richtlijn over organisatie van arbeidstijd. Artikel 17 van de richtlijn vereist voor zo'n afwijking overeenstemming bij CAO of met een wettelijk geregelde werknemersvertegenwoordiging. Het is duidelijk dat de richtlijn dan doelt op een werknemersvertegenwoordiging met een meer algemene wettelijke opdracht en bevoegdheid. Maar het is zeer de vraag of de PV die kwalificatie de facto verdient. Als er dan toch een PV moet komen, dan moet die er in de eerste plaats zijn voor de werknemers en niet voor het gemak van de werkgevers.

In de aangenomen motie-Rosenmöller werd de regering verzocht om de medezeggenschap in kleine bedrijven ten aanzien van de arbeidstijden in de WOR te regelen. In het licht van het voorafgaande wil ik hier graag steunen wat de PvdA-fractie in de Eerste Kamer in de schriftelijke voorbereiding heeft gevraagd en dat is of de minister wil wachten met invoering van de artikelen die betrekking hebben op de personeelsvertegenwoordiging.

Voorzitter! Ik rond af. De voordelen van flexibilisering liggen vooral aan de kant van het bedrijfsleven. Flexibilisering is niet ingezet als middel om de werkgelegenheid te bevorderen, is niet ingezet om structureel overwerk terug te dringen en is niet ingezet voor herverdeling van arbeid en bevordering van ADV. De belangen van de werknemers zijn maar voor een deel gediend in dit wetsvoorstel. Zittende werknemers

## Zwerver

worden redelijk beschermd, zwangere werknemers niet tijdens nachtarbeid en zorgende werknemers alleen op papier, de praktijk is immers anders. Zoekende werknemers zijn bij deze wet niet gebaat, laat staan zwerfende werknemers.

Vroeger hadden de werkgevers de touwtjes in handen. De illusie wordt gewekt dat dit uit de tijd is. Werknemers zijn mondiger geworden, organisaties zijn tegenwoordig zogenaamd egalitair, constant in verandering en flexibel. Bij dit wetsvoorstel liggen de regie en de voordelen te eenzijdig bij de werkgevers.

De **voorzitter**: Ik stel er prijs op u als eerste te complimenteren met uw interessante maiden-speech. U bent in deze gewijde hallen doorgedrongen als lid van GroenLinks en u komt, als ik het zo mag noemen, uit de bloedgroep PSP. U brengt een grote maatschappelijke ervaring mee. Momenteel bent u, als ik goed ben geïnformeerd, beleidsmedewerker welzijnsbeleid van het stadsdeel Osdorp in Amsterdam. Uw actieve carrière is echter begonnen in Enschede als onderwijzeres aan het voortgezet speciaal onderwijs. Wat mij als Hengeloër nog veel meer verheugt, is dat u vormingswerker bent geweest aan het bekende instituut Waagh in Hengelo. Na een jaar of negen in Twente gezeten te hebben, werd deze toekomstige stadsprovincie u kennelijk te klein, want toen heeft u uw vleugels uitgeslagen en bent u aangeland in Kameroen. Ik weet niet of het is vanwege de faam die deze natie als voetballand heeft. Ik neem aan dat u daar ander werk heeft gedaan. U heeft het daar drie jaar volgehouden. Toen bent u teruggekomen naar het lieve vaderland. U heeft echter Twente laten schieten en u heeft de voorkeur gegeven aan de Randstad, werkzaam als cursusbegeleider aan het Tropeninstituut, later als projectmedewerker CEBEMO in Oegstgeest, bij HIVOS in Den Haag en als beleidsmedewerker emancipatie in Amsterdam-Noord. Dat is niet gering. Daarnaast heeft u zich vooral in uw tijd in Enschede ± ook import-Twentenaren zijn zeer actief, kijkt u maar naar mij ± ingezet voor de ABOP in diverse functies. Op dit moment bent u nog lid van de coördinatiegroep vrouwenoverleg en lid van de beleidsgroep buitenland, ik meen van GroenLinks.

U komt hier binnen met een grote maatschappelijke ervaring en ik hoop dat u deze ervaring natuurlijk in de eerste plaats ten dienste kunt stellen van uw fractie en daarnaast ook ten dienste van de hele Kamer. Nogmaals van harte gefeliciteerd.

De vergadering wordt enige ogenblikken geschorst.

De **voorzitter**: Op het sprekerslijstje staat als volgende spreker de heer De Wit. Die is nog niet gesignaleerd en hij heeft ook de presentielijst niet getekend. Het lijkt mij daarom verstandig het woord te geven aan de eerste spreker na de heer De Wit, de heer Veling.

□

De heer **Veling** (GPV): Mijnheer de voorzitter! Ik spreek hier mede namens de fracties van SGP en RPF.

Wetten vormen doorgaans, althans voor mij, geen aangename lectuur. De nieuwe Arbeidstijdenwet vormt daarop in zekere zin een uitzondering. Zeker in vergelijking met de oude, diverse en ingewikkelde regelingen, is de opzet van de wet aantrekkelijk. Er zijn weinig specifieke sectorgebonden regelingen, wat de overzichtelijkheid ten goede komt. Inzichtelijk is ook het onderscheid tussen een basisregeling die wettelijk geldt en afwijkende regelingen, waarbij meer van werknemers wordt gevraagd, maar die dan ook slechts tot stand kunnen komen wanneer daarover op één of andere wijze met hen of hun vertegenwoordigers is gesproken.

Er zijn mijns inziens twee elementen die de heldere opzet verstoren, elementen die er blijk van geven dat goede bedoelingen en politieke compromissen wetten niet noodzakelijkerwijze goed doen. Ik bedoel enerzijds de toevoeging in de considerans, dat het wetsvoorstel mede tot doel heeft: "de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken, alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid" te bevorderen, een sympathieke doelstelling waaraan in de wetstekst weinig concrete inhoud gegeven wordt, en anderzijds de invoering van de personeelsvertegenwoordiging, die in sommige gevallen de rechten van werknemers en van werkgevers onhelder maakt. Op beide elementen kom ik terug.

Voorzitter! Waardering voor de opzet van de wet sluit natuurlijk inhoudelijke vragen en bezwaren niet uit. In de eerste plaats heb ik een vraag van algemene aard. Het is de bedoeling van de nieuwe wet, de regeling van arbeidstijden flexibeler te maken, en met name ook meer ruimte te bieden aan werkgevers en werknemers gezamenlijk om af te wijken van de standaardregeling. De oude regelingen stellen striktere grenzen, ter bescherming van werknemers.

Het pleidooi voor een dergelijke verandering berust, zo lijkt mij, op de veronderstelling dat de positie van werknemers in vergelijking met vroeger sterker is geworden. Anders doe je dat niet. Mijn vraag is of deze veronderstelling klopt. In de memorie van antwoord aan deze Kamer schrijft de minister dat de door het wetsvoorstel beoogde herijking ± ook hier al ± van de verhouding tussen gemeenschappelijke regelingen en eigen verantwoordelijkheid aansluit bij: "de grotere zelfstandigheid van mensen in gewijzigde culturele en maatschappelijke verhoudingen". Wat betekent deze zin? Wat bedoelt de minister met die grotere zelfstandigheid van mensen? In de meeste sectoren zit de arbeidsmarkt niet op werkzoekenden te wachten, waardoor de positie van sollicitanten vrijwel altijd uitgesproken zwak is. Het bedingen van arbeidsvoorwaarden heeft vrijwel nooit het karakter van onderhandelen. Werkgevers kunnen zich zelfs heel gemakkelijk onttrekken aan "moeilijke" discussies met een kandidaat die bijzondere noten op zijn zang heeft; zij kiezen gewoon een andere. En het gegeven van een ruim aanbod aan arbeidskrachten schept ook binnen arbeidsorganisaties geen optimale voorwaarden voor werknemersinvloed op voorgenomen afwijkingen van de standaardregeling. Ik heb dus enige scepsis bij de veronderstelling in de wet dat werknemers en hun organisaties nu veel meer mogelijkheden tot het afdwingen van gunstige regelingen zouden hebben dan vroeger. Graag verneem ik de opvatting van de minister hierover.

Mijn vraag van zoëven betrof de balans tussen rechten van werkgevers en die van werknemers, die uiteraard in een regeling van arbeidstijden belangrijk is. Mijn tweede vraag, die ik ook in het voorlopig verslag aan de orde stelde,

## Veling

betreft de uitwerking van de nieuwe wet op het maatschappelijke leven. Ik had opgemerkt dat de regering zich in haar motivering van het wetsvoorstel ten onrechte beperkt tot een al dan niet evenwichtige  $\pm$  dat laat ik nu maar even buiten beschouwing  $\pm$  belangenbehartiging van markt-partijen. In de memorie van antwoord aan onze Kamer wijst de minister deze stelling van de hand, maar vervolgens bevestigt hij mijns inziens meteen de juistheid ervan. Hij zegt dat ontwikkelingen in de samenleving en de beoordeling daarvan ten grondslag liggen aan het wetsvoorstel. Er zou dus sprake zijn van een eigen beoordeling van maatschappelijke ontwikkelingen. Maar als relevante ontwikkelingen noemt hij vervolgens de vergroting van de behoefte aan flexibiliteit op de arbeidsmarkt  $\pm$  een belang van werkgevers en wellicht in bepaalde gevallen ook van werknemers, maar in ieder geval gaat het om een belang  $\pm$  en de grotere zelfstandigheid van de mensen, die om inkrimping van gemeenschappelijke regelingen zou vragen. Dat laatste is wederom een veronderstelling inzake belangen van mensen. Daar is niets tegen, maar het is naar mijn idee wel beperkt. Mijn vraag is dan ook nog steeds of arbeidstijdenwetgeving niet noodzakelijkerwijs vraagt om een mens- en maatschappijbeeld dat niet slechts feitelijkheden volgt, maar dat een normatieve strekking heeft.

Mijns inziens biedt de toevoeging in de considerans van de wet een goede illustratie van wat ik bedoel. Daar wordt gesproken over de wenselijkheid om in de samenleving meer mogelijkheden te scheppen voor de combinatie van arbeid, zorgtaken en andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid. Is de minister het met mij eens dat deze doelstelling voor het kabinet een ideaal karakter heeft en dat ze dus verder strekt dan de feitelijke wens van deelnemers in het arbeidsproces? Het kabinet zou naar mijn inschatting een dergelijke doelstelling toch handhaven, ook al zou de vervulling van die wens achterblijven. Het kabinet wil hier niet slechts expliciete belangen veilig stellen, maar ook een maatschappelijke ontwikkeling bevorderen: het meer combineren van zorgtaken en betaalde arbeid.

Naar mijn overtuiging is het noodzakelijk, met elkaar te erkennen dat normatieve overwegingen in een

discussie als die we vandaag voeren, een vanzelfsprekende plaats innemen. De considerans van de wet toont mijns inziens aan dat ook de regering dergelijke overwegingen hanteert. Maar toch slechts schoorvoetend, zo lijkt het. Ik zei het al, de in de wet geformuleerde doelstelling van de genoemde combinatie van arbeid en zorg krijgt weinig concrete inhoud. En op een ander punt, namelijk de arbeid op zondag, wordt onzes inziens te weinig rekening gehouden met mogelijke maatschappelijke gevolgen van de voorgestelde verruiming. De minister is op dit punt geneigd, de belangen te volgen van werkgevers, en wie weet ook van werknemers, zonder een zelfstandig normatief oordeel te formuleren, zoals wel bij de verdeling van betaalde arbeid en zorgtaken. Als de zondag naar hun mening een rustdag moet zijn, dan moeten werkgevers en werknemers dat in hun contract maar vastleggen, is zijn gedachtengang. Wij zouden wensen dat de regering verder ging en eventuele kortzichtigheid van contractpartners zou corrigeren door striktere voorwaarden te stellen aan zondagsarbeid, vanwege het belang van de samenleving, die nu eenmaal groter is dan de wereld van partners in een arbeidscontract.

In dit verband kom ik nog even terug op de figuur van de personeelsvertegenwoordiging. Dit orgaan kan voor de arbeidsomstandigheden van individuele werknemers bijzonder belangrijk zijn, terwijl de aard en de positie ervan niet goed is geregeld. Om meer duidelijkheid te krijgen, zou ik de minister het volgende, zeer specifieke geval willen voorleggen. Ik vraag de minister, zich eens te verplaatsen in de positie van een werknemer die grote bezwaren heeft om op zondag te werken, die werkt in een klein bedrijf zonder ondernemingsraad en ook zonder personeelsvertegenwoordiging, en wiens baas op een zekere dag vindt dat de bedrijfsomstandigheden zondagsarbeid vergen. Laten we aannemen dat de werkgever om te kunnen overleggen een personeelsvertegenwoordiging wil instellen. Als hij het met die vertegenwoordiging eens wordt, kan hij immers zijn gang gaan. Kan deze werkgever dat doorzetten, ook tegen de wens van een deel van zijn werknemers in, dus als bijvoorbeeld 45% het niet wil, of als 55% het niet wil?

Met andere woorden, welke mogelijkheden heeft de verontruste werknemer om te bereiken dat bij het ontbreken van een personeelsvertegenwoordiging van hem slechts zondagsarbeid kan worden geveerd als daarover met hem persoonlijk overeenstemming is bereikt? Het is een voorbeeld waaruit naar mijn idee blijkt dat de kwestie van de personeelsvertegenwoordiging niet helder geregeld is.

Ik ga nog even door met het voorbeeld dat ik gaf. Stel dat van die werknemer uiteindelijk volgens de regeltjes toch zondagsarbeid wordt geveerd, terwijl hij daar principiële bezwaren tegen heeft. Dit wetsvoorstel laat hem dan in de steek, er rest hem geen andere mogelijkheid dan een beroep op de gewetensvrijheid in het Burgerlijk Wetboek of de Grondwet, wat wellicht tot een gang naar de rechter leidt. Wij achten dit een heel ongelukkige situatie, al was het maar vanwege de druk die zo'n stap legt op de onderlinge verhoudingen in de arbeidsorganisatie. Ik heb nu het voorbeeld van de zondag genomen, maar dit kan natuurlijk ook gelden voor andere feestdagen voor andere godsdienstige groeperingen dan christenen. Is de minister het met mij eens dat het toch wat onbevredigend is dat er in zo'n situatie geen andere mogelijkheid is dan de gang naar de rechter?

Voorzitter! Met veel belangstelling wacht ik de antwoorden van de minister af.

□

Mevrouw **Jaarsma** (PvdA): Ik wil mij bij deze plenaire behandeling van de Arbeidstijdenwet maar ontslagen achten van een historische beschouwing over de strijd die destijds is gevoerd voor de achturige werkdag. Die is bij de behandeling aan de overzijde al uitbundig aan de orde geweest en tot mijn genoegen heb ik kunnen vaststellen dat twee van mijn collega's er ook aan gerefereerd hebben. Dat ik er niets over zeg, wil overigens niet zeggen dat mijn fractie zich niet bewust zou zijn van het in dit opzicht historische belang van dit wetsvoorstel. Wij geven er echter de voorkeur aan om vandaag vooruit in plaats van achteruit te kijken. Een ding vormt echter onverminderd een punt van aandacht, en dat is de vraag, in hoeverre dit wetsvoorstel werkne-



mers bescherming biedt tegen excessieve eisen die werkgevers zouden kunnen stellen ten aanzien van hun inzetbaarheid.

Laat ik echter, voor ik dat punt aan de orde stel, eerst aangeven waar mijn fractie het volledig mee eens is. In de eerste plaats met het drastisch vereenvoudigen van de wet- en regelgeving op het punt van de arbeids- en rusttijden. Het werd inderdaad hoog tijd om de Arbeidstijdenwet 1919 met het daarop gebaseerde ingewikkelde vergunningstelsel te vervangen. Hoewel, als ik naar het bij de memorie van antwoord toegezonden voorstel voor het Arbeidstijdenbesluit kijk, bekruipt mij toch enige twijfel. Het is toch weer een heel dik stuk en het is toch weer heel gedetailleerd. En dan blijken nog niet alle uitzonderingen te zijn geregeld. Ik had zelf het voorbeeld van de horeca gekozen, wij hebben intussen al vernomen over de kinderkoortjes die ook 's avonds iets moeten kunnen doen en wij hebben nog een spoedfax uit de bloembollensector gekregen. Enfin, de rest komt nog. Ik vraag de minister hoe hij daarmee denkt om te gaan, maar ik ga ervan uit dat er serieus naar gekeken zal worden.

Een tweede punt waarmee wij het eens zijn, is de principiële lijn dat de primaire verantwoordelijkheid voor het regelen van de arbeids- en rusttijden bij werkgevers en werknemers wordt gelegd en dat de wetgever zich beperkt tot het in de wet vastleggen van standaardnormen, met een geclausuleerde mogelijkheid om in overleg tot andere arrangementen te komen. Dat de standaardnormen behoorlijk ruim zijn, kan op het eerste gezicht enige verbazing wekken, aangezien wij leven in een tijd waarin herverdeling van arbeid via arbeidstijdverkorting eigenlijk een hot item zou moeten zijn. Mijn fractie is er echter van overtuigd, dat sociale partners heel wel in staat zijn in onderhandelingen verder inhoud te geven aan dit laatste begrip, zodat de standaardregeling inderdaad als kader gaat dienen en er binnen dat kader een kortere arbeidstijd per persoon vorm kan krijgen en het klassieke patroon van negen tot vijf vervangen kan worden door veel gevarieerdere invullingen. Nu ik deze tekst voorlees, realiseer ik mij, dat ik meer een wens uit dan dat ik de realiteit schets. Ik volg namelijk ook met

enige spanning het gevecht in verband met de 36-urige werkweek in de metaalsector.

Naar mijn mening wordt met hetgeen op dit punt in het wetsvoorstel is neergelegd, tegemoetgekomen aan de eisen van deze tijd. Het gestelde onderstreept echter eens te meer de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Als immers de ruimte die dit wetsvoorstel biedt, wordt opgevuld door een excessieve toename van overwerk, althans, vergeleken, met de huidige situatie, spannen we het paard achter de wagen.

Ten dele zijn we het ook eens met het streven om de combineerbaarheid van betaalde arbeid met zorgtaken en andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid via dit wettelijk kader te bevorderen. Maar met streven alleen kom je niet zo vreselijk ver, vrezes wij.

