

Tommel

interrumperen. Ik zet u nu voorlopig op rantsoen. Het woord is aan de staatssecretaris.

De heer **Poppe** (SP): Maar de staatssecretaris zegt iets in mijn richting. Wees nou eerlijk!

De **voorzitter**: Maar u staat herhaaldelijk bij die interruptiemicrofoon. Er moet nu enige voortgang worden geboekt. Daarom is nu het woord aan de staatssecretaris.

Staatssecretaris **Tommel**: Voorzitter! De heer Biesheuvel vroeg mij wat ik vond van een uitspraak van de heer Duivesteijn voor de radio. Ik reageer niet op uitspraken die voor de radio zijn gedaan, maar alleen op uitspraken in deze Kamer.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Voorzitter! Mag ik de staatssecretaris de hamvraag stellen, want dat is het na zo lang met elkaar gedebatteerd te hebben: vindt hij het politiek aanvaardbaar wanneer de heer Duivesteijn bij zijn dreigement blijft en de PvdA-fractie als grootste coalitiepartij eventueel tegen het wetsvoorstel stemt?

Staatssecretaris **Tommel**: Ik meen dat dit risico niet bestaat. Ik heb een andermaal, per brief en vanmiddag ook nog, duidelijk gemaakt dat er geen verschil van opvatting is. Daarmee is de vraag van de heer Van Middelkoop een theoretische geworden.

Mevrouw **Oedayraj Singh Varma** (GroenLinks): Voorzitter! Ik had nog de technische vraag gesteld, hoeveel geld er vorig jaar bij de IHS over was.

Staatssecretaris **Tommel**: Uit de cijfers die ik de Kamer heb doen toekomen, is op te maken dat een bedrag van 220 mln. is overgebleven. De Kamer weet dat dit niet wil zeggen dat wij dit bedrag elk jaar zullen overhouden. Het betekent ook niet dat ik dit geld van het kabinet mag houden, want volgens de regels van de budgetdiscipline maakt het kabinet daar een afweging in. Laten wij dus geen verkeerd beeld schetsen. Er is veel geld overgebleven, onder meer als gevolg van de wat gematigder huurontwikkeling en van de economische situatie. Maar ik mag mij niet rijk rekenen.

De heer **Biesheuvel** (CDA): Voorzitter! Gegeven deze uitleg van de staatssecretaris van zijn brief van 24 maart, heb ik een concrete vraag aan de heer Duivesteijn. Wat doet hij met zijn motie op stuk nr. 36, die hij ziet als voorwaarde voor zijn steun aan het wetsvoorstel?

De heer **Duivesteijn** (PvdA): Ik wilde eerst het antwoord van de staatssecretaris afwachten.

De **voorzitter**: De staatssecretaris was al uitgesproken.

De heer **Duivesteijn** (PvdA): Voorzitter! Ik wil klip en klaar stellen, dat ik waardering heb voor het antwoord van de staatssecretaris. Ik kan concluderen dat hij in een heldere standpuntbepaling heeft gezegd dat hij van plan is om de normhuurcompensatie met 2% voor de minima te continueren. Hij zal zelf het initiatief nemen om met voorstellen daartoe te komen. Bovendien heeft hij ruim aangegeven dat er nogal wat vraagstukken zijn ten aanzien van de wijze waarop de IHS-regeling werkt. Hij is het eens met het feit dat wij moeten komen tot een systeem voor directe afstemming op de reële huurverhoging. Ik kan dan ook concluderen dat de staatssecretaris bereid is om de motie voor 100% uit te voeren. Daarmee is de motie overbodig geworden. Ik trek haar dus in.

De **voorzitter**: Aangezien de motie-Duivesteijn (23817, nr. 36) is ingetrokken, maakt zij geen onderwerp van beraadslaging meer uit.

De heer **Duivesteijn** (PvdA): Ik stel het op prijs, duidelijk te stellen dat de wijze waarop de staatssecretaris op dit moment antwoordt, in vergelijking met dat in de brief, klip en klaar is. Wij zien de stemming morgen graag tegemoet.

De heer **Biesheuvel** (CDA): Waar een week beraad niet allemaal toe kan dienen!

De heer **Poppe** (SP): Ik moet de treurige mededeling doen, dat de Partij van de Arbeid zijn dappere keutel van vorige week heeft ingetrokken.

Mevrouw **Oedayraj Singh Varma**

(GroenLinks): Ik concludeer dat de staatssecretaris heeft herhaald wat hij in vierde termijn heeft gezegd; er is niets nieuws toegevoegd aan de brief. Hij is misschien iets duidelijker geworden, maar hij heeft niets nieuws toegevoegd.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: Ik stel voor, aanstaande donderdag te stemmen over de ingediende moties en het wetsvoorstel.

Daartoe wordt besloten.

De vergadering wordt van 19.10 uur tot 20.45 uur geschorst.

Voorzitter: Deetman

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

De algemene beraadslaging wordt geopend.

□

De heer **Bakker** (D66): Voorzitter! Het is een verademing als ik de voorliggende Arbeidstijdenwet vergelijk met de huidige Arbeidswet 1919. Omdat het vandaag om een complete herziening van de oude Arbeidswet gaat, heb ik mijn Schuurman & Jordens, deeltje 49, er nog maar eens bij gepakt. De wettekst daar is doodgewoon onleesbaar en bijna ondoorgroendelijk. Wat mij daaruit vooral is bijgebleven, is het aantal keren dat ik verwijzingen naar nadere regelgeving moest tegenkomen. De wet puilt uit van de nadere bij AMvB gegeven regelingen. Er is een werktijdenbesluit voor bioscopen, een werktijdenbesluit voor bad- en zweminrichtingen, eentje voor apotheken, een andere voor koffiehuis- en hotelpersoneel; natuurlijk ook meer algemeen bekende, zoals het werktijdenbesluit voor fabrieken of werkplaatsen en dat van de restgroepen. Een wirwar aan besluiten waaraan, gezien de nieuwe systematiek van dit wetsvoorstel, de onderwerpsgewijze benadering, gelukkig grotendeels een eind komt. Gewoon ~~de~~ ^{aan} regime van arbeids- en rusttijden voor bedrijfsle-

Bakker

ven en overheid en, natuurlijk, ook nu nog noodzakelijke uitzonderingen in de Arbeidstijdenbesluit. Dat is wat wij harmonisering van de regelgeving noemen.

Bij mijn worsteling met deeltje 49 van Schuurman & Jordens viel mijn oog op nog iets anders. Dat betreft het aantal keren dat het districts-hoofd van de Arbeidsinspectie allerlei afwijkingen schriftelijk kan toestaan of uitspraken kan doen over de naleving van de regels of vergunningen kan verstrekken. De overheid zit als een bok op de haverkist. Zij moet er een ware bureaucratie op na houden om alle regeltjes en uitzonderingen op de regeltjes te handhaven. Het gaat om 15.000 vergunningen per jaar, een ongelooflijke administratieve belasting, waarin door dit wetsvoorstel flink het mes wordt gezet. Een overheid die in principe nog slechts de minimumnormen handhaaft.

Deze winst aan doorzichtigheid en vermindering van regelgeving, gepaard gaande met een terughoudende rol van de overheid bij de handhaving van arbeids- en rusttijden, levert al veel op van wat de D66-fractie als belangrijke doelstelling van dit wetsvoorstel ziet, namelijk deregulering en vermindering van administratieve-lastendruk. Het belang van de wijziging van de arbeids- en rusttijdenwetgeving voor de mogelijkheid om te komen tot flexibeler arbeidsorganisaties is er echter natuurlijk niet alleen in gelegen dat de papieren rompslomp vermindert, dat niet meer op vergunningen hoeft te worden gewacht en dat het niet meer nodig is om complexe wet- en regelgeving te doorgronden. Voor het bereiken van een flexibele bedrijfsvoering en daarmee beter functionerende en presterende bedrijven, heel belangrijk voor de bevordering van de werkgelegenheid, is eerst en vooral een vergroting van de flexibiliteit van arbeidspatronen gewenst. Die flexibilisering komt vooral in beeld door de dubbele normering via een standaardregeling en een overlegregeling. Daar zit uiteindelijk de kern voor meer maatwerk binnen de ondernemingen en bedrijfstakken. Daar ligt de weg vrij voor het tot stand komen van een grotere differentiatie in arbeids- en rusttijden, die tegemoetkomt aan de zeer diverse wensen binnen de bedrijven en bij werknemers. En bij de concrete vormgeving van deze

normstelsels in de bedrijven ligt dan ook feitelijk de kern van dit wetsvoorstel en de discussie die wij hierover vandaag hebben.

Flexibiliteit van arbeidspatronen is niet alleen een ondernemersbelang. Onze samenleving laat steeds meer gedifferentieerde huishoudens zien: een stijgend aantal eenpersoons-huishoudens, een groeiend aantal tweeverdieners tegenover een dalend aantal huishoudens dat nog in het traditionele kostwinnersmodel past. Bij een dergelijke steeds pluriformere samenleving, waar het individu zich steeds minder langs vastomlijnde gedragskaders beweegt, passen andere wensen over arbeidstijdpatronen van werknemers. Daarbij laat zich niet zozeer een nieuwe trend zien, maar veeleer zeer gedifferentieerde wensen en verlangens. Of, zoals ik het reeds eerder in de schriftelijke behandeling wat korter door de bocht stelde: de ene rigiditeit moeten wij niet voor de andere inwisselen, omdat wij op een betrekkelijk willekeurig moment in de tijd de stand opmaken. De wet moet ook blijvend flexibiliteit bieden. Terwijl de ene werknemer graag vroeg wenst te gaan werken om zijn kind om 17.30 uur van het kinderdagverblijf te halen, wil de ander het liefst tot 19.00 uur 's avonds doorwerken om 's ochtends wat later aan te vangen. Terwijl de ene werknemer een 4-daagse werkweek van 9 uur per dag verlangt om op zijn vrije dag te kunnen studeren of voor zijn kind te zorgen, ligt de wens voor een ander weer geheel anders. De behoefte aan meer flexibele arbeidspatronen bij ondernemers weerspiegelt zich dan ook ten volle in de wens tot meer flexibele arbeidstijdpatronen bij de "nieuwe werknemer". Dat wil natuurlijk niet zeggen dat hun belangen altijd parallel lopen, maar daarover straks meer.

Voorzitter! Het spreekt voor zichzelf dat mijn fractie de beoordeling van de nieuwe Arbeidstijdenwet en de gewenste flexibilisering daarvan aan zekere randvoorwaarden bindt: arbeidstijden dienen uit een oogpunt van veiligheid, gezondheid en welzijn aanvaardbaar te zijn. Zowel voor de werknemer zelf als voor de werkgever ligt hier een direct ± ook financieel ± belang. Ook voor anderen, zoals cliënten, opdrachtgevers en familie, zijn de genoemde randvoorwaarden niet onbelangrijk. Familieleden die met

de gevolgen van onaanvaardbare werktijden te maken krijgen door stress of ziekte zijn een voorbeeld, evenals opdrachtgevers die constructiefouten vinden door oververmoeide of slecht gemotiveerde werknemers. Mede hierom ben ik de minister erkentelijk voor het feit dat hij gevoelig is gebleken voor onze argumenten om op het niet naleven van de standaardregeling door werkgevers, zonder dat er afwijkende arbeids- en rustnormen uit een collectieve regeling aan ten grondslag liggen, niet de sanctie van vernietigbaarheid, maar van nietigheid van de arbeidsovereenkomst te stellen. Uiteindelijk gaat het hier immers om een collectief gezondheids-, welzijns- en veiligheidsbelang. De heroverweging van de vernietigbaarheidssanctie via de tweede nota van wijziging brengt een werknemer die, al dan niet bewust, langere tijd de afwijking van de standaardnorm heeft geaccepteerd in een aanzienlijk sterkere juridische positie doordat de werkgever direct in strijd met de wet handelt en er sprake is van een nietig in plaats van een vernietigbaar beding.

Over de doelstellingen van de wet is niet alleen tijdens de schriftelijke behandeling van het wetsvoorstel, maar ook binnen de SER uitvoerig gediscussieerd. De uiteindelijk bij tweede nota van wijziging voorgestelde uitbreiding van de considerans van het wetsvoorstel en de verankering hiervan in artikel 4:1 leidt ertoe, dat er binnen de arbeidsorganisatie in ieder geval een belangenafweging zal moeten plaatsvinden tussen de door de werkgever gewenste arbeids- en rusttijden en de combineerbaarheid van betaalde arbeid met zorgarbeid van werknemers. Voor zover ± en ik citeer uit de wet ± "het redelijkerwijs van de werkgever gevergd kan worden, zal hij bij de vaststelling van de arbeids- en rusttijden rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers". Zo luidt artikel 4:1 volgens de vierde nota van wijziging. Mijn fractie vindt dat een essentiële verbetering van het wetsvoorstel, voor zover het de zorgtaken van werknemers betreft.

In dit verband geloof ik dat de gedachtengang van de SP-fractie in het eindverslag waar is. Die gedachtengang is: de mens leeft niet om te werken, maar werkt om te leven. Het is natuurlijk een waarheid

Bakker

arbeids- en rusttijden is opgenomen. Zo bezien lijkt het dus een volkomen zinloze bepaling.

Anderzijds zie ik niet in waarom een werkgever niet met zijn medezeggenschapsorgaan of ondernemingsraad zou mogen overleggen over van de standaardregeling afwijkende normen wanneer er in de CAO niets over arbeids- en rusttijden staat. In het ernstigste geval zou een CAO-partij bij een conflictsituatie hiermee een instrument in handen hebben om het de werkgever onmogelijk te maken alsnog met zijn OR tot een collectieve regeling te komen. Dat verdraagt zich naar mijn gevoel niet met een ontwikkeling waarin wij de ondernemingsraad als volwassene beschouwen, bestaande uit mondigde werknemers die heel wel in staat moeten worden geacht om op dit punt de eigen belangen te onderkennen en te verdedigen. Samen met collega Hofstra heb ik op dit punt dan ook \pm of eigenlijk: hij heeft samen met mij \pm een amendement ingediend dat erin voorziet om het huidige voorgestelde lid 2 te schrappen.

Voorzitter! Sprekend over de dubbele normstelling van het wetsvoorstel, de standaardregeling en de overlegregeling, rest mij nog een vraag over artikel 5:13. Daaruit begrijp ik dat partijen bij een collectieve regeling om vrijstelling van de normen van de overlegregeling kunnen verzoeken als zij daartoe gegronde redenen hebben. Uit de eerste nota van wijziging begrijp ik dat het hier uitdrukkelijk om een vangnetbepaling gaat die bovendien met allerlei waarborgen is omkleed. Het blijft echter de vraag aan welke toch wel zeer gegronde redenen de minister hier denkt. Uiteindelijk gaat het om het creëren van een vrijstellingsmogelijkheid die erg ver gaat. Ik laat mij dus graag informeren over het waarom van artikel 5:13, waarbij ik het op prijs zou stellen als de minister mij concrete situaties kan aangeven waarin het gebruik van artikel 5:13 wellicht noodzakelijk zou kunnen zijn. Gaat het bijvoorbeeld om natuurrampen of anderszins om calamiteiten? Als dat zo is, is het dan zo logisch om een gezamenlijk verzoek van sociale partners als voorwaarde te stellen? Dat verdraagt zich immers niet met het karakter van de calamiteit. Er moet immers worden vergaderd en dat kost altijd tijd.

Nu ik toch gekomen ben bij de bepalingen over vrijstelling en ontheffing, ga ik direct door met een andere wat eigenaardig overkomen- de bepaling in het wetsvoorstel, namelijk artikel 5:14. Volgens dit artikel kan permanente nachtarbeid mogelijk worden als de noodzaak daarvan voortvloeit uit "zeer bijzondere sociaal-maatschappelijke privé-omstandigheden van die werknemer". Het spreekt voor zich dat ik het soms bijzonder prettig vind dat in ons land regelgeving ontstaat die met alle mogelijke bijzondere en specifieke situaties rekening houdt. Toch ben ik meer dan nieuwsgierig naar de concreet bedoelde sociaal-maatschappelijke privé-omstandigheden die tot dit artikel nopen. Ik ga ervan uit dat de minister hier goed over heeft nagedacht, want het gaat maar liefst om de mogelijkheid om werknemers permanent 's nachts te laten werken. Uit alle onderzoeken volgt dat een dergelijk patroon ronduit schadelijk is voor de gezondheid. Om welke bijzondere omstandigheden gaat het hier? Gaat het om werknemers of om werkzaamheden die het daglicht niet verdragen? In alle ernst: ik hoop dat de minister het met mij eens is dat het hier om een zeer vergaande ontheffingsbevoegdheid gaat, die wat mij betreft, als de minister hier niet voldoende uitleg over geeft, aanleiding kan vormen voor amendering.

Voorzitter! Ik kom op een paar andere punten ten aanzien van de nachtarbeid. Bij de schriftelijke voorbereiding heb ik herhaaldelijk aandacht gevraagd voor de voorgestelde regeling nachtarbeid voor zwangere werknemers in relatie tot de EG-richtlijn hierover. Uit de bepaling zoals die nu in het wetsvoorstel staat \pm artikel 4:5, vijfde lid \pm wordt het mij nog steeds niet helder. Artikel 7, lid 1, van de EG-richtlijn bepaalt dat zwangere vrouwen, als zij daarom verzoeken en een medisch attest kunnen overleggen, geen nachtarbeid hoeven te verrichten. Als de werkgever vervolgens redelijkerwijs niet in staat is om vervangende arbeid te vinden, is vrijstelling van arbeid of verlenging van het zwangerschapsverlof mogelijk. Volgens het wetsvoorstel hoeven zwangere werknemers, als zij daarom verzoeken, geen nachtarbeid te verrichten, en dat lijkt mij terecht. Als blijkt dat de werkgever geen

vervangende arbeid kan aanbieden, kunnen zij, na overhandiging van een medisch attest, recht krijgen op ZW-uitkering met 100% loon doorbetaling. Mijn vraag aan de minister komt er feitelijk op neer of ik dit tussen ministerie en vakbeweging breed en eindeloos maar nog niet vruchtbaar bediscussieerde punt hiermee goed heb weergegeven. Is het punt van discussie eigenlijk niet gelegen in de vraag in welke gevallen recht op ZW-uitkering zal ontstaan en welke rol het medisch attest hierin dient te spelen? Op dit punt moet absoluut duidelijkheid ontstaan voordat het wetsvoorstel wet wordt. Gelet op de uitgebreide stukken die wij hierover van de vakbeweging hebben ontvangen, is die duidelijkheid er kennelijk nog altijd niet.

