

Voorzitter

voor het overleg met de minister. Dan kunnen wij later op de dag de zaak afronden. Ik vind het niet verantwoord om een halve dag aan dit debat kwijt te zijn.

Mevrouw **Sipkes** (GroenLinks): Voorzitter! Ik wil nog een keer een pleidooi voor meer spreektijd houden. Het is meer dan een verslag van een algemeen overleg. Dan had ik dat immers twee weken geleden al geagendeerd. Dat verslag kan erbij worden betrokken, zodat het debat iets ruimer kan zijn.

De **voorzitter**: Ik vind echt, lettend op de punten, dat de commissie dan een overleg moet voeren. Dan kunnen wij het morgen afronden. Als wij morgen niets te doen hadden, was het natuurlijk wat anders. Maar dat is niet zo. Mevrouw Sipkes kan vragen of er nog een overleg in de commissie kan worden gevoerd. Dan kunnen wij het in deze zaal afronden. Als zij toch hier een debat preferereert, dan stel ik voor, de spreektijden op drie minuten te bepalen. Het is uiteindelijk dus geen twee-minutendebat. Drie minuten is, zoals u weet, drie maal zestig seconden.

Aldus wordt besloten.

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:

- het wetsvoorstel Bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenwet) (23646).

(Zie vergadering van 4 april 1995.)

De algemene beraadslaging wordt hervat.

□

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Voorzitter! Beperking van de arbeidstijden was in Nederland en daarbuiten vanaf het midden van de 19de eeuw het eerste belangrijke sociale item. Het tegengaan van ongebreidelde arbeidstijden was een cruciaal punt in de emancipatie van arbeiders. "8 uur werken, 8 uur slapen, 8 uur vrij" was de leuze waarmee de arbeidsbeweging zo'n eeuw geleden al aandacht vroeg voor het feit dat je werkt om te leven, en niet andersom, dat er ruimte moet zijn om "mensch" te zijn. In 1919 liep Nederland voorop bij het beperken van de arbeids-

tijden. Er werd een werkdag ingevoerd van maximaal 8 uur en een werkweek van maximaal 45 uur. In navolging van sommige collega's ± wij gaan vandaag dus gewoon verder op dezelfde toon als waarmee wij gisteravond geïndigd zijn ± roep ik in herinnering dat de socialistische afgevaardigden in de Kamer de Acht-urenmars aanhieven toen de Arbeidswet van 1919 werd aangenomen. Dat vanuit de conservatieve bankjes prompt het Wilhelmus werd ingezet, kon niet verhullen dat de arbeidersbeweging een belangrijke overwinning had geboekt op weg naar betere arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. Waarvan akte.

Uiteraard is de wet van 1919 niet ongewijzigd gebleven. Zo werd vrij snel de grens van 45 uur verruimd. Na de oorlog werd wegens krapte op de arbeidsmarkt zelfs een minimale werkweek van 48 uur voorgeschreven. Verder werd via het vergunningenbeleid en tal van verdere wijzigingen van de Arbeidswet uiteraard gereageerd op maatschappelijke en economische ontwikkelingen.

Voor de vandaag aan de orde zijnde herziening van de arbeidstijdenwetgeving zijn verschillende motieven gegeven. Enerzijds is er de behoefte aan deregulering en terugtreden van de overheid bij de handhaving van de wet en de behoefte aan ruimte voor meer flexibiliteit bij het vorm geven van nieuwe afwijkende arbeidspatronen. Anderzijds, toegevoegd door het huidige kabinet is er het beter mogelijk maken van de combinatie van werk en andere maatschappelijke taken. Nog altijd blijft overeind dat de arbeidstijdenwetgeving een instrument is om werknemers te beschermen tegen arbeidstijdpatronen die hun gezondheid en welzijn schaden en die de veiligheid van het werk in gevaar brengen. Tot slot zou door middel van arbeidstijdenwetgeving een impuls gegeven kunnen worden aan een betere verdeling van betaald werk. Deze laatste doelstelling is bij de voorbereiding van het wetsvoorstel echter voor een belangrijk deel uit beeld geraakt.

De verschillende doelstellingen blijken lastig met elkaar te verzoenen. Hoe ruimer de marges van de toegestane arbeidstijden en hoe summierder de handhavingsmiddelen, des te meer komen de andere

doelstellingen onder druk te staan. Mijn fractie is van oordeel dat de balans bij de afweging van alle belangen te ver is doorgeschoten richting flexibilisering. Er is teveel gekozen voor een "laissez faire"-wet waarmee werknemers gedwongen kunnen worden tot belastende werktijdpatronen en waarmee geen impuls wordt gegeven aan een betere verdeling van de werkgelegenheid.