De procesgerichte bepaling in artikel 4, lid 1, is niet op een individueel recht toegeschreven. "De werkgever dient inzichtelijk te maken aan de betrokken werknemers op welke wijze en op welke gronden hij de afweging tussen bedrijfsbelangen en persoonlijke belangen van werknemers heeft gemaakt en daarover overleg te voeren", lezen we in de memorie van antwoord. Is dit een *à-à*-op-*à-à*-overleg tussen werkgever en betrokken werknemer? Of wordt hier gerefereerd aan het overleg dat in geval van een overlegregeling, waarop ik straks nog inga, moet worden gevoerd tussen personeels-vertegenwoordiging, personeelsvergadering of ondernemingsraad en de werkgever? Met andere woorden: overlegt het collectief over de wensen van een individuele werknemer of werknemster? En wat is, indien dit collectieve overleg leidt tot een voor betrokken werknemster of werknemer niet aanvaardbare uitkomst, haar of zijn juridische positie? Moet zij of hij een procedure aanspannen tegen de werkgever of ook tegen haar of zijn collega's?

Hier begint zich de spanning af te tekenen tussen het in het Burgerlijk Wetboek vastgestelde privaatrecht en de regels in dit wetsvoorstel. Artikel 1638nn van het Burgerlijk Wetboek indiceert dat een werknemer het besluit van een werkgever om hem geen onbetaald verlof te verlenen voor het bijwonen van bijvoorbeeld vergaderingen van de gemeenteraad, aan de rechter kan voorleggen voor

een redelijkheidstoets. Dat is helder. Hierbij zijn werknemer en werkgever dus de partijen.

Voor aanpassing van de werktijden in verband met zorgtaken is veel minder duidelijk hoe de verhouding ligt. Om het "redelijkerwijs"-criterium van artikel 4, lid 1, wat meer handen en voeten te geven, zou volgens ons artikel 1638nn van het Burgerlijk Wetboek moeten worden aangepast en in overeenstemming gebracht met de bedoelingen van de Arbeidstijdenwet. Het moet niet alleen betrekking hebben op het vervullen van openbare functies, maar ook op zorgtaken en andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid in het algemeen. Ik geef de minister in overweging, bijvoorbeeld bij de herziening van de Wet op de ondernemingsraden, bij gelegenheid waarvan toch BW-artikelen moeten worden gewijzigd respectievelijk geschrapt, de reikwijdte van artikel 1638nn BW uit te breiden tot de taken die in de Arbeidstijdenwet zijn bedoeld. Graag krijg ik een reactie op dit voorstel.

Voorzitter! De Arbeidstijdenwet opent de mogelijkheid om als het ware bovenop de standaardregeling te komen tot verdere verrijking van de arbeids- en rusttijden door het opstellen van een overlegregeling. Ook daartegen bestaat wat ons betreft geen bezwaar, echter onder *à-à* strikte conditie: het overleg tussen werkgever en werknemers dient op een reële en gelijkwaardige wijze te kunnen worden gevoerd. Deze rechtsbescherming dient door de Arbeidstijdenwet op ondubbelzinnige wijze gegarandeerd te worden.

De eerste ingebouwde restrictie is, dat de CAO een bepaling dient te bevatten op het punt van rusttijden en pauzes dan wel de arbeidstijd, arbeid op zondag en nachtdienst. Alleen *à-à* kan op decentraal niveau de overlegregeling worden toegepast. Bedrijven die niet onder een CAO vallen, kunnen merkwaardigerwijs direct doorstromen en van de overlegregeling gebruik maken. Des te meer reden is er daarom om ook op dat decentrale niveau eisen te stellen aan de vorm van het overleg. Het moet gaan om overleg tussen werkgever en een geïstitutionaliseerd, wettelijk verankerd medezeggenschapsorgaan. Welnu, in grotere bedrijven met een ondernemingsraad levert dat geen probleem op. De ondernemingsraad heeft een institutioneel kader op grond van de

Wet op de ondernemingsraden dat de nodige garanties biedt.

Op zichzelf hebben wij oog voor het verlangen van de Tweede Kamer dat ook in kleinere bedrijven de mogelijkheid om tot een overlegregeling te komen, zou moeten worden geschapen. De minister heeft gemeend de wens van de Tweede Kamer te moeten honoreren door bij negende nota van wijziging als een goochelaar uit de hoge hoed een nieuw fenomeen te toveren: de personeelsvertegenwoordiging; een novum dat voorzien werd van enkele minimale attributen, maar overigens zonder institutioneel kader. Daarvoor werd verwezen naar de herziening van de Wet op de ondernemingsraden, die bij de Raad van State ligt.

Voorzitter! In de schriftelijke voorbereiding heeft mijn fractie al aangegeven dat wij eigenlijk vinden dat dit zo niet kan. Niemand weet of de WOR-voorstellen de parlementaire behandeling ongewijzigd zullen passeren. Sterker nog: niemand kent de tekst van het wetsvoorstel! Dit zijn slordigheden die de wetgever zich naar onze mening niet kan permitteren. Er vallen zo "gaten" in de rechtszekerheid. Ik wil wel aannemen dat, zoals in de memorie van antwoord wordt gesteld, bijvoorbeeld artikel 1637j e.v. van het Burgerlijk Wetboek ± dat zijn de artikelen die betrekking hebben op het arbeidsreglement ± straks zullen worden geschrapt, maar dat neemt niet weg dat ze er nu nog staan. Als dus een werkgever met een personeelsvertegenwoordiging overeenstemming bereikt over een overlegregeling inzake de arbeids- en rusttijden dan kan die werkgever op dit moment die regeling rustig vastleggen in een arbeidsreglement en wie het er niet mee eens is kan simpelweg worden ontslagen. Des te merkwaardiger is het, dat wij in de nadere memorie van antwoord lezen dat het denkbaar is dat: "in een bedrijf met 20 werknemers een personeelsvertegenwoordiging wordt ingesteld terwijl daarop slechts door acht werknemers een stem is uitgebracht". Die overige 12 werknemers, die geen personeelsvertegenwoordiging wilden en dus ook geen overlegregeling, dienen zich derhalve, op straffe van ontslag, aan te passen aan een regeling die is overeengekomen met een kleine minderheid van het personeel als de werkgever besluit die regeling ex

artikel 1637j e.v. Burgerlijk Wetboek vast te leggen.

Wat ons betreft doen overwegingen dat het draagvlak in zo'n geval gering is of dat van 1637j weinig gebruik wordt gemaakt, weinig en eigenlijk helemaal niets ter zake. Het kan op dit moment. En het moet wat ons betreft dus niet kunnen. De wetgever dient zich ook de rechtszekerheid aan te trekken van de minderheid van de gevallen, al gaat het daarbij maar om één persoon. Ik verneem graag van de minister hoe hij dit probleem denkt op te lossen.

Waarom was het eigenlijk nodig om de personeelsvertegenwoordiging te introduceren? Volgens de toelichting op de negende nota van wijziging was dat nodig omdat: "de beoordeling van de risico's voor veiligheid, gezondheid en welzijn niet aan individuele werkgevers en werknemers kan worden overgelaten".

Er zijn twee schriftelijke ronden nodig geweest om te achterhalen waarom dat konijn uit de hoge hoed eigenlijk nodig was. Het was nodig om optisch te voldoen aan de EG-richtlijn. Die stelt, aldus de nadere memorie van antwoord, ten aanzien van de afwijking van de normen ± dat is dus de standaardregeling ± de eis dat zulks in overleg met een vertegenwoordigend orgaan geschiedt. Ik heb er de tekst van de richtlijn even op na geslagen en daarin staat dat er een "bedrijfsakkoord" moet zijn tussen sociale partners op nationaal of regionaal niveau dan wel op een lager niveau.

Ik vermag niet in te zien waarvoor die personeelsvertegenwoordiging nu, dus vóór de herziening van de Wet op de ondernemingsraden is afgerond, nodig is. In bedrijven met 10 à 35 werknemers hebben we al een werknemersgremium dat in staat moet worden geacht met de werkgever tot invulling van een overlegregeling te komen: de personeelsvergadering. Nou geef ik toe dat het met zijn twintigen of dertigen lastig overleggen is, maar bij de behandeling van de Arbeidsomstandighedenwet telde dit bezwaar kennelijk niet. Daar is namelijk hetzelfde voorgeschreven. Waarom telt het nu dan wel? Volgens mij hoeft die personeelsvertegenwoordiging helemaal niet op grond van de EG-richtlijn. En zou een personeelsvergadering niet in staat zijn om een soort dagelijks bestuur in te stellen dat het voorwerk doet

om vervolgens het voorstel aan de personeelsvergadering ter besluitvorming voor te leggen? Voor het overgrote deel van de bedrijven van tussen de 10 en 35 werknemers is een personeelsvertegenwoordiging dus overbodig.

Dan houden we nog over de bedrijven met minder dan 10 werknemers. Daarvan zijn de ondernemingen met twee werknemers of minder sowieso al uitgesloten. Verrassend is het antwoord in de nadere memorie van antwoord op onze vraag om hoeveel bedrijven en werknemers het gaat. Het antwoord luidt: tussen de 60.000 en 90.000 bedrijven met 80.000 à 120.000 werknemers. Vervolgens wordt vastgesteld dat verreweg het grootste deel van deze werknemers valt onder een CAO of een daarmee vergelijkbare publiekrechtelijke regeling, waardoor er volgens de nadere memorie van antwoord slechts 10.000 à 20.000 werknemers zijn uitgesloten van de overlegregeling.

Begrijp ik hier nu uit dat de interpretatie van de EG-richtlijn zo is, dat als er CAO-afspraken zijn, een bedrijfsakkoord op ondernemingsniveau overbodig is? Als dat niet zo is, dan lijkt mij de exegetische ten aanzien van de bedrijven met één of twee werknemers niet juist. Dan blijven die 80.000 tot 120.000 werknemers in het kleinbedrijf verstoken van een overlegregeling, omdat ze geen personeelsvertegenwoordiging kunnen instellen, ook al vallen ze voor het grootste deel onder een CAO.

Is de interpretatie in de nadere memorie van antwoord echter wel juist, dan plaatst dit de problematiek van de bedrijven met minder dan 10 werknemers in een ander licht. Ook voor deze bedrijven zal dan immers gelden dat het overgrote deel onder een CAO of een daarmee vergelijkbare publiekrechtelijke regeling valt, waarmee de overlegregeling voor hen openstaat zonder dat er op bedrijfsniveau nog een bedrijfsakkoord nodig is.

Ik betwijfel dat overigens als ik naar de wettekst en de EG-richtlijn kijk, maar ik neem de varianten maar even door. Ik dacht dat de systematiek luidde: standaardregeling als er in de CAO geen regeling is opgenomen over de twee in de Arbeidstijdenwet genoemde clusters en de mogelijkheid om decentraal, dat wil zeggen op bedrijfsniveau, te komen

tot een bedrijfsakkoord met betrekking tot een overlegregeling op basis van een CAO-bepaling of omdat men niet onder een CAO valt. En voor dat laatste is een wettelijk medezeggenschapsorgaan een vereiste. Als deze uitleg juist is, klopt het antwoord in de nadere memorie van antwoord ter zake van de bedrijven met ~~AA~~n of twee werknemers dus niet. Ik zou graag duidelijkheid krijgen op dit punt.

Onze stelling is dus vooralsnog dat die personeelsvertegenwoordiging uit een oogpunt van EU-regelgeving, in ieder geval voor ondernemingen met tussen de 10 en 35 werknemers, overbodig is. De personeelsvergadering kan heel wel dienen als partner in het vereiste bedrijfsakkoord.

Ik wil nog wel een stap verder gaan en de stelling betrekken dat de personeelsvertegenwoordiging zelfs in strijd is met de bedoeling van de EG-richtlijn. In die richtlijn is kennelijk bedoeld: alleen als werkgever en werknemers het eens zijn, kan van de standaardregeling worden afgeweken. Collectieve overeenstemming heeft dus het primaat. CAO-afspraken vormen het kader; de uitwerking vindt plaats op bedrijfsniveau in de vorm van een bedrijfsakkoord tussen de werkgever en, via een vertegenwoordigend orgaan, de werknemers. En ook in bedrijven die niet onder een CAO vallen, gaat het primair om collectieve besluitvorming op wat de richtlijn aanduidt als het lagere niveau. Voldoet de figuur van de personeelsvertegenwoordiging hieraan?

Het eerste obstakel dat wij tegenkomen is het arbeidsrecht, zoals neergelegd in ons Burgerlijk Wetboek. Ik citeer de nadere memorie van antwoord: "Een met de personeelsvertegenwoordiging bereikte overeenstemming heeft, anders dan de CAO, geen doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers". Dat betekent dat, als de werkgever maar niet grijpt naar artikel 1637j en volgende (het arbeidsreglement), in feite niemand gehouden is zich aan de afspraken te conformeren, want "zij behoeven een voorstel van de werkgever tot aanpassing van hun contract niet te aanvaarden". Ons privaatrecht levert dus sowieso al spanning op met een correcte uitvoering van de EG-richtlijn.

Ernstiger is nog dat er een groot vraagteken gezet kan worden bij het begrip "vertegenwoordiging" in de term "personeelsvertegenwoordiging". Weliswaar geldt het BW ook in gevallen waarin een OR een overlegregeling overeenkomt, maar het vertegenwoordigend karakter van een OR is in ieder geval ondubbelzinnig vastgelegd in de WOR. Van de personeelsvertegenwoordiging is niet eens duidelijk hoe zij wordt gekozen. "Rechtstreeks door en uit het midden van de werknemers die voor de werkgever in zijn onderneming arbeid verrichten", zo lees ik in artikel 1:7, lid g. Uit de nadere memorie van antwoord moet ik vervolgens opmaken dat het in feite al voldoende is als drie aspirant-leden een stem op zichzelf uitbrengen om een personeelsvertegenwoordiging in te stellen. Dat heeft de Europese regelgever vast niet bedoeld bij het stellen van een bedrijfsakkoord als uitzonderingsvereiste. Men wil, net als de toelichting op de negende nota van wijziging nog luidde, de zaak boven het niveau van individuele werkgever en werknemers uittillen.

Ik concludeer dat de personeelsvertegenwoordiging eigenlijk een wassen neus is. Ik kan althans de meerwaarde niet ontdekken. Bovendien voldoet deze figuur niet aan de bedoelingen van de EG-richtlijn. Als een personeelsvergadering met een werkgever tot een overlegregeling kan komen, wordt mijns inziens wel aan de EG-richtlijn voldaan. Voor bedrijven met 10 werknemers en meer staat dan in ieder geval een overlegregeling open als de CAO die mogelijkheid biedt of als er geen CAO van toepassing is. De kleinere bedrijven moeten zich, tot de WOR is gewijzigd, behelpen met de standaardregeling, maar is dat erg? Nee hoor, zegt de nadere memorie van toelichting, "in de meeste gevallen biedt de standaardregeling al voldoende ruimte voor op maat gesneden arbeids- en rusttijden". Als dat zo is, waarom dan al dat gedoe met een personeelsvertegenwoordiging?

Ik denk ten slotte dat de introductie van de personeelsvertegenwoordiging ook in strijd is met een andere doelstelling van het kabinet, namelijk het verlichten van de regeldruk voor met name het midden- en kleinbedrijf. Iedere

ondernemer moet na het overleg met de personeelsvertegenwoordiging nog eens een tweede ronde van onderhandeling in met de individuele werknemers. Dat lijkt mij tamelijk omslachtig, vooral als je je realiseert dat die zelfde ondernemer volgens de WOR al verplicht is om overleg te voeren met de personeelsvergadering over het algemene beleid en volgens de Arbwet met de belanghebbende werknemers ± volgens mij is dat een vorm van de personeelsvergadering ± over het beleid op het gebied van de arbeidsomstandigheden en het verzuimbeleid. Daar kunnen de arbeids- en rusttijden toch in meegenomen worden? Dan ontstaat ook de samenhang waarop wij in de schriftelijke behandeling hebben aangedrongen. Het sluit ook veel beter aan bij de bedrijfscultuur in kleinere ondernemingen.

Voorzitter! Om misverstanden te voorkomen, mijn fractie vindt dat ook voor kleinere ondernemingen de overlegregeling open moet staan. Voorwaarde is dan dat de medezeggenschap van werknemers in die bedrijven goed wordt geregeld, opdat er een reëel bedrijfsakkoord, zoals bedoeld in de Europese regelgeving, tot stand kan komen. Dat is de bedoeling van de Europese regelgever en wij zijn het daarmee eens. Dat moet dan gebeuren waar het hoort, namelijk in de medezeggenschapswetgeving en niet op een achternamiddag bij een wetsvoorstel dat slechts een deeltje beslaat van het totale ondernemingsbeleid.

Het zal duidelijk zijn dat wij de argumentatie waarmee in de nadere memorie van antwoord ons voorstel wordt afgewezen om met de inwerkingtreding van de artikelen in de Arbeidstijdenwet die betrekking hebben op de personeelsvertegenwoordiging, te wachten tot de herziening van de WOR, niet onderschrijven. Ik heb aangegeven dat in feite voor alle bedrijven met 10 werknemers of meer de overlegregeling bij aanvaarding van dit wetsvoorstel nu al openstaat. Ik vind dat, uit een oogpunt van behoorlijke wetgeving, de kleinere bedrijven moeten wachten tot de WOR is aangepast. Dat lijkt mij, net als de regering, geen probleem, omdat de standaardregeling voldoende ruimte biedt voor maatwerk. Ik wacht met belangstelling de bewijsvoering van het tegendeel door de minister af.

## Voorzitter: Heijne Makkreel



Mevrouw **Gelderblom-Lankhout** (D66): Voorzitter! Na het vele wat er in de Tweede Kamer gezegd is, vindt mijn fractie dat zij hier kort kan zijn. Wij vinden de nieuwe Arbeidstijdenwet een goed voorbeeld van op de 21ste eeuw toegesneden wetgeving. De oude wet was bedoeld voor deze eeuw. Wat blijft, is de standaardregeling, die als uitgangspunt heeft de bescherming van de werknemer te regelen en een goede bedrijfsvoering mogelijk te maken. Daarnaast komt nu de mogelijkheid om in goed overleg tussen werkgever en werknemer af te wijken van standaardwerktijden, zoals deze voor het merendeel van de bedrijven in de 20ste eeuw gelden. Dat betekent ± ik zeg dat nog maar een keer nadrukkelijk ± niet op zondag werken, tenzij. Er is gekozen voor een kan-bepaling. Toen ik de verhalen van mijn geachte collega's hoorde, vroeg ik mij af wie er nu eigenlijk zo bang is voor een kan-bepaling. Het hoeft niet, het is uitdrukkelijk een kan-bepaling.