Voorzitter! In ons land komt een groot scala aan arbeidspatronen voor waar ook nachtdiensten onderdeel van uitmaken. Voor de nachtdiensten die vallen tussen 0.00 uur en 6.00 uur, worden zowel in de standaardregeling als in de overlegregeling vrij strakke normen gehanteerd die met name zijn ingegeven uit het oogpunt van bescherming van de gezondheid van de werknemer. Het wetsvoorstel biedt ook een zogenaamd "verlicht regime", waarbij het om diensten gaat die vóór of op 2.00 uur eindigen. Voor dergelijke diensten, die bijvoorbeeld in de horeca veel voorkomen, bevat het wetsvoorstel ruimere normen. Zo mag volgens de normen van de standaardregeling slechts sprake zijn van 10 nachtdiensten in een periode van 4 weken, terwijl diensten die onder het verlichte regime vallen, 16 maal per 4 weken zijn toegestaan. Met name van werkgeverszijde hebben ons berichten bereikt dat er behoefte is aan een zekere verruiming van de diensten die onder het zogenaamde verlichte regime vallen. Bij een niet gering aantal bedrijven \pm met name bedrijven met een tweeploegenstelsel \pm is niet alleen enige flexibilisering van de eindtijd tussen 0.00 uur en 2.00 uur, maar ook van de begintijd tussen 5.00 uur en 6.00 uur gewenst. Het wetsvoorstel maakt een dergelijke regeling helaas niet mogelijk, terwijl bijvoorbeeld in het werktijdenbesluit fabrieken en werkplaatsen er wel degelijk soortgelijke regelingen bestaan voor de hier genoemde voor- en na-arbeid. Ik doel dan op artikel 47 van het WBF waarin bijvoorbeeld

Bakker

arbeid verricht mag worden ten behoeve van het "stoken van generatoren en vuren gedurende ten hoogste één uur voor de aanvang van de bedrijfsarbeid" of "het in gereedheid brengen van werktuigen, toestellen of gereedschappen gedurende ten hoogste één uur voor den aanvang van den bedrijfstijd". Alleen al aan het taalgebruik is te zien hoe oud deze huidige, nog altijd geldende regelingen zijn. Het lijkt mij dan ook alleszins redelijk om met de nieuwe Arbeidstijdenwet beslist geen strakkere regelgeving hierover te introduceren. Toch kom ik in het concept-Arbeidstijdenbesluit van 3 oktober geen bepalingen tegen.

Overigens vind ik dat de verruiming van de mogelijkheden van het verlichte regime wel gepaard moet gaan met een keuze tussen hetzij de vroege ochtenduren hetzij de late avonduren. Het mag niet zo zijn dat binnen één bedrijf zowel de uren tussen middernacht en 2.00 uur 's ochtends als tussen 5.00 en 6.00 uur 's ochtends onder het verlichte regime zullen vallen. Kortom, het amendement van collega Bijleveld hierover overweeg ik zeker te ondersteunen, zij het dat ik ook nadrukkelijk aan de minister de mogelijkheid wil voorleggen om voor- en na-arbeid in het Arbeidstijdenbesluit op te nemen. Ik wil immers voorkomen dat de wet de weg vrijmaakt voor een massale verschuiving van vroege diensten van 6.00 uur 's ochtends naar 5.00 uur 's ochtends. Het gaat mij toch in de eerste plaats om behoud van de huidige bepalingen ten aanzien van voor- en na-arbeid. Ik hoor graag een reactie van de minister op dit punt.

Ik wil nog wat langer stilstaan bij het concept-Arbeidstijdenbesluit, al weet ik dat wij daarover nog een algemeen overleg zullen houden. Ik zal het dus alleen in algemene zin doen. Ik vind het echter heel bemoedigend dat de regering aangeeft dat zij alle reacties op het voorontwerp in de uiteindelijke besluitvorming zal betrekken. Ik begin dan ook heel nieuwsgierig te worden naar het nieuwe concept, volgend op dat van 3 oktober. Ik neem immers aan dat de minister niet alles bij het oude heeft gelaten, respectievelijk zal laten! Het lijkt mij gezien de vele, toch heel specifieke reacties gewenst om in dat binnenkort te houden algemeen overleg nog uitgebreid over het Arbeidstijdenbesluit te spreken. Ik denk dan

met name over het toepassingsgebied van de wet: de bloemenveilingen, de horeca en de podiumkunsten. Die laatste zitten weer op een andere manier in hun maag met de maximale dagelijkse arbeidsduur en de rusttijden per week. Het onderbreken van een theatervoorstelling als gevolg van de verplichtingen van de wet lijkt mij toch een slag te ver gaan.

Specifieke aandacht wil ik in dit debat vragen voor de problemen bij Thomassen & Drijver-Verblifa (TDV). Sinds 1973 kent TDV de zogenaamde zwevende-pauzeregeling. Gedurende 2 uur van de dienst wordt er gepauzeerd door delen van het personeel voor 20 minuten. Op die manier kan het productieproces ongestoord verdergaan, terwijl verstoringen in het productieproces als gevolg van het pauzeren tot 2 uur worden beperkt. Sinds 1988 ontstonden er, na vijftien jaar vergunningverlening door de Arbeidsinspectie, plotsklaps problemen. De Arbeidsinspectie achtte een ononderbroken pauze van minimaal 30 minuten heel gewenst, met als argumentatie dat hierdoor de instroom in de WAO zou afnemen. De gang van zaken bij TDV, namelijk: 20 minuten ononderbroken pauze en korte, aanvullende pauzes van zo'n 5 minuten kon opeens niet meer door de beugel. Ondanks een onderzoek van TNO, waarin juist op het punt van de instroom in de WAO heel andere opvattingen naar voren werden gebracht, bleef de Arbeidsinspectie halsstarrig vasthouden aan haar eigen opvattingen. Voor de goede orde wil ik er nog bij vermelden dat de pauzeregeling bij TDV op geen enkel bezwaar bij personeel, ondernemingsraad of zelfs bij de industriebonden stuitte. Toch meent de Arbeidsinspectie, gevangen in het bureaucratische web, dat er bij TDV 30 minuten ononderbroken gerust moet worden.

Ik vind dit een bizarre gang van zaken en ik heb in goed overleg met de ambtenaren van de minister gezocht naar een oplossing van deze in mijn gevoel behoorlijk uit de hand gelopen situatie. In het Arbeidstijdenbesluit zou het bij collectieve regeling, dus in overleg met vakbond of OR, mogelijk moeten worden gemaakt om in dergelijke situaties van de pauzeregeling van de Arbeidstijdenwet af te kunnen wijken. Vanzelfsprekend kom ik hier nog op terug bij het nader te

bespreken Arbeidstijdenbesluit. Toch wil ik u uitdrukkelijk in dit debat reeds om een reactie vragen op mijn voorstel waarbij ik hoop dat u op zijn minst de bereidheid zult tonen om voor dit specifieke, en binnen uw ministerie al jaren bekende probleem tot een oplossing te komen.

Ik kom toe aan de zondag. De fractie van D66 is niet gelukkig met het bij tweede nota van wijziging veranderde artikel 5:4. Uit het nieuwe lid 1 volgt dat zondagsarbeid slechts mogelijk is wanneer dat in de individuele arbeidsovereenkomst is bedongen en de bedrijfsomstandigheden of de aard van de arbeid daarom vragen. Enerzijds betekent dit een vrij loze bepaling aangezien in de huidige ruime arbeidsmarkt een individuele werknemer nauwelijks de reële mogelijkheid zal hebben om een dergelijk beding buiten zijn arbeidsovereenkomst te houden als een werkgever dat wil. "Voor u honderd anderen"; ik hoor het de werkgever zeggen! Dit betekent dat de voorgestelde bepaling in lid 1 in de huidige situatie in veel gevallen weinig voorstelt. Dat is echter niet alles. De nieuwe Arbeidstijdenwet zal toch decennia mee moeten. Als de arbeidsmarkt in de toekomst krappere wordt ± hetgeen niet alleen wenselijk is maar ook wel te verwachten valt, gelet op ontwikkelingen zoals ontgroening en vergrijzing ± ontstaat de situatie dat werknemers het individuele beding over de zondagsarbeid in hun arbeidscontract zullen weigeren en daarmee de werkgever voor onoverkomelijke problemen stellen bij een efficiënte bedrijfsvoering. De wettekst wordt dan voor de individuele werknemer een vetorecht in plaats van een loze bepaling. Overigens vind ik beide geschetste situaties ongewenst.

Een tweede onacceptabele aspect van de voorgestelde tekst betreft het feit dat werkgevers die niet bekend zijn met het feit dat zij voor zondagsarbeid een individueel beding in de arbeidsovereenkomst dienen op te nemen, met de gebakken peren zitten. Dit geldt zowel voor werkgevers die nieuw personeel werven als voor het zittende personeel dat een dergelijk beding helemaal niet in zijn arbeidsovereenkomst heeft. In dergelijke situaties kan de strandtenthouder door toedoen van zijn personeel op zondag zijn deuren niet opendoen, terwijl de concurrent goede zaken doet.

Bakker

Een derde aspect dat ik wil noemen, betreft de beweeglijkheid van begrippen als "aard van de arbeid" en "bedrijfsomstandigheden". Waar in bepaalde ondernemingen thans, anno 1995, de aard van de arbeid en de bedrijfsomstandigheden nog in het geheel niet vragen om het werken op zondag, kan dat in het jaar 2000 of 2010 volkomen anders liggen. Werkgevers hebben zodoende op dit moment geen enkele aanleiding om in de individuele arbeidsovereenkomst het werken op zondag te bedingen, terwijl tegen de tijd dat zij door veranderende bedrijfsomstandigheden hieraan wél behoefte hebben, zij door de tekst van artikel 5:4 forse problemen kunnen krijgen.

Voorzitter! Het werken op zondag heeft recht op een aparte bepaling in de wet. Ook D66 is van mening dat de zondag een speciale dag is en voorlopig ook blijft, hetzij uit overwegingen van religieuze aard, hetzij meer op grond van sociale overwegingen, een rustpunt in de week. Ook daarom kent de zondag in dit wetsvoorstel een bijzondere positie. Er wordt niet gewerkt, tenzij. En ook dan moeten er volgens de normen van de overlegregeling nog altijd 13 vrije zondagen per jaar worden gegarandeerd. Volgens de huidige Arbeidswet 1919 wordt slechts een vergunning gegeven voor het werken op zondag wanneer de aard van de arbeid daarom vraagt. Daarnaast moet bedacht worden dat geen werkgever, alleen al op grond van financiële overwegingen, het in zijn hoofd zal halen om werknemers al te makkelijk op zondag te laten werken. Dat is immers vaak een kostbare geschiedenis die bovendien, wanneer de noodzaak zich niet voordoet, veel aversie oproept bij zijn personeel. Het door collega Hofstra en mij ingediende amendement voorziet erin, de oorspronkelijke tekst van het wetsvoorstel terug te brengen en zondagsarbeid slechts mogelijk te maken wanneer dit op grond van de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden noodzakelijk blijkt. Ik voeg hieraan nog toe dat in het Burgerlijk Wetboek ook sprake is van aard van de arbeid of een individueel beding.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Voorzitter! De heer Bakker noemde het in zijn betoog een voor hem belangrijke argument, dat een

werkgever nu niet kan voorzien hoe zijn bedrijf er in het jaar 2010 zal uitzien en of dan zondagsarbeid nodig zal zijn voor een optimale bedrijfsvoering. Wat vindt de heer Bakker eigenlijk van goed werkgeverschap? Veronderstel nu eens dat zoiets zich onder de werking van de oude Arbeidswet zou voordoen? Een goed ondernemer zou zich dan toch met zijn werknemers verstaan? Ik begrijp niet dat de heer Bakker zo'n gewicht toekent aan dat argument.

De heer **Bakker** (D66): Ik bestrijd niet dat een ondernemer dat zal doen. Waar het mij om gaat, is dat in de huidige Arbeidswet van 1919 als enige uitzonderingsgrond voor arbeid op zondag de aard van de arbeid geldt. Dat is in de uitvoeringspraktijk geëvolueerd, zodat er nu sprake is van de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden. De minister voegt daar nu in een van zijn nota's van wijziging aan toe, dat het moet gaan om de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden en om een individueel beding. Dat gaat nog verder dan het Burgerlijk Wetboek, dat in dit verband spreekt over "of". Wat mij in dit geval verstandig lijkt, is het Burgerlijk Wetboek het Burgerlijk Wetboek te laten en het wetsvoorstel het wetsvoorstel, waar het uitdrukkelijk gaat om de arbeidstijden, om de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden en voor het overige al datgene relevant te doen zijn wat hier relevant is. Ik doel nu op CAO-regelingen en op het goede overleg tussen de werkgever en zijn werknemers. Maar het zou naar mijn gevoel te ver gaan om nu te zeggen dat iedere werknemer in alle gevallen een vetorecht uitoefent over werken op zondag, als er hieromtrent toevallig geen beding in zijn arbeidsovereenkomst staat. En dit zie ik even los van de vraag of een werknemer mogelijk gewetensbezwaren heeft tegen werken op zondag, want dat vind ik een heel andere zaak. Die kwestie is in het Burgerlijk Wetboek geregeld en ze is wat mij betreft ook goed geregeld, dus dat moet ook zo blijven.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Maar, voorzitter, de wettekst zoals die na de nota van wijziging luidt, geeft een zekere rechtsbescherming aan de werknemer. Die kan voor een bepaalde situatie komen te staan als zijn werkgever beslist tot een ander

arbeidstijdenpatroon, inclusief de zondag. Dan staat hij voor de vraag of hij het zal doen, waarbij zijn positie maar zwak is, tenzij hij zich uiteindelijk beroept op een gewetensbezwaar.

De heer **Bakker** (D66): Of zijn positie zwak of sterk is, zal heel sterk van de omstandigheden afhangen. Bovendien is er een groot verschil tussen een werknemer die nu al in dienst is en een werknemer die bij in dienst treden gaat onderhandelen met de werkgever over zijn individuele arbeidsovereenkomst. Nu is er vaak weinig te onderhandelen, maar je kunt je ook een arbeidsmarkt voorstellen waarbij daarover heel veel meer onderhandeld kan worden.

Volgens mij is de vraag, of dit wetsvoorstel de mogelijkheden om op zondag te werken per saldo moet beperken. En dat doet de minister naar mijn gevoel door het individuele beding van de werknemer toe te voegen aan de aard van de arbeid en de bedrijfsomstandigheden. Dat zijn begrippen die evolueren; vooral de bedrijfsomstandigheden beoordelen wij nu anders dan twintig jaar geleden en misschien ook dan over twintig jaar. Door de mogelijkheid van het individuele beding is het dus aan individuele werknemers om vooral ten aanzien van de zondag "ja" of "nee" te zeggen.

Daarbij komt dan nog ± ik zeg dit ook even in reactie op het verhaal van de heer Van der Vlies over de zwakke rechtspositie ± dat een werkgever niet voor zijn lol op zondag laat werken. Het is kostbaar en bovendien kan het bij de werknemers veel aversie oproepen, als zij het werken op zondag niet als redelijk ervaren. Ik denk dan ook dat in het overleg ± met de ondernemingsraad, met de vakbonden als het om CAO's gaat, of tussen de werkgever en de individuele werknemer of de werknemers als groep of hoe dan ook als het gaat om goed werkgeverschap ± de waarborg behoort te liggen voor een goede rechtsbescherming en voor een goede afweging van belangen en omstandigheden ten aanzien van de zondag. Het kan dus niet de individuele werknemer zijn, die de minister nu op het laatste moment alsnog toevoegt aan de wettekst, waarmee hij per saldo en de facto ten opzichte van de huidige situatie de mogelijkheden beperkt in plaats van verruimt. Van een wetsvoorstel

Bakker

dat mede tot doel heeft om de zaak te flexibiliseren, mag minimaal worden verwacht dat het de huidige situatie in stand laat.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Is het bezwaar van de heer Bakker tegen artikel 5:4, zoals het luidt na de nota van wijziging van de minister, dat eraan is toegevoegd dat er een individueel beding afgesproken kan zijn?

De heer **Bakker** (D66): Dat moet worden afgesproken.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Akkoord, maar u vindt het bezwaarlijk dat dit in artikel 5:4 is opgenomen?

De heer **Bakker** (D66): Dat is juist.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Hebt u dan wel eens overwogen om bijvoorbeeld artikel 1638 van het Burgerlijk Wetboek te amenderen? Daar komt dat individuele beding namelijk vandaan. Er is geprobeerd om de regelgeving zo eenduidig te maken dat die dingen hier allemaal terugkomen.

De heer **Bakker** (D66): Met dit verschil dat het in artikel 1638 BW gaat om ofwel de aard van de arbeid ofwel een beding, en niet om de aard van de arbeid en een beding. Daar gaat het dus niet om een dubbele eis, maar om het laten gelden van de ene dan wel de andere voorwaarde.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Stel dat je de ene voorwaarde al had, dan is die toch al voldoende? Als je je als werknemer alleen beroept op artikel 1638 BW, zonder dat dit artikel gewijzigd zou zijn, zou je toch ook dat beroep al kunnen doen om niet op zondag te werken. Ik zeg niet dat dit altijd op zal gaan, maar het zou toch kunnen? Ik begrijp uw probleem met het nog eens formuleren dus niet zo goed.