Allereerst iets over de flexibilisering. Flexibel werken is blijkbaar onder de Arbeidswet ook nu al volop mogelijk. Ongeveer de helft van de beroepsbevolking werkt volgens gegevens van het Centraal bureau van de statistiek buiten de standaardwerkweek: overdag, van maandag tot en met vrijdag. Overwerk, in sommige sectoren een structureel verschijnsel, wordt in de praktijk nauwelijks aan banden gelegd. Flexibele contracten, minishifts, gebroken diensten en consignatie zijn allemaal arbeidstijdpatronen die ± of zij nu uit sociaal oogpunt wenselijk zijn of niet ± ook nu al volop voorkomen. Blijft voor mij de vraag aan welke onvervulbare flexibiliseringsbehoefte via deze wet nog niet tegemoet kan worden gekomen. Ik vraag de minister om daar nadrukkelijk op te reageren. Volgens mij wordt vooral achter een soort dogma aangelopen dat liberalisering en flexibilisering zonder meer goed en nastrevenswaardig zijn.

Vervanging van de Arbeidswet, met haar vergunningen- en ontheffingenstelsel, is mede ingegeven door de wens tot deregulering en terugtreden van de overheid. Op zichzelf zijn dat uiteraard legitieme doelstellingen, maar er ligt een risico op de loer. Door naar een zo eenvormig mogelijk kader te streven, legt het wetsvoorstel ruime begrenzings aan. Die zijn ± zeker op een aantal punten ± ruimer dan op grond van de huidige wet mogelijk is. Het wetsvoorstel beoogt immers ruimte te bieden aan een grote verscheidenheid van arbeidstijdpatronen. Om een voorbeeld te geven: de begrenzing van de dagelijkse arbeidstijd naar 9 uur in de standaardregeling of naar 10 uur in de overlegregeling is noodzakelijk om tegemoet te komen aan bedrijven die bijvoorbeeld een 4-daagse werkweek hanteren of zouden willen hanteren. Op zichzelf

Rosenmüller

kan dat vanuit het oogpunt van bevordering van arbeidsduurverkortings heel sympathiek zijn, maar dergelijke lange diensten worden in het wetsvoorstel niet beperkt tot de bedrijven die een 4-daagse werkweek hebben dan wel van plan zijn om zo'n werkweek in te voeren. Bovendien is de systematiek van de standaardregeling en de overlegregeling in de praktijk waarschijnlijk erg ingewikkeld. Daar komt de onduidelijke verhouding tussen de vakbeweging en de ondernemingsraad nog bij. Dat is een complicerende factor en ik kom daar straks op terug.

Het is in ieder geval zo ingewikkeld dat de overlegregeling met zijn zeer ruime grenzen waarschijnlijk de toon zal gaan bepalen. Te meer daar de regering alleen een taak voor de overheid ziet weggelegd bij de handhaving van de grenzen van die overlegregeling. Op dit punt heb ik een vraag voor de minister. Hoe verwacht hij dat straks in de bedrijven en in de bedrijfstakken de verhouding zal uitpakken tussen enerzijds de standaardregeling en anderzijds de overlegregeling? De combinatie van ruimere marges en het verminderen van de overheidsbemoediging bij de handhaving, staat haaks op andere legitieme doelstellingen van de arbeidstijdenwetgeving. Het is ook maar zeer de vraag of van deze verruiming van de marges een impuls zal uitgaan om de gemiddelde werkweek te verkorten.

Ik kom te spreken over de EG-richtlijn van 23 november 1993. Dit wetsvoorstel moet mede getoetst worden aan die EG-richtlijn, betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. Deze toets kan het wetsvoorstel in mijn ogen nauwelijks doorstaan. Om te beginnen wordt de richtlijn ingegeven door de notie dat er gestreefd moet worden naar "onderlinge, opwaartse aanpassing van arbeidsvoorwaarden betreffende met name de duur en de aanpassing van de arbeidstijd". Als wij kijken naar de huidige praktijk bij de vergunningverlening is dit wetsvoorstel niet bepaald een verbetering uit het oogpunt van bescherming van werknemersbelangen. Zeker op het punt van het overwerk geeft het wetsvoorstel veel ruimere grenzen aan dan kennelijk in het vergunningenbeleid tot nu toe gehanteerd zijn. In dat vergunningen-

beleid werd nog gestreefd naar een gemiddelde werkweek van 40 uur, inclusief overwerk 42 uur. Dat betekent een neerwaartse aanpassing van voorwaarden en is dan ook, dunkt mij, in strijd met de achtergrond van de richtlijn. Op dit punt vraag ik de minister om een nadere toelichting.

Verder bepaalt de richtlijn dat "maatregelen getroffen moeten worden opdat alle werknemers in elk tijdvak van 24 uur een rusttijd van ten minste 11 aaneengesloten uren genieten". Weliswaar geeft de richtlijn ruimte voor uitzonderingen op deze hoofdregel. Het is frappant om te zien dat het wetsvoorstel die uitzonderingsmogelijkheid wel erg ruim hanteert: één keer per week in de overlegregeling en één keer per twee weken in de standaardregeling een verkorting van de dagelijkse rusttijd tot minimaal 8 uur. Op dit punt heb ik het amendement op stuk nr. 26 ingediend, om te pogen de geest van de richtlijn iets sterker in de wettekst te laten uitkomen. Het amendement komt overigens overeen met de tekst van het oorspronkelijke wetsvoorstel. In de eerste nota van wijziging is de frequentie van eenmaal per week een minimale rusttijd van 8 uur verankerd in de wet, terwijl er bij de overlegregeling al sprake was van minimale vormen waarvan overschrijding een onverantwoorde aantasting van veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid inhouden.