De vrees dat deze wet zal leiden tot een zogenaamde 24-uurseconomie delen wij niet. Integendeel, in sommige sectoren van onze maatschappij is een 24-uursaanwezigheid reeds lang heel gewoon. Kijk maar naar ziekenhuizen, taxibedrijven, nutsbedrijven, enz. Daar werkt men in principe 24 uur per dag. Vele andere bedrijven zijn langer dan acht uur open. Denkt u maar aan de horeca. Wie in een dergelijke sector zijn baan gekozen heeft, weet dat werktijden in ploegendiensten en volgens verschuivende roosters, uiteraard gepaard met overleg, iets gewoons zijn. Ook het werken op zondag wordt in veel bedrijfstakken weliswaar niet altijd als een begerenswaardige baan gezien, maar men heeft deze nu eenmaal aanvaard en dan is het verder een gewone zaak die overigens, als er gezinsverantwoordelijkheid bij komt, tot veel regelen noodzaakt. Dat het in het belang van het bedrijf kan zijn en daarom via deze wet mogelijk gemaakt wordt, van een rigide werkweek van maandag 8.30 uur of 9.00 uur tot vrijdag 17.00 uur af te wijken, vinden wij op zichzelf geen probleem. Dat geldt des te meer, omdat het op die manier mogelijk is om een veel groter aantal deeltijdba-

nen te creëren, hetgeen werkgelegenheid oplevert. Daarvan zijn wij wel overtuigd.

Met deze wet doet een nieuwe figuur zijn intrede: de ook in deze Kamer veel aan de orde gekomen zijnde personeels-vertegenwoordiging. Waarom heet dat beest eigenlijk geen personeels-vertegenwoordiger? Zoals het vaak gaat bij iets nieuws, levert dat veel wenkbrauwfronsen op. Het gaat om een vertegenwoordiger die niet in een vast omkaderd programma als de WOR geregeld en gereguleerd is. Ik heb met belangstelling naar het betoog van mevrouw Jaarsma geluisterd. Ik begrijp ook best dat aan die nieuwe figuur nog wat problemen kunnen kleven. Maar ik vind toch dat deze nieuwe figuur in overlegland wel degelijk een manco opvult, zoals ook overduidelijk uit de nadere memorie van antwoord aan dit huis blijkt. 800.000 mensen, een cijfer dat ik tot nu toe niet kende maar dat ik haal uit de memorie van antwoord, werken in een bedrijf met minder dan 35 werknemers. Daar is dus geen vast overleg verplicht via een medezeggenschapsorgaan. Daar kan deze nieuwe figuur een manco opvullen. Dat geldt des te sterker, omdat ook hier de wetgeving voorziet in een kan-bepaling. Het is dus geen verplichting.

Ik heb nog een vraag aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In het voorlopig verslag hebben wij gevraagd naar het begrip "rusttijd". Toegegeven wordt dat dit begrip niet precies is gedefinieerd, overigens het begrip "werkweek" ook niet. Onder rusttijd moet worden verstaan de tijd die een werknemer niet werkt. Dat is derhalve de reistijd van werk naar huis en vice versa en de tijd voor wat nu nog algemeen onder nachtrust wordt begrepen, maar ook de tijd voor het nuttigen van een maaltijd. Het kan in één werkweek, en dan ga ik ervan uit dat die werkweek gedefinieerd wordt als een zevendaagse periode, éénmaal voorkomen maar het kan ook in meer werkweken achter elkaar steeds één keer voorkomen dat de minimale rusttijd van 8 uur niet in acht wordt genomen. Dat lijkt mij dan de gezondheid niet ten goede te komen. Ik krijg daarom graag van de minister de toezegging dat bij de evaluatie nog eens bijzonder wordt gelet op dit aspect: komt het slechts

sporadisch voor, welke bijzondere omstandigheden worden aangevoerd om die aanwending met de minimale rusttijd van 8 uur weken achtereen, zij het iedere week één keer, te billijken?

De vergadering wordt van 17.04 uur tot 17.15 uur geschorst.

## Voorzitter: Tjeenk Willink



Minister **Melkert**: Mijnheer de voorzitter! Ik dank de leden voor hun inbreng. Terwijl de temperatuur daalde, steeg toch de stemming over de behandeling van dit onderwerp. In het bijzonder wil ik mijn waardering uitspreken voor de maidenspeech van mevrouw Zwerver. Het was een fraai aangeklede speech, allitererend eindigend. Zij zal mij niet kwalijk nemen dat ik op de inhoud nog wel een en ander te reageren heb, maar dat doet niets af aan de waardering voor haar bijdrage in dit debat.

Allereerst wil ik enkele algemene opmerkingen maken over het inderdaad belangrijke wetsvoorstel dat nu voorligt. Zou het zo zijn dat het wetsvoorstel ook de instemming van uw Kamer krijgt, dan zal het lukken om vanaf 1 januari aanstaande de wet, afhankelijk van de CAO-looptijd, in werking te doen treden tussen 1 januari 1996 en 1 januari 1997. Daarmee gaan wij dan een nieuwe fase in wat betreft de arbeids- en rusttijden in Nederland. De Arbeidswet 1991, zo zeg ik tegen mevrouw Gelderblom, heeft dan dus net niet een volle eeuw gehaald. Maar het blijft inderdaad een wet van de 20ste eeuw. Nu zijn wij bezig met de 21ste eeuw avant la lettre.

Met de komst van de Arbeidstijdenwet wordt voldaan aan de toenemende wens tot flexibilisering, zowel aan werkgeverskant als aan werknemerskant. De ruimte die de wet daarvoor biedt in de normering en in de systematiek met betrekking tot de standaard- en overlegregeling, maakt dat het onderwerp arbeids- en rusttijden in de eerste plaats daar op de agenda komt waar het hoort, namelijk in het overleg tussen werkgevers en werknemers. Ik heb inmiddels geconstateerd dat partijen zich hiervan zeer bewust zijn en zich hierop juist deze maanden al grondig voorbereiden. Allerlei organisaties van werkgevers, werknemers en

## Melkert

ondernemingsraden houden, in veel gevallen met de medewerking van mijn departement, overal in het land voorlichtingsbijeenkomsten die opvallen door zeer grote opkomsten. Ook in de diepte is men zich aan het voorbereiden op de inhoud en betekenis van de wet met brochures en boekwerken. Zo bezien, is succes niet verzekerd maar toch wel kansrijk.

Ik wil hieraan toevoegen, en dan antwoord ik meteen op het punt waar mevrouw Van den Broek haar bijdrage mee begon, dat flexibiliteit een groot goed is, maar ook aan grenzen gebonden dient te zijn en dat er dus verschillende redenen zijn om tot de arbeidstijdenwetgeving te komen zoals hier is voorgelegd. De grenzen worden bepaald door de voor werknemers essentiële bescherming, zowel wat betreft hun veiligheid, gezondheid en welzijn als wat betreft hun mogelijkheden om betaalde arbeid te combineren met andere verantwoordelijkheden die zij hebben, zoals zorgtaken. Deze grenzen, de grenzen van de overlegregeling, zijn het dan ook waard om door de overheid zelf zorgvuldig te worden gehandhaafd. Op deze taak wordt de inspectiedienst SZW op dit moment voorbereid, naast op de voorlichtingstaak en de monitoringstaak die zijn meegegeven. Zo kan worden gevolgd hoe in de praktijk wordt omgegaan met de nieuwe wet, met name of de nieuwe systematiek van standaard- en overlegregeling wordt toegepast zoals de wetgever dat heeft bedoeld. Uiteraard zal het ministerie de komende tijd nog meer aan voorlichting doen in de vorm van brochures, postbus 51-, radio- en TV-spots om betrokkenen, in het bijzonder ook de werknemers, op de hoogte te stellen van de komende wijzigingen en mogelijkheden. Dit alles overigens uiteraard wel in de veronderstelling dat de regering erin slaagt, de steun van dit huis te verwerven voor het voorstel dat voorligt.

Ik begin met de bijdrage van de heer Hofstede, omdat in zijn bijdrage ± velen zijn hem hierin gevolgd ± een aantal kernpunten naar voren zijn gekomen, die inderdaad zeer de moeite van het goed en grondig bespreken waard zijn. Ik ben het namelijk volledig met hem eens dat het effect van deze wetgeving niet alleen voor het reilen en zeilen van ondernemingen en organisaties van

groot belang is, maar ook voor het beeld, de vormgeving en de ervaring van onze samenleving. De heer Hofstede heeft, meteen met de deur in huis vallend, de vraag gesteld of er in dit wetsvoorstel wel voldoende balans is gevonden tussen de verschillende doelstellingen van flexibilisering, het economisch functioneren en de arbeidsbescherming. Hij heeft daaraan de ook voor mij belangrijke vraag toegevoegd, of de zwakkere werknemer wel voldoende wordt beschermd. Hij liet deze vragen eigenlijk al in een althans voor mij voortijdige conclusie uitmonden, namelijk dat blauw in de kennelijke strijd die heeft plaatsgevonden als winnaar werd uitgeroepen, en dat rood in de eerste verte niet zichtbaar was. Dat zijn mijn woorden, maar ook een beetje de woorden van de heer Hofstede, wat toch om een reactie roept.

Ik ben het in de eerste plaats niet met hem eens ± dat was namelijk zeker tussen de regels van zijn bijdrage door te lezen ± dat hier de introductie van de 24-uurseconomie zo ongeveer haar beslag heeft gekregen. Ik wil natuurlijk niet verwijzen naar de discussie die thans in de Tweede Kamer gaande is over wat dan niet meer de Winkelsluitingswet, maar de Winkeltijdenwet heet, waarvan het nog maar de vraag is of de voorstellen die het kabinet heeft gedaan, ook zo de eindstreep zullen bereiken. Maar in ieder geval is ook in het kabinetsvoorstel terzake zeker niet uitgegaan van de 24-uurseconomie. Als ik het op dit wetsvoorstel toespits, geldt dat ook hier ± ik verwijs naar het artikel over arbeid op zondag ± niet is uitgegaan van de 24-uurseconomie. Dan zou het namelijk niet in de rede hebben gelegen om nog een specifiek artikel te wijden aan de arbeid op zondag. Ik onderstreep daarbij overigens dat via deze wetgeving natuurlijk niet wordt geregeld, wie wanneer precies open is; hierin wordt geregeld, wie werkt. Openstellingsvoorwaarden worden uiteraard ook elders geregeld. Ik kom daar nog op terug, naar aanleiding van een specifieke vraag over de arbeid op zondag.

Terugkomend bij de vraag waar, als blauw de winnaar is, rood dan wel mag zijn, wijs ik erop dat groen weliswaar de voorzet heeft gegeven voor deze arbeidstijdenwetgeving, maar dan wel op een wijze die

gelukkig door rood, of beter gezegd door paars, is gecorrigeerd, op een wijze die rood niet misstaat. Het klinkt misschien wat cryptisch, maar ik doel daarbij eigenlijk op het volgende. Mijn zeer gewaardeerde voorganger, de heer De Vries, heeft het wetsvoorstel in zijn oorspronkelijke vorm ingediend. Dit kabinet heeft op enkele punten een substantiële wijziging aangebracht, die naar mijn mening de fractie van de heer Hofstede tot de overtuiging moet hebben gebracht dat, bij alle nadelen die zijn fractie wellicht heeft ervaren bij de kabinetswisseling die vorig jaar heeft plaatsgevonden, er toch ook wat deze wetgeving betreft enkele voordelen zijn ontstaan. Ik doel daarbij bijvoorbeeld op de uitbreiding van de doelstellingen met de zorgtaken in de considerans, en op de operationalisering daarvan in het kader van het bedrijfsvoeringsartikel. Met andere woorden: dit is een benadering die niet alleen uitgaat van het personeel, werkzaam in een onderneming vanuit het belang van die onderneming, maar ook van bijvoorbeeld de persoonlijke omstandigheden van het personeel, lees de gezinsomstandigheden. Mijn voorganger achtte het voldoende, dit in de memorie van toelichting als een aandachtspunt aan te geven. Ik heb destijds gemeend er goed aan te doen dit ook in de considerans en in het bedrijfsvoeringsartikel op te nemen, zodat in de praktijk concrete betekenis kan krijgen hoe je taken in het kader van de organisatie of de onderneming kunt combineren met die in bijvoorbeeld gezinsverband.

In de tweede plaats is in het oorspronkelijke wetsvoorstel bepaald, dat individuele afspraken in strijd met de standaardregeling vernietigbaar waren. Met andere woorden: de werknemer moest naar de rechter om ervan af te komen. In nadere wijzigingen is vastgelegd, dat deze afspraken nu als nietig worden beschouwd, zodat ze niet bestaan. De werknemer kan dus ook nooit afgerekend worden door de werkgever, als hij ervan af wil. Dat is dus een versterking van de positie van de werknemer, ten opzichte van het oorspronkelijke wetsvoorstel.

Dat brengt mij bij het derde punt, waarin een markant onderscheid is opgenomen ten opzichte van het oorspronkelijke wetsvoorstel. Dat betreft de arbeid op zondag. In het oorspronkelijke wetsvoorstel luidde de regeling van de zondag als volgt:

## Melkert

op zondag wordt niet gewerkt, tenzij het tegendeel uit de bedrijfsomstandigheden of de aard van de arbeid voortvloeit. Het in het Burgerlijk Wetboek opgenomen voorschrift dat werken op zondag bedongen moest zijn, kwam volgens dat wetsvoorstel te vervallen. Kortom, de werkgever besloot of er sprake was van bedrijfsomstandigheden of aard van de arbeid, die leidden tot het werken op zondag. Individuele bedingen behoeften niet overeen te worden gekomen. In vergelijking met de thans in het wetsvoorstel neergelegde regeling omtrent de arbeid op zondag valt dus een aanscherping te constateren. Allereerst is daar, wat de aard van de arbeid betreft, toegevoegd dat het tegendeel bedongen moet zijn, en daar waar het bedrijfsomstandigheden betreft, moet het werken op zondag noodzakelijk zijn. Bovendien moet de werkgever overeenstemming bereiken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of de belanghebbende werknemers, en dat kan hij dus niet op zijn dooie eentje doen. Nu vraag ik van de heer Hofstede en zijn fractie niet, onmiddellijk in applaus uit te barsten en te zeggen: zo hadden we het nog niet bekeken, en bij nader inzien zijn we het toch eens met wat wordt voorgelegd, maar ik vraag hem wel, af te zien van een kwalificatie over blauw en rood, wetende dat de oorsprong lag bij groen en dat ten opzichte daarvan toch echt wel het een en ander is veranderd op de door mij zojuist toegelichte punten.

Sprekend over de zondag is het misschien ook goed, nog eens aan te geven dat het ook nog relevant is, de voorstellen die er nu liggen te vergelijken met de wijze waarop de zondag is opgenomen in de Arbeidswet 1919. Die wet onderscheidt elf categorieën van arbeid, die elk voor zich een eigen werktijdregeling hebben. Belangrijk is dat de Arbeidswet, die nog steeds geldt, alleen ten aanzien van fabrieken of werkplaatsen, winkels, kantoren, apotheken, pakhuizen en badinrichtingen in beginsel een verbod van zondagsarbeid kent. Maar dit verbod wordt feitelijk uitgehold door het gegeven, dat in de betreffende werktijdenbesluiten dat zijn er, zoals bekend, vele op dit beginsel uitzonderingen zijn gemaakt. Zo beslaat hoofdstuk 1 van het Werktijdenbesluit voor fabrieken of

werkplaatsen 20 paragrafen, met maar liefst elf uitzonderingen op het beginsel van het verbod op zondagsarbeid. Dat betekent dat in heel veel gevallen vandaag de dag en dus ook al die tientallen jaren hiervoor op alle zondagen mag worden gewerkt. Dat geldt ook in veel gevallen voor arbeid in kantoren. Als arbeid op zondag dan in die vele uitzonderingsgevallen wordt toegestaan, geldt dat ook onbeperkt, dus voor het hele jaar. Je zou dan ook kunnen stellen dat de Arbeidstijdenwet die nu is voorgelegd eigenlijk meer recht doet aan de zondag als bijzondere dag dan de bestaande wetgeving, daar hoe dan ook hetzij 4 zondagen per 13 weken, hetzij 13 zondagen per jaar, niet gewerkt mag worden, vanuit de individuele werknemer geredeneerd. De discussie over werken op zondag komt mij als een buitengewoon belangrijke en respectabele voor, maar ik wil wel onderstrepen dat het uitgangspunt bij de opstelling van de Arbeidstijdenwet toch in de eerste plaats was gelegen in het mogelijk maken van een meer hanteerbare wetgeving die zoveel mogelijk aansloot bij wat in de praktijk doorgaans geaccepteerd was en is als arbeid en de daarmee gemoeide tijd. Het was en is dus niet de bedoeling om er drastische veranderingen in aan te brengen. Het lag ook niet in de rede om met betrekking tot bijvoorbeeld het werken op zondag met wijzigingen te komen ten opzichte van de huidige situatie, wijzigingen die bijvoorbeeld meer restricties met zich zouden brengen. Er kan zeker niet gesteld worden dat de nieuwe wetgeving veel meer ruimte geeft dan de huidige wetgeving. Dat behoort naar mijn oordeel de discussie over de zondagsarbeid wat te relativeren. Tenzij men zich altijd al ongelukkig heeft gevoeld met datgene wat omtrent de zondag was bepaald in de Arbeidstijdenwet 1919. Dat is een zeer te respecteren gezichtspunt, maar niet de invalshoek van dit kabinet noch van het vorige kabinet.