De heer **Bakker** (D66): Ik zal proberen dat nog eens uiteen te zetten. Laten wij de gewetensbezwaren als het ware nog eens buiten haken zetten. Die hebben wij, overigens ook in het Burgerlijk Wetboek, op een andere manier geregeld, maar dat staat hier los van. In het Burgerlijk Wetboek staat als formulering dat de aard van de

arbeid ruimte geeft om werken op zondag mogelijk te maken of dat de ruimte ook gevonden kan worden in een beding om zulks te doen. Het is een "of"-bepaling. Het ene kan gelden, het andere kan gelden. Wat de minister doet, is in eerste instantie de gegroeide praktijk tot uitgangspunt nemen, namelijk de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden. Hij voegt er echter een tweede voorwaarde aan toe, waaraan gelijktijdig voldaan moet zijn. Die tweede conditie is dat het ook nog een keer in het individuele beding is opgenomen.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Ik lees dat heel anders, maar dat zal wel aan mij liggen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik lees het ook heel anders, maar ik zou toch nog graag van de heer Bakker horen, hoe hij die sterke positie van de individuele werknemer ziet, gesteld dat zijn amendement het zou halen. Hij zegt ook dat de zondag een speciale dag moet blijven. Hoe ziet hij dan daarin, met zijn amendement, de positie van de individuele werknemer? Volgens mij is er dan absoluut geen bescherming meer.

De heer **Bakker** (D66): Mag ik het antwoord geven in een vraag? Die is, of in de huidige situatie, waarin de aard van de arbeid als enige in de wet staat of het individuele beding conform het Burgerlijk Wetboek, die rechtsbescherming onvoldoende geregeld zou zijn. De vraag is, of dus ook in het oorspronkelijke wetsvoorstel, dat door een CDA-bewindsman is ingediend, die rechtsbescherming onvoldoende gerealiseerd zou zijn en of wij nu ineens, wanneer wij individueel aan werknemers de mogelijkheid geven om wel of niet te werken op zondag, dus ook in laatste instantie, dat nodig hebben om die rechtsbescherming te regelen. Het gaat om dat individuele beding, waarmee wij de zaak beperken.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Mijn antwoord is klip en klaar "ja".

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

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ja, zeker. Ik zal de minister straks ook prijzen voor het feit dat hij deze punten heeft opgenomen. Ik heb dat ook in de schriftelijke

voorbereiding ingebracht. Ik begrijp uw verbazing op dat punt dus niet zo. Wat er in de oorspronkelijke wettekst stond, vond ik verschrikkelijk onvoldoende. Ik ben blij met deze aanpassing. Wij hebben nog een verdergaand amendement ingediend, maar ik heb nog niet begrepen hoe u dat ziet. Hoe denkt u over de individuele werknemer en de rechten, als je uitgaat van het aspect dat het een bijzondere dag is, om wat voor reden dan ook?

De heer **Bakker** (D66): Laat ik het nog eens duidelijk stellen, want dat is waarschijnlijk ook het verschil van opvatting. Het gaat mij er niet om dat wij elke individuele werknemer ± en dat staat dus los van het gewetensbezwaar ± in iedere concrete situatie als het ware een vetorecht geven om niet op zondag te gaan werken. Mevrouw Bijleveld haalt haar schouders op, maar dat betekent dus dat wij daar anders over denken.

Ik wil nog enkele opmerkingen maken over het overwerk en de consignatie. Al tijdens de schriftelijke voorbereiding heb ik gewezen op het probleem van de civielrechtelijke handhaving door sociale partners van de overwerkregelingen. Naar mijn mening is het gevaar niet denkbeeldig dat de overwerknormen die volgens de standaardregeling gelden, niet afdoende door betrokkenen zullen worden gehandhaafd. Allereerst niet omdat zowel werkgevers als werknemers direct financieel belang hebben of kunnen hebben bij het verrichten van overwerk en bovendien niet omdat het voor werknemers uiterst lastig is om te kunnen beoordelen of sprake is van een situatie zoals wordt bedoeld in artikel 5:9, namelijk een afwijking van de arbeidstijd door een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en voor korte tijd. Mede in het oog houdend dat overwerk een instrument is en moet zijn om incidentele pieken in het werk te kunnen opvangen en zodoende geen structurele trekjes dient te hebben, lijkt mij op dit punt ook een heel belangrijk werkgelegenheidsargument te liggen. Het is dan ook met enige sympathie dat ik het amendement van de heer Rosenmüller op dit punt heb gelezen. Ik vraag mij wel af of hij, wanneer hij incidenteel overwerk wil toestaan maar wil voorkomen dat dit structureel is, de begrenzing niet

Bakker

moet zoeken in de weeknorm en de 13-wekennorm in plaats van de norm per dag. Hierover zullen wij ongetwijfeld verder van gedachten wisselen.

Mijn laatste punt betreft de consignatieregeling. Op dit moment wordt dit onderwerp niet in de wet geregeld en de minister heeft gemeend zo'n regeling nu wel te moeten opnemen. Het is wel van tweeën één: of wij regelen het, maar dan op een manier die helder is en waarvan de wettekst zonder uitvoerige exegese te begrijpen is, of wij regelen het maar niet. Ik geef er de voorkeur aan om het wel te regelen, maar dan uitsluitend in de vorm van een aantal algemene bepalingen, bijvoorbeeld een minimumleeftijd van 18 jaar of alleen aanvaardbaar bij spoedeisende arbeid. Als een dergelijke begrijpelijke normstelling niet haalbaar is, doordat de praktijk dat niet mogelijk maakt, is het wellicht beter om die praktijk, waaruit over het algemeen maar heel weinig of geen klachten komen, op dit punt maar de ruimte te geven en te zien of zich daarin wellicht helderder normen uitkristalliseren dan de minister ons nu meent te moeten presenteren. In alle eerlijkheid, in de contacten tussen ons en het ministerie zijn wij er nog niet in geslaagd om een dergelijke eenvoudige tekst op te stellen. Ik hoor graag van de minister waarom dit niet kan en of het regelen van de consignatiediensten niet alsnog terug te brengen is tot een minimum aan liefst heldere bepalingen.

□

De heer **Van der Vlies** (SGP): Mijnheer de voorzitter! Wie wil weten hoe onze maatschappij er over tien jaar uit zal zien, moet op vakantie gaan naar Amerika. Ik kwam deze uitspraak ergens tegen en besef dat deze gechargeerd is, maar een kern van waarheid zit er volgens onderzoekers wel in. Liepen de Verenigde Staten aan het eind van de vorige eeuw voorop toen het ging om de invoering van de 8-urige werkdag, ook nu volgt Europa grosso modo de Verenigde Staten, maar dan in een tot op zekere hoogte omgekeerde richting, namelijk als het gaat om flexibilisering van de arbeid. Flexibilisering is in. In veel CAO-onderhandelingen is dit in feite het credo. Speelde ook bij de recente onrust in het streekvervoer niet juist

de voorgestelde flexibilisering een centrale rol?

Een belangrijk aspect van flexibilisering is een versoepeling van het regime van arbeidstijden. Wettelijk is er wat dit betreft al heel wat mogelijk, maar de nieuwe Arbeidstijdenwet waar wij vandaag over spreken, zal toch nog meer ruimte moeten scheppen voor diversiteit en in elk geval het aanpassingsvermogen van het Nederlandse bedrijfsleven moeten vergroten. Introductie van één regime voor alle sectoren, afschaffing van het vergunningenstelsel, overheveling van bevoegdheden naar lagere echelons c.q. de sociale partners, zijn onzes inziens de belangrijkste vernieuwingen die door deze wet worden ingevoerd, alles overigens met handhaving van de in de huidige wetgeving opgenomen doelstelling van het waarborgen van veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers.

Om tot een gefundeerd oordeel over deze zaken te komen, is het geen overbodige luxe om even naar het verleden te kijken. Arbeidstijdenwetgeving is een uitvloeisel van de industriële revolutie. De opkomst van de fabrieksgewijze productie bracht aanvankelijk allerlei misstanden met zich mee die aangepakt moesten worden. Nog in 1906 meldt het verslag van de Arbeidsinspectie dat 11 à 12 uur werken per dag niet ongewoon was, terwijl 14 uur of meer ook voorkwam. Inperking van de contractsvrijheid was dus onvermijdelijk.

Had wetgeving eerst alleen betrekking op kinderen en vrouwen, en dan nog alleen in de industrie, later werd een steeds breder spectrum van het economische leven eronder gebracht. De totstandkoming van de Arbeidswet 1919 was, wat Nederland betreft, een bekroning van dit proces. Het wetgevingsproces was in de jaren daarvoor in een stroomversnelling gekomen. Revolutionaire woelingen in Rusland en Duitsland brachten de schrik erbij de toenmalige machthebbers goed in, terwijl algemeen kiesrecht de motivatie van de politiek vergrootte om er iets aan te doen. Toen de wet door de Tweede Kamer was aanvaard, zongen de socialistische kamerleden de Acht-urenmars, de conservatieve het Wilhelmus.

Er was trouwens ook wel enige reden om tevreden te zijn over de geleverde prestatie. Wat de

weeknorm betreft, ging Nederland op dat moment verder dan de ons omringende landen: maximaal 45 uur per week. Dat was toen laag. Dat in de jaren tachtig weer een omslag plaatsvond, is niet verwonderlijk. Werden de jaren zeventig nog gekenmerkt door een werknemersgeoriënteerde politiek, daarna kwam onder invloed van economische recessie en via overwegend centrum-rechtse regeringen die in Europa aantraden, een tegenoffensief op gang gericht op flexibilisering en deregulering. In Engeland en de VS leidt dit tot een opvallende transformatie van normale voltijdbanen naar perifere banen, bij welke banen het overigens vaak ontbreekt aan noodzakelijke voorzieningen bij ziekte en werkloosheid en aan de noodzakelijke bescherming bij bijvoorbeeld ontslag. In ons land loopt het zo'n vaart niet. Wel komt de neiging tot ingrijpende flexibilisering tot uiting in discussies over het ontslagrecht, het al dan niet algemeen verbindend verklaren van CAO's, het minimumloon, maar ook in de nieuwe Winkelsluitingswet en de nieuwe Arbeidstijdenwet.

Voorzitter! De SGP-fractie wil de Arbeidstijdenwet nadrukkelijk zien in het licht van bovengeschetste ontwikkeling. Dit betekent niet per se een negatieve grondhouding. Dat gestandaardiseerde werktijden goed passen bij industriële massaproductie, maar dat de ontwikkeling naar een diensteneconomie om een andere aanpak vraagt, kunnen wij volgen. Dat de wet een bijdrage kan leveren aan een beter ondernemingsklimaat in Nederland en daarmee vervolgens ook aan de werkgelegenheid, zien wij heel wel in. Toch vinden we het opmerkelijk dat de regering zich niet waagt aan enige getalsmatige voorspelling over de positieve gevolgen voor de werkgelegenheid. De vrees dat werkgevers elke rimpeling in de productie zullen opvangen met het instrument van overwerk, is bij ons dan ook nog niet geheel weggenomen. Weliswaar heeft de regering in de schriftelijke voorbereiding aannemelijk gemaakt, dat de nieuwe wet in bepaalde opzichten de mogelijkheid tot overwerk eerder inperkt dan uitbreidt, maar dan nog blijft de vraag of ook in de huidige constellatie de mogelijkheden tot overwerk volledig benut worden. Zou de praktijk van het overwerk nog achterblijven bij de huidige en

Van der Vlies

toekomstige wettelijke mogelijkheden, dan maakt dat de positieve werkgelegenheidsgevolgen van deze wet in elk geval minder automatisch. Misschien kan de minister hierop nog eens reageren.

Wat betreft de mogelijkheden tot overwerk, hebben wij sympathie voor het amendement op stuk nr. 36. Om redenen van de werkgelegenheid in het algemeen en in het belang van gezondheid en veiligheid van de individuele werknemer, mag het verschijnsel overwerk nooit een structureel karakter krijgen. We wachten graag een reactie van de regering op dit punt en een verdere discussie hierover met de Kamer af.

Voorzitter! Een blik op de geschiedenis brengt ons wel tot een kritische houding. Regels met betrekking tot arbeidstijden zijn er niet voor niets gekomen. We moeten daar dan ook uiterst zorgvuldig mee omgaan. De economie mag niet in alle opzichten het leefritme van de maatschappij bepalen. De mens is meer dan een produktiefactor en zijn vrije tijd is meer dan arbeidsvrije tijd. Zoals bekend, waardeert de SGP arbeid positief als een opdracht van God, onze Schepper, maar arbeid is daarom nog niet het *à à* n en het al. Arbeid heeft enerzijds een zelfstandige waarde, maar dient er anderzijds ook toe om onbekommerd tijd vrij te kunnen maken voor andere bezigheden, voor en in het gezin, voor de medemens, maar vooral voor de dienst aan God en de daarmee gegeven mogelijkheden en opdrachten. Die relativering van arbeid is voor ons essentieel. Ik spreek nu dus over de totale werkweek. Over de bijzondere positie van de zondag kom ik zo dadelijk nog te spreken.

Mede vanuit de hiervoor geschetste optiek ben ik blij dat de considerans van het wetsvoorstel bij nota van wijziging is aangepast, zodanig dat nu ook tot doelstelling van de wet wordt gerekend het bevorderen van de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de betaalde arbeid. Daarom heeft de SGP destijds ook voor zorgverlof gepleit. Hoe staat het daarmee sinds het overleg op 12 oktober 1993? Toen werden afspraken gemaakt, voornemens geformuleerd en toezeggingen gedaan, nader uitgewerkt bij brief aan de Kamer d.d. 16 februari 1994. Daarna werd het wat stil.

Die combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken heeft namelijk alles te maken met een min of meer regelmatig arbeidspatroon, waarbij een werknemer van tevoren weet wanneer zijn vrije tijd precies valt, zij het dat dit regelmatige arbeidspatroon dus niet altijd hoeft te vallen binnen het tijdsbestek van 's morgens 9.00 uur tot 's middags 17.00 uur. Enige voorspelbaarheid is echter gewenst om het begrip "combineerbaarheid" werkelijk handen en voeten te geven. Het amendement op stuk nr. 25 spreekt de SGP-fractie dan ook aan, terwijl vanzelfsprekend de amendementen op de stukken nrs. 31 en 32 onze steun niet zonder meer krijgen. Dit neemt niet weg dat wij over de totale ontwikkeling van individualisering en in verband daarmee van kortere en meer wisselende werktijden niet positief zijn. Een dergelijke ontwikkeling pakt uiteindelijk toch gauw negatief uit voor de traditionele kostwinner en de gezinsleden thuis, maar dat staat wat los van het debat over deze wet.

Vereenvoudiging van de bestaande wet- en regelgeving vindt met name plaats door het onderbrengen van alle sectoren in een wettelijk kader en door de introductie van een standaardregeling en een overlegregeling en alles wat daarmee samenhangt. Eventueel dan nog noodzakelijke uitzonderingen worden geregeld bij AMvB. Globaal bezien kan de SGP-fractie zich hierin vinden. Wij zijn het met de regering eens, als zij stelt dat verantwoordelijkheden gelegd moeten worden op de plaats waar ze het best kunnen worden waargemaakt. Met andere woorden: wat sociale partners zelf kunnen doen, laat ze dat ook doen. Moeite hebben wij wel met het op *à à* n lijn stellen van CAO en ondernemingsraad. Inmiddels heeft de regering duidelijker aangegeven dat CAO-afspraken het primaat hebben. Ik heb begrepen dat het amendement op stuk nr. 24 deze duidelijkheid nog wil versterken.

Met het loslaten van het ontheffingsstelsel en de introductie van een standaardregeling en een overlegregeling hangt ten nauwste samen de wijze waarop een en ander gehandhaafd moet worden. Hierover is in de schriftelijke voorbereiding een indringende discussie gevoerd, waarbij diverse fracties, waaronder die van de SGP, hun zorg uitspraken

over het ontbreken van strafrechtelijke handhaving ten aanzien van de standaardregeling. Hoewel wij de redenering van de regering betreffende contractvrijheid en dergelijke kunnen volgen, blijven wij het van een individuele werknemer veel gevraagd vinden om binnen een bestaande werkverhouding de rechter in te schakelen. Deze benadering zou dus tot sympathie voor het amendement op stuk nr. 29 leiden. Wel vinden wij het een stap vooruit dat bij nota van wijziging een overeenkomst tussen werkgever en werknemer betreffende arbeidstijden die van de standaardregeling afwijken zonder dat er een collectieve regeling van kracht is, nietig wordt verklaard in plaats van vernietigbaar wordt geacht.

Ik kom bij de zondagsarbeid. Hoewel wij erkennen dat bepaalde zaken best aan de sociale partners kunnen worden overgelaten, is voor ons eveneens duidelijk dat de wetgever zich ten aanzien van de arbeids- en rusttijden niet geheel kan terugtrekken, maar zorg moet blijven dragen voor de normstelling en randvoorwaarden waarbinnen een en ander zich kan ontwikkelen. Wat ons betreft, hoort zondagsarbeid heel duidelijk tot die onderwerpen waarover de wetgever een duidelijk standpunt moet innemen. Wij zien principieel de overheid als dienaar van God, die ook op de aan de overheid gegeven plaats de onderhouding en de gehoorzaming van de geboden des Heeren dient te bevorderen. De zondag is Gods dag, die in Zijn dienst besteed mag en moet worden. Dat is de kern van het vierde gebod van de wet des Heeren, de Decaloo, die overigens ook een heel duidelijke sociale dimensie heeft. Het verbod van zondagsarbeid strekt zich uit tot jezelf, je huisgenoten, werknemers, je landbouwhuisdieren en ook de vreemdeling die bij ons te gast is. Zie het vierde gebod uit de Decaloo. Dat betekent dat het normale werk zoveel mogelijk stilgelegd wordt, met uitzondering van de werken van noodzakelijkheid en barmhartigheid. Die zijn met een beetje goede wil ook best te definiëren. Het is onze stellige overtuiging dat dit niet alleen heilzaam is voor het christelijk volksdeel, maar voor het hele Nederlandse volk. Ik denk dat het uitermate belangrijk is, dat wij als maatschappij ons arbeidsritme onderbreken op *à à* n vaste dag in de

Van der Vlies

week. Ik ben ervan overtuigd dat het van groot belang is, dat er één dag in de week is waarop alle gezinsleden in principe vrij zijn en er ruimte is voor onderling contact. In een vergelijkbaar verband had de minister-president het onlangs terecht over de zondag als "een haven van rust" in deze jachtige tijd. Wij willen alleen al om deze reden niet toe naar een zogenaamde 24-uurseconomie.