Bij het nadenken over het opvoeren van de frequentie om een minimale rusttijd van 8 uur te verkrijgen, waar de EG-richtlijn 11 uur voorschrijft, gingen mijn gedachten, zoals overigens zo vaak bij de behandeling en bestudering van dit wetsvoorstel, terug naar de tijd waarin ik zelf in op- en overslag werkzaam was. Daar is het jarenlang kistje, baaltje, doosje sjouwen geblazen. Als men daar elke week een minimale rusttijd van 8 uur per dag kan regelen, is men nog niet zomaar thuis. Dan heeft men op zo'n dag maximaal een uur of 5, 6 om te slapen. Ik wijs ook op de situatie in het onderwijs. Dit soort zaken moet organisatorisch toch van een betere oplossing voorzien kunnen worden? Als zo'n kleine rusttijd met deze regeling elke week mogelijk is, hebben wij de grenzen te ruim geformuleerd. Wat dat betreft is het amendement op stuk nr. 26 erop

gericht om ook in de overlegregeling de minimale rusttijd een keer in de twee weken mogelijk tot 8 uur te beperken. Dat vind ik zelf al vrij ruim. Men moet zich immers goed realiseren dat 8 uur rust niet staat voor 8 uur slaap. Voor veel mensen betekent het aanmerkelijk minder uren slaap.

Voorzitter! In de toelichting op het wetsvoorstel klinkt de suggestie door dat de belangen ter zake van de gezondheid van de werknemer en de bevordering van de veiligheid op het werk pas in het geding zijn, als de grenzen van de overlegregeling worden overschreden. Daarom heeft de overheid ook geen taak bij de handhaving van de standaardregeling. Ik wil die suggestie bestrijden. De grenzen van de standaardregeling zijn behoorlijk ruim, zeker als er sprake is van de cumulatie van ploegdiensten, nachtarbeid, incidenteel korte nachtrust en overwerk. Over het algemeen is zorggedragen voor een redelijk gemiddelde over een tijdvak van 13 weken, maar dit neemt niet weg dat in bepaalde weken van werknemers het onmogelijke kan worden gevergd. Aangezien productieprocessen steeds ingewikkelder worden aan de ene kant of juist steeds monotoner worden aan de andere kant en in veel bedrijven behoorlijke veiligheidsrisico's bestaan, is het maar zeer de vraag of de grenzen van de standaardregeling, laat staan die van de overlegregeling, niet (veel) te ruim zijn getrokken. Een nachtdienst van 10 of 11 uur, 7 achtereenvolgende nachtdiensten, korte rustperiodes tussen twee diensten, onregelmatigheid in arbeidspatronen, bijvoorbeeld door veelvuldig langdurig overwerk, zijn allemaal risicofactoren die een zware wissel trekken op de gezondheid van een werknemer, op zijn sociaal functioneren en op de veiligheid van hemzelf en van derden.

Dat beeld wordt volgens mijn fractie bevestigd door de onderzoeksrapporten die de minister ons onlangs heeft doen toekomen. De onderzoeken, getiteld "Arbeidstijden en ziekteverzuim" en "Rhythm and blues", zijn uitgevoerd door het NIA. Mijn fractie heeft enkele amendementen gemaakt om dergelijke arbeidstijdpatronen nauwer te begrenzen. Belangrijk zijn de amendementen op de stukken nrs. 36 en 35.

Rosenmüller

Het amendement op stuk nr. 35 gaat over de beperking van het aantal nachtdiensten. Nu is het nog mogelijk dat 7 achtereenvolgende nachtdiensten worden gelopen. Volgens dit amendement moet aan het aantal nachtdiensten het maximum van 6 worden gesteld. Dat sluit aan bij een van de hoofdconclusies van het eerstgenoemde onderzoek, die twee risicofactoren bevestigen. De eerste risicofactor is het doorbreken van het cyclische dagritme van de mens. Vooral het werken in de nacht blijkt een belangrijke risicofactor te zijn. Hoe meer dagen achtereen in de nacht wordt gewerkt, aldus het onderzoek, des te meer vermoeidheid er zal optreden. Dat is vervolgens van invloed op de gezondheidstoestand en de prestaties van werknemers. Er zit dus een sociale en een economische kant aan. Het kabinet en de Kamer zouden daarom blij moeten zijn met het amendement. Het preventiebeleid inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid is de afgelopen periode immers een van de grote thema's geweest en zal dat waarschijnlijk blijven. In dit onderzoeksmateriaal wordt onomwonden vastgesteld dat het aantal nachten waarin mag worden gewerkt, moet worden beperkt. Hoe minder hoe beter, en een aantal van 7 achtereenvolgende nachtdiensten is in elk geval teveel van het goede.