De heer Hofstede heeft zijn opmerkingen over de arbeid op zondag verbonden met een aantal vragen die deels een combinatie inhielden met een ander aandachtspunt, te weten de personeelsvertegenwoordiging. Hij heeft erop gewezen dat er verschillende mogelijkheden zijn voor het medezeggenschapsorgaan om zich

verder uit te spreken over de werktijden in de onderneming, hetgeen te ingewikkeld zou zijn voor een personeelsvertegenwoordiging. Eerlijk gezegd lijkt mij dat wat vergezocht, omdat de systematiek van de nieuwe wet oneindig veel eenvoudiger en overzichtelijker is dan die van de huidige wet. Men kan natuurlijk zeggen dat hetgeen er nu ligt, voor een normaal mens niet te begrijpen is. Het pak papier dat wij nu wegwerken door al die vergunningen de deur uit te doen, is omvangrijk. Dus dat ruimt lekker op. Ik wil best erkennen dat de nieuwe wetgeving, inclusief het Arbeidstijdenbesluit, ook enige studie vergt, al was het maar dat ik mij deze materie zelf eigen heb moeten maken. Echter, van de systematiek van de standaard- en overlegregeling en de mate waarin die zich verhoudt tot de ruimte die geboden wordt in de in de wet neergelegde omstandigheden voor de medezeggenschap, kan mijns inziens niet gezegd worden dat gekozen is voor een onevenredig ingewikkelde regeling. Feit is dat die voor heel veel bedrijfstakken tegelijkertijd een kader moet bieden, terwijl wij weten, juist op grond ook van de ervaringen in 1919, dat er in al die bedrijfstakken zeer verschillende gebruiken zijn ontstaan met betrekking tot de werktijden. Dan wordt er in de standaard- en overlegbenadering in zekere zin gekozen voor een grootste gemene deler, waarbij iedereen nog de nodige ruimte zelf kan invullen.

Sprekend over de personeelsvertegenwoordiging moet mij van het hart dat bij de terechte aandacht die er is voor de precisering van de functie van de personeelsvertegenwoordiging en voor de motivering waarom deze figuur in het overleg met de Tweede Kamer is geïntroduceerd, er twee punten in de diverse bijdragen naar voren komen die om een kanttekening vragen. Het eerste punt betreft de vraag hoe je aankijkt tegen de werknemers in de ondernemingen. Ik behoor niet tot degenen die een heel rose-achtig beeld hebben van hoe het er in ondernemingen aan toe kan gaan. Ik zeg met nadruk kan, want ik geloof niet dat het een goed doel dient om uit te gaan van de klassieke tegenstelling tussen kapitaal en arbeid. Er is intussen een grote variëteit in werk ontstaan, ook in de verhouding tussen werkgever en werknemer, zodat men zich absoluut

## Melkert

niet meer laat vangen door die klassieke tegenstelling. Het moet altijd zo zijn dat er een balans is tussen rechten en plichten, tussen ruimte en bescherming. Ik wil ook altijd aanspreekbaar zijn op het in stand houden van voldoende evenwicht daarbinnen.

Bij de behandeling in de Tweede Kamer is onder onze aandacht gebracht dat het bij de systematiek van de standaard- en overlegregeling toch wel heel vreemd was dat het de ondernemingen en organisaties met minder dan 35 werknemers ± het gaat daarbij om 800.000 werknemers ± niet gegeven zou zijn om gebruik te kunnen maken van de overlegregeling. Ik had er geen moeite mee om toe te geven dat er, gegeven de standaard- en overlegregeling die in de Tweede Kamer, en gehoord de bijdragen vandaag ook hier, ondersteuning krijgt, wat dat betreft sprake was van een ommissie, in de zin dat je tegen al die 800.000 werknemers en hun werkgevers moet zeggen: u heeft de standaardregeling en niets dan de standaardregeling. In het laatste geval zou je de filosofie ondergraven van het wetsvoorstel. Tegen die achtergrond is het toch niet gek om uit te gaan van de mogelijkheden die aan werknemers geboden worden. Dat geldt al voor bedrijven vanaf 35 werknemers in het kader van de Wet op de ondernemingsraden, waarin een heleboel is geregeld, maar waarbij het er uiteindelijk wel op aankomt of werknemers ook gebruik maken van de mogelijkheden die de wetgever biedt. De wetgever schrijft niet voor dat iedereen moet stemmen voor een ondernemingsraad of dat iedereen zich daarvoor kandidaat moet stellen. Dus waarom zou het anders moeten liggen bij een personeelsvertegenwoordiging? Ik zeg dit ook naar aanleiding van het voorbeeld dat door mevrouw Jaarsma is genoemd, waarbij een minderheid van de werknemers gebruik maakt van het stemrecht om hun mensen in de personeelsvertegenwoordiging te kiezen. Wij mogen er toch wel van uitgaan dat de werknemers ook hun eigen belang hierin zien. Als je je niet op voorhand verzekerd weet van hun actieve bijdragen binnen de kaders van de wetgeving, in het bijzonder de Wet op de ondernemingsraden voor de organisaties en bedrijven met meer dan 35 werknemers, moeten wij ons de fundamentele

vraag stellen hoe het überhaupt de zeggenschap van werknemers geregeld kan zijn. Zowel de invulling van de arbeidstijdenwetgeving in haar consequenties van de keuze voor de standaard- en overlegregeling, als het uitgangspunt van normale zeggenschap voor werknemers, is aanleiding geweest om deze figuur te introduceren.

De vraag kan dan gesteld worden of dat niet eerst in de Wet op de ondernemingsraden moet worden geregeld. Ik moet zeggen dat ik het op zichzelf legitiem vind dat de consequentie van de introductie van de personeelsvertegenwoordiging voor de Wet op de ondernemingsraden bekeken wordt. Ik heb dat ook gezegd tegen de heer Rosenmüller en de zijnen naar aanleiding van de motie die destijds in de Tweede Kamer is ingediend en die daar een meerderheid heeft verworven. De regering heeft zich inmiddels over dat vraagstuk gebogen. Zodra wij advies van de Raad van State hebben gekregen, zullen wij in het kader van een wijziging van de Wet op de ondernemingsraden een wetsvoorstel, waarin ook de figuur van de personeelsvertegenwoordiging zal zijn opgenomen, bij de Tweede Kamer indienen. Ik geloof niet dat een onverbreekelijke relatie noodzakelijk is tussen hetgeen in deze wet wordt geregeld en hetgeen straks in het kader van de Wet op de ondernemingsraden wordt geregeld met betrekking tot de personeelsvertegenwoordiging. Ik heb er in de discussie in de Tweede Kamer op gewezen dat ervoor gezorgd moet worden dat de personeelsvertegenwoordiging kan beschikken over minimaal noodzakelijke rechten om het eigen functioneren waar te maken. Die rechten zijn gevonden in de twee informatie-artikelen van de Wet op de ondernemingsraden, alsmede in de door mij toegezegde nadere richtlijn aan de regionale directeuren voor de arbeidsvoorziening inzake de ontslagbescherming. Inmiddels is geregeld dat die ontslagbescherming van toepassing is op leden van de personeelsvertegenwoordiging in zoverre hun activiteiten in dat orgaan de grond voor het verzoek tot ontslag zijn. Dit is een minimaal noodzakelijke voorwaarde om goed te kunnen functioneren, die vanzelfsprekend is ontleend aan de Wet op de ondernemingsraden. Je kunt het niet

omdraaien. Er kan niet gesteld worden dat eerst de Wet op de ondernemingsraden gewijzigd moet worden voordat de desbetreffende bepalingen met goed fatsoen in deze wet opgenomen kunnen worden. Dan zeg je, als er in de CAO op dat punt niets geregeld is, in feite tegen 800.000 werknemers en hun werkgevers: u zoekt het verder maar uit met de standaardregeling; u heeft niets te maken met de verdergaande systematiek van de arbeidstijdenwetgeving.

De heer **Hofstede** (CDA): Voorzitter! De minister wijst op de groep van 800.000 werknemers waarvoor de regeling nodig is. Ik wijs hem erop dat van de 5 miljoen mensen die werken in ons land, ongeveer 4 miljoen dit op een andere wijze oplossen. De minister heeft ook gezegd dat hij voor de 100.000 werknemers in nog kleinere bedrijven in het geheel geen oplossing heeft. Uiteindelijk kan er een probleem ontstaan voor ongeveer 700.000 werknemers. Daarvan kan gezegd worden dat men in ieder geval de keus heeft om zich te organiseren, waardoor wel een collectieve regeling tot stand kan komen. Die keus kan men overigens altijd maken.

De vraag is echter of hiervoor een apart orgaan in het leven geroepen moet worden. Deze vraag is door de minister met "ja" beantwoord. Ik ± maar ik niet alleen ± vind dat een en ander op een fatsoenlijke wijze in de Wet op de ondernemingsraden geregeld moet worden. De minister acht dit niet noodzakelijk. Eerder heeft de minister al aangegeven, een reglement niet nodig te vinden omdat ook in de Wet op de ondernemingsraden niet alles van haver tot gort geregeld is. Voorzitter! Er is een uitvoerige Wet op de ondernemingsraden. Daarin is voorgeschreven dat er een reglement voor die raden moet zijn en dat dit reglement goedkeuring behoeft van anderen dan alleen degenen die in de onderneming werkzaam zijn. Er is dus vrij veel geregeld. Er is ook vrij nauwkeurig omschreven dat er niet alleen maar over arbeidstijden gesproken mag of moet worden. Deze wet gaat daar uiteraard uitsluitend over. Met de introductie van dit wetsvoorstel wordt werknemers een fopspeen voorgehouden. Zij mogen alleen regelen dat het slechter wordt dan in de standaard-

## Melkert

regeling is voorgeschreven, en dat begrijp ik niet.

Voorzitter! Het lijkt erop alsof ik al met mijn tweede termijn begonnen ben.

De **voorzitter**: Daar was u inderdaad al mee bezig. Wilt u uw interrupties in het vervolg beperken tot het stellen van een korte vraag?

Minister **Melkert**: Voorzitter! Dit heeft het voordeel dat ik in mijn eerste termijn op de tweede termijn van de heer Hofstede kan reageren. Ik houd dus nog een termijn over.

Ik vraag mij in gemoede af of de heer Hofstede wel voldoende consequent naar voren brengt hoe zijn fractie werkelijk denkt over de figuur van de personeelsvertegenwoordiging. De stelling dat een fatsoenlijke regeling via het kader van de Wet op de ondernemingsraden tot stand had moeten komen, impliceert dat de figuur van de personeelsvertegenwoordiging op zichzelf aanvaardbaar is voor zijn fractie. Ik vind het bemoedigend dat het functioneren van de personeelsvertegenwoordiging kennelijk ook bij de CDA-fractie in beeld is gekomen. Ik moet natuurlijk wel afstand bewaren tot de suggestie dat de wijze waarop een en ander in dit wetsvoorstel is geregeld, onfatsoenlijk is. Ik heb de heer Hofstede gewezen op de minimale voorwaarden  $\pm$  minimaal betekent wel voldoende  $\pm$  om de personeelsvertegenwoordiging te kunnen laten functioneren, zoals in de wet beoogd.

De heer Hofstede wijst erop dat er geen reglement wordt voorgeschreven. Voorzitter! Dat is wel overwogen. Ik ben echter tot het oordeel gekomen dat het wel erg dik aangezet is om voor te schrijven dat er een reglement moet zijn om uiteindelijk alleen datgene te regelen dat vrij simpel in de wet is vastgelegd: namelijk dat de werknemers hun drie vertegenwoordigers kiezen. Dat gebeurt natuurlijk bij geheime, schriftelijke stemming. Dit is ook in het overleg met de Tweede Kamer so onder woorden gebracht. Vervolgens zijn die drie personeelsvertegenwoordigers aangewezen om met de werkgever tot overeenstemming te komen in het kader van de overlegregeling. Niemand verbiedt overigens een personeelsvertegenwoordiging om eventueel een reglement op te stellen dat

voorziet in nadere regels ter zake. Ik zie niet in dat dit een zaak voor de wetgever is.

De heer Hofstede veronderstelde dat er voor 100.000 mensen niets geregeld is. Dat is bij benadering het aantal mensen werkzaam in ondernemingen met minder dan drie werknemers. Ik wijs erop dat het merendeel daarvan onder een CAO valt. Per saldo blijven er ongeveer 20.000 werknemers over die dan toch echt buiten het kader van de overlegregeling van de wet vallen. Gelet op de omvang van de totale beroepsbevolking is dat acceptabel.

De heer Hofstede heeft gelijk dat werknemers de keus hebben om zich te verenigen in een vakvereniging en zich dan via de CAO een bepaald kader kunnen verwerven. Persoonlijk zie ik de mogelijkheid zeer wel. Ik wil daar ook warme woorden aan wijden als dat aan de orde zou zijn, maar strikt genomen is dat nu vanuit het gezichtspunt van de wetgever niet aan de orde. De wetgever heeft nu te bepalen op welke wijze de arbeids- en rusttijden zo goed mogelijk geregeld kunnen worden en wel zodanig dat voor iedereen dezelfde procedure geldt.

Mevrouw **Jaarsma** (PvdA): Voorzitter! Misschien is dit het moment om die getallenkwestie uit de wereld te helpen. Er zijn 800.000 mensen werkzaam in bedrijven met minder dan 35 werknemers. Mijn stelling was dat de personeelsvertegenwoordiging niet nodig was voor bedrijven die tussen de 10 en 35 werknemers hebben. Voor die bedrijven geldt een wettelijk instituut conform de EG-richtlijn. Het gaat dus eigenlijk alleen om bedrijven met een nog kleiner aantal werknemers. Daar moeten de bedrijven met twee werknemers weer vanaf worden getrokken, want die kunnen geen personeelsvertegenwoordiging instellen. Daarop gelet, is de reactie van de minister mij niet geheel helder. Er zijn geen CAO's uitsluitend voor kleine bedrijven. De CAO's zullen een globale regeling van de arbeids- en rusttijden bevatten. De bedoeling van de overlegregeling op bedrijfsniveau was om maatwerk te kunnen leveren. Voor 90.000 tot 120.000 werknemers in zeer kleine bedrijven geldt dat zij zich alleen maar aan de CAO kunnen conformeren. Op papier hebben zij wel toegang tot een overlegregeling, maar op bedrijfsniveau kan er niets

afgesproken worden omdat er geen personeelsvertegenwoordiging is. Wij slaan elkaar nu wel om de oren met het argument hoe zielig het voor zeer grote groepen werknemers is dat zij geen toegang tot een overlegregeling hebben, maar dat is volgens mij een woordenspel.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Om te beginnen zou ik mevrouw Jaarsma nooit om de oren willen slaan. Vervolgens is het van belang om een onderscheid te maken tussen de verschillende niveaus waarover wij het hebben. Dat geeft mij ook de gelegenheid om in te gaan op het punt van de personeelsvergadering dat zij naar voren heeft gebracht. Haar vraag is of de personeelsvergadering voor de bedrijven tussen de 10 en de 35 werknemers in het kader van de EG-richtlijn, zoals door mevrouw Jaarsma geïnterpreteerd, een oplossing zou kunnen bieden voor het probleem. De regering denkt via de figuur van de personeelsvertegenwoordiging een oplossing voor dit probleem te hebben geboden.

Het probleem met de personeelsvergadering is, zoals al in de wet voorzien, dat deze bijeenkomst slechts een adviserende functie heeft. Voor een goed begrip: het is dus niet zo dat de personeelsvergadering door de personeelsvertegenwoordiging opzij is geschoven. De EG-richtlijn spreekt over een personeelsvertegenwoordiging. Er zal dus iets naders geregeld moeten worden als er sprake is, niet van een advies maar van een bevoegdheid die moet worden uitgeoefend. Dat die bevoegdheid kan worden uitgeoefend, ligt nu in de wet vast. Dat is immers de bevoegdheid om door middel van overeenstemming met de werkgever in het kader van de overlegregeling de marges tussen de standaard- en de overlegregeling te mogen gebruiken.

De personeelsvergadering is naar haar aard niet toegerust om deze functie, het uitvoeren van een bevoegdheid, te vervullen. Wij hebben dat vanzelfsprekend overwogen toen deze discussie opkwam. Wat dat betreft biedt de personeelsvergadering dus ook geen oplossing op de wijze, zoals door mevrouw Jaarsma gesuggereerd.

Mevrouw **Jaarsma** (PvdA): Voorzitter! Ik waag dat te betwijfelen.



## Melkert

Als je de personeelsvergadering leest als "de belanghebbende werknemers", dan moet je vaststellen dat in het kader van de Arbowet datzelfde gezelschap verplicht is om met de werkgever tot overeenstemming te komen over bijvoorbeeld een ziekteverzuimreglement. Ik kan ook niet helpen dat dat zo is, maar wij hebben die wet hier ook behandeld. Mijn pleidooi is: maak het zo min mogelijk ingewikkeld en laat dezelfde club mensen over samenhangende onderwerpen in het bedrijf tot fatsoenlijke overeenstemming komen met de werkgever. Er is volgens mij niets tegen om voor de bedrijven met tussen de 10 en 35 werknemers de personeelsvergadering aan te merken als het vertegenwoordigend orgaan van de werknemers. Verder hoef je volgens de richtlijn niet te gaan.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Ik kan die discussie dan net zo goed omdraaien. Ik houd mevrouw Jaarsma dan een vraag voor, namelijk over de wijze waarop dat dan bij de personeelsvergadering zou moeten gaan functioneren. Je zou dan nadere regels moeten vastleggen, wie dat doet en namens wie dat geschiedt. De facto vervult de personeelsvergadering dan dezelfde rol als de personeelsvertegenwoordiging. Dat zal dan in ieder geval de bezwaren van de fractie van mevrouw Jaarsma tegen de personeelsvertegenwoordiging toch aanzienlijk relativeren, mijn opmerkingen over de personeelsvergadering daargelaten. Ik houd deze overigens staande.

Mevrouw **Jaarsma** (PvdA): Ik zal hier in tweede termijn over doorpraten.

Minister **Melkert**: Het lijkt me inderdaad een boeiend onderwerp om in tweede termijn nog even goed over door te praten.

Voorzitter! Ik ben de heer Hofstede nog het antwoord schuldig op de vraag welke werknemers mogen stemmen in het kader van de personeelsvertegenwoordiging. Dat stemrecht komt toe aan de werknemer op basis van het werknemersbegrip zoals dat doorgaans wordt gehanteerd, dus degenen die op arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling werkzaam zijn alsmede ingeleende arbeidskrachten. Derhalve hebben dus ook tijdelijke krachten stemrecht, alsmede

oproepkrachten als zij geacht kunnen worden een arbeidsovereenkomst te hebben.