Daarbij hoop ik dat wij in ons land met elkaar niet te gering zullen denken over de reële gewetensconflicten waarin mensen ook op het punt van de zondagsheiliging verzeild kunnen raken. Dit kan heel diep insnijden. Ik noem hier maar het recent in de publiciteit gekomen voorbeeld van een brugwachter, die met het oog op de toenemende recreatievaart, om wille waarvan de beheerder van het kanaal beslist dat kanaal in het vervolg ook op zondag daarvoor open te stellen, meer en meer wordt gedwongen op zondag te werken en dus een hem heilig gebod moet overtreden. Maar hij kan toch ander werk zoeken, zal men tegenwerpen. Ja, maar wij weten allemaal dat dat nu juist niet meevalt, zeker niet vanaf een bepaalde leeftijd. Dat is gewoon de harde werkelijkheid van de dag van vandaag. En ook al heeft bedoelde brugwachter bij zijn sollicitatie met eventueel zondagswerk ingestemd, dan nog valt te begrijpen dat hij dit alleen gedaan heeft met het oog op eventualiteiten, calamiteiten. Dat is te begrijpen, als je het wilt projecteren op de situatie die gold toen hij solliciteerde en in dienst trad.

Hoe dan ook, de SGP-fractie is blij dat een verbod op zondagsarbeid het uitgangspunt van de wet blijft. In dit licht bezien zijn wij er eveneens content mee dat aan de positie van gewetensbezwaarden tegen zondagsarbeid is tegemoetgekomen door bij nota van wijziging in te voegen dat zondagsarbeid alleen verricht hoeft te worden als de werknemer daarmee heeft ingestemd en die zondagsarbeid tevens uit de bedrijfsomstandigheden of de aard van de arbeid voortvloeit. Mevrouw Bijleveld zei al dat zij zich voorneemt, de minister daarmee te complimenteren. Ieder zal willen begrijpen dat ook ik dat van plan was. Bij deze!

Wij verwachten dat een dergelijke formulering de positie van gewetensbezwaarden tegen onnodige zondagsarbeid aanzienlijk zal

versterken. Het bedingen staat nu voorop. Tevens moeten de bedrijfsomstandigheden of de aard van de arbeid het noodzakelijk maken. Wij lezen dit zo, dat ook het bedingen slechts plaats kan vinden op dit tweetal voorwaarden. De minister wil nog wel een keer bevestigen, dat de wettekst zo moet worden gelezen? Taalkundig kan het namelijk ook anders.

Omdat in onze visie bedrijfsomstandigheden in de brede zin van het woord geen oorzaak zouden mogen zijn om tot zondagsarbeid over te gaan, eventuele calamiteiten daargelaten, stellen wij bij amendement voor om deze term alsnog te schrappen. Het gaat bij "bedrijfsomstandigheden" in wezen om een zeer rekbaar begrip: piekdrukke of een periode waarin een bedrijf wat minder goed draait, zijn er zeer gemakkelijk onder te brengen; dat moet toch worden erkend. Kortom, de commercie kan het snel winnen van godsdienstige en/of sociale overwegingen. Zoals al eerder opgemerkt, zien wij eigenlijk slechts twee redenen voor zondagsarbeid: werk in de sfeer van de zorg- en landbouwsector en werk ten behoeve van allerlei technische processen die niet redelijkerwijs op de tijds van 7 maal 24 uur zijn stop te zetten en vervolgens weer op te starten.

Een alternatief voor ons amendement zou nog kunnen zijn om het al dan niet aanmerken van de bedrijfsomstandigheden als valide reden voor zondagsarbeid over te laten aan de sociale partners en die tevens de vrijheid te geven dat begrip in te vullen. Wij zijn daar niet echt voor, te meer niet daar de voorstellen die wij op dit punt onder ogen hebben gekregen uit de kring van de vakbonden, er zorg voor dragen dat werkgevers- en werknemersorganisaties dan tevens de bevoegdheid ontvangen om van het instemmingsbeding van artikel 5:4, lid 1, af te wijken.

Anders ligt het met het amendement op stuk nr. 37. Hoewel ook hier bedrijfsomstandigheden reden voor zondagswerk kunnen zijn, is er geen sprake van een voldoende reden, maar moet daar steeds de instemming van de werknemer bij komen. Bovendien wordt het aantal te werken zondagen sterk ingeperkt. Dat is in elk geval een stap in de goede richting. In dit amendement blijft het instemmingsvereiste overeind staan, zowel in de

standaardregeling als in de overlegregeling. Ik denk dat dit van groot belang is.

Het laatste is trouwens ook het geval in het wetsvoorstel zoals dat nu, in een tweede nader gewijzigd voorstel, voor ons ligt. De "tenzij-clausule" behoort tot de standaardregeling, maar ook in de overlegregeling kan van geen van de daarin vervatte eisen worden afgeweken. Dat is immers duidelijk uit artikel 5:4, lid 2, waarin wordt aangegeven dat bij CAO alleen van de tweede volzin van lid 1 kan worden afgeweken. Ook de memorie van toelichting en de memorie van antwoord zijn hierover duidelijk. Resteert één vraag: huidige CAO's kennen niet alle het instemmingsbeding en zijn dus in strijd met het voorliggende wetsvoorstel zodra dit kracht van wet heeft. Als voorbeeld noem ik slechts de collectieve arbeidsovereenkomst van Ikea, waarin vermeld staat, en ik citeer: "Bij de mogelijke komende wettelijke verhoging van het toegestane aantal zondagsopeningen naar acht zon- en feestdagen" ± een referentie naar de vorige wijziging van de Winkelsluitingswet ± "wordt de werknemer, werkzaam in winkel, restaurant en het magazijn, verplicht 50% van het aantal zon- en feestdagen dat Ikea geopend is, te werken."

Het gaat mij er nu even niet om, aan te tonen hoe ontwikkelingen ten aanzien van de Winkelsluitingswet samen opgaan met verruiming van arbeidstijden ± hoewel dat ook waar is ± maar om de relatie tussen zo'n CAO-afspraken en het voorliggende wetsvoorstel. Hoe denkt de regering met zo'n tegenstrijdigheid in de toekomst om te gaan?

De heer **Bakker** (D66): We hebben daarnet ook al wat heen en weer gepraat over de arbeidsvoorziening. Is de heer Van der Vlies niet bang dat, als we vasthouden aan het dubbele vereiste uit het artikel, waarvoor hij pleit, werkgevers in de praktijk heel breed de houding zullen kiezen van Ikea? Ik doel op de houding dat, gelet op de bedrijfsomstandigheden die zich immers kunnen ontwikkelen of op de veranderingen op het punt van de winkelsluitingstijden, voor de zekerheid ten aanzien van nieuwe werknemers standaard een beding in de arbeidsovereenkomst moet worden opgenomen waarin het werken op zondag mogelijk wordt gemaakt? Bindt hij dan niet het

Van der Vlies

paard achter de wagen en bereikt hij dan niet het tegenovergestelde van wat hij eigenlijk zou willen?

De heer **Van der Vlies** (SGP): Om met het laatste te beginnen: ik hoop dat het ook de heer Bakker duidelijk is, wat ik eigenlijk wil: zo weinig mogelijk arbeid op zondag, waar het gaat om niet noodzakelijke arbeid. Een klassieke term voor aanvaarde zondagsarbeid is "de werken van noodzakelijkheid en van barmhartigheid". Natuurlijk, als we dat limitatief zouden moeten gaan opsommen, krijgen we best ergens een grijze zone, maar alle andere arbeid liever niet. Dat verbod lag in de wet, met uitzonderingsmogelijkheden, en ligt in de wet met uitzonderingsmogelijkheden. In relatieve zin heb ik daarover mijn vreugde zojuist uitgesproken, en binnen dat geheel wil ik het nog zover mogelijk terugdringen. Dat is de ene kant.

De andere kant ± dat vond ik een sterk punt van het nu door deze minister verdedigde wetsvoorstel ± is dat elke werknemer een moment van indringend overleg met zijn werkgever heeft over hoe dat dan zal gaan als het sprongetje gemaakt wordt van eerst geen en straks wel zondagsarbeid. Ik heb het nu over een CAO in een bestaande situatie, met een bestaand bestand aan werknemers. Mijn interruptie daarstraks, aan uw adres gericht, hield in dat, als er ~~er~~ überhaupt iets verandert, het goed werkgeverschap vergt dat daarover in principe met elke werknemer wordt gesproken.

De heer **Bakker** (D66): Voorzitter! Precies. Wij willen allemaal naar dat indringende gesprek, maar er zijn ook flink wat terreinen waarvoor geen CAO's gelden. Dan geldt de wet, meer in het bijzonder de standaardregeling in de wet. Er mag niet op zondag worden gewerkt, tenzij... Dan gaat het om de aard van de arbeid, de bedrijfsomstandigheden en het individueel beding. Ik vroeg in dat kader of werkgevers in die sectoren waar geen CAO geldt, er niet toe zullen overgaan om op veel grotere schaal dan nu het geval is, al op voorhand, bij nieuw in dienst te nemen werknemers, de zondag als mogelijkheid op te nemen. Dan is dat indringende gesprek helemaal niet meer nodig. In zo'n geval zou de werkgever vrij zijn om de zondag in te roosteren. Hoewel wij er verder heel anders over denken, raken de

heer Van der Vlies en ik elkaar op dat punt.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Ik ben dat met de heer Bakker eens. Als dat een trend zou worden, dan zou ik dat betreuren, want ik wil dat niet. Een werkgever zoekt echter ook naar een zo maximaal mogelijk gewaarborgde positie voor eventualiteiten en toekomstige ontwikkelingen. Ik kan mij wat de heer Bakker schetst, voorstellen, maar als de werkgever dat op voorhand doet, als een soort prealabel opkomende ontwikkeling en een soort anticiperen, is hij wel gehouden om dat met zijn werknemers te bespreken. Dat is inherent aan de totstandkoming van zo'n CAO, die collectieve werking heeft, maar individueel uitwerkt. In zo'n CAO zal ongetwijfeld ook worden bepaald wat er met gewetensbezwaren gebeurt. Ik vind dat in dat geval ook aan deze wet moet worden voldaan en dat de werkgever met elke werknemer individueel moet gaan spreken in de zin van: "Jij bent bij mij in dienst. Ik ga jou op zondag werk aanbieden. Ik vraag jou om dat werk te doen. Wij maken daarover een afspraak." Dat is gepopulariseerd dat beding.

De heer **Bakker** (D66): De werkgever is gehouden om dat inderdaad te bespreken, maar in de toekomst zou hij wel eens minder kunnen gaan bespreken als hij wordt gedwongen om op voorhand zo'n punt op te nemen.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Ik kan mij daar iets bij voorstellen, maar ik zou dat betreuren.

Ten slotte wil ik nog aandacht vragen voor enkele sectoren, die door de nieuwe Arbeidstijdenwet in moeilijkheden dreigen te komen. Het Arbeidstijdenbesluit zorgt ervoor dat voor die situaties waarvoor ook het soepele regime van de Arbeidstijdenwet nog te kort schiet, werkbare regels worden gemaakt. Het zorgt voor die zaken die voor de wet zelf echt te specifiek zijn. Toch zijn er nog sectoren die ook met het Arbeidstijdenbesluit niet uit de voeten kunnen. Ik denk met name aan de bloemenveilingen. De rangschikking van deze beroepsgroep onder "distributie en overslag" heeft een deel van de pijn weggenomen, maar het is de vraag ± dat geldt ook voor enkele andere categorieën ± of daarmee alle problemen zijn

verholpen. Dat geldt ook voor het werk van de keurmeesters. Wij kunnen niet geheel volgen waarom een regeling, zoals die voor de bakkers getroffen is, voor deze beroepsgroep niet mogelijk zou zijn. Dat hierdoor permanente nachtarbeid mogelijk zou worden, vermogen wij niet in te zien, daar het immers alleen gaat om het omstreeks 4.00 uur in de morgen kunnen beginnen. Graag een reactie van de regering. Het amendement op stuk nr. 20 brengt ons een stuk in goede richting, maar of het voor de sector voldoende is, dat is de vraag. Zorg- en vervoerssectoren zijn van het voorontwerp-Arbeidstijdenbesluit uitgezonderd. Hiervoor komen aparte AMvB's. Aan welke termijn moeten wij wat de vervoerssector betreft denken?

De **voorzitter**: Misschien is het goed dat ik enige informatie geef over de orde. Wikkend en wegend tussen een 24-uurseconomie en de Arbeidstijdenwet lijkt het mij gepast om rond 23.00 uur, 23.15 uur de vergadering te beëindigen om die morgen om 13.00 uur voort te zetten.

□

De heer **Marijnissen** (SP): Voorzitter! Met name onder invloed van de parse partijen en de wensen van het bedrijfsleven gaan wij in ons land hoe langer hoe meer in de richting van een verdergaande flexibilisering en een 24-uurseconomie. Ploegendiensten, gebroken diensten, nachtarbeid, overwerk, het is allemaal aan de orde van de dag. Ook het verschijnen van losse arbeid neemt hand over hand toe. Steeds vaker wordt gebruik gemaakt van uitzendkrachten. Zij die wel vast werk hebben, hebben dat steeds vaker slechts voor een bepaalde tijd. Flexibilisering alom. In normaal Nederlands betekent dat weinig anders dan dat werknemers moeten opdraven als de baas dat wil. De werknemer mag blij zijn dat hij werk heeft. Omdat de technische afschrijving van machines steeds sneller gaat, moeten diezelfde machines in steeds kortere tijd economisch worden afgeschreven. Conclusie: langere bedrijfstijden. De werknemers hebben zich maar aan te passen aan die economische wetmatigheid. Het verst gaat op dit moment de directeur arbeidszaken De Leij van Akzo Nobel. Deze liet zich

Marijnissen

onlangs in de Volkskrant ontvallen dat hij het liefst alle 19.000 banen bij Akzo in Nederland zou willen schrappen en dat hij werknemers alleen maar wil inschakelen voor het doen van klussen voor langere of kortere tijd. Hij heeft daar een schitterend woord voor, namelijk "business partners". Hij heeft het dan over wat wij nu de werkgevers en de werknemers noemen. Het zal niemand verbazen dat de Industriebond FNV een andere betiteling had, namelijk "klapstoelwerknemers".

Aan die flexibilisering van de arbeidstijden zijn veel ernstige nadelen verbonden naar de mening van de SP-fractie. Het is onomstreden dat flexibele arbeidstijden een nadelige invloed hebben op de gezondheid van werknemers. Reeds nu heeft al driekwart van de werknemers in ons land te maken met stress op de werkvloer, nota bene een ziekte waarvan wij tien jaar geleden nog veronderstelden dat het een managersziekte was. Er zitten zo'n 100.000 werknemers in de WAO vanwege diezelfde stress. Uit het onlangs gepubliceerde onderzoek "Arbeidstijden en ziekteverzuim" komt naar voren dat veel nachten achter elkaar werken of het langere tijd achter elkaar lange diensten maken een negatieve invloed heeft op de gezondheid. Bovendien leidt werken op afwijkende tijden tot klachten over vrije tijd, tijd voor het gezin en tijd voor andere maatschappelijke zaken, met alle nadelige gevolgen vandien.

Er was een tijd waarin er in ons land is gevochten \pm letterlijk \pm voor de 3 maal 8: 8 uur werken, 8 uur ontspanning en ontwikkeling en 8 uur rust. Door schade en schande wijs geworden \pm de heer Van der Vlies refereerde er al aan \pm begreep de politiek dat het nodig was voor alle drie de zaken in gelijke mate tijd in te ruimen. Onder druk van economische belangen worden deze lessen nu terzijde geschoven, zonder acht te slaan op de maatschappelijke gevolgen en de gezondheidseffecten. Daarom bestaat er terecht bij zoveel mensen weerstand tegen de trend van verdere flexibilisering. Ik behoef slechts te wijzen op de recente stakingsacties in het streekvervoer en op de nu nog lopende acties in de bouw.

In plaats van een vernieuwing van de wet aan te grijpen om te komen tot werktijdverkorting en herverdeling van werk \pm en dus tot het

scheppen van echte banen \pm maakt het wetsvoorstel werkdagen mogelijk van 9 of 10 uur en bij overwerk zelfs van 11 of 12 uur. De Industriebond FNV wijst erop dat alleen al in de industrie 30.000 tot 50.000 volledige banen verborgen zitten in het overwerk dat nu wordt verricht. De Bouwbond FNV heeft soortgelijke cijfers eerder al het licht doen zien met betrekking tot de bouwsector, ook een sector waar vreselijk veel wordt overgewerkt. Werken in nachtdienst is het meest slopende werk voor een mens, zeker wanneer er in ploegendienst moet worden gewerkt. 's Nachts werken verstoort het bioritme. Mensen die het al jaren doen zeggen: je raakt er nooit aan gewend. Velen krijgen op den duur dan ook last van slaapproblemen en krijgen te maken met onherstelbare lichamelijke klachten.

Welnu, de standaardregeling voor arbeid in nachtdienst is maximaal 8 uur, maar in de overlegregeling mag er een uur bij. Zelfs overwerk is toegestaan. Naar ons idee een onbegrijpelijke zaak. In hun gezamenlijke reactie op het eindverslag schrijven de vakcentrales dat de wet voorbijgaat aan de kern van het probleem. Naar hun mening biedt de wet onvoldoende bescherming aan de werknemer tegen de bedreigingen die aan het werken in wisselende diensten zijn verbonden. De vakcentrales stellen voor zowel de duur van de arbeid in nachtdienst als die van alle diensten in een ploegenstelsel op maximaal 8 uur te stellen, dus zonder de mogelijkheid om daarvan naar boven af te wijken of daar bovenop ook nog eens overwerk mogelijk te maken. Ook wijzen de vakcentrales erop dat het maximaal toegestane aantal achtereenvolgende nachtdiensten, te weten 7, te hoog is en teruggebracht moet worden naar 6. Graag verneem ik de reactie van de minister op deze kritiek vanuit de vakbeweging.