Het amendement op stuk nr. 36 heeft betrekking op overwerk. Ik heb geprobeerd de mogelijkheden voor overwerk per dag te laten bestaan, maar de mogelijkheden voor compensatie daarvan te verkrappen. In het amendement wordt voorgesteld om de gemiddelde werkweek per kwartaal en per kortere periode in zowel de standaardregeling als in de overlegregeling te beperken, want de huidige mogelijkheden voor overwerk zijn wel heel ongebreideld. Van onze wetgevende arbeid moet bovendien het signaal uitgaan dat overwerk beslist een incident moet blijven. Alles wat gaat in de richting van structureel overwerk moeten wij tegengaan, ook vanwege de geformuleerde werkgelegenheidsdoelstellingen.

Voorzitter! De doelstelling om de combinatie van arbeid en andere activiteiten te bevorderen is door het huidige kabinet duidelijk naar voren gebracht. Dat heeft de instemming van mijn fractie. Het emancipatiebeleid van dit kabinet, maar ook van

het vorige, was immers gericht op een optimale combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken. Dat betekent niet alleen het voorzien in voorzieningen voor kinderopvang of in arbeidsvoorzieningsmaatregelen voor herintreders. Ook in dit soort wetgeving moet aandacht besteed worden aan de combineerbaarheid.

Wij hebben dan ook met instemming kennis genomen van de gewijzigde considerans van het wetsvoorstel, maar betekent de nieuwe doelstelling nu materieel wel een wijziging? Of is het slechts lippendienst aan de emancipatiedoelstelling? Ik vind de doorwerking van de considerans naar artikel 4:1 in de wet natuurlijk niet zonder betekenis, maar zij is slechts van beperkte betekenis.

Hoe moet ik mij bijvoorbeeld voorstellen dat een werknemer zijn zorgtaken combineert met werkweken van 60 uur? Die worden mogelijk. Ik refereer aan het amendement met betrekking tot het overwerk. Hoe moeten zij gecombineerd worden met een rusttijd tussen twee diensten van 8 of 9 uur? Wat mij betreft had de wijziging van de doelstelling wat meer consequenties moeten hebben voor de grenzen van de standaardregeling en de overlegregeling. Ook is mij niet duidelijk wat de minister nu precies heeft beoogd neer te leggen in artikel 4:2, de bepaling over het aankondigen van wijzigingen in het rooster. Voor mensen met zorgtaken is dat natuurlijk belangrijk, maar het artikel geeft de werkgever niet de opdracht, arbeid zoveel mogelijk in een vast patroon aan te bieden. Als je de emancipatiedoelstelling van de wet serieus neemt, moet je werknemers zo min mogelijk voor verrassingen plaatsen. Ik heb daarom samen met collega Van Middelkoop het amendement op stuk nr. 25 ingediend, waarmee wordt beoogd de vastigheid als hoofdregel in de wet op te nemen. Er wordt niet alleen gesproken over het algemene ondernemingsbeleid, maar het amendement is gericht op een doorvertaling naar de individuele werknemer.

Terzijde merk ik nog op, dat mijn fractie eraan hecht dat niet alleen met zorgtaken, maar ook met andere maatschappelijke verantwoordelijkheden van werknemers rekening moet worden gehouden bij het vaststellen van de arbeidstijden. Ook een werknemer die bijvoorbeeld een

studie volgt, lid is van de gemeenteraad enz., die kortom als burger actief participeert in de samenleving, zou van zijn werkgever mogen verwachten dat die zoveel mogelijk rekening houdt met zijn activiteiten.

Tegen die achtergrond zal het collega Bakker waarschijnlijk niet verbazen dat ik het in dit geval ± het is weer een nieuwe dag ± niet met hem eens ben over zijn amendement om de emancipatiedoelstelling te beperken. Het verbaasde mij ook een beetje dat hij daarmee kwam, als woordvoerder van de fractie van D66. Wij hebben er gisteren niet uitgebreid over gedebatteerd, maar ik vind het punt toch belangrijk. Bij de tweede nota van wijziging is de considerans gewijzigd, met de doorwerking naar 4:1, waarbij het emancipatie-element is betrokken. Mij dunkt dat dit breder is dan de zorgtaak.

Op zichzelf heb ik oog voor zijn opvatting, dat het niet altijd met een schaarjtje precies kan worden afgeknipt. Ik vind het echter te beperkt om daarvoor te zwichten en het artikel te beperken tot zorg. Als het over emancipatie gaat is er meer. Daarover zouden wij het toch eens moeten kunnen zijn.

De heer **Bakker** (D66): Daarover zijn wij het op zichzelf eens. Dat is ook niet de achtergrond van mijn amendement en mijn redenering.

Natuurlijk moet een werkgever in redelijkheid rekening houden met alle verantwoordelijkheden en omstandigheden buiten de arbeid. Dat moet hij alleen al op grond van het Burgerlijk Wetboek, waarin van hem wordt gevraagd dat hij een goed werkgever is. In zekere zin is dat net zo'n vage norm, maar er is wel een heleboel jurisprudentie, als het begrip "redelijkerwijs" uit het wetsvoorstel.