De heer **Hofstede** (CDA): Voorzitter! De minister zegt dat ook tijdelijke krachten als zodanig gekozen kunnen worden in de personeelsvertegenwoordiging. Een kleine onderneming die twee mensen in dienst heeft, kan er dus gedurende enige tijd twee of drie tijdelijke krachten bij in dienst nemen. Die drie mensen die hij dan in dienst neemt, kunnen op zichzelf stemmen. Die kunnen dan regelen dat er 52 zondagen per jaar gewerkt wordt door die onderneming.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Het verbaast mij werkelijk om juist van de kant van de heer Hofstede te vernemen dat er dus in het uitoefenen van rechten van werknemers een onderscheid gemaakt zou moeten worden tussen diegenen die op een vast arbeidscontract werken en diegenen die op een tijdelijk arbeidscontract werken. Een werknemer is een werknemer.

De heer **Hofstede** (CDA): Daar pleit ik niet voor. Ik stel alleen vast dat een onderneming waar twee mensen werken drie tijdelijke krachten in dienst kan nemen. Als die drie tijdelijke krachten vervolgens zichzelf in de personeelsvertegenwoordiging kiezen, dan kunnen zij vervolgens regelen dat de ondernemer toestemming krijgt om 52 zondagen per jaar te werken als bedrijf, mits het personeel een aantal zondagen vrij is, ten minste 13. Tijdelijk ingehuurd krachten kunnen dat dus regelen. Dat wilde ik vaststellen, mijnheer de minister.

Ik wil er niet voor pleiten dat tijdelijke krachten anders behandeld worden dan vaste krachten. Ik wijs echter wel op het grote gevaar dat er in deze wet schuilt als het om arbeid op zondag gaat, hoe makkelijk daarmee de hand te lichten valt.

Mevrouw **Gelderblom-Lankhout** (D66): Voorzitter! Die andere werknemers zijn toch niet gek?

Minister **Melkert**: Voorzitter! Mijn uitgangspunt zou zijn: werknemers zijn doorgaans niet gek!

De heer **Hofstede** (CDA): Die andere twee worden overspoeld door de democratie. Dat is toch helder?

Minister **Melkert**: Voorzitter! De heer Hofstede komt nu in zijn interruptie met twee elementen, waar ik even apart op in moet gaan.

Om te beginnen is de implicatie van zijn vraag dat hij een onderscheid maakt tussen werknemers in een onderneming of organisatie waar het gaat om de uitoefening van hun rechten. Dat staat op zeer gespannen voet met wat gelukkig een algemeen uitgangspunt is, namelijk hoe wij aankijken tegen de rechten van werknemers. Ik zou dat ook graag zo willen houden. Sterker, in het kader van de wijziging van de wet op de ondernemingsraden zal ik komen met nadere voorstellen over de rechten van inleen- en uitleenkrachten. Ik vind dat dat nog onvoldoende geregeld is in een tijd waarin werknemers in toenemende mate binnen deze figuur opereren.

Het tweede element heeft betrekking op de zondagsarbeid. De heer Hofstede zegt dat het probleem dat hij ziet, ertoe zou kunnen leiden dat er door een handige manipulatie 52 zondagen per jaar gewerkt kan worden. Dat doet geen recht aan het onderscheid dat in artikel 5.4 is gemaakt tussen de verschillende gronden waarop uiteindelijk tot een besluit kan worden gekomen om op zondag te werken. Want zoals de heer Hofstede weet, valt dit uiteen in de aard van de arbeid ± dat is dus een objectieve grond ± of de bedrijfsomstandigheden. Pas bij de bedrijfsomstandigheden komt de medezeggenschap of het medezeggenschapsorgaan om de hoek kijken. Die bedrijfsomstandigheden indiceren dus niet dat je dat zo maar permanent kunt doen. Dat zou namelijk op gespannen voet staan met de veronderstelling dat steeds weer moet worden bezien in het overleg tussen werkgever en de medezeggenschap of de bedrijfsomstandigheden ertoe nopen om op zondag te werken. Ik kan dus ook het automatisme dat hij suggereert, even afgezien van de merites van het voorbeeld, dus niet onderschrijven.

Voorzitter! De heer Hofstede heeft verder een vraag gesteld over specifieke groepen. Ook in enkele andere bijdragen is hier nog naar verwezen. Mevrouw Jaarsma wees bijvoorbeeld op het knelpunt bij de horeca. Via de bloembollenkwekers van een andere spreker ging dit door tot de bijdrage van de heer Hofstede met de kinderkooptjes, de orkestjes en andere niet op profit gerichte

## Melkert

situaties. Het is overigens heel belangrijk dat die vraag hier nog eens gesteld wordt. Wij maken in de praktijk, in de bijeenkomsten die worden belegd natuurlijk ook mee dat bij velen de vraag leeft of deze Arbeidstijdenwet grote veranderingen teweeg gaat brengen ten opzichte van wat zij gewend waren.

Ik wil in de eerste plaats nog eens de procedure onderstrepen die wij hebben gevolgd bij de totstandbrenging van het Arbeidstijdenbesluit. Dit is nog wel een kloek boekwerkje maar oneindig veel dunner dan wat er lag. Wij hebben ons daarbij zeer ingespannen om in twee fases met alle betrokken bedrijfstaten en belanghebbenden van gedachten te wisselen. Met iedereen die maar dacht in zijn of haar rechten of gebruiken beknot te worden, is uitgebreid overlegd. Op het moment waarop ik een aantal weken geleden het overleg met de Tweede Kamer heb gestart, waren alle voorzienbare problemen opgelost. Het is waar dat in het debat met de Tweede Kamer bleek dat er toch sectoren problemen hadden, waarvan in het overleg met het departement was vastgesteld dat hetgeen in het Arbeidstijdenbesluit werd voorgelegd, mogelijk was, waaronder de horeca. De Tweede Kamer is akkoord gegaan met mijn oplossing. In het komend halfjaar, maar ook in een voortschrijdende monitoring van hetgeen er in de praktijk gebeurt, zal worden gezien of er zich knelpunten voordoen. Mijn eenvoudige uitgangspunt is, met uitzondering van zaken die betrekking hebben op permanente nachtarbeid en van overtredingen op het punt van kinderarbeid, dat wij zoveel mogelijk moeten aansluiten bij de praktijk. Als nieuwe wetgeving in haar nieuwe systematiek tot knelpunten leidt, kunnen wij eenvoudig door wijziging van het Arbeidstijdenbesluit tot aanpassing komen. Voor de horecasector kan dat tot een bevredigende situatie leiden. Ik leg natuurlijk ook enigszins de bewijslast aan die kant. Dat lijkt mij op basis van de criteria van de arbeidstijdenwetgeving nog niet zo gek.

Voor de voorbeelden van de non-profit-sector, de liefhebberij, de kunstbeoefening, de kinderkootjes en ook de koren in de kerk, geldt niets anders dan hetgeen reeds op basis van de Arbeidswet 1919 geldt. Als de non-profit-activiteit in het eigen kader tot stand komt, kan men

dat zelf doen. Als een kinderkoor iedere zondag in de kerk zingt of ook doordeweeks optreedt, kan dat gewoon. Er is niets in de wet wat deze activiteiten iets in de weg legt. Dat is ook niet de bedoeling.

Mijnheer de voorzitter! Ik wijs de Kamer er wel op dat voor kinderarbeid via een ministeriële regeling nadere regels worden gesteld, die overigens niet strakker worden zijn dan de huidige. Wij zien wel dat er op dat punt in de samenleving sprake is van een beweging die mij ertoe noopt om buitengewoon kritisch te bezien of wij op dit punt onder alle omstandigheden moeten aansluiten bij de wensen van de samenleving. De bescherming van het kind dient namelijk voorrang te hebben. Dat heeft echter geen betrekking op de voorbeelden die door de heer Hofstede zijn genoemd.

Voorzitter! Mevrouw Van den Broek heeft gevraagd naar de status van de considerans, met name waar de zorgtaken zijn geïntroduceerd als een beoordelingscriterium voor de werkgever om in overleg met de werknemer tot een evenwichtige regeling van de arbeids- en rusttijden te komen. Ik wijs mevrouw Van den Broek erop dat het element dat betrekking heeft op de persoonlijke omstandigheden wel terugkomt in het bedrijfsvoeringsartikel. Dit is artikel 4, eerste lid. De gekozen benadering ziet op een evenwichtige afweging in het proces wat daarvoor moet worden georganiseerd. Met andere woorden: een werkgever kan niet tegen een werknemer die naar hem toe komt, zeggen: daar heb ik niets meer te maken, het enige wat voor mij telt, is de onderneming en zo gaan wij het organiseren. Hij of zij moet vaststellen welke combinatie van arbeids- en rusttijden kan worden gevonden om het evenwicht, in het belang van de onderneming en van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer of werkneemster, te kunnen wegen. Dat betreft dus de afweging van "redelijkerwijze", die desnoods bij de rechter getoetst kan worden.

Mevrouw Van den Broek heeft gevraagd naar de doorwerking in individuele contracten van hetgeen is overeengekomen met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging binnen de ruimte die in de wet wordt geboden. Ik wijs erop dat alle afspraken die de ondernemingsraad maakt in beginsel op individueel niveau herbevestigd

moeten worden. Dat is een algemeen geldende regeling. In de praktijk van het functioneren van de ondernemingsraden brengt dit ten aanzien van de individuele afspraken tussen werkgever en werknemer echter geen problemen met zich. Het spreekt voor zich dat dit ook voor de personeelsvertegenwoordiging geldt. In deze hiërarchie dienen de zaken uiteindelijk tot stand te komen.

Mevrouw Van den Broek heeft gesproken over het woord "veto-recht", dat refereert aan het moment dat men het niet eens wordt, dus in gevallen dat de ene partij ± in haar woorden ± halsstarrig weigert om met de andere partij te overleggen. Voorzitter! Het woord "veto-recht" verwijst uitsluitend naar wat ik niet als een sanctie wil betitelen, namelijk dat in dat geval de standaardregeling van toepassing is. Dat is een fatsoenlijk basis voor het regelen van de arbeids- en rusttijden. Ik geef mevrouw Van den Broek na dat het woord "veto-recht" erg grote gestrengheid suggereert, maar de "straf" is buitengewoon mild! Dat woord zouden wij dan ook verder niet moeten gebruiken.

Voorzitter! Mevrouw Zwerver vraagt zich af voor wie er nu eigenlijk flexibiliteit wordt geregeld. Zij vindt dat er een zware, eenzijdige wissel wordt getrokken op werknemers. Ik ben zo vrij dat wat anders te zien. Als je kijkt naar de grote variëteit aan wensen, behoeften en, ook in de praktijk gerealiseerde, arbeidstijden, kun je onmogelijk volhouden dat dit allemaal voortkomt uit de voortdurende economie op weg naar 24 uur; meer produceren, het kan niet op en het is jammer dat er in een dag maar 24 uren zitten. Bij veel mensen is er de behoefte om hun arbeidstijden te spreiden en meer af te stemmen op het kunnen verrichten van zorgtaken. Laatst trof mij een "aha Erlebnis". Er werd toen aan een aantal werknemers gevraagd wat de mening was over de nieuwe regelingen, zoals langer doorwerken op een dag, hetgeen op andere dagen van de week wordt gecompenseerd. Het antwoord van het merendeel van de betrokkenen luidde: het is leuk dat ik op woensdagmiddag thuis kan zijn als mijn kinderen vrij hebben van school, het is leuk dat ik door de week met mijn moeder boodschappen kan doen. Dat zijn elementen die meespelen in de veranderingen die zich in de samenleving voltrekken. Ik

## Melkert

houd dus vol dat flexibilisering en flexibiliteit niet alleen vanuit het oogpunt van de werkgevers in deze wetgeving een plaats hebben gekregen. De wetgeving dient niet alleen door die bril te worden bekeken, ook al blijf ik aanspreekbaar op uitwassen, eenzijdige belangen die worden gerepresenteerd. Ik verwijs dan graag naar het evenwicht dat in de systematiek van de standaard- en overlegregeling is gevonden. De betrokkenheid van juist werknemers zelf, als een en ander uitgaat boven de standaardregeling, heeft een prominente plaats gekregen.

Mevrouw Zwerver haalt een onderzoek aan van de Rijksuniversiteit Leiden, waaruit bleek dat in de horeca nogal wat mensen werden gedwongen om langer dan 45 uur te werken. Ik wil niets afdoen aan het voorbeeld. Ik ken het niet, maar ik neem graag aan dat het zo is geanalyseerd. Het is natuurlijk niet de bedoeling van de arbeidstijdenwetgeving om het probleem op te lossen dat er in de praktijk de hand wordt gelicht met de wet. Dat kan nu een probleem zijn met de Arbeidswet 1919 en dat zal ook een probleem zijn met de Arbeidstijdenwet van 1995 of 1996, wanneer die in het Staatsblad komt te staan. Ik vond het dan ook oneigenlijk dat mevrouw Zwerver dat voorbeeld een plaats gaf in haar inleiding.

De vraag van mevrouw Zwerver over de handhaving van de standaard- en de overlegregeling is van groot belang. De normen van de standaardregeling worden, evenals de collectieve afspraken voor zover deze binnen de normen van de overlegregeling vallen, gehandhaafd door werkgevers en werknemers zelf, eventueel via het civiele recht. Ik voeg eraan toe, mede naar aanleiding van het overleg met de Tweede Kamer, dat de I-SZW via de monitoring toezicht zal houden op de naleving van de standaardregeling en de betrokken partijen erop zal wijzen wanneer de standaardregeling ontorecht wordt overschreden. Dat past naadloos in de afspraken die ik met de Tweede Kamer over het "toezicht" heb gemaakt. Vervolgens is bepaald dat de normen van de overlegregeling strafrechtelijk zijn gesanctioneerd. Dat betekent dat de inspectiedienst proces-verbaal kan en zal opmaken indien deze normen worden overschreden.

Mevrouw Zwerver heeft een kritische kanttekening geplaatst bij het punt van overwerk. Zij vroeg zich af wat dat eigenlijk betekent voor de werkgelegenheid. Naar mijn mening is daar theoretisch gezien wel een punt van te maken. Als mensen consequent niet zouden overwerken, zou er werk kunnen blijven liggen. Als dat werd omgerekend naar het aantal mensen dat dit zou kunnen afwerken, is dat kassa voor de werkgelegenheid. En wie ben ik om daaraan voorbij te gaan? Ik vrees echter dat het in de praktijk niet zo eenvoudig ligt, omdat wij hier bij uitstek te maken hebben met de pieken en dalen in het werk binnen bedrijven. Het zou echt te ver gaan om bedrijven in de Arbeidstijdenwet vast te pinnen op een heel rigide ruimte voor de arbeidstijd en ze elke keer wanneer er sprake zou zijn van meer werk dan in die tijd kan worden verricht, onmiddellijk de toevlucht te laten nemen tot extern personeel. Daarbij gaat het al gauw om tijdelijke contracten en uitzendwerk, maar dat is geen diskwalificatie. In de praktijk moet echter een natuurlijke buffer liggen: werkgevers en werknemers moeten in overleg vast kunnen stellen dat er nog even een schepje bovenop moet. Hierbij moet wel in de gaten worden gehouden of die buffer redelijk is. Als deze te groot wordt, wordt natuurlijk wel structurele werkgelegenheid ondermijnd. Het is dan interessant om vast te stellen dat in de wet wordt gesproken over incidenteel overwerk; het kan dus geen structureel karakter krijgen. Ik wijs mevrouw Zwerver er graag op dat de overwerkregeling in deze wet restrictiever is dan die in de huidige wetgeving. Ook wat dit betreft, komt ons dus niet het verwijt toe dat wij nu de poorten wagenwijd open zetten waardoor via overwerk het draagvlak voor de werkgelegenheid wordt ondermijnd.

Voorzitter! Mevrouw Zwerver heeft terecht een vraag gesteld over nachtarbeid voor zwangere werknemers. Zij wilde weten wat nu precies de procedure is en wat hierbij de rol van de medische noodzaak is. Vrouwen kunnen immers ook uit preventieve overwegingen aangeven dat de nachtelijke arbeidstijden niet meer van pas komen. Als de werkgever geen mogelijkheid heeft om overdag vervangende arbeid aan te bieden, zal deze werknemster thuis blijven. Dit kan buitengewoon gerechtvaardigd zijn, maar dat kan het ook zijn uit medische noodzaak. De praktijk van de medische noodzaak in deze gevallen is dat daarmee op een flexibele wijze wordt omgegaan door artsen en bedrijfsverenigingen. Dat is ook nodig, omdat dit de enige toegangspoort is tot het kunnen verkrijgen van een vervangende uitkering. De praktijk wijst uit dat zich hier geen problemen voordoen. Ik vind het wel belangrijk om dit in de monitoring van de uitvoering van de wet en in de evaluatie als een apart aandachtspunt op te nemen. Op dit punt mogen zich immers geen problemen voordoen. Vanuit het oogpunt van de systematiek van de sociale zekerheid zijn wij echter niet tot een andere benadering gekomen van de medische noodzaak waarvan sprake is.

Voorzitter! Ik ben al uitgebreid ingegaan op de personeelsvertegenwoordiging. Tegen mevrouw Zwerver zeg ik nog dat ik er verheugd over was dat zij, na een aantal zeer kritische kanttekeningen bij deze figuur, uiteindelijk verwees naar de motie die door haar partijgenoot Rosenmeijer aan de overzijde is ingediend en een meerderheid heeft gekregen. De motie brengt het kabinet ertoe om in het kader van de Wet op de ondernemingsraden nader terug te komen op de figuur van de personeelsvertegenwoordiging. De steun van GroenLinks kan hiermee hopelijk gerealiseerd worden, zij het langs een omweg, en dan zal het toch nog "eind goed, al goed" kunnen worden.

Mevrouw Zwerver sloot haar betoog af met een fraaie alliteratie: zittende werknemers redelijk beschermd, zwangere werknemers niet tijdens nachtarbeid, zorgende werknemers alleen op papier en de praktijk is anders, zoekende werknemers bij deze wet niet gebaat. Ik moet zeggen dat ik bij deze vier conclusies meer dan vraagtekens plaats en ik meen die nader te hebben toegelicht.