Mijnheer de voorzitter! Volgens wetenschappelijk medewerker Van der Poel van de KUB, de Katholieke Universiteit Brabant te Tilburg is voor mensen met een full-time baan het weekeinde het rustpunt van de week. De zaterdag is voor velen de dag bij uitstek om binnen of buiten het gezin activiteiten te ondernemen. Van der Poel bespeurt onder de mensen geen enkele trend om de zaterdag in dit verband minder bijzonder te gaan vinden. Het wetsvoorstel besteedt echter geen

enkele aandacht aan de zaterdag. Impliceert dit dat de minister de zaterdag als een gewone werkdag beschouwt?

Over de zondag spreekt de wet wel. Erkend wordt dat de zondag een speciale dag is. Maar in overleg tussen werkgever en werknemer kan bedongen worden dat er op zondag wordt gewerkt. Iedereen die beseft \pm ik zeg dat met name tegen de heer Bakker \pm wie de sterkste is in de arbeidsverhoudingen weet dat daarmee de vrije zaterdag de facto onder schot ligt. De SP-fractie vraagt zich af hoe lang wij in ons land nog aparte toeslagen voor het werken op zaterdag en zondag zullen kennen. Immers, wanneer het werken op deze dagen succesvoller is als normaal zal worden beschouwd, waarom zou daarvoor dan nog extra moeten worden betaald?

Mijnheer de voorzitter! Pratend over kinderarbeid bestaat soms de neiging, alleen te denken aan schrijnende wantoestanden in de Derde Wereld. Onderzoeken van bijvoorbeeld de Inspectie sociale zaken en regioplan wijzen echter uit dat kinderarbeid ook in ons land voorkomt. De FNV heeft daarin zelfs een reden gezien, een actie te starten speciaal gericht op het tegengaan van kinderarbeid. Gelet op de verslechtingen die dit kabinet heeft doorgevoerd en nog in petto heeft, is het goed denkbaar dat wij ook in Nederland in toenemende mate te maken zullen krijgen met kinderarbeid en dat ouders zich gedwongen zien, ook hun kinderen een bijdrage te laten leveren aan het gezinsinkomen. Het wetsvoorstel maakt het in ieder geval mogelijk dat kinderen van 13 jaar en ouder lichte, niet-industriële werkzaamheden verrichten en zelfs industriële werkzaamheden, mits daarvoor een vrijstelling is verkregen. Deelt de minister deze vrees? Wat wil hij daartegen doen, gezien de combinatie van andere kabinetsmaatregelen? Hoe gaat hij de vrijstellingsmogelijkheid hanteren?

Mijnheer de voorzitter! Tot slot wil ik nog twee punten naar voren brengen. Als de bonden zich op een bepaald moment in een bepaalde bedrijfstak kunnen verenigen met de standaardregeling en er dus geen collectieve regeling tot stand komt, zou de werkgever vervolgens toch kunnen gaan onderhandelen met de ondernemingsraad, het medezeggenschapsorgaan of met het

Marijnissen

hele personeel. Hij kan dan "in goed overleg", zoals dat zo mooi heet, afspraken maken waarover de bonden het met de werkgever niet eens konden worden. Mijn vraag aan de minister is de volgende. Is deze conclusie juist? Zo ja, wat is dan nog de werkelijke rol van de vakbeweging bij de arbeidstijden?

Mijn tweede punt betreft de offshore. De belangvereniging Nederlandse offshore-werknemers heeft grote bezwaren tegen de 14/14-regeling. Dit houdt in: 14 dagen op en 14 dagen af. Deze regeling is opgenomen in het concept-Arbeidstijdenbesluit. Gevreesd wordt dat de werkgevers in de offshore de 14/14-regeling er gewoon zullen doordrukken. De werknemersorganisaties hebben immers nauwelijks iets in te brengen bij de offshore-maatschappijen. Het personeel bestaat voor een groot deel uit contracters die als zij hun mond open doen er zeer snel uit vliegen. De SP-fractie wil er dan ook voor pleiten dat het in dit specifieke geval wordt verboden, af te wijken van de standaardregeling. Is de minister bereid, het concept-besluit op dit punt aan te passen?

Mijnheer de voorzitter! Samenvattend merk ik kort en goed op dat deze wet de arbeids- en rusttijden opnieuw vaststelt, maar dan wel met de bedoeling dat de werkgever daar zo flexibel mogelijk mee kan omgaan. Om met de Industriebond FNV te spreken: de wet spot met de basics van het arbeidsproces: de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers. Het wetsvoorstel kan, voor zover ik nu kan overzien, niet rekenen op de steun van de SP-fractie.

□

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Mijnheer de voorzitter! Hoewel de heer Van der Vlies wat gras voor mijn voeten heeft weggemaaid, wil ik toch beginnen zoals ik mij had voorgenoemen. Die eerste zin luidt als volgt.

Voorzitter! Op 11 juli 1919 hieven socialistische kamerleden het lied van de 8-urendag aan toen de Arbeidswet met 69 tegen 3 stemmen was aangenomen. Ik ben benieuwd of mevrouw Van Nieuwenhoven, immers een sociaal-democrate die haar geschiedenis kent, eerderdaags socialistisch strijdlid ten gehore zal brengen als de

Arbeidstijdenwet 1995 zal worden aangenomen. Zij heeft nog een paar dagen de tijd om deze uitdaging aan te pakken en als het een mooi lied wordt, kunnen wij samen repeteren en dan zing ik misschien wel mee, verondersteld overigens dat hedendaagse socialistische strijdlidderen bestaan.

De heer **Van Dijke** (RPF): Ik had gehoopt dat mijn collega Van Middelkoop in zo'n geval voor het Wilhelmus zou kiezen.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Nee, nee. Ik kan mij een heel goed lied van de arbeid voorstellen. Het mag duidelijk zijn dat u dat niet in mindering moet brengen op mijn waardering voor het Wilhelmus. Ik kan mij een heel goed lied van de arbeid voorstellen, zelfs eentje dat ik samen met mevrouw Van Nieuwenhoven kan zingen. Ik erken dat dit in 1919 misschien wat moeizamer was geweest, want toen lagen de verhoudingen anders. Maar goed, toen waren wij er nog niet.

De veronderstelling dat het wetsvoorstel zal worden aangenomen, lijkt mij overigens minder gewaagd. Over de bescherming van de werknemers tegen onredelijke arbeidstijden zal niet snel meer echte politieke polarisatie ontstaan. Dit wetsvoorstel lijkt dan ook op een breed draagvlak te kunnen rekenen. Dat er een overheidsverantwoordelijkheid is om door middel van wetgeving de arbeidstijden te beperken, is vrijwel onomstreden. Dat de bestaande wetgeving ter zake verouderd, verbrokken en ontoegankelijk was geworden, is ook onomstreden.

De wettelijke bescherming tegen onredelijke arbeidstijden is slechts langzaam op gang gekomen. Het proces van industrialisering en mechanisering heeft die behoefte aan een wettelijke regeling destijds doen groeien. Ook in de pre-industriële fase was er overigens bescherming, alleen op een andere wijze georganiseerd. Wij spreken dan over samenlevingen waarin de godsdienst veel nauwer was verbonden met het maatschappelijk leven. In het oude Israël werd het arbeidspatroon bijvoorbeeld regelmatig ingrijpend onderbroken door de vele godsdienstige feesten en ± even een sprong in de tijd nemend ± in het gildetijdperk was een aantal van 2500 arbeidsuren per

jaar eerder het maximum dan regel. De oorzaak werd gevormd door de feesten ter ere van de vele beschermheiligen. Dit aantal van 2500 uur per jaar komt ongeveer overeen met een gemiddelde arbeidstijd van 48 uur per week, waar wij in het begin van deze eeuw mee begonnen. In die zin was de indertijd moderne norm van 48 uur per week dus helemaal niet zo revolutionair als sommigen wilden doen geloven.

Het was een van de stichters van de internationale arbeidsorganisatie, de ILO, de Nederlander Nolens, die heel fundamenteel de betekenis van de arbeidswetgeving aangaf. Hij wees erop dat lange tijd alleen het economisch motief een rol speelde ± zo was het ook in de 19de eeuw ± omdat ook de lichamelijke arbeidskracht van de mens haar grenzen heeft. Maar het hoofdmotief voor wetgeving moet van sociaal-ethische aard zijn: de mens is geen arbeidsmachine, maar een redelijk-zedelijk wezen, het evenbeeld Gods, met, in overeenstemming met zijn wezen en bestemming, verschillende vermogens en behoeften, waarvan de ontwikkeling, volmaking en bevrediging tijd in beslag neemt. Het economisch leven is er voor de mens en niet omgekeerd, aldus Nolens.

Iets van deze discussie zien wij ook vandaag weer. In het voorlopig verslag heeft mijn fractie erop gewezen dat in de doelstelling van het wetsvoorstel het economisch functioneren van de onderneming en de werknemer daarin wel erg dominant aanwezig is. In de oorspronkelijke considerans werd alleen gewezen op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid. Dat kan ook zo gelezen worden dat beperking van de arbeidstijd met het oog op deze drie aspecten nodig en wenselijk is, omdat dit kosten in de toekomst en onrendabel functioneren van werknemers kan voorkomen.

Ik prijs het graag in deze minister dat hij deze kritiek ter harte heeft genomen. In de considerans van het wetsvoorstel lees ik nu dat de wet dient mede ter bevordering van de combinatie van arbeid en zorgtaken, alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid. Kabinetten die de economische zelfstandigheid van iedere volwassene hoog in het vaandel hebben staan, zullen er inderdaad voor moeten zorgen dat de voorwaarden aanwezig zijn om

Van Middelkoop

arbeid met zorgtaken te combineren. Het noemen van andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid maakt duidelijker zichtbaar dat de mens een sociaal wezen is en geen werkmachine. In een tijd waarin veel mensen onder een zware druk worden gezet om te presteren ± met alle gevolgen vandien, zeg ik de heer Marijnissen na ± omdat bedrijven permanent gedwongen zijn om hun produktiviteit te verhogen, is het geen overbodige luxe om dit nog eens expliciet te stipuleren.

De aandacht hiervoor staat echter niet alleen in de considerans van het wetsvoorstel. In de algemene normering van artikel 4:1 is ook opgenomen dat de werkgever, voor zover dat redelijkerwijs van hem gevraagd kan worden, rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Gelet op de voorgestelde flexibilisering van de regelgeving is dit een goed te verantwoorden aanvulling. Ik wil daar wel de vraag voor de minister aan verbinden of hij de reikwijdte van de bepaling nog eens wil uitleggen. Onder "persoonlijke omstandigheden van de werknemers" kan immers ongelofelijk veel worden verstaan. Er zit natuurlijk een permanente spanning in deze regelgeving tussen de wens van een werkgever, flexibel te kunnen omgaan met de inzet van arbeidskracht en de wens van de werknemers om duidelijkheid over en regelmaat in hun arbeidspatroon te hebben. Ik kom daar straks nog op terug.

De arbeidstijdenwetgeving is in de loop der jaren steeds verder verbrokkeld geraakt en kent een hoge mate van detaillering. Ik denk dat het goed is dat niet is gepoogd de bestaande wetgeving te repareren, maar dat gekozen is voor een geheel nieuwe opzet. De oude wetgeving kende als het ware een verticale doorsnede in de vorm van een sectorale aanpak. Nu wordt gekozen voor een horizontale doorsnede in de vorm van een onderwerpgerichte aanpak. Uiteraard is dit niet in al zijn consequenties vol te houden. Er is in de uitvoeringsregelingen dan ook voorzien in een aantal specifieke bepalingen die betrekking hebben op sectoren die hun eigen problematiek kennen. Maar in zijn algemeenheid is de nieuwe regelgeving inzichtelijker en systematischer dan de oude. Ik voeg daaraan toe dat ik bij bestudering

van de wettekst onder de indruk ben gekomen van het feit dat die knap in elkaar zit. De minister heeft ook een compliment gekregen van de commissie-Kortmann. Die commissie is daar niet zo erg scheutig mee. Er wordt vaker het mes in voorstellen gezet. Ik merkte bij pogingen tot amendering hoe goed de wet in elkaar zat en hoe moeilijk het was om er nog iets in te verbeteren. Ik denk echter dat er toch een paar goede pogingen op tafel liggen.

Nieuw is ook het tweevoudig normenstelsel van de standaardregeling en de overlegregeling. Hiermee wordt de eigen verantwoordelijkheid van het georganiseerde bedrijfsleven duidelijk vorm gegeven binnen door de overheid vastgestelde kaders. Dat is een opzet waarin ik mij goed kan vinden. De wijze van handhaving van de beide normenstelsels heeft in de schriftelijke voorbereiding evenwel nogal wat discussie opgeroepen. Ik ga hier nog wat verder op in. Het is logisch dat de absolute ondergrens door de overheid strafrechtelijk wordt bewaakt. Alle afspraken die er worden gemaakt tussen werkgevers en werknemers die boven die ondergrens liggen zijn voor hun eigen verantwoordelijkheid. Het nakomen van die afspraken is dan ook geen directe verantwoordelijkheid meer voor de overheid.

Anders ligt het als er geen afspraken zijn gemaakt tussen werkgever en werknemer. Dan is de standaardregeling de bodemgrens en dan zou er dus een verantwoordelijkheid kunnen zijn voor de overheid om die grens te bewaken. Hoe die grens bewaakt moet worden is dan de vraag. Uit de discussie die is gevoerd, is wel duidelijk geworden dat dit niet makkelijk is vorm te geven. Ook al zou je de handhaving van de standaardregeling strafrechtelijk sanctioneren, dan is het inderdaad zeer waarschijnlijk, zoals door de regering wordt gesteld, dat het openbaar ministerie in zijn prioriteitenstelling aan deze zaken voorbij zal gaan. En dan word je daar niet veel wijzer van. Maar ik ben door de regering overtuigd dat een dubbele strafrechtelijke sanctionering van het tweevoudig normenstelsel in strijd is met de aard van het strafrecht.

Die conclusie maakte mij natuurlijk niet vrolijker. Want de individuele werknemer, die wordt geconfronteerd met een werkgever die

stelselmatig de standaardregeling overtreedt, blijft zo in de kou staan. Ik waardeer het dat in de tweede nota van wijziging is voorgesteld dat werkbedingen die in strijd zijn met de standaardregeling van rechtswege nietig worden geacht. Dat is in ieder geval een wat sterkere positie dan wanneer een werknemer zo'n beding zou moeten voordragen voor vernietiging. Daarnaast heeft de regering het voornemen, intensief te volgen in hoeverre de standaardregeling wordt gehandhaafd in de praktijk. Eventueel kan de regelgeving daarop worden aangepast. Het is niet wat we eigenlijk zouden willen, maar in de gegeven omstandigheden is dit het meest haalbare. Ik voeg er de wens aan toe dat het toezicht op de praktijk ook werkelijk iets zal voorstellen. Ook hier gaat het immers om een stukje rechtsbescherming van werknemers.

De bandbreedte waarbinnen arbeidstijd kan worden ingezet, wordt met dit wetsvoorstel groter. De wekelijkse arbeidstijd wordt echter steeds korter. De mogelijkheid tot flexibele inzet verruimt door deze beide ontwikkelingen steeds meer. Dit is duidelijk in het belang van de werkgevers. Het werknemersbelang is om duidelijkheid en zekerheid te hebben over hun werktijden binnen deze ruime bandbreedte. Ik zou het daarom goed vinden als in het wetsvoorstel duidelijker dan tot nu toe wordt bepaald dat de werkgever moet streven naar een regelmatig en bestendig arbeidspatroon voor zijn werknemers. Het amendement van de heer Rosenmüller ter zake heb ik dan ook medeondertekend.

Er liggen nog een paar knelpunten waarover bij mij vragen leven. Daarover zijn ook amendementen ingediend, ook enkele van de heer Rosenmüller, waar ik zo op het eerste oog sympathie voor heb, maar ik wil toch eerst het oordeel van de regering horen over deze zaken.

Dat betreft in de eerste plaats de stelling van de vakbeweging dat door de ruime mogelijkheid van de regeling voor overwerk in de praktijk de hele standaardregeling uitgehold kan worden. Binnen de standaardregeling is er al ruimte voor overwerk van gemiddeld 7 uur per week. Het wetsvoorstel stelt voor, binnen de standaardregeling ruimte te creëren voor nog eens 9 overwerkuren per week, in totaal dus 16 uur. Werkgevers die met opzet uitgaan

Van Middelkoop

van een te krappe personeelsbezetting hebben zo ruime mogelijkheden om piekbelastingen op te vangen, maar wel ten koste van een zware inzet van hun personeel. De criteria die gelden voor het toepassen van de overwerkregeling zijn vaag en zullen, zoals we net hebben gezien, niet worden bewaakt door de overheid. Een sluipende uitholling van de standaardregeling is dus heel wel mogelijk, omdat het aantal uren dat wordt toegestaan zelfs nog ruimer is dan in de overlegregeling. Ik voel er dus wel iets voor om voor de overwerkregeling globaal te blijven binnen de grenzen van de standaardregeling en majeure afwijkingen daarvan slechts toe te staan bij collectieve regeling.

Een ander punt waarop van de zijde van de vakbeweging is geweest, is het feit dat de wet geen enkele beperking kent van avondwerk. De vraag is of dit sociaal verantwoord is. In het amendement van de heer Rosenmüller wordt voorgesteld in de standaardregeling 25 avonddiensten mogelijk te maken in een periode van 13 weken. Ik zou graag van de minister horen of een dergelijke regeling in de praktijk op moeilijkheden kan stuiten.

Ook de voorgestelde regeling ten aanzien van het werken op zondag stuit bij mijn fractie op bezwaren. Ik waardeer het in de minister dat hij bij nota van wijziging heeft toegevoegd dat zondagsarbeid slechts is toegestaan voor zover dat is bedongen, maar in de praktijk heeft deze clausule nauwelijks enige betekenis. Een werknemer die wil bedingen gevrijwaard te blijven van niet noodzakelijke arbeid op zondag heeft geen onderhandelingspositie. Als iets dergelijks in een sollicitatieprocedure ter sprake komt, zal een werkgever al snel kunnen zeggen: "Voor jou tien anderen."