Met dit debat, het wetsvoorstel, de considerans en artikel 4:1 willen wij echte winst boeken op het punt van de zorgtaken. Wij willen zorgen dat bedrijven die er voor een groot deel nog nooit van hebben gehoord, er voortgang mee boeken. Ik zou niet willen dat de discussie die daarover in bedrijven gaat ontstaan, vermengd raakt met een discussie over andere taken, waarmee in beginsel vanwege het Burgerlijk Wetboek toch ook rekening moet worden gehouden. Die taken kunnen zeer divers zijn. Aan de ene kant vallen er burgerschapstaken onder als het

Rosenmüller

lidmaatschap van een gemeenteraad en aan de andere kant het lidmaatschap van het bestuur van een sportvereniging. De discussie daarover moet naar mijn idee niet vermengd worden met het punt waarop wij echt voortgang zouden willen boeken en echt een signaal zouden willen geven, dat van de combineerbaarheid van zorgtaken, ook in brede zin, en werk.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Eerlijk gezegd ben ik het daar toch niet helemaal mee eens. De toevoeging van zorgtaken blijft staan, ook als de persoonlijke omstandigheden weggeamendeerd worden uit het wetsvoorstel. Daar is geen discussie over. De minister heeft via een tweede nota van wijziging een toevoeging in de considerans, de titel van het wetsvoorstel, aangebracht. Dit heeft een bepaalde doorwerking in de wet zelf. Als wij dat plaatsen in het kader van de emancipatiedoelstelling, is volgens mij emancipatie meer dan zorgtaken. Als wij daar de persoonlijke omstandigheden aan toevoegen, ontstaat er natuurlijk wel een discussie over de vraag wat vroeg of laat de persoonlijke omstandigheden zijn waar de werkgever rekening mee moet houden. Ik meen dat de werkgever op grond van artikel 1638z van het Burgerlijk Wetboek erop aangesproken kan worden om op een fatsoenlijke manier rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden.

Hiermee wordt dit punt in een wat breder kader geplaatst. Wij zijn gewend om in dat kader over emancipatie te spreken. Je dingt niets af op de zorg en het belang daarvan. Nogmaals, je maakt het iets breder. Soms kan het zeer legitiem zijn om van een werkgever te vragen om als goed werkgever rekening met iets te houden. Als het amendement van D66 wordt aangenomen, verdwijnt dat misschien uit de Arbeidstijdenwet. Dat zou zonde zijn. Het is dus een beperking. Daar zouden wij het op zich over eens moeten zijn.

De heer **Bakker** (D66): Je zou de zorgtaken wat breder kunnen definiëren in de zin van emancipatie. Mijns inziens wordt met de begrippen "persoonlijke omstandigheden" en "andere verantwoordelijkheden" zo veel binnen gehaald, dat je het niet kunt overzien en dat de

betere "combineerbaarheid" van emancipatiezaken, zorgtaken en werk wordt ontkracht of althans vertraagd door de discussie die wordt opgeroepen over de persoonlijke omstandigheden en de andere verantwoordelijkheden. Die discussie wordt overigens al gevoerd in het kader van het Burgerlijk Wetboek. Daarbij heeft niemand gevraagd om hiervan een zwaarder punt te maken in de Arbeidstijdenwet. Bij de arbeidstijden gaat het ons nu juist om die "combineerbaarheid" van emancipatiedoelstelling, zorgtaken en betaald werk.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Nog één keer. Ik denk dat wij het op dat punt niet eens zijn. Je ontkomt niet aan het opnemen in de wet van een aantal subjectieve dan wel rekbaar begrippen. "Zorg" is op zich ook een subjectief begrip, maar dat is wel beter te definiëren. "Persoonlijke omstandigheden" vormt een rekbaarder begrip. Het is mijns inziens het verkeerde signaal om specifiek uit de Arbeidstijdenwet, waarbij het gaat om arbeidstijden waar mannen en vrouwen zich aan moeten houden, het element van de persoonlijke omstandigheden te halen. Dat zou volgens u de oplossing zijn van een probleem dat u terecht signaleert.

Als je dit element laat staan en wanneer er een definitiekwestie is dan wel een dispuut tussen een werkgever en een werknemer in een individueel bedrijf over de vraag of een werknemer als gevolg van die zinsnede inzake de persoonlijke omstandigheden inderdaad van de werkgever mag verwachten dat die rekening houdt met arbeids- en rusttijden, kan de werknemer een beroep doen op artikel 1638z van het Burgerlijk Wetboek inzake het goed werkgeverschap. Die lijn moet volgens mij gevolgd worden.

Nogmaals, het is een verkeerd signaal om door de discussie die u gisteravond terecht hebt opgeroepen over de rekbaarheid, te zwichten en een streep door dat element te halen. Dat is ook geen oplossing. Immers, dezelfde vraagstukken blijven zich in een arbeidsorganisatie voordoen. Die los je niet op met een pennestreek door een toevoeging aan de considerans.