Voorzitter! De heer Veling bestempelde deze wetgeving als aangename lectuur. Dat vond ik een compliment dat ik ook graag overbreng aan de medewerkers die hier enkele jaren van hun leven aan hebben gewijd. Zelf prefereer ik overigens andere lectuur om de tijd aangenaam door te komen, maar dat is puur persoonlijk. De heer Veling vroeg zich af of arbeidstijden-

## Melkert

wetgeving uit de aard van het belang voor de samenleving niet noodzakelijkerwijs vraagt om een mens- en maatschappijbeeld dat niet slechts de feitelijkheden volgt, maar ook een normatieve strekking heeft. Ik vond dat een bijzonder interessante vraag. De heer Veling verwees zelf al naar de considerans, die in mijn ogen een element heeft toegevoegd: het leven bestaat niet alleen uit werken en het belang van de onderneming, maar ook uit zorgtaken of andere taken voor de samenleving, daarbij de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en werkneemster niet uit het oog verliezend.

Ik vind het moeilijk om precies de grens te trekken tussen het ideale ± zoals het kabinet de maatschappij beziet ± en de eventueel verder strekkende feitelijke situatie. Ik stel namelijk tegelijkertijd vast dat veel vrouwen en in toenemende mate mannen er behoefte aan hebben om meer speelruimte te hebben in de wijze waarop zij hun tijd in de week indelen. Het een volgt op het ander, maar versterkt het ander ook weer. Het is een sequentie en dat maakt het moeilijk om de vraag van de heer Veling eenduidig te beantwoorden. Ik voel mij echter wel aangesproken door het kader waarbinnen niet uitsluitend met arbeidstijdenwetgeving wordt omgegaan vanuit een zeer functionele redenering. Dan zou je immers naar belangen moeten kijken en die belangen moeten wegen. Voordat je het weet, ben je dan inderdaad verstrikt geraakt in de 24-uursecconomie en dat is niet wat mij voor ogen staat.

Voorzitter! De heer Veling heeft een casus voorgelegd. Daarop reageer ik met enige terughoudendheid. Ik herinner mij een discussie in de Tweede Kamer over een casus van een fietsenproducerend bedrijf dat al dan niet ook op zondag moest produceren voor export naar China. Ik kan zeggen dat het een knap lastige discussie was.

Mijnheer Veling vraag mij nu, mij te verplaatsen in de positie van een werknemer die grote bezwaren heeft tegen werken op zondag. Hij werkt in een klein bedrijf zonder OR en zonder personeelsvertegenwoordiging. Zijn baas vindt op een zekere dag dat de bedrijfsomstandigheden zondagsarbeid vergen.

Het voorbeeld was niet helemaal helder, omdat er ook sprake van was dat 45% van de werknemers tegen

de wens was van 55% van de werknemers. Er was geen OR en er was geen personeelsvertegenwoordiging. Ik vraag mij af, wat in de voorafgaande fase in die onderneming heeft plaatsgevonden.

De heer **Veling** (GPV): Het ging om de vraag wanneer er zo'n personeelsvertegenwoordiging is. Voor die werknemer is het dan namelijk interessant om het maar zo te houden en geen personeelsvertegenwoordiging te hebben, want dan valt volgens artikel 5:4 de werkgever terug op het persoonlijke overleg met hem als werknemer. Het is even de vraag wie bepaalt of er zo'n personeelsvertegenwoordiger is. Kunnen werknemers dat tegenhouden? En hoeveel procent is daarvoor nodig?

Minister **Melkert**: Het antwoord hierop is voluit "ja". Natuurlijk kunnen werknemers dat tegenhouden. Als een meerderheid van de werknemers zegt dat zij daaraan geen behoefte heeft, gaat het niet door. Is het omgekeerd en zegt de werkgever dat hij daar geen behoefte aan heeft, dan gebeurt het ook niet. Het gaat dan misschien niet zozeer om de personeelsvertegenwoordiging. De werkgever heeft er bijvoorbeeld geen behoefte aan om daar te berispen mee in overleg te treden, zodat daarmee ook de grond ontvalt voor een personeelsvertegenwoordiging. De consequentie daarvan is wel dat iedereen aan de standaardregeling vastzit. Maar dat kan dus. Ik merk graag tegenover de heer Veling op, dat hieraan iets voorafgaat, namelijk het individuele beding in het contract tussen werkgever en werknemer. De personeelsvertegenwoordiging kan daar niet boven uitgaan. Dat individuele beding ligt vast. Maar goed, dat zat niet in die casus. Ik hecht er wel aan, op te merken dat dit als het ware een extra waarborg biedt om in de verhouding tussen werkgever en werknemer het verrichten van arbeid op zondag nader te regelen.

De heer **Veling** (GPV): Dan gaat het over de aard van de arbeid.

Minister **Melkert**: Ja, dat is juist.

De heer **Veling** (GPV): Mijn voorbeeld ging over de bedrijfsomstandigheden.

Minister **Melkert**: Dat is juist. Dat onderscheid is er ook nog. Er zijn dus twee paden waarlangs nader kan en uiteindelijk moet worden bepaald of er gewerkt wordt. Dat is inderdaad afhankelijk van het antwoord op de vraag of het de aard van de arbeid betreft of de bedrijfsomstandigheden.

Voorzitter! Mevrouw Jaarsma heeft gevraagd of bij artikel 4:1 ± het gaat dan om de persoonlijke omstandigheden ± sprake is van een 1:1-overleg tussen de werkgever met de individuele werknemer. Het antwoord daarop is: ja.

Zij heeft vervolgens verwezen naar artikel 1638nn van het Burgerlijk Wetboek. Dat is een interessant punt. Het artikel indiceert dat een werknemer aan wie geen onbetaald verlof wordt verleend voor het bijwonen van bijvoorbeeld vergaderingen van een gemeenteraad, dit besluit van de werkgever aan de rechter kan voorleggen voor een redelijkheidstoets. Mevrouw Jaarsma vroeg of dit artikel niet kan of moet worden aangepast aan de bedoelingen van de Arbeidstijdenwet. Hierop antwoord ik voorzichtig. Men zal aanvoelen dat ik hierbij het randje tussen twijfel en zekerheid raak. Artikel 1638nn van het Burgerlijk Wetboek ziet toe op nader omschreven situaties die ondubbelzinnig zijn. Ik noem het lidmaatschap van een gemeenteraad en het uitoefenen van een openbare functie. Dat zijn ondubbelzinnige gegevens. Die kunnen leiden tot de operationalisering van hetgeen in dat artikel is bedoeld. Dat gaat toch verder dan de procesmatige afweging die besloten is in het bedrijfsvoeringsartikel waarvan hier sprake is. Ik vraag mij dus af of het die consequentie moet hebben.

Mevrouw **Jaarsma** (PvdA): De facto zegt de minister nu dat hij het wel interessant vindt voor het bekleden van openbare functies dat artikel 1638nn BW het artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet nader handen en voeten geeft. Maar hij zegt dat dit in feite niet moet gelden voor de zorgarbeid, die de minister zo belangrijk zegt te vinden. Vindt de minister het maken van inbreuk op de arbeidstijd voor het bekleden van een openbare functie belangrijker dan het maken van inbreuk op de arbeidstijd voor zorgarbeid? Dat zegt hij in feite. Ik heb alleen gevraagd of hij dat dan ook in dat artikel wil

## Melkert

regelen, omdat dit het enige artikel in het Burgerlijk Wetboek is dat benoemt op welke grond je vrij moet kunnen krijgen. Daarin wordt ook getoetst op de redelijkheid, net als in de Arbeidstijdenwet. Als de minister het met het invoegen van die extra doelstelling echt meent, dan lijkt het mij erg voor de hand te liggen dat hij het minstens zo belangrijk vindt dat iemand voor zijn kinderen vrij kan zijn. Dan is het ook mogelijk om die redelijkheidstoets aan de rechter voor te leggen, zoals dat op dit moment voor het uitoefenen van openbare functies geregeld is in het Burgerlijk Wetboek. Ik proef even uw nieren.

**Minister Melkert:** Dat u mijn nieren proeft, is uw goed recht. Ik vind het echter niet juist dat nu wordt geïmpliceerd dat zorgarbeid minder belangrijk is. Het is moeilijker te beoordelen. Er zijn minder objectieve mogelijkheden om te beoordelen of in redelijkheid ± ik doel daarmee op het "redelijkerwijs" in het artikel ± wordt gevraagd om in de regeling van arbeids- en rusttijden rekening te houden met zorgarbeid dan om te beoordelen of dat in redelijkheid wordt gevraagd op grond van het bekleden van een openbare functie. Het is helder wanneer een gemeenteraad vergadert en wat daarvoor nodig is. Artikel 4 heeft nu juist het doel het in een procesgang mogelijk te maken dat er een redelijke afstemming plaatsvindt tussen het belang van de onderneming en het belang, vanuit persoonlijke omstandigheden geredeneerd, van de werknemer. Er kan dus niet op voorhand, en dus ook niet via het Burgerlijk Wetboek, worden bepaald wat de uitkomst daarvan dient te zijn. De uitkomst ligt in dit voorbeeld wel vast, namelijk het lidmaatschap van de gemeenteraad en het uit dien hoofde kunnen bijwonen van vergaderingen.

**Mevrouw Jaarsma (PvdA):** Daarom heb ik er ook naar gevraagd. Ik wilde helderheid over het procesgerichte karakter van artikel 4:1. Wat houdt dat nou in? Nu heb ik het vergeleken met het genoemde artikel uit het Burgerlijk Wetboek. De memorie van antwoord meldt dat het een specificering is ± het geven van handen en voeten ± van artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet. Welnu, als wij de gelijkwaardige behandeling van zorgarbeid en andere nuttige

arbeid buiten betaalde arbeid echt zo serieus nemen, dan moeten wij daar volgens mij ook handen en voeten aan geven. Het verschilt niet. Er is in beide gevallen een redelijkheidstoetsing die ertoe leidt dat een werkgever wel of niet ingaat op het verzoek van de werknemer. Dat is in het BW niet anders dan in de Arbeidstijdenwet. De zaak wordt er alleen beter door gespecificeerd en het brengt de zaak in het privaatrecht, waardoor de juridische positie van de werknemer of werkneemster helderder wordt.

**Minister Melkert:** Ik zie toch wel een onderscheid tussen de twee gevallen die hier naar voren worden gebracht. Hierop kom ik graag in tweede termijn terug, nadat ik in de tussentijd het Burgerlijk Wetboek intensief heb geraadpleegd.

Ik meen dat ik bij de punten die mevrouw Jaarsma naar voren heeft gebracht, personeels-vertegenwoordiging, personeelsvergadering en de bedrijven met minder dan 3 werknemers, uitgebreid ben ingegaan op de argumenten die zij daarbij naar voren heeft gebracht. Daarvoor ben ik haar overigens erkentelijk, want ik meen dat het van groot belang is dat wij de grenzen en de mogelijkheden van deze nieuwe figuur verkennen. Ik vraag mij overigens af of wij dit als een probleem voor het midden- en kleinbedrijf kunnen zien, aangezien de gedachte aan de introductie van de personeelsvertegenwoordiging juist mede voortkwam uit de constatering dat vooral kleinere bedrijven geen gebruik zouden kunnen maken van de overlegregeling bij het eenvoudig ontbreken van een counterpart. Juist voor kleinere bedrijven kan het van groot belang zijn om een zekere flexibiliteit in de arbeidstijden van de werknemers tot stand te kunnen brengen. Dat wordt nu op deze wijze gerealiseerd en dat lijkt mij alleszins nuttig en ook door het midden- en kleinbedrijf gesteund.

Mevrouw Gelderblom heeft een vraag gesteld over de rusttijd, wat daaronder wordt begrepen en de grenzen die daaraan dienen te zijn gesteld, ook met het oog op de gezondheid. Dat raakt ook aan het vraagstuk van de al dan niet permanente nachtarbeid, dat ik in de praktijk als een knelpunt zie. Met het oog daarop en ook om te vermijden dat dat ontspooit, zeg ik haar graag toe dat ook dat in de evaluatie een

plaats krijgt, want ik acht het een belangrijk punt.

Mijnheer de voorzitter! Ik meen hiermee te zijn ingegaan op de punten die in eerste termijn naar voren zijn gebracht.

**De voorzitter:** Ik sta nu voor het bekende probleem. Als wij gegarandeerd tussen kwart over zeven en half acht klaar zijn, kunnen wij doorgaan. Anders schors ik nu voor anderhalf uur voor de dinerpauze. De heer Hofstede heeft 7 minuten spreektijd opgegeven, mevrouw Van den Broek-Laman Trip 3 minuten, mevrouw Zwerver 5 minuten, de heer Veling 4 minuten en mevrouw Jaarsma 10 minuten. Als men zich daaraan houdt, kunnen wij door. Ik stel voor om dat te doen.

Daartoe wordt besloten.

□

**De heer Hofstede (CDA):** Mijnheer de voorzitter! Ik dank de minister van harte voor zijn uitvoerige antwoorden. Die antwoorden waren erg vaak werkelijk inhoudelijk en dat valt te prijzen. Ik zit nog niet zo lang in dit huis, maar ik heb wel heel andere antwoorden van bewindslieden meegemaakt. Ik wil toch eens nadrukkelijk onderstrepen dat de minister werkelijk argumenten heeft gebruikt.

De minister heeft mij gevraagd om nog iets over de kleuren te zeggen. Ik zou mij daar met een grap vanaf kunnen maken. Ik ben al vanaf mijn geboorte kleurenblind en ik heb het verschil tussen blauw en paars dus nog nooit kunnen zien. Dat zal zo blijven en dat zal niet meer veranderen. Dat laat onverlet dat de minister heel duidelijk heeft gemaakt dat er behalve rood toch ook nog een streepje groen in zit. Daarvan zou ik weer kunnen zeggen dat er natuurlijk wel iets tussen de periode van dat streepje groen en nu zit, bijvoorbeeld het feit dat er nog nooit een partij in Nederland is geweest die zo'n pak slaag van de kiezers heeft gehad. Dat zou ik kunnen opmerken, maar laten wij daar maar niet verder op ingaan. Als de minister zich een beetje beledigd voelt doordat ik "rood" wat weggecijferd heb, neem ik dat graag terug. Ik vraag de minister dan overigens om terug te nemen dat ik mij bijna zou bezondigen aan discriminatie van werknemers, want

## Hofstede

dat mag mij in ieder geval niet in de schoenen worden geschoven.

De personeelsvertegenwoordiging is uitvoerig toegelicht. Ik kan daar lang en breed over zijn, maar de CDA-fractie vindt, alles overwegend, dat die personeelsvertegenwoordiging niet nodig is en in elk geval niet thuishoort in deze wet. Wij hebben er niets op tegen dat er in het kader van de Wet op de ondernemingsraden nog eens goed over de personeelsvertegenwoordiging wordt gepraat. Daar heb ik nu nog geen oordeel over. Door de minister werd even gesuggereerd dat ik dat wel heb, maar dat is niet het geval. Ik wacht graag de debatten daarover in de Tweede Kamer af. Zo is de gang van zaken.

Uit de discussie bleek dat de werknemersvertegenwoordiging wel erg veel het voordeel van de twijfel wordt gegeven. Als oud-vakbondsbestuurder zeg ik hier dat er in Nederland gelukkig erg veel goede werkgevers zijn. Er zijn ook erg veel gemiddelde werkgevers, maar er zijn helaas ook slechte werkgevers. Als je wetten maakt, doe je dat vooral omdat er slechte werkgevers kunnen zijn. Daarbij is het erg belangrijk dat de personeelsvertegenwoordiging, zeker bij heel kleine bedrijven, makkelijk te manipuleren valt. Dat bleek uit de discussie en dat wilde ik nog eens nadrukkelijk vastgelegd hebben. De wet gaat daar overigens ook van uit en ik veroorloof me dan maar een grapje, want als alle werkgevers goed zouden zijn, hoefde je het kolfrecht niet te regelen. Dat heeft geen enkel land gedaan en dat zou er dan niet in thuishoren, maar dat is wel wettelijk vastgelegd. Ook de wetgever gaat er dus van uit dat een werkgever wel eens iets doet wat eigenlijk niet zou moeten.

Wat mij betreft, is de zondagsarbeid het belangrijkste punt. De minister heeft aangegeven dat het nu eigenlijk beter is geregeld dan in 1929. Dat is formeel het geval, maar tegelijkertijd gaan wij materieel een pad op  $\pm$  dat is niet weerlegd  $\pm$  waarbij de ontwikkeling van een vrij groot collectief goed als een wekelijkse collectieve vrije dag volstrekt kan worden overgelaten aan kleine groepjes; je zou kunnen zeggen: kleine trojka's. Als dat trojka's zijn die werkelijk macht hebben, zou je daar misschien nog een keer voor moeten buigen, maar

het kunnen heel vaak ook min of meer afgedwongen situaties zijn. Van andere Europese landen  $\pm$  ik heb de memorie van toelichting er nog eens op nagelezen, ook al staat er daar weinig over in  $\pm$  wordt vermeld dat het principe van de zondagsrust in al die landen geldt. Het is dus in geen enkel land vreemd; het is eigenlijk vanzelfsprekend. De uitzonderingen op het niet-werken op zondag zijn eigenlijk altijd in de wet geregeld dan wel in vergunningen, algemene maatregelen van bestuur en soms in de collectieve arbeidsovereenkomst. Met betrekking tot Duitsland is in antwoord op vragen van mijn kant geantwoord dat het daar ook de Betriebsrat  $\pm$  je zou kunnen zeggen: de ondernemingsraad  $\pm$  kan zijn, mits gemachtigd door de CAO. Wij gaan in Nederland dus een geweldige stap verder door de ondernemingsraad al automatisch in te schakelen. Nou is dat nog een wettelijk erkend en wettelijk vastgelegd orgaan dat erg veel doet aan body-vorming enzovoort in de Nederlandse maatschappij; hoewel ik ook daar eigenlijk principieel moeite mee heb, zou je daar nog enigszins aan tegemoet kunnen komen. Dat dit echter tegelijkertijd ook aan die drie manschappen gegeven wordt, gaat mijn fractie veel te ver.

De minister heeft gezegd dat er vroeger veel meer in die wet kon en dat vroeger elke werknemer in de wet eigenlijk  $\pm$  als de aard van het bedrijf het nodig maakte  $\pm$  kon worden gedwongen om elke zondag te werken. Ik ken niet veel voorbeelden waar het werkelijk gebeurde dat men elke zondag werkte. Ik heb er dus wel waardering voor dat de wet in dat kader enigszins is verbeterd, maar materieel is de wet  $\pm$  althans in de werkelijkheid  $\pm$  niet zoveel verbeterd. Ik denk dat niet zo erg veel mensen elke zondag hebben gewerkt.