Nu de Stichting van de arbeid er eind vorig jaar niet in is geslaagd een sollicitatiecode vast te stellen, hoeven we van een vrijwillige versterking van de rechtspositie van sollicitanten voorlopig weinig te verwachten. Ook een externe klachtenprocedure is door toedoen van de werkgevers gesneuveld in de Stichting van de arbeid. Op papier kan de wetgever dus wel een en ander regelen, de praktijk zal toch anders blijken te zijn.

Naarmate in meer sectoren van het bedrijfsleven zondagsarbeid mogelijk wordt gemaakt, zal een

werknemer vaker verplicht zijn van zijn bezwaren tegen zondagsarbeid melding te maken bij een sollicitatiegesprek. Weliswaar kennen enkele CAO's bepalingen voor werknemers met gewetensbezwaren, maar die bepalingen zullen dan steeds minder vaak geactiveerd hoeven te worden, terwijl het probleem toch eerder zal toenemen. Als bijvoorbeeld in één bedrijf zondagsarbeid is overeengekomen, zal een ander bedrijf al snel in de situatie komen dat het met een beroep op bedrijfsomstandigheden ook op zondag open zal willen. Daarmee wordt de norm al snel uitgehold.

Dat komt omdat het begrip "bedrijfsomstandigheden" zo onbepaald is. Op grond van de overlegregeling kan overeengekomen worden dat de werknemer op 13 zondagen in het jaar geen arbeid hoeft te verrichten. Als hier nog eens 4 vakantieweken afgaan, dan is het beeld dat van de werkzame weken 39 zondagen wel wordt gewerkt en 9 niet. Het lijkt mij dat dit een niet verantwoorde omkering is van regel en uitzondering.

Bij een goede regeling van de zondagsarbeid zijn twee aspecten aan de orde. In de eerste plaats is er het handhaven van de Bijbelse en zeer sociale norm dat op zondag geen arbeid wordt verricht, behalve wanneer dit uit de aard van de arbeid voortvloeit, om het nu maar even in de terminologie van het wetsvoorstel te zeggen. In de tweede plaats is er de bescherming van de rechtspositie van de individuele werknemer die bezwaren heeft tegen niet noodzakelijke arbeid op zondag. Dat kunnen religieuze bezwaren zijn, maar het kunnen ook heel legitieme sociale bezwaren zijn. Beide bezwaren kunnen heel goed samengaan. De zondag heeft in onze samenleving zowel een speciale religieuze betekenis als een sociale. Daar moeten wij niet te licht aan tillen. Dat wordt ook niet gedaan volgens de regering, want de regel is dat zondagsarbeid niet is toegestaan. Dat is waar, maar ik heb zo even aangetoond dat er zo veel afwijkingsmogelijkheden zijn van die regel, dat regel en uitzondering omgekeerd kunnen raken.

Het is niet eenvoudig gebleken beide problemen op een aanvaardbare manier op te lossen. Helemaal schrappen van het begrip "bedrijfsomstandigheden", zoals de heer Van der Vlies in een amendement

wil, gaat mij te ver. Ook de huidige wet kent de mogelijkheid om bij een opeenhoping van werk in een bepaalde periode en bij bijzondere omstandigheden zondagsarbeid toe te staan. Wanneer je in de wet alleen het begrip "aard van de arbeid" hanteert, kun je eindeloze jurisprudentie verwachten over de betekenis van dit begrip. Bovendien kan dit begrip door jurisprudentie heel ver worden opgerekt als er geen andere uitwijkmogelijkheid is. Dan zijn we nog verder van huis. Vandaar dat het begrip "bedrijfsomstandigheden" niet helemaal gemist kan worden.

Ik meen dat de rechtspositie van de individuele werknemer beschermd kan worden door te bepalen dat zondagsarbeid om redenen van bedrijfsomstandigheden slechts is toegestaan indien daarover van geval tot geval met de werknemer overeenstemming is bereikt. Het zou uiteraard niet realistisch zijn, dit ook te eisen als het gaat om zondagsarbeid die uit de aard van de arbeid voortvloeit. Daarmee is de sociale norm nog niet gehandhaafd, want als werknemer en werkgever het in alle gevallen eens worden over werken op zondag vanwege bedrijfsomstandigheden, dan dreigt alsnog een uitholling van deze goede sociale norm, waarmee ook diegenen worden geraakt die hier niet vrijwillig voor gekozen hebben. Daarom is het nodig dat het werken op zondag vanwege bedrijfsomstandigheden een aparte maximering krijgt, naast het werken op zondag op grond van de aard van de arbeid. Een amendement met die strekking heb ik ingediend, samen met de collega's Bijleveld en Rosenmüller. Het betreft derhalve een aanscherping van de bepalingen inzake zondagsarbeid, maar dan zo dat zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de oogmerken die de minister zelf heeft met het in het voorstel uitwerken van de sociale norm. Ik meen dat wij daarmee deze norm een vorm hebben gegeven die meer op maat gesneden is en minder vaak een beroep op gewetensbezwaren noodzakelijk maakt. Want de minister zal het met mij eens zijn dat het juist in een levensbeschouwelijk plurale samenleving als de onze een uitdaging is, wetgeving te maken die door zoveel mogelijk burgers kan worden aanvaard en die derhalve zo weinig mogelijk noodzaakt tot een beroep op gewetensbezwaren. Immers, een dergelijk beroep wordt

Van Middelkoop

altijd pas dan gedaan als een burger door een algemene regeling moreel in een hoek wordt gedrongen. Hoe minder vaak dat gebeurt, des te beter. Ook dat is een kwaliteitskenmerk van goede wetgeving.

De heer **Bakker** (D66): Dat laatste ben ik volstrekt met u eens.

Nu maakt u in het amendement onderscheid tussen de aard van de arbeid en de bedrijfsomstandigheden en u verbindt daaraan nogal vergaande gevolgen. In het ene geval zijn er veel zwaardere procedures en moet daarmee elke keer worden ingestemd, en in het andere geval niet. Maar is het onderscheid tussen de aard van de arbeid en de bedrijfsomstandigheden in alle gevallen wel zo helder te maken? De minister schrijft, naar ik meen, in de stukken dat sommige zaken expliciet uit de aard van de arbeid, andere expliciet uit de bedrijfsomstandigheden voortvloeien, maar dat er heel vaak een grijze zone is waarin dat niet zo duidelijk is.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Dat zal ik niet ontkennen, maar dat bezwaar geldt ook voor het wetsvoorstel. Wij hebben eerst een poging gedaan ± met hulp van mensen die de wetstechniek goed in de vingers hebben ± om het begrip "bedrijfsomstandigheden" te operationaliseren, nauwer te omschrijven en te definiëren. Daarin zijn wij niet geslaagd en dat hangt, denk ik, samen met het bezwaar dat u formuleert. Daarom hebben wij een andere lijn gekozen: geen kwalitatieve inperking door een operationalisering, maar een kwantitatieve door er gewoon van uit te gaan dat er een beroep op bedrijfsomstandigheden kan zijn, maar een beperking aan te brengen tot een bepaald aantal zondagen. Zo hebben wij het in het amendement uitgewerkt.

De heer **Bakker** (D66): En er is een nogal sterke procedurele beperking aangebracht, met een zwaardere procedure in het geval dat een beroep wordt gedaan op de bedrijfsomstandigheden. De vraag is dus of u de moeilijkheid om de bedrijfsomstandigheden te definiëren niet verplaatst naar de praktijk, waar men het er net zo moeilijk mee zal hebben dat onderscheid te maken. In het wetsvoorstel doet zich naar mijn

mening dat probleem niet voor, omdat daarin wordt uitgegaan van de aard van de arbeid en de bedrijfsomstandigheden, beide als zelfstandige conditie op grond waarvan werken op zondag mogelijk kan zijn. Ik zie de zaak nu even los van het dubbele beding met de individuele arbeidsovereenkomsten.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Ik heb niet zo de neiging om dat tegen te spreken. Ik plaats wel de kanttekening dat wij niet praten vanuit een nulsituatie. Over beide begrippen bestaat jurisprudentie; de inhoud van beide is in de loop van de tijd enigszins bepaald. Daarop bouwen wij voort. Wellicht als gevolg van het wat meer uit elkaar halen van beide criteria moet verdere jurisprudentie meer duidelijkheid geven over wat onder het een en wat onder het ander moet worden verstaan. Dat geldt echter voor veel begrippen in deze wet; het is eigen aan de materie. Ik begrijp dus wel wat u bedoelt, maar het hoeft geen overwegend bezwaar te zijn tegen de voorgestelde nieuwe wettekst.

Voorzitter! Naast dit amendement, dat wij dus met z'n drieën hebben ingediend, heb ik zelf nog twee andere amendementen ingediend die meer een dereguleringsaspect hebben. Ik vind het wat zwaar om van iedere werkgever te eisen twee maal per jaar met het personeel bijeen te komen om het beleid ter zake van arbeids- en rusttijden te bespreken. Dat kan in een groot bedrijf zeer zinvol zijn, maar vooral in een klein bedrijf zal het als geforceerd worden ervaren. Waarom zou je immers wettelijk verplicht bij elkaar komen als er niets te bespreken valt? Vooral in kleine arbeidsorganisaties zullen knelpunten op informele wijze worden weggenomen. Wie controleert bovendien of dergelijke bijeenkomsten ook daadwerkelijk worden gehouden? Het lijkt mij zo'n bepaling die getuigt van wetgevingsperfectionisme, waaraan in de praktijk geen behoefte zal blijken te bestaan en waarvan de handhaving problematisch is. Schrappen dus.

Het is uiteraard een goede zaak dat ambtenaren van de Arbeidsinspectie nagaan of de werkgever de verplichtingen die uit deze wet voortvloeien ook nakomen. Daarom behoeven zij de bevoegdheid om zo nodig eisen tot naleving te kunnen stellen. Het lijkt mij zowel voor de

werkgever als voor de desbetreffende ambtenaren wel zo prettig als het stellen van die eisen tot naleving betrekking heeft op redelijk objectiveerbare verplichtingen die uit de wet voortvloeien. Het bijhouden door de werkgever van de nieuwe ontwikkelingen op het gebied van de organisatie van arbeids- en rusttijden, zoals nu in de wettekst is vermeld, is zo iets vaags ± overigens niet onbelangrijk, maar wel vaag ± dat ik mij moeilijk kan voorstellen dat daarover eisen tot naleving worden gesteld. Moet van de werkgever bijvoorbeeld worden geëist dat hij het laatste boekje hierover gaat lezen? Uiteraard moet de werkgever de arbeidspatronen in zijn bedrijf toetsen aan de ervaringen en aan de nieuwe ontwikkelingen, maar daarover eisen tot naleving te laten stellen lijkt mij geen goede gedachte. Vandaar mijn amendement op stuk nr. 21.

In de loop van de voorbereiding van de behandeling van dit wetsvoorstel is een groot aantal specifieke vragen gesteld en zijn allerlei bedrijfseigen problemen aan ons voorgelegd. Veel zaken zijn inmiddels opgelost. Kennisneming van de concept-AMvB heeft verder nog een hoop vragen doen wegnemen.

Er ligt in ieder geval nog één knelpunt waarvoor een oplossing moet worden gevonden. Dat betreft de positie van de bloemenveilingen. Nu deze sector is ondergebracht bij de categorie transport en overslag lijkt mij het grootste probleem uit de wereld te zijn. Maar er blijft nog een probleem met de keurmeesters en met enkele ander specifieke functionarissen die rond de veiligheidsklok een taak hebben. Graag alsnog uw aandacht hiervoor. Ik heb begrepen dat het overleg op het departement over deze materie in een vergevorderd stadium is, dus ik neem aan dat een motie hierover niet nodig zal zijn.

Ik sluit af. De nieuwe Arbeidstijdenwet is in veel opzichten een verbetering ten opzichte van de oude wetgeving. Ze is flexibeler, meer inzichtelijk, zet de verantwoordelijkheden van overheid enerzijds en sociale partners anderzijds helder uiteen en houdt op een moderne wijze rekening met andere maatschappelijke verantwoordelijkheden van de werkende mens. Ik waardeer het in deze minister dat hij op een aantal wezenlijke punten goed naar

Van Middelkoop

de Kamer heeft geluisterd. In een tijd die veelszins staat onder het teken van de liberalisering is het goed zorgvuldig aandacht te geven aan vernieuwde wetgeving, waarin het aspect van de sociale bescherming centraal staat. Dat was in 1919 zo en nu nog. Daarom is het, historisch gezien, een aardige bijkomstigheid dit voorstel te kunnen bespreken met een bewindsman van sociaal-democratische huize. Hij zal begrepen hebben dat ik nog niet helemaal tevreden ben, maar hopelijk komen wij daar met elkaar wel uit.

□

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Mijnheer de voorzitter! In juli 1919 bij het aannemen door de Tweede Kamer van de Arbeidswet 1919 zongen enkele kamerleden van de SDAP-fractie de Acht-urenmars. Het maatschappelijke debat dat al vele jaren over de arbeidstijden gevoerd werd, gaf daar in hun ogen alle aanleiding voor. Het wetsvoorstel werd in april 1919 door het kabinet-Ruys de Beerenbrouck ingediend en "reeds" in juli 1919 door de Tweede Kamer afgehandeld. De tijden waren er dan ook wel naar: het einde van de Eerste Wereldoorlog, de Russische revolutie en eigenlijk in vele landen van West-Europa sociale onrust. Minister Aalberse kon na het aannemen van deze wet voldaan in zijn dagboek noteren: "Een krachtig agitatiemiddel was zoo de roode broeders uit handen geslagen". Het vastleggen van een 8-urige werkdag en een werkweek van 45 uur bleek onder deze omstandigheden tot grote overeenstemming in de Tweede Kamer te kunnen leiden.

De betekenis van dit wetsvoorstel bleek echter alleen van symbolische waarde te zijn. Toen de revolutie in Nederland geen serieuze optie bleek en later de recessie van de jaren twintig kwam, werd al in 1922 de 8 uur verlengd tot 8,5 uur en de 45-urige werkweek werd 48 uur per week. Eind jaren twintig viel pas 70% van de mannelijke beroepsbevolking en 81% van de vrouwelijke beroepsbevolking onder de werkingssfeer van de Arbeidswet 1919. De bij de wet behorende werktijdenbesluiten voor de verschillende bedrijfstakken werden namelijk pas veel later geregeld. Zo werd het werktijdenbesluit voor winkelpersoneel in 1929

geregeld, voor kantoorpersoneel in 1937 en ten slotte voor de "restgroepen" pas in 1958.

De nu te behandelen Arbeidstijdenwet vervangt naast de wet van 1919 ook een groot aantal wetten, regels en besluiten over arbeidstijden. De voorbereiding van dit wetsvoorstel kent een vrij lange geschiedenis. Hoewel de discussie over een groot aantal aspecten al veel langer liep, zou men als echt startpunt de discussienota inzake een nieuwe wettelijke werk- en rusttijdenregeling van september 1984 kunnen beschouwen. In 1987 volgde een advies van de Stichting van de arbeid en in maart 1989 werd advies aan de SER gevraagd over voorstellen voor een algehele herziening van de Arbeidswet 1919. De indiening van het nu te behandelen wetsvoorstel volgde in maart 1994.

De fractie van de PvdA was en is overtuigd van het belang van dit voorstel. Overheidsbemoeyenis met de arbeidsorganisatie is volgens ons van wezenlijk belang. De regeling van arbeidstijden en rusttijden vraagt om blijvende overheidsbemoeyenis, vooral in verband met het waarborgen van de veiligheid en de gezondheid van werknemers en derden, de preventie van arbeidsongeschiktheid en het stimuleren van de arbeidsparticipatie. De PvdA-fractie had moeite met een aantal oplossingen die door het vorige kabinet gekozen werden. De inzet van minister De Vries op dit onderwerp mag niet onvermeld blijven, maar wij verschilden diepgaand van mening over de in onze ogen te beperkte doelstelling van de wet die oorspronkelijk ingediend werd. Het in 1919 vastgelegde adagium van 8 uur werken, 8 uur ontspanning ± laten wij nu zeggen: deelnemen aan het maatschappelijk leven ± en 8 uur rusten leek niet meer een belangrijke hoofddoelstelling van de wet te zijn.

De advisering van de SER, zoals vaker zeer verdeeld, was niet eenduidig, zeker niet over de combinatie van arbeid en bijvoorbeeld zorgtaken. De PvdA hecht zeer uitdrukkelijk aan dit punt. De eerste versie van dit wetsvoorstel was in onze ogen dan ook het doorbreken van het door achtereenvolgende kabinetten vastgelegde emancipatiebeleid. Niet alleen de betaalde arbeid buitenshuis, maar ook de onbetaalde arbeid (zorgtaken) binnenshuis maken in onze ogen onderdeel uit

van het maatschappelijk leven. Een wet die de arbeidsorganisatie regelt behoort in onze ogen dan ook rekening te houden met het plaatsen van de mens voor de machine, zoals het in de tijd van het ontstaan van de Arbeidswet geformuleerd werd.

Het is met zeer veel plezier dat ik vandaag namens de fractie van de Partij van de Arbeid minister Melkert mag prijzen voor zijn bijdrage aan het wijzigen van dit wetsvoorstel. Hij heeft, naar ik mag aannemen met steun van het voltallige paarse kabinet, een aantal ingrijpende wijzigingen aangebracht waar wij zeer tevreden over zijn.

Het wijzigen van de beweegreden van de wet, waar nu in opgenomen is "mede ter bevordering van de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken, alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid", heeft onze instemming. Deze formulering komt ons voor als een hedendaagse vertaling van wat in 1919 mede als doelstelling in de wet was opgenomen. Uitdrukkelijk vermeld ik daarbij dat de Partij van de Arbeid voor mogelijkheden van flexibilisering van arbeidstijden is en dat deregulering ook voor ons soms een doelstelling is, maar nooit dereguleren zomaar. Dereguleren betekent in onze ogen dat goed gekeken moet worden naar datgene wat inhoudelijk geregeld dient te worden. Er mag dus niet te veel regelgeving zijn en waar het niet nodig of zelfs overbodig is, moet er niet geregeld worden, maar je moet er ook niet bang voor zijn om datgene wat overheidsbemoeyenis via regelgeving behoeft, helder in wetgeving neer te leggen.