De heer **Bakker** (D66): Ik zet er geen streep door. Ik zeg dat het elders al geregeld is, namelijk in het Burgerlijk

Wetboek. Het appel dat wij op grond van deze wet willen doen, gaat nu juist over de emancipatie en de zorgtaken.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Ik vind het niet helemaal consequent. U spreekt over emancipatie en zorg. Overigens is het logisch dat er ook gekeken moet worden naar andere wetgeving en wetboeken. Er is altijd een relatie met aanpalende wetgeving. Daarover hoeft geen discussie te ontstaan. Maar als je op grond van de emancipatiedoelstelling een relatie wilt leggen tussen arbeids- en rusttijden enerzijds en zorg en alles wat daarmee uit emancipatie-overwegingen te maken heeft anderzijds, is het een verkeerd signaal om de persoonlijke omstandigheden te schrappen. Wellicht ten overvloede merk ik op dat door dit interruptiebatje duidelijk moge zijn dat wij het amendement op stuk nr. 32 van de fractie van D66 niet steunen. Het is eigenlijk ook jammer dat het is ingediend, juist door de fractie van D66, zo voeg ik er even eerlijk aan toe. Misschien heeft dit interruptiebatje nog wat verheldering gebracht.

Voorzitter! Wat de bevordering van de arbeidsduurverkortening en de herverdeling van werk betreft, moet een nieuwe arbeidstijdenwetgeving aanleiding geven tot bezinning over maatregelen om betaalde arbeid beter te verdelen. De regering ziet dat blijkbaar niet als een doelstelling van het wetsvoorstel. Gezien de grote noodzaak van arbeidsduurverkortening en gezien het maatschappelijk belang van een betere verdeling van betaald werk kan gezegd worden dat de regering in dat opzicht een kans laat liggen. Zo zou het verregaand beperken van overwerk kunnen leiden tot een aanzienlijke banengroei. In de bouwsector, een sector die op het moment volop in de belangstelling staat, is onlangs berekend dat bestrijding van overwerk duizenden banen zou kunnen opleveren. In de overlegregeling is een gemiddelde arbeidsduur van 45 uur per week mogelijk, met uitschieters naar 60 uur. Uit een oogpunt van eerlijke verdeling van betaald werk is dat onverteerbaar. Een kabinet dat serieus aan de gang wil om meer mensen aan het werk te helpen, zou wat ons betreft ook gelukkig moeten

Rosenmüller

zijn met het amendement op stuk nr. 35.

Over zondagsarbeid een enkele opmerking. Dat dit wetsvoorstel te ver doorschiet in de keuze voor meer flexibiliteit, blijkt ook uit de manier waarop de zondagsarbeid is geregeld. Als de noodzaak om op zondag te werken voortvloeit uit de bedrijfsomstandigheden of uit de aard van de arbeid, kan een werknemer opgedragen worden om drie van de vier zondagen te werken. Ik juich het toe dat de regering tegemoet is gekomen aan werknemers die moeite hebben met het werken op zondag, maar niettemin komt met dit wetsvoorstel de 24-uurseconomie wel erg dichtbij. Wanneer veel werknemers bijna structureel op zondag werken, verliest deze dag steeds meer het karakter van algemene rustdag. Mijn fractie zou dat betreuren. Het is nogmaals een argument om duidelijk te maken dat wij met plezier hebben meegewerkt om met collega Van Middelkoop en collega Bijleveld een amendement in te dienen.

Het onderwerp nachtarbeid en zwangere werknemers is in de schriftelijke behandeling uitgebreid aan de orde geweest. Ik heb met instemming kennis genomen van het amendement van collega Bijleveld op dit punt. Dat amendement lijkt mij een verduidelijking van het wetsvoorstel. Ik vraag mij alleen af in hoeverre het amendement ook voor de desbetreffende vrouwen sluitend is. Als een vrouw, al dan niet op advies van arts of vroedvrouw, besluit dat nachtarbeid te belastend is, komt haar dan zonder meer een uitkering op grond van de Ziektewet toe, indien van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden dat hij arbeid in dagdiensten aanbiedt, of moet de bedrijfsvereniging eerst zelfstandig toetsen of zij al dan niet ongeschikt is voor arbeid in nachtdiensten? Ik zou zowel van mevrouw Bijleveld als van de minister een reactie op deze vraag willen hebben.

De handhaving is een belangrijk punt. Zoals gezegd, ziet de overheid alleen een taak voor zichzelf weggelegd bij het handhaven van de overlegregeling. De handhaving van de standaardregeling wordt aan de individuele werknemer overgelaten. Toch heeft de regering wel een verbetering aangebracht ten opzichte van het oorspronkelijke wetsvoorstel.

Overschrijding van de standaardregeling is, uiteraard als er geen collectieve regeling geldt, niet langer vernietigbaar, maar nietig. Toch is het zeer de vraag of een louter civielrechtelijke handhaving niet te mager is. Er is bijvoorbeeld voor de overheid geen mogelijkheid om in te grijpen, wanneer een werknemer structureel overwerk verricht en daar zelf geen punt van maakt. Werknemers hebben meestal zelf belang bij het verrichten van veel overwerk, in elk geval op de korte termijn. Of ziet de minister toch een mogelijkheid om een strafrechtelijk slot te zetten op de overwerkbegrenzing in de standaardregeling?