Om een lang verhaal kort te maken  $\pm$  ik heb alweer zes minuten gesproken en ik had zeven minuten aangegeven  $\pm$  rond ik nu maar af. Ik wil nog citeren wat de Raad van kerken heeft gezegd over de zondagsarbeid. Die raad spreekt, als het over deze wet gaat, van "sociale desintegratie". Dat wil ik toch nog eens gezegd hebben. De Raad van kerken is tenslotte niet het meest rechtse orgaan in onze maatschappij.

Om een lang verhaal kort te maken: wij hebben waardering voor de wet; op twee punten hebben wij

gigantisch grote problemen en mijn fractie zal dus tegen deze wet stemmen.

□

Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Mijnheer de voorzitter! Ik dank de minister voor zijn beantwoording. Ik heb nog een paar puntjes.

De personele vertegenwoordiging verdient wat ons betreft niet de schoonheidsprijs in deze wet. Nu die er eenmaal is, is het een heel goede oplossing voor een probleem dat er ligt.

Ik ben blij met de uitspraak van de minister dat er geen onverbreekelijke verbanden liggen tussen deze personele vertegenwoordiging en de Wet op de ondernemingsraden. Ik ben het daar van harte mee eens. Ik wil dat heel duidelijk stellen. Mevrouw Gelderblom gaf dat ook aan. Zij heeft gezegd dat wij de personeelsvertegenwoordiging in deze wet moeten regelen zoals voorgesteld. Misschien is het zelfs niet eens noodzakelijk, zo voeg ik eraan toe, om het vast te leggen in de Wet op de ondernemingsraden. Dat leidt alleen maar tot meer en meer regels. Daar hebben wij geen behoefte aan.

De minister heeft een aantal keren gesproken van nadere regels. Daar schrok ik wat van. Hij voegde er echter de vraag aan toe waarom dat een taak van de wetgever moet zijn. Ik deel die opvatting van de minister.

Ik ben ook blij met de antwoorden van de minister over het Arbeidstijdenbesluit, met name wat betreft de horeca. Ik heb zelf nog het voorbeeld van de schouwburgen genoemd. De minister hoeft daar niet op in te gaan. Daar ligt ook een probleem. Dat hoort hij daar wel. Misschien kan hij ook op dat punt tot aanpassing overgaan.

Wat betreft de considerans en artikel 4.1 komen wij er niet uit. Ik heb in de schriftelijke vragen en ook nu weer gewezen op de zorgtaken en de andere verantwoordelijkheden. Daar is het mij om te doen. De omschrijving daarvan vind je nergens anders terug in de wet.

Ik dank de minister voor het niet verder gebruiken van het vetorecht. Ik deel van harte de mening van de minister in de discussie met mevrouw Jaarsma over de vraag of het element van de zorgtaken ook in het Burgerlijk Wetboek opgenomen

## Van den Broek-Laman Trip

moet worden. Taken in het openbaar bestuur liggen helemaal vast. Hoe moet je in vredesnaam zorgtaken omschrijven in het Burgerlijk Wetboek, zo dat zij daar een plaats in kunnen krijgen? Ik zou daar niet voor zijn.

Mijn fractie zal dit wetsvoorstel steunen.

□

Mevrouw **Zwerver** (GroenLinks): Mijnheer de voorzitter! Ik heb geen betoog willen houden tegen flexibilisering. Ik heb wel de vraag opgeworpen wiens belangen bij flexibilisering het meest worden gediend. Ik heb aan willen tonen dat de belangen van de werkgevers het meest gediend zijn. Dat werd met name duidelijk in mijn voorbeeld van de horeca. Uiteindelijk zegt de werkgever daar tegen iemand die niet flexibel wil werken dat hij maar een andere baan moet zoeken. Omdat er geen krapte is op de arbeidsmarkt, is het vrij makkelijk voor de werkgever om deze opstelling te kiezen.

Over de handhaving van de inspectiedienst van sociale zaken heb ik de minister gevraagd hoe de monitoring eruit ziet en of hij kan garanderen dat het echt een preventieve en sturende werking zal hebben. De inspectiedienst is de laatste jaren fors uitgekleed. De inspectiedienst is de laatste jaren niet in staat geweest haar taak aan de onderkant van de arbeidsmarkt naar behoren te vervullen. Daar heeft men veel leemten laten vallen. Dat is duidelijk omschreven in het boekje van Stella Braam "Aan de onderkant van de arbeidsmarkt". Ik vraag mij af hoe de minister de controle inricht, met een nieuwe taak en veel minder mensen. Hoe gaat men met dat soort zaken om?

Flexibilisering is niet ingezet om arbeidsparticipatie te bevorderen, gezien de ruime overwerkregeling die wordt voorgesteld in de standaardregeling en de overlegregeling. Ik ben het met de minister eens dat incidenteel overwerk binnen de regelingen opgevangen moet kunnen worden. Dan komt wel direct de vraag naar voren wat incidenteel overwerk is. In een garage is er elke maand een piek in het werk aan het einde van een maand. Dat is een wederkerend iets. Is dat nu incidenteel of structureel? Juist voor dit soort gevallen en juist omdat de

standaard- en overlegregeling heel breed ingezet zijn, kan er een aantal beperkingen in aangebracht worden. Ik wil vragen nog eens goed naar het indertijd afgewezen amendement van de heer Rosenmüller te kijken.

De regeling voor nachtarbeid krijgt het voordeel van de twijfel. Het blijft kennelijk nog steeds overeind staan dat er sprake moet zijn van een medische noodzaak. Als een vrouw vindt dat zij niet meer 's nachts kan werken, moet zij toch aan een arts vragen om een medische noodzaak aan te geven. Ik ben blij met de toezegging van de minister dat hij het zal meenemen als een apart punt in de evaluatie. Ik wil erg graag bepleiten dat nachtarbeid juist voor zwangere vrouwen niet mogelijk moet zijn.

De personeelsvertegenwoordiging blijft onduidelijk geregeld. Ik begrijp niet waarom de minister de personeelsvertegenwoordiging niet uit wil stellen. Er zijn 800.000 mensen in kleine bedrijven de sigaar als zij geen gebruik kunnen maken van de standaardregeling. Met zijn allen hebben wij hier geconcludeerd dat de standaardregeling erg ruim is. Je kan zeggen dat juist die 800.000 mensen er het meeste baat bij hebben om onder de standaardregeling te vallen. Voor wie is de overlegregeling van belang? Dat is vaak niet voor de werknemers, maar voor de werkgevers. Zij kunnen hun mensen immers veel langer laten werken.

Mijn fractie zal tegen het wetsvoorstel stemmen, met name omdat flexibilisering niet ingezet is om arbeidsparticipatie te bevorderen. Ook wordt structureel overwerk niet teruggedrongen. Flexibilisering is ook niet ingezet voor herverdeling van de arbeid en bevordering van arbeidsduurverkorting.

Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Wat zegt mevrouw Zwerver dan over het voorbeeld van de minister: vrouwen die tot half zeven in een winkelbedrijf werken en zo een heerlijke middag vrij hebben? Dat is toch ook flexibilisering? Daar bent u dus tegen? U denkt dat het alleen voor de werkgevers is?

Mevrouw **Zwerver** (GroenLinks): Individuele werknemers kunnen er voordeel aan hebben. Ik ben mijn verhaal begonnen met te zeggen dat ik niet tegen flexibilisering ben. Ik heb ook gezegd dat in de voorge-

stelde Arbeidstijdenwet het instrument flexibilisering niet voldoende gebruikt is, juist voor het scheppen van arbeidsduurverkorting. Het gaat mij om dat soort zaken. Ik kan mij echter zeer wel voorstellen dat vrouwen blij zijn 's avonds twee uur langer werken, zodat zij de woensdagmiddag vrij hebben. Dat wil ik niet bestrijden.

□

De heer **Veling** (GPV): Mijnheer de voorzitter! Ik dank de minister voor zijn reactie. Ik beperk mij in tweede termijn tot de kwestie van de zondagsarbeid. Ik heb mij een beetje vermaakt bij de uitvoerige beantwoording door de minister van de heer Hofstede. Hij betoogde dat de idee van grotere flexibiliteit rond de zondagsarbeid eigenlijk complete schijn is. Het streven van het kabinet om met dit wetsvoorstel de flexibilisering te doen toenemen, zou op dit punt dus niet helemaal gelukt zijn. Nu ben ik zo vrij om hem niet helemaal te geloven. In de standaardregeling, in artikel 5.4, gaat het terdege om een grote vrijheid voor werkgevers en werknemers om de zondag te benutten voor arbeid. Zo onschuldig is deze overgang dus niet. Er is groter flexibilisering dan hij tegenover de heer Hofstede deed voorkomen. Als het in de huidige wet terdege mogelijk is om op zondag te werken, dan is het struikgewas aan regelingen blijkbaar een zekere bescherming. Deze nieuwe heldere wet zou een ander effect kunnen hebben op dat terrein. Dat wordt naar mijn indruk ook beoogd.

De minister heeft gereageerd op mijn vraag naar een mens- en maatschappijbeeld bij het regelen van arbeidstijden. Hij heeft goed begrepen waar het om gaat. Hij heeft ook ingezien dat een wetgevingsproces een combinatie is van oog voor de feiten en een zekere ideële lading in de regelingen. Die twee versterken elkaar. Er is een dynamiek die op gang komt. Dat was nu juist mijn vrees, dat er rond de zondagsarbeid iets dergelijks gaat gebeuren. Er is oog voor de feiten, maar naar mijn idee neemt het kabinet met dit wetsvoorstel willens en wetens een voorschot op een ontwikkeling waarin de zondag meer voor arbeid wordt bestemd dan tot nu toe het geval is. Dat gaat werken. Die ontwikkeling waar hij het over had,

## Veling

gaat dan een verkeerde richting op. Daar hebben de fracties namens wie ik nu spreek grote bedenkingen bij. Wij zullen het wetsvoorstel dus niet steunen.

Mevrouw **Jaarsma** (PvdA): Voorzitter! Ik dank de minister voor de antwoorden. Ik wil hem nog een paar vragen stellen. Dat zijn de vragen waarop hij geen antwoord heeft gegeven.

In zijn beantwoording van de opmerkingen van de heer Hofstede zei hij, dat het gaat om de manier waarop je aankijkt tegen werknemers in een onderneming. Het zou niet gaan om de klassieke tegenstelling, maar om het vinden van evenwicht. Dat ben ik geheel met hem eens. De vraag die eigenlijk aan de orde is, luidt: hoe denk je over een wetsvoorstel dat iets regelt ten aanzien van werknemers en werkgever? In zo'n geval ga ik na wat de wet voor het slechtste geval betekent. Daarom herhaal ik graag mijn vraag over de eventuele toepassing van het reglement ex artikel 1637j e.v. van het Burgerlijk Wetboek. Op grond daarvan kunnen, zolang alles nog niet goed geregeld is, werknemers worden ontslagen en kan de werkgever eenzijdig een arbeids- en rusttijdenregeling opleggen. Die arbeids- en rusttijdenregeling hoeft hij maar met een minderheid overeen te komen. Dit lijkt mij een niet bedoeld effect en ik vind dat het moet worden voorkomen.

Vervolgens wil ik iets zeggen over het punt van de personeelsvertegenwoordiging. Ik heb gezegd dat die vertegenwoordiging op dit moment in feite overbodig is. Dat is, ook in het antwoord in eerste termijn van de minister, bevestigd. De standaardregeling biedt namelijk een heleboel mogelijkheden.

Ons grootste bezwaar is gelegen in het feit dat in dit wetsvoorstel op geen enkele wijze wordt gedefinieerd hoe de bevoegdheid van de personeelsvertegenwoordiging zich verhoudt tot de eigen achterban. Dit punt is vooral interessant omdat er in dezen heel duidelijk spanning is met het privaatrecht. Dat heb ik ook in mijn eerste termijn aangegeven. Eigenlijk kan het privaatrecht alle arrangementen op bedrijfsniveau overrulen, behalve als het gaat om in een CAO minutieus overeengekomen voorschriften met betrekking tot

arbeids- en rusttijden. Ik neem aan dat dit niet de bedoeling kan zijn. Op deze manier krijgt men het maatwerk niet. De voorschriften hebben namelijk hun doorwerking in de individuele arbeidscontracten. Ik noem dit: een "knoei-boel". Ik heb aangegeven dat mede vanwege het voorgaande, de personeelsvertegenwoordiging niet voldoet aan de bedoeling van de EG-richtlijn. De minister heeft mij dus niet bepaald overtuigd van het tegendeel.

Ten slotte wil ik nog graag dat de sommen overgedaan worden. Ik heb gevraagd wat er gebeurt met de bedrijven met twee werknemers. Die bedrijven kunnen geen personeelsvertegenwoordiging instellen. Zij hebben dus ook geen toegang tot de overlegregeling. Nee, zegt de nadere memorie van antwoord, van die 80.000 à 120.000 werknemers vallen de meesten onder een CAO; we houden maar 10.000 à 20.000 werknemers over die geen toegang hebben tot de overlegregeling. Deze mensen werken in bedrijven met twee werknemers. Volgens mij is dit niet waar, maar laten wij het eens aannemen. Ik volg dan dezelfde redenering voor de 800.000 werknemers die werken in bedrijven met minder dan 35 werknemers. Ik moet dan toch ook op een veel lager getal uitkomen. Ik vraag mij af: wat is nu precies de bedoeling van het een en ander? Of de nadere memorie van antwoord deugt niet of alle andere exegeses die de minister opnieuw heeft gegeven, deugen niet. Het lijkt mij aardig als in het laatste witte stuk nog iets recht wordt gezet.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Ik dank de leden zeer voor hun bijdrage in tweede termijn. Daarin zijn nog eens een aantal hoofdpunten van de vrij complexe en ruim bemeten wet naar voren gebracht. Dit is voor de communicatie met de samenleving van groot belang. Hiermee kan namelijk de bedoeling van deze wetgeving nader worden geadstrueerd.

Mevrouw Jaarsma heeft zich afgevraagd wat deze wet voor het slechtste geval zou betekenen. Ik kan niet ontkennen dat wij wetgeving ook wel eens vanuit die optiek moeten benaderen, maar ik heb er altijd moeite mee de maatschappij op deze manier te bezien, dus door eerst te kijken naar het slechtste

geval. Mevrouw Jaarsma verwees naar artikel 1637j e.v. van het Burgerlijk Wetboek. Dat heeft betrekking op het arbeidsreglement.

Voorzitter! Ook naar aanleiding van de vragen die van de kant van de PvdA-fractie in de schriftelijke voorbereiding zijn gesteld, hebben wij nog eens naar dit punt gekeken. Wij hebben moeten vaststellen, dat het arbeidsreglement in de huidige praktijk slechts zelden wordt gebruikt. Het gebruik ervan ligt ook niet voor de hand, omdat er maar een tijdelijke juridische grondslag aan ontleend kan worden. Er zou dus op grond van dit reglement geen sprake kunnen zijn van het structurele probleem waarop mevrouw Jaarsma doelt. Ik geloof daarom niet dat er in dezen sprake kan zijn van een knelpunt.

Mevrouw **Jaarsma** (PvdA): Voorzitter! Dit is de letterlijk tekst van de nadere memorie van antwoord. Ik vind het best dat de minister die nog een keer weergeeft, maar mijn vraag is de volgende. Wat kunnen wij bedenken teneinde te voorkomen dat datgene wat de minister niet voor ogen heeft, wat wij niet willen en wat niemand wil, gebeurt? Door het "gat" tussen het nu introduceren van de Arbeidstijdenwet op de huidige manier en het nog niet geschrapt hebben van het artikel in het BW ± dat gebeurt bij de wijziging van de WOR ± kan een onbedoeld effect optreden.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Er is dus het voornemen om iets te schrappen in een wet die nu al bij de Raad van State ligt. Ik wijs erop, dat in de praktijk nu al het bewuste artikel bijna een niet levende letter is. Dan vraag ik mij af of op dit punt nog een andere lijn nodig of mogelijk zou zijn voor de tijdspanne tussen nu en straks. Het wetsvoorstel om het bedoelde artikel te schrappen zal de Tweede Kamer en vervolgens dit huis bereiken. Ik hoop dat mevrouw Jaarsma het mij niet kwalijk neemt dat ik het op zichzelf juiste knelpunt dat zich hier voordoet, blijf relativeren. Ik zie niet dat het op een andere wijze op te lossen zou zijn dan reeds is aangegeven.

Voorzitter! Ik ben mevrouw Jaarsma nog een nader antwoord schuldig op een andere opmerking. Die betrof een ander artikel in het Burgerlijk Wetboek, het artikel



## Melkert

1638nn. Ik ben haar trouwens erkentelijk voor het feit dat zij mij als het ware het Burgerlijk Wetboek intrekt. Zo iets is ook goed voor de algemene ontwikkeling.

Het artikel 1638nn geeft recht op verlof zonder loon. Dat is dus wat anders dan hetgeen waarmee wij hier te maken hebben. Hier gaat het erom dat er sprake moet zijn van een zodanige regeling voor de arbeids- en rusttijden, dat de twee doelstellingen in het kader van artikel 4 redelijkerwijs met elkaar gecombineerd kunnen worden. Dus uitbreiding van artikel 1638nn zou wel kunnen leiden tot een recht op verlof zonder loon, maar niets toevoegen aan de wijze van organisatie van de arbeids- en rusttijden door de werknemers. Dus de suggestie die door mevrouw Jaarsma wordt gedaan, biedt geen oplossing voor de vraag die zij stelt. Mijn punt blijft dus gelden: het gaat hier om de procesafweging die bedoeld is in dit artikel. Je kunt dus niet van tevoren zeggen: je kunt daar rechten aan ontlenen. Als de werkgever redelijkerwijs tot de conclusie komt, dat wat een werknemer wil in verband met andere verantwoordelijkheden of zorgtaken gewoon niet kan, dan kan het ook niet. De werknemer kan een dergelijk besluit wel betwisten, maar er is voor hem op dit punt geen enkele garantie. Wel is er de garantie dat er goed gekeken wordt naar het onderdeel van wat het volle leven is.