Daaraan heeft deze minister in onze ogen een uitstekende bijdrage geleverd. Hij krijgt onze oprechte steun voor dit wetsvoorstel als totaal. Op onderdelen heb ik nog vragen en ik sluit zelfs op voorhand niet uit dat er van onze kant nog wijzigingsvoorstellen komen. Daarvoor dient in onze ogen nu juist dit overleg. Daarom heb ik op dit moment alleen vragen aan de minister en enige voorstellen. Een minister die er zo goed, in overeenstemming met het kabinet en luisterend naar zeer grote delen van de Kamer en de samenleving, toe in staat is geweest dit wetsvoorstel neer te leggen, zal er mijns inziens ook toe in staat zijn in goed overleg met de Kamer mogelijke wijzigingen te beoordelen.

Van Nieuwenhoven

Flexibilisering van de arbeidsmarkt mag niet afgedaan worden als trend en ook niet als verschijnsel van de tijdgeest of soortgelijke kwalificaties. Flexibilisering van de arbeidsorganisatie is nodig voor werknemers en werkgevers om te zamen met de overheid tot een passend arbeidsbestel te komen. Ik ben mij er terdege van bewust dat mogelijkheden tot flexibilisering op zich het volume van de beschikbare arbeid niet vergroten. Beleid passend bij deze wetgeving zoals het bevorderen van deeltijd met goede arbeidsvoorwaarden, overwerkregelingen die er moeten zijn, maar niet uitnodigend moeten werken, en natuurlijk arbeidstijdverkorting, kan niet helemaal in deze wet geregeld worden. Het zou interessant zijn van de minister te vernemen hoe hij dit wetsvoorstel ziet in de context van ander beleid op het gebied van de arbeidsorganisatie en de overheidsbemoeienis daarmee. De aanzetten in de beweegreden van de wet over het combineren van arbeid en zorgtaken vragen eigenlijk om nadere voorstellen. Waar die nu nog niet in deze wet geregeld worden ± dat had bijvoorbeeld in artikel 4:1 gekund ± kan de minister in dit debat uitleggen hoe en op welke termijn hij dit beleidsuitgangspunt dan verder gestalte hoopt te gaan geven?

Mijnheer de voorzitter! Soms lijkt het alsof voor sommigen flexibilisering gaat over het opheffen van de preventieve ontslagtoets, een ander vergunningenbeleid of het verruimen van de Winkelsluitingswet. In mijn ogen gaat flexibilisering ook over behoorlijke rusttijden naast de arbeidstijd, over mogelijkheden van arbeidstijdverkorting, over vastgelegde afspraken waarbij werknemers en werkgevers weten waar ze aan toe zijn. Flexibiliteit gaat ook over de mogelijkheden voor het combineren van arbeid en zorgtaken. Niemand kan mij wijsmaken, dat dit niet in het belang van een gezonde arbeidsorganisatie is.

De wet gaat uit van een standaardregeling die voor alle organisaties zal gelden. Afwijkingen zijn mogelijk bij CAO's of door middel van afspraken met een medezeggenschapsorgaan. Alle afspraken moeten binnen het kader van de overlegregeling vallen. Wij vinden dit een juiste opstelling. Het zou gevolgen kunnen hebben daar waar CAO's nu minder hebben geregeld. Kan dat financiële gevolgen voor bepaalde sectoren

hebben? De verdergaande bevoegdheden die in het oorspronkelijke wetsvoorstel waren toegedacht aan ondernemingsraden waren in onze ogen een brug te ver. De ruimte voor ondernemingsraden is er wel als de CAO uitdrukkelijk daartoe de mogelijkheden biedt. Afwijkingen van de standaardnormen uit de wet maken op die manier geen inbreuk op de bestaande bevoegdheidsverdeling met de werknemersorganisaties. Ik hoor graag van de minister of hij dat inderdaad op deze manier ziet. Ik heb daar nog een paar vragen bij. Door sommigen wordt in de formulering van het tweede en derde lid van artikel 1:4 een onduidelijkheid gezien, namelijk dat ondernemers door deze formulering OR en vakbonden tegen elkaar uit zouden kunnen spelen. Daar waar leidinggevend twee keer het minimumloon verdienen, vallen zij niet onder deze wet. Daar waar werknemers op jaarbasis, bijvoorbeeld door overwerk of ploegendiensttoeslagen, drie keer het minimumloon verdienen, vallen zij ook niet onder deze wet. Is de minister dan niet van mening dat het om behoorlijk grote groepen kan gaan? Zo ja, vindt hij dat inderdaad de bedoeling van deze wet?

Mijnheer de voorzitter! Het overheidstoezicht beperkt zich op het toezien op de handhaving van de minimumnormen, dus de overlegregeling. Het accent zal dus liggen op de civielrechtelijke handhaving. De individuele werknemer dient volgens de wet zelf een vordering in te stellen tegen zijn werkgever als deze van de standaardregeling afwijkt. Ik zou de minister op dit punt willen vragen of hier geen nadere regeling gewenst is, bijvoorbeeld analoog aan de Wet gelijke behandeling voor groepsacties. Daarnaast lijkt mij een goede voorlichting op haar plaats. Kan de minister daar iets over zeggen? Een duidelijke rol van de dienst I-SZW ± voorheen de Arbeidsinspectie ± lijkt ons hier op zijn plaats.

Mijnheer de voorzitter! Een aantal opmerkingen over de normering van deze wet. Laat ik maar beginnen met het werken op de zondag. De werknemer behoeft op zondag geen arbeid te verrichten ± bij nota van wijziging geregeld ± behalve voor zover het tegendeel is bedongen en dat uit de bedrijfsomstandigheden of de aard van de arbeid voortvloeit. Onze zorg zit hier bij de omschrijving

"uit de bedrijfsomstandigheden voortvloeit". Wij vinden dit van een andere waarde dan de twee andere genoemde voorbeelden. Bedrijfsomstandigheden zijn namelijk meestal niet van tevoren te voorzien en ook niet beïnvloedbaar, zeker niet door individuele werknemers. Onze oplossing zou hier zijn het op zondag te verrichten werk als de bedrijfsomstandigheden dat noodzakelijk maken, te koppelen aan instemming van bijvoorbeeld de ondernemingsraad. Hoe denkt de minister op dit punt? Mijn indruk van de tekst over het werken op zondag na de door deze minister aangebrachte wijzigingen is namelijk, dat ook hij niet kiest voor onbeperkte mogelijkheden voor het werken op zondag. Flexibiliteit is op haar plaats, maar het maatschappelijk leven van een individuele werknemer moet er in onze ogen met deze wet niet op achteruitgaan. Alleen maar wettelijke bezwaren formuleren tegen het werken op zondag is niet op zijn plaats, maar het tegenovergestelde ook niet. Wij denken een evenwichtige benadering gevonden te hebben in de voorstellen zoals die er nu liggen met de door mij voorgestelde geringe aanvulling.

Op dit punt moet ik het nu over de Winkelsluitingswet hebben of eigenlijk na de kabinetsvoorstellen van de vorige week over de verruiming van de "winkelopenstellingswet". Mijn fractie is in eerste instantie niet ontevreden over de voorstellen. Op een later tijdstip zal daar nog uitvoerig op teruggekommen worden. Wij gaan er wel van uit dat alles wat in dit wetsvoorstel wordt geregeld met betrekking tot arbeidstijden volledig zal gelden voor personeel werkzaam in winkels, ook als het gaat om het werken op zondag of om overwerkregelingen. Zou dat kunnen leiden tot meer arbeidsvolume in deze bedrijfstak? Hoe ziet de minister dat? Ik hoop niet dat het kabinet voor ogen staat met de verruiming van de winkelopeningstijden alweer uitzonderingsvoorstellen op deze wet te maken.

In artikel 5:12 is in de vierde nota van wijziging het eerste lid met een limitatieve lijst verdwenen. Betekent dit een nadere regeling in het Arbeidstijdenbesluit? In artikel 5:12 is nu ook het ploegenstelsel verdwenen. Daarover heb ik geen toelichting in de memorie van toelichting bij de nota van wijziging kunnen vinden.

Van Nieuwenhoven

Misschien kan de minister die in dit debat geven.

Het wetsartikel over de consignatiediensten, zoals nu ook bij nota van wijziging opgenomen, heeft op zichzelf onze instemming. De formulering van artikel 5:11 is echter bijzonder ingewikkeld te noemen. Is het mogelijk hier nog eens te overwegen of niet minder ingewikkeld tot hetzelfde doel gekomen kan worden?

Behalve consignatiediensten zijn er nog andere vormen van regelingen van arbeidsduur en inrichting van arbeidstijden die vragen opwerpen:

1. oproepcontracten zouden bijvoorbeeld, zoals overigens ook wel eerder door een meerderheid van de Kamer bepleit is, vastgelegd kunnen worden voor minimaal 3 uur voor een overeengekomen arbeidsduur van minder dan 12 uur per week;
2. een rechtsvermoeden vastleggen omtrent het bestaan van en de duur van een arbeidsovereenkomst;
3. het drievierde dwingend maken van afwijkingsmogelijkheden bij loondoorbetalingsverplichting;
4. indien geen bepaalde arbeidsduur is vastgelegd, vastleggen dat 12 uur als overeengekomen geldt.

Hoe denkt de minister over deze mogelijkheden? Dit is, zo dachten wij, de juiste plaats en dus ook het juiste moment om deze zaken nader te regelen. Ook hier geldt weer, zoals de Emancipatieraad in zijn advies heeft aangeduid, een relatie met de verruiming van de winkelopeningstijden. Nader omschreven: is de minister bereid de aanbevelingen van de Emancipatieraad over te nemen ten aanzien van het op basisniveau reguleren van flexibele arbeidsrelaties, zodanig dat de intentie van de regelgeving in de Arbeidstijdenwet voortaan ook van toepassing is op duizenden vrouwen die als gevolg van de voorgenomen nadere openstelling van winkels geconfronteerd kunnen worden met dit soort flexibele arbeidsrelaties? Zeker als voor overheidsdiensten ook verruiming van openstelling aan de orde komt ± dat is het soort flexibiliteit waar wij op voorhand geen neen tegen zeggen ± is het nodig deze zaken nader te regelen. Hoe ziet de minister dat?

Het vastleggen van nachtdiensten op standaard 24.00 uur en 6.00 uur vinden wij een goede zaak. In verschillende bedrijfstakken ± ik

wilde maar geen voorbeelden noemen, want dan kun je er altijd een vergeten ± zal dit echter nu al te voorziene problemen oproepen. Hoe denkt de minister dat op te lossen? Denkt hij dat in het Arbeidstijdenbesluit te regelen? Wij zijn voor het maken van uitzonderingen waar dat nodig is, maar ons dereguleringsgevoel blijft ons zeggen dat zo weinig mogelijk uitzonderingen op de algemene normen van de wet gemaakt moeten worden. Kan de minister bij de verdere voorbereiding van het Arbeidstijdenbesluit de nu al voor handen liggende klachten van werkgevers en werknemers in de verschillende sectoren nader in het overleg betrekken? De PvdA-fractie zou er zeer aan hechten het Arbeidstijdenbesluit na ommekomst van de Raad van State nog toegezonden te krijgen. Zou de minister zonder dat wij een AMvB-voorhangprocedure maken, bereid zijn daarover nader met de Kamer te overleggen?

Artikel 2:10 voorziet in het bij AMvB regelen van uitzonderingen op het gebied van arbeidstijden van het ministerie van Verkeer en Waterstaat. Zonder nu de bevoegdheidsverdeling tussen beide ministers aan te tasten, lijkt het ons mogelijk artikel 2:10 te laten vervallen; want deregulering, weet u nog? Alles wat niet dubbel hoeft en apart geregeld hoeft te worden, zal in deze wet ook niet gebeuren. De delegatiebepaling van artikel 2:10 lijkt in onze ogen niet nodig. Waar dit artikel verbanden heeft met zeer veel artikelen in deze wet, komt hiermee een forse deregulering tot stand. Zo nodig wil ik hier wel nadere voorstellen doen, maar ik wacht eerst de reactie van de minister af. Het recht van Ziektewet voor zwangere werkneemsters die geen nachtarbeid kunnen verrichten, is uitvoerig in de schriftelijke behandeling aan de orde geweest. Van verschillende kanten bereikt ons zorg om de nu gekozen formulering in de wet. Deelt de minister die zorg of kan hij haar wegnemen? Na de jarenlange eerdere discussie over nachtarbeid voor vrouwen moet dit punt nu toch goed te regelen zijn?

Mijnheer de voorzitter! Ik denk dat de leden van de Partij van de Arbeid in deze Kamer bij de stemming over deze wet niet spontaan in het zingen van de Acht-urenmars zullen uitbarsten. Die zorg kan ik voor u wegnemen. Het zou wel een passend eerbetoon voor minister Melkert zijn,

maar dat zal ik op een ander tijdstip buiten deze Kamer voor hem regelen. Overigens denk ik dat de behoefte van de overige leden van deze Kamer om daar tegenin het Wilhelmus te gaan zingen, zoals in 1919 gebeurde, ook niet groot is. Hoewel, je weet maar nooit. Nee, voorzitter, toch maar niet proberen, denk ik.

De amendementen die door veel collega's zijn ingediend, heb ik nog niet van commentaar voorzien, omdat ik daarover eerst het standpunt van de minister wil horen. Uit mijn bijdrage namens de fractie van de PvdA heeft iedereen die dat wil, kunnen opmaken dat sommige voorstellen ons een stuk sympathieker zijn dan andere. Maar met het goede voorbeeld van de minister in de schriftelijke behandeling van de wet voor ogen, hoop ik dat wij al luisterend naar elkaar bezig zijn een goede Arbeidstijdenwet te maken. Het zij nog maar eens gezegd: een goede arbeidsorganisatie is niet alleen voor individuele werknemers belangrijk, maar ook van groot maatschappelijk en cultureel belang.

□

De heer **Van Dijke** (RPF): Mijnheer de voorzitter! In een aantal landen wordt momenteel de wetgeving op het gebied van arbeids- en rusttijden herzien. Daarbij gaat het meestal om het creëren van mogelijkheden om flexibele arbeidstijden in bedrijven in te voeren, zo blijkt uit een onderzoek van de Katholieke Universiteit Nijmegen. Nederland hobbelt aardig mee in die maat van deze ontwikkeling. Het onderhavige wetsvoorstel is daar een voorbeeld van, naast allerlei voornemens met betrekking tot deeltijdwerk.

De RPF-fractie is van oordeel dat zaken zoals arbeid en arbeidsvoorwaarden in beginsel door werkgevers en werknemers moeten worden geregeld. De overheid komt in onze opvatting echter nadrukkelijk in beeld als daarbij scheefgroei dreigt te ontstaan. In het verleden is vanuit dit uitgangspunt wetgeving tot stand gekomen. Anderen hebben daar al de vinger bij gelegd. De overheid hief dan het schild voor de zwakkere partij, te weten de werknemers, daar waar deze vermalen dreigde te worden in het kapitalistische streven naar winstmaximalisatie. Bij alle omstandigheden die zijn gewijzigd, is deze typische overheidstaak

Van Dijke

gebleven en is de noodzaak om daarop toe te zien, zeker niet afgenomen. Ik wil deze vaststelling graag vooraf maken.

Een van de belangrijkste doelstellingen van het voorliggende wetsvoorstel is, zoals gezegd, de flexibilisering van arbeids- en rusttijden. De RPF-fractie heeft daar geen onoverkomelijke bezwaren tegen. In onze dynamische wereld is flexibiliteit van groot belang en voor veel ondernemingen zelfs van levensbelang. Onder het regime van de huidige wet- en regelgeving hebben werkgevers te weinig mogelijkheden om adequaat te kunnen inspelen op de behoeften van de markt. Er is dus helemaal niets tegen flexibiliteit. Het is een onmisbare eigenschap in een dynamische wereld: flexibiliteit in de betekenis van "het vermogen zich aan te passen aan zich wijzigende omstandigheden".

Toch wil ik dit debat aangrijpen om op dat punt een kritische noot te plaatsen. Kijkend naar de omstandigheden waarin arbeid is ingebed, zien wij dat flexibiliteit gemakkelijk de betekenis krijgt van "buigen voor de dwang van de omstandigheden". Er bestaat dan al gauw het risico dat wij ons teveel of zelfs uitsluitend richten op de functionaliteit van arbeid. Flexibiliteit dreigt dan synoniem te worden met functionalisering van arbeid. Arbeid wordt zo gedegradeerd tot niet meer dan een kostenpost in het productieproces.

Het mag niet zo zijn dat wij ons als wetgever laten verleiden kritiekloos in deze gedachte mee te gaan. Arbeid heeft een intrinsieke waarde. In de opvatting van de RPF-fractie is arbeid in de eerste plaats dienst en vindt zij haar zin in de dienst aan God onze Schepper, en mag zij ook zijn tot heil van onze naaste. Het is die inspanning die met het oog op het levensonderhoud wordt verricht en die de ontplooiing van de mens en de samenleving tot doel heeft.

Ik nodig de minister dan ook uit om aan te geven in hoeverre de regering bij de totstandkoming van het onderhavige wetsvoorstel rekening heeft gehouden met de intrinsieke waarde van arbeid. Hebben de bewindslieden van respectievelijk CDA en PvdA zich niet teveel laten leiden door hun streven naar het slechten van belemmeringen en aanjagen van de marktwerking? Heeft er voldoende bezinning plaatsgehouden over de

oorsprong van de wens tot flexibilisering en over de gevolgen daarvan voor individuele werknemers en hun gezinnen? De minister zal deze vraag ongetwijfeld met een zeker gemak bevestigend willen beantwoorden. Hij zal echter moeten erkennen dat de gevolgen van het voorliggende wetsvoorstel voor het privéleven van talloze werknemers bijzonder groot kunnen zijn. Ik kom daar nog op terug.