Wij hebben gezocht naar mogelijkheden om de handhaving van de Arbeidstijdenwet iets beter te waarborgen. De ondernemingsraad zou daarbij een rol kunnen spelen. In de nota naar aanleiding van het eindverslag geeft de regering toe, dat de ondernemingsraad nu geen mogelijkheid heeft om als procespartij namens een werknemer of meer werknemers of als groep op te treden. Met ons amendement op stuk nr. 29 proberen wij dat te regelen. Voor de werkgever is een eventuele strafbaarstelling na een door de OR aangespannen rechtszaak ± als de werkgever het vonnis aan zijn laars lapt pleegt hij een strafbaar feit ± een duidelijke stok achter de deur. Bovendien kan de ondernemingsraad individuele werknemers uit de wind houden.

Wat het primaat van de CAO betreft bestaat er mijns inziens nog steeds geen optimale duidelijkheid over de verhouding tussen de vakbonden en de OR. Aan het begin van mijn verhaal zei ik er al iets over. Stel dat in een bedrijfstak-CAO bepaald is dat de werkweek in betreffende sector 38 uur bedraagt, niet meer en niet minder. Mag dan een individuele werkgever met zijn ondernemingsraad de andere aspecten van de arbeidstijden, bijvoorbeeld overwerk, rusttijden en arbeidstijd per dienst, binnen de grenzen van de overlegregeling regelen? Of dienen de verdere afspraken binnen de grenzen van de standaardregeling te blijven? Het is van belang daarover duidelijkheid te hebben. Zoals het wetsvoorstel nu is geformuleerd, kan een werkgever nog steeds gaan winkelen bij twee overlegpartners. Het mag niet zo zijn dat werkgevers kunnen kijken waar hun zwakste onderhandelingspartner

zit, de bond of de ondernemingsraad. Aan de kritiek op dit punt is inmiddels wel een beetje tegemoetgekomen, maar wat ons betreft nog onvolledig. De minister heeft nu wel geregeld dat als er een CAO is zonder enige bepaling over arbeidstijden, de werkgever dan niet met de OR van de standaardregeling mag afwijken. Je krijgt dan binnen een bedrijfstak toch concurrentie op arbeidstijden en bovendien breng je de bonden in een lastige onderhandelingspositie. Ze kunnen beter in de CAO niets vastleggen over arbeidstijden, want dan geldt in de hele sector de standaardregeling. Regelen ze ~~de~~ ~~aan~~ aspect, dan moeten ze direct het hele scala aan normen weer dichttimmeren in die CAO. Ons amendement op stuk nr. 24 is niet alleen in het belang van het onderhandelingsproces, maar het bevordert ook de duidelijkheid. Uit het onderzoek "Bij de tijd", dat de minister onlangs naar de Kamer stuurde, hebben wij kunnen afleiden dat de positie van de ondernemingsraad bij de vaststelling van arbeidstijden feitelijk nog vaak zwak is. Een belangrijke conclusie in dit onderzoek is dat een werkgever die een verandering van arbeidstijdpatronen wil realiseren, linksom of rechtsom, maar toch eigenlijk altijd wel zijn zin krijgt.

Voorzitter! Ik rond af. Waar in 1919 de Acht-urenmars werd ingezet na de parlementaire behandeling, is er wat ons betreft nu weinig aanleiding tot het jubelen van welk lied dan ook! Ondanks een aantal verbeteringen ± ik heb ze genoemd ± ligt er een wetsvoorstel dat onevenwichtig is en dat onvoldoende rekening houdt met de verschillende doelstellingen en de verschillende machtsposities van werkgevers en werknemers en vooral van de individuele werknemers. Er is onvoldoende nagedacht over de mogelijkheden om de arbeidstijdenwetgeving in te zetten als middel in de strijd voor verkorting van de werkweek, de bevordering van arbeidsduurverkorting, het tegengaan van structureel overwerk en de herverdeling van betaald en onbetaald werk. Onvoldoende wordt in materie le zin tegemoetgekomen aan de belemmeringen die werknemers met zorgtaken op dat punt ondervinden.

Ik ben uiteraard verwachtingsvol naar het uitgebreide antwoord van



Mevrouw Bijleveld-Schouten (CDA)

de minister. Ik kom vanzelfsprekend in tweede termijn terug.



Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Voorzitter! De manier waarop in de voorliggende Arbeidstijdenwet tegen arbeids- en rusttijden wordt aangekeken, is heel anders dan ten tijde van de Arbeidswet 1919, die nu wordt vervangen. In de Arbeidswet van 1919 was het doel van de wet het terugdringen van te lange arbeidstijden. Bedacht moet dan wel worden dat er toen nog geen algemeen geldende wettelijke normering bestond ten aanzien van de arbeidstijden van volwassen werknemers, toen nog vooral mannelijke werknemers. Het doel van de Arbeidstijdenwet die nu voorligt, is een liberaler vormgeving van wettelijke arbeids- en rusttijden, met meer mogelijkheden tot flexibilisering, om een beter ondernemingsklimaat te krijgen. De primaire doelstelling van de wet is echter, de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer in relatie tot zijn arbeids- en rusttijd te bevorderen.