Mevrouw **Jaarsma** (PvdA): Voorzitter! Wat is het verschil? Ik woon bijvoorbeeld in een plaats waar op donderdagmiddag van drie tot vijf de commissies van de gemeenteraad vergaderen. Ik wil van mijn werkgever een zodanig arrangement met mijn arbeidstijden, dat dit gerealiseerd kan worden. Natuurlijk wordt dat niet betaald. Ik geef een ander voorbeeld. Ik heb een kind van een jaar of vier, vijf. Het zit op de basisschool en wij hebben geen opvang op het dorp waar ik woon. Ik wil een zodanig arrangement met mijn arbeidstijden, dat ik op woensdagmiddag om vier uur thuis ben. Wat is het verschil? Allebei wordt het niet betaald. Allebei vraagt het om een arrangement met de werktijden. Ik zie dus geen verschil.

Minister **Melkert**: In de zin van de wet is dit niet allebei even belangrijk.

Het gegeven van het kunnen vertegenwoordigen in een openbaar bestuur, heeft terecht een wettelijke voorziening opgeleverd. Men kan dat doen. Het is maar goed dat dat zo geregeld is.

De heer **Veling** (GPV): Het verschil is dat het gemeenteraadslid verlof krijgt. Hij doet bepaald werk dus niet. In het arrangement van de moeder met het kind is dat niet het geval.

Minister **Melkert**: Dat is volgens mij weer een andere dimensie. Allereerst zeg ik dat ik voor meer kinderopvang ben. Stel dat het in het dorp van mevrouw Jaarsma niet haalbaar is, ondanks het beleid van het kabinet. Dan blijft het toch een verschillende zaak. Als er geen kinderopvang is en als in het bedrijf onmogelijk van de werkgever verlangd kan worden dat hij op woensdagmiddag zonder mevrouw Jaarsma kan, dan moet zij daar niet gaan werken. Hieruit laat zich afleiden de afweging die niet op voorhand een recht legt bij een werknemer. De afweging wordt echt geplaatst in het overleg tussen de twee partijen. Soms valt de afweging in het voordeel van de ene kant uit en soms in dat van de ander. Ik ben er geen voorstander van om hierbij nadere voorschriften te hanteren. Ik zou niet weten hoe dat in de praktijk georganiseerd zou moeten worden. Een onderscheid bij die paar organen die er zijn van vertegenwoordiging in het openbaar bestuur, vind ik verdedigbaar met het oog op het kunnen laten functioneren van onze democratie. Ik zie geen mogelijkheden om artikel 1638nn hierbij te betrekken.

Mevrouw Jaarsma kwam tot de conclusie dat de personeelsvertegenwoordiging overbodig is, omdat er al veel in de standaardregeling kan. Met permissie, dat raakt niet het punt waarom de personeelsvertegenwoordiging in het leven is geroepen. Als werknemers zelf van mening zijn dat de standaardregeling genoeg is, is er geen behoefte aan een personeelsvertegenwoordiging. Niemand zal de werknemers dwingen, langs die weg van de overlegregeling gebruik te maken. Het gebruik maken van de overlegregeling is overigens heus niet alleen in het belang van de werkgever. Het kan net zo goed als belang van werknemers gezien worden, die toch ook baat hebben bij het goed kunnen functioneren en het

voortbestaan van de onderneming, die er ook voor uitbetaald krijgen en wellicht recht kunnen doen gelden op toeslagen, afhankelijk van de extra tijden die worden gevraagd. Uit de woorden van mevrouw Zwerver proefde ik een beetje dat die arme werknemers maar meegesleept worden in de ongebreidelde werkdrang van de werkgever en absoluut geen rechten kunnen doen gelden. De personeelsvertegenwoordiging kan ertoe dienen om van de overlegregeling gebruik te kunnen maken.

Wat de onduidelijkheden richting achterban betreft, wijs ik erop dat in het kader van de WOR ook niet zoveel geregeld is over de manier waarop men met de achterban omgaat. Sterker nog, in de voorstellen die ik in het kader van de WOR doe, kom ik met nadere voorstellen over de achterbanraadpleging, nota bene iets wat op dit moment niet in de wet is vastgelegd. Vanzelfsprekend zal ik in dit kader bezien op welke wijze dit gevolgen dient te hebben voor de personeelsvertegenwoordiging. Het moet niet worden omgedraaid. De kwalificatie "knoeiboel" vind ik bepaald onterecht.

Dat geldt a fortiori voor het vraagstuk of de wet voldoet aan de EG-richtlijn. Als de EG-richtlijn een akkoord vraagt, dus een afspraak met een vertegenwoordigend orgaan, dan kan de personeelsvergadering dat per definitie niet zijn, uit hoofde van wat is vastgelegd over de functie en bevoegdheden van de personeelsvergadering. In de Arbwet hebben de belanghebbende werknemers in het kader van de personeelsvergadering wel een overlegpositie, maar geen instemmingsrecht. Hier hebben wij het over de situatie waarin de bevoegdheid van instemming in het kader van de procedure zoals aangereikt via de overlegregeling wordt voorzien. Dat is een andere figuur, die wel onder de EG-richtlijn kan vallen.

Waar mevrouw Jaarsma wel gelijk in heeft, is dat in het gebruik maken van getallen wel eens wat dingen door elkaar heenlopen. Bij de kleine bedrijven met minder dan 3 werknemers vallen zo'n 80.000 van de ruim 100.000 personen onder een CAO. Er blijven dan dus 20.000 mensen over die er niet onder vallen. Dat geldt dan ook voor de 800.000 werknemers in de middelgrote

## Melkert

bedrijven, met 3 tot 35 werknemers. Dat wil ik mevrouw Jaarsma graag nageven. Ik herhaal dan mijn punt dat de werkgever er natuurlijk op moet toezien, zoveel mogelijk mensen onder deze wet te laten vallen. Zij kan niet op voorhand uitgaan van het aangesloten zijn bij een vakbond. Misschien kan ik er in navolging van de heer Hofstede wel "helaas" bij zeggen.

De heer Veling heeft gesproken over de zondag. De argumentatie van het kabinet wilde hij niet geheel voor lief nemen. Ik moet het feit dat dat zo is overgekomen, bij hem laten. Ik wijs hem erop dat een belangrijk deel van de verschillende perceptie van de voornemens van het kabinet inzake zondagsarbeid, gelegen is in de verschillende uitgangspunten die worden gehanteerd. In de huidige Arbeidswet staat een regeling voor zondagsarbeid. Het zal op een andere wijze worden georganiseerd. Op sommige punten werkt dat restrictiever uit en op andere punten zal het iets meer ruimte met zich brengen. Dat is een ander vertrekpunt dan dat je zegt dat je moeite hebt met datgene wat zich binnen het ruime kader van de Arbeidswet 1919 in de afgelopen tien jaar zichtbaar afspeelt in de samenleving, namelijk dat er geleidelijk aan toch wat meer op zondag wordt gewerkt, zonder dat er in de verste verte ook maar zicht zou zijn op de wens van een grote meerderheid van de bevolking om op zondag te werken. Ik geloof niet dat wij elkaar dat moeten vertellen. Ik verwacht ook absoluut niet dat dat de trend in de samenleving zal zijn. Ik constateer dat her en der, in het toerisme, in de meer recreatieve zondagsbeleving van mensen, meer werk op zondag wordt verricht. Ik vind dat dat past in het geschetste proces. Daar zit iets anders in: de zondag als speciale dag, zowel in deze wet, als in de Winkelsluitingswet, die aan de overkant aan de orde is. Wij willen allesbehalve ongeclausuleerd inspelen op een ontwikkeling, in geen geval zonder de betrokkenheid van de werknemers zelf op het punt van de bedrijfsomstandigheden, die eventueel niet structureel tot zondagsarbeid zouden kunnen worden. Mij dunkt dat daarin een heel behoorlijk evenwicht is gelegen ten opzichte van wat op dit moment ook de maatschappelijke situatie is.

Mevrouw Zwerver ging in op de vraag wiens belangen nu het meest bij flexibiliteit zijn gediend. Zij kwam nogmaals met het voorbeeld van de horeca onder het motto: je moet hier meer werken dan de wet toestaat en anders zoek je maar een ander baantje. Als er werkgevers zijn die op deze manier met hun werknemers omgaan ± ik zeg niet dat de horeca dat per definitie doet, maar ik ga nu even in op het voorbeeld dat mevrouw Zwerver naar voren bracht ± dan is daar geen ander kruid tegen gewassen dan een actieve opstelling van de inspectie. Dan treft het dat wij ook van plan zijn om dat te doen. Zij vroeg of de niet uitgekleden maar wel afgeslankte inspectie ± afslanken kun je met je kleren aan doen ± wel over de capaciteit beschikt om die controle te verrichten. Ik wijs haar erop dat wij door de afschaffing van al die vergunningen en door het veel simpeler maken van de wet effectiever bezig kunnen zijn met minder mensen om de controle te kunnen verrichten. Ik zal daarop in de evaluatie, zoals aangekondigd, terugkomen.

Mevrouw Zwerver ging ook in op de vraag: wat is incidenteel overwerk? Haar voorbeeld leek mij niet incidenteel. Maar ik erken dat er natuurlijk altijd een marge kan zijn bij de interpretatie van wat nu incidenteel en structureel is. Daar geldt dan vervolgens weer de civielrechtelijke respectievelijk strafrechtelijke handhaving, zoals in de wet voorzien.

Ik dank mevrouw Zwerver voor het voordeel van de twijfel inzake nachtarbeid van zwangere werknemers.

Het door mevrouw Van den Broek aangekaarte punt met betrekking tot de schouwburgers zal ik, zoals gezegd, graag meenemen.

Ik wil toch nog een poging wagen om het op het allerlaatste moment eens te worden over de verwerking van de zorgtaken in de considerans. De persoonlijke omstandigheden, zoals die in artikel 4.1 in het kader van de bedrijfsvoering zijn aangeduid, beogen echt ook de zorgtaken te omvatten waarvan in de considerans sprake is. Maar het zijn niet exclusief de zorgtaken waar het daar om gaat. Dat is de reden waarom wij met het overkoepelende begrip "persoonlijke omstandigheden" hebben gewerkt. Daarbinnen kan bijvoorbeeld ook het verrichten van

gemeenschapstaken een plaats krijgen.

Ten slotte kom ik op de inbreng van de heer Hofstede. Ik wil graag de veronderstelling terugnemen dat de heer Hofstede zou uitgaan van discriminatie tussen werknemers in vaste dienst en in tijdelijke dienst bij zijn genereuze aanbod om zijn kwalificatie van het onzichtbare rood weg te nemen. Ik dank hem daarvoor hartelijk. Ik denk dat wij er zo allebei op vooruitgaan.

Bij de personeelsvertegenwoordiging valt het mij op dat de heer Hofstede enerzijds zegt dat zij niet nodig is en anderzijds dat zij niet nodig is in deze wet. Dat veronderstelt toch wel dat zij mogelijkerwijs alsnog nodig kan worden geacht, zij het dan in het kader van de Wet op de ondernemingsraden. Misschien dat hij hierbij ook verwijst naar zijn partijgenote in de Tweede Kamer mevrouw Van Rooy, die de motie van de heer Rosenmüller ondersteunde die het kabinet ertoe heeft gebracht om in het kader van de Wet op de ondernemingsraden nader terug te komen op de figuur van de personeelsvertegenwoordiging. Het kabinet deed dat natuurlijk wel in de veronderstelling dat dat dan ook op steun van de CDA-fractie in de Tweede Kamer kan rekenen en, als het zo mag zijn, ook van de CDA-fractie in de Eerste Kamer. De tijd zal leren of die logische orde der dingen zich inderdaad in de praktijk zal realiseren.

De heer **Hofstede** (CDA): Ik dank de minister voor het genereuze gebaar. Ik ben altijd gewend geweest om te onderhandelen, en dat is gelukkig weer gelukt. Wij kunnen elkaar nu weer iets leuker in de ogen kijken, en dat is altijd meegenomen. De minister had het zojuist overigens over "de overkant", waarbij hij over zijn schouder wees. Het andere deel van het parlement had hij dus al in de Hofvijver gesitueerd. Maar dat laat ik even voor wat het is.

Wij vinden de personeelsvertegenwoordiging niet nodig in het kader van deze wet. Het moge zo zijn dat in de Tweede Kamer, ook met de fractie van het CDA, is afgesproken dat er een uitbreiding moet komen op het gebied van de medezeggenschap, maar daarover hebben wij nu nog geen standpunt ingenomen. Ik ben er niet op voorhand tegen, maar

## Melkert

ik ben er ook niet op voorhand voor. Dat wachten wij gewoon af.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Ik neem goede nota van die verduidelijking. Dat schept in ieder geval ruimte voor voortzetting van die discussie. Mijn hoofdpunt is dat hier niet puur afwijzend wordt gekeken naar de figuur van de personeelsvertegenwoordiging. Wel blijven bij een aantal fracties nadere vragen leven over hoe dat verder in het kader van de medezeggenschap in de Wet op de ondernemingsraden moet worden verwerkt. Daar zal ik graag te zijner tijd op terugkomen.

De heer Hofstede zei dat het principe van de zondagsrust in veel landen geregeld is. Ik onderstreef dat dit ook in deze wet opnieuw bevestiging heeft gekregen. Dat heeft dus de 20ste eeuw overleefd. Wij gaan er ook de 21ste eeuw mee in. Als hij met verwijzing naar de Raad van kerken spreekt over sociale desintegratie die bevordert zou worden door wat in deze wet is voorgelegd, dan wil ik mij onthouden van een kwalificatie die dan gegeven zou moeten worden aan het oorspronkelijk door mijn voorganger de heer De Vries ingediende wetsvoorstel. Ik stel wel vast dat met de verbetering op het punt van zorgtaken met het oog op het gezin, met de verbetering in de rechten van de werknemers en met de verbetering in de regeling van de zondagsarbeid ten opzichte van het oorspronkelijke wetsvoorstel in ieder geval door dit kabinet de weg naar meer sociale integratie is ingeslagen.

De beraadslaging wordt gesloten.

Het wetsvoorstel wordt zonder stemming aangenomen.

De **voorzitter**: De aanwezige leden van de fracties van het CDA, GroenLinks, de SGP, het GPV en de RPF wordt conform artikel 121 van het Reglement van orde aantekening verleend, dat zij geacht willen worden zich niet met het wetsvoorstel te hebben kunnen verenigen.

Ik deel de Kamer mee, dat de commissies voor Europese Samenwerkingsorganisaties, voor Justitie en voor Binnenlandse Zaken en Hoge Colleges van Staat zich hedenmiddag hebben beraden over de vraag of uitdrukkelijke toestemming nodig is met de ontwerp-

besluiten van de JBZ-raad van 23 en 24 november a.s. De uitkomst van het beraad is dat de commissies van oordeel zijn dat uitdrukkelijke instemming met twee het Koninkrijk bindende besluiten inderdaad wenselijk is. Ik stel aan de Kamer voor dit advies te volgen. Ik zal de minister van Justitie en de minister van Binnenlandse Zaken van het standpunt van de Kamer op de hoogte stellen in verband met hun deelneming aan de genoemde JBZ-raad.

Bij de behandeling van de ontwerp-besluiten wensen de commissies, zo hebben zij reeds medegedeeld, ook in te gaan op de krappe termijnen voor de beoordeling van de overgelegde agenda met voorstellen, want daardoor kon niet afdoende worden vastgesteld welke ontwerp-besluiten een bindend karakter hebben en welke niet. Zo spoedig mogelijk zal ik de Kamer een voorstel doen over de datum van behandeling van de ontwerp-besluiten.

Overeenkomstig het voorstel van de voorzitter wordt besloten.

Sluiting 19.20 uur

## Besluiten en ingekomen stukken

### Lijst van besluiten:

De voorzitter heeft na overleg met het College van senioren besloten om de plenaire behandeling van de volgende wetsvoorstellen te doen plaatsvinden op:  
21 november 1995

Wijziging van de Wet op het basisonderwijs, de Interimwet op het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs, de Wet op het voortgezet onderwijs, de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs en de Wet medezeggenschap onderwijs 1992 in verband met de invoering van de wettelijke verplichting tot het vaststellen van een directiestatuut omtrent de uitoefening van taken en bevoegdheden door de schoolleiding (verplichting vaststellen directiestatuut) (23947);  
5 december 1995

Wijziging van de inkomstenbelasting en de vennootschapsbelasting in verband met de invoering van een regulerende energiebelasting (24344);  
12/13 december 1995

Wijziging van de Wet op de inkomstenbelasting 1964, de Wet op de loonbelasting 1964 en de Wet op belastingen van rechtsverkeer (wijziging van enige fiscale wetten in het kader van lastenverlichting voor het midden- en kleinbedrijf) (24423);

Wijziging van de Wet op de vermogensbelasting 1964, de Wet op de omzetbelasting 1968, de Wet op belastingen van rechtsverkeer, de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 en de Invorderingswet 1990 (terugsluis opbrengst reparatiewetsvoorstel-BTW) (24428);

Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (24458);

Wijziging van de Wet op de omzetbelasting 1968, de Wet op belastingen van rechtsverkeer en enkele andere belastingwetten in verband met de bestrijding van constructies met betrekking tot onroerende zaken (24172);

Wijziging van de Wet op de accijns, de Wet op belastingen van rechtsverkeer en enkele andere belastingwetten in verband met het reëel constant houden van de accijns van motorbrandstoffen, de invoering van een fiscaal vertegenwoordiger voor de assurantiebelasting en een aantal technische aanpassingen (24334).

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

1. de volgende door de Tweede Kamer der Staten-Generaal aangenomen wetsvoorstellen:

Nieuwe bepalingen voor een tegemoetkoming in de studiekosten (Wet tegemoetkoming studiekosten) (23699);

Wijziging van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en de Wet op de studiefinanciering, houdende aanpassing van de collegegeldbepalingen en de afschaffing van verblijfsduurbepalingen (24025);

Invoering van de titels 7 en 12 in Boek 8 van het Burgerlijk Wetboek (24061);

Goedkeuring van het op 4 november 1988 te Straatsburg tot stand gekomen Verdrag inzake de beperking van aansprakelijkheid in de binnenvaart (CLNI) (24062);

Aanpassing van een aantal wetten aan de Wet houdende een nadere regeling van het gezag over en van