Hoe dan ook, het zou te betreuren zijn als de regering zich al te gemakkelijk van deze fundamentele vraag af zou maken. Uit een toespraak van de minister, gehouden tijdens de Nationale bedrijvencontactdagen in de Jaarbeurs te Utrecht van 29 maart jl. teken ik op, en ik citeer: "Als minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kijk ik echter niet alleen naar de cijfers van de economie, maar vooral naar de mensen erachter". Dat klinkt goed; daar spreekt de minister naar mijn hart. Echter, hij vervolgt aansluitend op die zin: "maar vooral naar de mensen erachter, naar de werkgelegenheid dus." Even later zegt hij: "Bedrijven moeten blijven investeren in handen en hersens". Hij noemt dat "de enige weg vooruit". Ik word daar toch een beetje somber van. De mens als produktiefactor. Dat is een versmalling die bedreigend klinkt.

Mijnheer de voorzitter! Een nieuwe Arbeidstijdenwet, omdat de omstandigheden in de loop van de jaren sterk zijn gewijzigd. Overigens is bij de taxatie van die omstandigheden de bril waardoor die omstandigheden bezien worden van betekenis. Immers, als de conclusie wordt getrokken dat de hardnekkige werkloosheid en de lage arbeidsparticipatie primair haar oorzaak vinden in een slecht functionerend marktmechanisme, lijkt dat een onbetwistbaar gegeven, althans, zo wordt het veelal gepresenteerd. Maar al eerder deden cijfers uit het Sociaal en cultureel rapport dienst ter relativering in dit verband. "De werkgelegenheidsgraad is in Nederland, ook over zeer lange termijn bezien, opvallend stabiel. Vanaf het begin van deze eeuw schommelt het aandeel van de werkenden tussen 35% en 39% van de totale bevolking. Het aandeel van de uitkeringsontvangers is in een halve eeuw echter gestegen van 1% in de jaren dertig tot 28% op dit moment. Waar de niet-werkende bevolking aanvankelijk voornamelijk

langs informele weg, meestal binnen gezin of de familie, werd onderhouden, heeft nu een groot deel een formele inkomensaanpakelijkheid in de vorm van een uitkering." Een spectaculaire verandering van omstandigheden, maar de arbeidsparticipatie als percentage van de beroepsbevolking is hoegenaamd niet veranderd. Heeft dan het marktmechanisme slecht gefunctioneerd, zodat deze vitalisering behoeft? Is er te weinig flexibiliteit, zodat deze bevorderd moet worden? Deze stelling is in het licht van het voorgaande niet zomaar vol te houden. Als we dus met het oog op de verbetering van het marktmechanisme en een toename van de flexibiliteit tot aanpassing van de Arbeidstijdenwet komen, past een alerte opstelling.

Het moet wat te zeggen hebben dat wat er ook verandert, de laagopgeleiden, allochtonen, en in zekere zin ook arbeidsongeschikten en vrouwen aangewezen zijn en blijven op de marginale banen, die nu dan flexibele banen heten, met sterk wisselende arbeidstijden en contracturen, matige arbeidsomstandigheden en lage beloning. Maar ook de "toyotisering" bij met name grotere ondernemingen neemt zeer sterk toe. Al eerder duidde ik dat als een dramatische ontwikkeling, in tegenstelling tot deze regering die een en ander als een zegen duidt, althans minister Wijers was daarover tamelijk optimistisch. Wie vandaag werkt, kan morgen weer zonder werk zijn, ondanks een sterke winstpositie van het bedrijf waar wordt gewerkt. De stabiliteit van de sociaal-economische positie van de werknemer wordt door al die flexibiliteit niet bevorderd, integendeel. En dit alles heeft een zeer negatieve invloed op het zich welbevinden van mensen. Dit zorgt voor grote onrust, maar ook voor onbegrip bij mensen. Bedrijven genereren enorme winsten en maken tegelijkertijd bekend dat er weer zoveel honderd arbeidsplaatsen weg moeten. Dat valt niet uit te leggen en nog minder te verdedigen. Dan loop je dus aan tegen een kille functionalisering van de arbeid. We zijn weer terug bij het blind kapitalistische streven naar winstmaximalisatie sec.

Mijnheer de voorzitter! Wij zijn in de politiek op zoek naar thema's. Ik denk aan de Partij van de Arbeid, maar ook aan het CDA. Welnu, hier is een geweldig thema, dat mensen

Van Dijke

in hun omstandigheden diep raakt en dat in toenemende mate een kwaad is dat de samenleving beheerst. Ik kom daarop zo nog terug. Ik voer geen pleidooi dat moet dienen om de dynamiek te doen stollen, maar ik bepleit een kritische bejegening van de roep om flexibiliteit, waar we ons zomaar bij zouden moeten aanpassen. Waakzaamheid is geboden. Ik vind in de opstelling van de regering te weinig kritiek op de zich aandienende omstandigheden en een te vanzelfsprekend volgen van wat wel een autonoom proces lijkt, maar het niet mag zijn. Hoewel ik niet voorbij zie aan de verbeteringen die dit kabinet heeft aangebracht ± mijn complimenten daarvoor ± nemen wij ook nu kennelijk genoeg met een economie, waarin de hoofdtaak van de mens niet verder reikt dan productie en consumptie. Echter, waardige menselijke arbeid heeft niet als hoofddoel het draaiende te houden van een economie. Die economie moet zich ontwikkelen ten dienste van de mensen.

Als de vrije markt ons de (Arbeidstijden)wet leest, dan ziet het er somber uit. Dan heeft de overheid zich de vraag te stellen of het schild dat voor de meest kwetsbaren in het vrije spel van markten en krachten geheven wordt, adequaat bescherming biedt. Als ik het woord "Winkelsluitingswet" laat vallen, dan geeft dat aan dat ik op voorhand vrees koester, al neem ik aan dat ook deze minister ten aanzien daarvan enige vrees heeft. Wil de minister hierop ingaan en aangeven hoe hij oordeelt over de door mij genoemde ontwikkelingen? De ingrediënten "wijzigende omstandigheden" en "de noodzaak van de vrije markt" worden door mijn fractie niet ontkend, maar ze krijgen weinig krediet bij het formuleren van de nieuwe Arbeidstijdenwet.

Dan de inhoud van de wet. Dit alles laat onverlet dat wij van oordeel zijn dat de regering er met deze nieuwe Arbeidstijdenwet, gegeven de omstandigheden in een aantal opzichten, al met al redelijk in is geslaagd een zeker evenwicht te vinden tussen enerzijds bescherming en anderzijds flexibiliteit. Toch wil ik op grond van het voorgaande een aantal kanttekeningen plaatsen.

Wij beoordelen positief dat met deze wet een woud aan bestaande regelgeving op het terrein van de arbeidstijden overboord kan worden gezet. Deze deregulering komt het

bedrijfsleven ten goede. Zoals ik hiervoor al zei, dit wetsvoorstel is een verbetering, vergeleken met het oorspronkelijke voorstel. Een opvallend punt is de uitbreiding van de doelstelling van de wet met het bevorderen van de combinatie van betaald werk en zorgtaken, alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de betaalde arbeid, zoals studie en vrijwilligerswerk. In de wettekst zelf is dit ook vertaald, doordat in artikel 4:1 wordt opgenomen dat rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. De RPF-fractie juicht deze wijziging toe. Ik wil de minister echter de vraag voorleggen welke betekenis deze aanvulling naar verwachting zal hebben bij onderhandelingen tussen de sociale partners over de arbeids- en rusttijden. Is een dergelijke bepaling niet voorbestemd om een dode letter te worden?

De RPF-fractie gaat akkoord met de voorgestelde standaardregeling en de mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen de normen van een zogenaamde overlegregeling. Deelt de minister mijn mening dat niet alleen werkgevers belang kunnen hechten aan afwijking van de standaardregeling, maar ook werknemers? Ik denk bijvoorbeeld aan de wens bij laatstgenoemden om over te gaan tot een 4-daagse werkweek.

Ik vind het een beetje overdreven om in de wet vast te leggen dat de werkgever, bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan, ten minste twee maal bijeenkomt met zijn werknemers om te spreken over het te voeren beleid omtrent arbeids- en rusttijden. Het amendement van collega Van Middelkoop op dit onderdeel heeft mijn sympathie.

Wij zeggen de regering dank voor de overtuigende keus voor besteding van het collectieve zevendaagse ritme, waarin de zondag de bijzondere dag is. Wij zijn van oordeel dat het goede van Gods scheppingsorde zo een plaats krijgt in deze wet. Het zou ons een lief ding waard zijn als het dag- en nachtritme, ook een scheppingsorde met betekende waarde, beter tot zijn recht had kunnen komen. Ik kom daar nog op. Hoe dan ook, deze regering is op een belangrijk punt tegemoetgekomen aan de wensen van onder andere de RPF-fractie wat betreft het ontzien van de zondag, door aan artikel 5:4, lid 1, toe te

voegen: "...tenzij het tegendeel bedongen is". Dit biedt werknemers die al een dienstbetrekking hebben zeker de nodige rechtsbescherming. Het is overigens op zijn minst opvallend dat een sociaal-democratisch minister zijn christen-democratische voorganger, de indiener van het wetsvoorstel, op dit punt moet corrigeren. Misschien is wat dat betreft bij het CDA nu sprake van vervangende schaamte, maar wat mij betreft is er op dit punt tevredenheid.

Niettemin blijft de situatie voor sollicitanten moeilijk. Als zij solliciteren bij een bedrijf waar men op grond van de overweging "bedrijfsomstandigheden" of "aard van de arbeid" op zondag wil werken, kunnen zij worden afgewezen alleen al om het blote feit dat zij liever op zondag niet willen werken. De sollicitant in kwestie staat met heel zijn erkende moeite inzake zondagsarbeid met lege werkloze handen. Wil de minister hierop nog nader ingaan? Het mag niet zo zijn dat mensen die bezwaren hebben tegen zondagsarbeid in de uitzonderingspositie worden gedrongen en zomaar het etiket "gewetensbezwaarden" opgeplakt krijgen. Als voorbeeld meld ik, dat ons werd bericht dat sollicitanten bij de NS al bij voorbaat geen schijn van kans op een baan hebben als zij niet bereid zijn om volledig in de zondagsroosters mee te draaien. Ik vraag mij af of dit ook valt onder de noemer "aard van de arbeid". Graag een reactie van de minister.

Over de "bedrijfsomstandigheden" of "aard van de arbeid" nog het volgende. In een modern ziekenhuis moet evenals vanouds worden gewerkt op zondag. Werken der noodzakelijkheid en van barmhartigheid, zoals ook mijn collega Van der Vlies opmerkte. Maar er gebeuren in toenemende mate werken die de toevoeging "der noodzakelijkheid" alleen vanuit economische motieven ± bedden bezet houden, operaties zonder medische urgentie en dergelijke ± mogen krijgen. Zo wordt ook het ziekenhuis tot een volcontinuubedrijf zonder echt onderscheid tussen de dagen waarop gewerkt wordt.

Dan de betekenis van de nieuwe Arbeidstijdenwet in dat verband. De overheveling van de zorgsector naar de Arbeidstijdenwet gebeurt geleidelijk. In de nota naar aanleiding van het eindverslag wordt de

Van Dijke

verwachting uitgesproken dat, gelet op het in artikel 12:21 geformuleerde overgangsrecht voor de zorgsector, geen enkele verandering in het arbeids- en rusttijdenregime zal optreden. Is de wet op dit punt dan al niet op voorhand een dode of op z'n minst een doodzieke letter? Kort en goed, wil de minister eens aangeven wat zijn interpretatie van het begrip "bedrijfsomstandigheden" is en of er van de Arbeidstijdenwet een inperkende werking kan uitgaan ten aanzien van de bestaande praktijk, bijvoorbeeld in het geval van de door mij genoemde ziekenhuizen.

Mijnheer de voorzitter! In dit verband valt er natuurlijk toch nog wel iets te zeggen over de liberalisering van de Winkelsluitingswet. Hoewel in de nota naar aanleiding van het eindverslag de stelling wordt betrokken dat de onderwerpsegwijze benadering ertoe zou nopen verder niet meer te spreken over de Winkelsluitingswet, omdat de neergelegde regeling voor de zondagsarbeid niet door de discussie omtrent de openingstijden van winkels wordt beïnvloed, is daarmee natuurlijk niet alles gezegd. Immers, bepalen de mogelijkheden om te werken de bedrijfsomstandigheden of leidt aanpassing van de bedrijfsomstandigheden tot aanpassing van de praktijk ten aanzien van de zondagsarbeid? Kortom, als wij in de Arbeidstijdenwet formuleren dat de zondag een bijzondere dag is en blijft, moet dat consequenties hebben voor datgene wat wij onder bedrijfsomstandigheden willen verstaan? Graag een reactie van de minister op dit punt omdat ik hier zo mijn zorgen heb.

In de hierboven al genoemde speech van de minister komt hij namelijk over deze kwestie te spreken, maar allerminst in geruststellende zin. Ik citeer: "Met de nieuwe regeling kunt u meer zaken direct en zonder vergunningen met CAO-partijen dan wel met uw OR afspreken, bijvoorbeeld het werken op zaterdag en zondag. In ieder geval kunt u de arbeidstijden beter aan uw productieproces aanpassen."

Waar ligt nu het primaat, bij de mens die voor zijn levensonderhoud arbeid verricht of bij het productieproces dat onder de dictatuur van winstmaximalisatie de omstandigheden wil bepalen?

Mijnheer de voorzitter! Zoals ik al eerder opmerkte, acht mijn fractie de

scheppingsorde en het zich daarin aftekenende ritme van dag en nacht van betekende waarde. Nachtelijke arbeid wijkt van dat patroon af en dient tengevolge daarvan dan ook aan banden te worden gelegd. Mijn fractie is blij met het feit dat er een grens inzake nachtelijke arbeid in het wetsvoorstel wordt genoemd. De wettekst heeft het over 24.00 uur tot 6.00 uur. Wij zouden die grens echter scherper willen stellen.

Wil de minister mij overigens uitleggen wat bedoeld wordt met "zeer bijzondere sociaal-maatschappelijke privé-omstandigheden" op grond waarvan de in artikel 5:14 bedoelde ontheffing in verband met langdurig nachtelijke arbeid kan worden gegeven? Kan dit artikel niet beter geschrapt worden?

Hoe dan ook, een grens aan nachtelijke arbeid is prima. Echter, daarmee wordt voorbijgegaan aan het feit dat avondarbeid, met name als die lange tijd achtereen wordt gevorderd, als uiterst belastend wordt ervaren. Mijn fractie staat dan ook sympathiek tegenover het amendement van collega Rosenmeijer op dit onderdeel.

Mijnheer de voorzitter! Ik kom nog even terug op de "toyotisering" die zeer sterk toeneemt. Eerder zei ik al daarover zeer bezorgd te zijn. Arbeid verwordt tot een alleen in uiterste noodzaak ingehuurde kostenpost. Elke rimpeling in de productie wordt opgevangen met extern personeel. Dat personeel dient vooral flexibel te zijn en als het even kan ook goedkoop. Zo wordt opnieuw het kapitalistische streven naar winstmaximalisatie een bedreiging voor de stabiliteit van de sociaal-economische positie van de werknemer. Ik zei al dat dit alles een zeer negatieve invloed heeft op het zich welbevinden van mensen. Ik vraag de minister of deze wet deze tendens inperkt en of hij eventueel mogelijkheden ziet het kwaad anderszins in te perken.

Mijnheer de voorzitter! Ik wil nog een opmerking maken over het Arbeidstijdenbesluit. De regering ziet onvoldoende aanleiding om af te zien van de "14 dagen op, 14 dagen af"-regeling in de offshore. Ik ben echter niet overtuigd door zijn argumenten. Het is duidelijk dat het privéleven van de betrokken werknemers door een dergelijke regeling fors wordt aangetast. De belangenvereniging Nederlandse offshore-werknemers zet grote

vraagtekens bij de stelling van het kabinet, dat deze regeling geen negatieve gevolgen heeft voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers. Het onderzoek, waaruit dat zou moeten blijken, zou echter door de offshore-maatschappijen, dus de werkgevers zelf, zijn verricht. Er zijn dus vragen te stellen bij de objectiviteit van genoemd onderzoek. Kan er een onafhankelijk onderzoek worden verricht? Is bovendien niet te voorzien dat, als de 14/14-regeling onder de vlag van de overlegregeling wordt gebracht, dit er binnen de kortste keren toe leidt dat daarvoor in het vervolg per definitie zal worden gekozen? Kort en goed: welke belemmeringen ziet het kabinet om gewoon vast te houden aan de huidige situatie van 7 dagen op, 7 dagen af?

Mijnheer de voorzitter! Ik kom tot een afronding. Deze Arbeidstijdenwet beoogt ruimte te geven aan ontwikkelingen die nopen tot flexibiliteit. Dit gebeurt in een tijd waarin overal ter wereld de werkloosheid toeneemt en de kwaliteit van bestaande werkgelegenheid geweldig onder druk komt te staan. Dat wordt niet opgelost door flexibilisering van arbeid. Mijn fractie vreest dat de flexibilisering van de arbeid en de daarmee annex zijnde functionalisering van die arbeid dit proces alleen maar bevorderen. Daarop zal een politiek antwoord gevonden moeten worden omdat dit proces de samenleving tot in de wortel zal aantasten. Deze Arbeidstijdenwet moet daarom in een context staan waarin wordt gezocht naar antwoorden op deze geweldige vragen. Anders is deze wet als een gebroken teugel van een op hol geslagen knol.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**: Morgen om 13.00 uur zal deze eerste termijn van de kant van de Kamer worden voortgezet. Nadat deze is voltooid zullen wij het wetsvoorstel Vergunningen waterhuishouding (23925) behandelen. Dat zal niet lang duren. Daarna kan de minister antwoorden. Ik hoop dat wij morgen de behandeling van dit wetsvoorstel kunnen voltooien.

Sluiting 23.05 uur