Werk, werk, werk is een allesomvattend discussiepunt vandaag de dag. Vernieuwing van de arbeids- en rusttijden is zowel met het oog op de flexibiliteit van de arbeidsmarkt \pm met als achterliggend doel de

vergroting van de werkgelegenheid \pm als met het oog op een betere aansluiting op de vandaag de dag levende individuele wensen van werkgevers en werknemers noodzakelijk. De grote lijnen uit het wetsvoorstel hebben dan ook de steun van de CDA-fractie. Ik noem die grote lijnen nog eens:

- vergroting van de flexibiliteit van arbeidspatronen;
- vereenvoudiging en verheldering van regelgeving;
- terugdringing van administratieve lasten;
- een toename van de rol van sociale partners bij de vaststelling van werktijden.

Bevordering van arbeidsparticipatie staat hierbij voor ons voorop.

Voor de CDA-fractie is bij haar oordeel over de wet de centrale vraag of er sprake is van een passende combinatie van de bescherming van de werkende mens en de benodigde flexibiliteit in de organisatie van arbeid. Ik meen die vraag met een "ja, redelijk" te moeten beantwoorden, zeker na de derde en de vierde nota van wijziging.

Ik kom nu toe aan de systematiek van de wet. De gekozen systematiek, namelijk het werken met een standaardregeling en een overlegregeling, wordt door de CDA-fractie positief beoordeeld. De standaard-

regeling is voor ons de ordeningsnorm; het basisniveau van bescherming. Van dit basisniveau kan slechts legitiem worden afgeweken bij collectieve regeling, dat wil zeggen door de overlegregeling. Het CDA beoordeelt het in het kader van de bescherming van de werknemers positief dat er bovenop de overlegregeling geen verruiming van afspraken mogelijk wordt door individueel afwijken. Het systeem zou dan immers ontkracht worden.

Voordeel van het systeem van de standaardregeling en de overlegregeling is dat er meer elementen in het collectieve overleg tussen sociale partners kunnen worden betrokken bij het vorm geven van werk- en rusttijdenregelingen dan er in de wet genoemd staan. De verantwoordelijkheid voor werk- en rusttijden wordt zo in verregaande mate verplaatst van de overheid naar de sociale partners. De overheid treedt dus terug, zij het dat ze wel verantwoordelijk blijft voor een sociaal gerechtvaardigde minimumregeling. Graag een reactie van de minister daarop.

De nieuwe wet vormt een breuk met het systeem van de Arbeidswet 1919. Dat was een raamwet met AMvB's per bedrijfstak. Er was sprake van een sectorgewijze aanpak voor winkels, kantoren, fabrieken, hotels enzovoorts. Op die manier zou tot in het oneindige kunnen worden doorgegaan met het maken van speciale regelingen, want steeds meer sectoren laten zich onderscheiden. Zij hebben hun eigen behoefte aan arbeidstijden. De werkzaamheden die vroeger echter in één sector waren geconcentreerd, raken steeds meer verspreid over andere sectoren. Er moest dus een ander systeem komen. De flexibiliteit van de samenleving vraagt naar mijn idee niet dat de verschillen worden benadrukt, maar dat de overeenkomsten worden gezocht. Dat gebeurde de laatste jaren al, vooruitlopend op de nieuwe wet.

De onderwerpsgewijze behandeling van de problematiek van de arbeids- en rusttijden in de nieuwe wet werkt in mijn ogen zeer verhelderend. De onderwerpen vormen een wettelijk kader voor alle sectoren in het bedrijfsleven en voor het overheidspersoneel. Het is echt een stap vooruit dat nu niet meer talloze verschillende regelingen voor allerlei sectoren naast elkaar bestaan. Echt noodzakelijke afwijkingen voor

Bijleveld-Schouten

verschillende sectoren worden bij AMvB in het Arbeidstijdenbesluit geregeld. Ik kom daar aan het eind van mijn betoog nog op terug, omdat dit ook moet gebeuren.

De primaire doelstelling van de wet heeft betrekking op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers. In de schriftelijke voorbereiding is de fractie van het CDA uitgebreid ingegaan op een vierde doelstelling die naar haar mening in een moderne Arbeidstijdenwet zou moeten staan, namelijk de combineerbaarheid van werk met zorgtaken. Voor een duurzame arbeidsinzet van een werknemer is het van groot belang dat werk en zorgtaken gecombineerd kunnen worden. Waar de regering in de memorie van antwoord nog betoogde dat dit niet in de Arbeidstijdenwet moest worden geregeld ± ik vroeg mij toen af waar dit dan wel moest worden geregeld ± is deze kwestie in de nota naar aanleiding van het eindverslag door het kabinet gelukkig wel opgepakt. Ik prijs de minister daarvoor, maar niet na gezegd te hebben dat het ook zo hoort, omdat het kabinet in het beleidsprogramma emancipatie ± dat gaat deze minister toch ook aan! ± heeft opgenomen dat in de nieuwe Arbeidstijdenwet moest worden uitgegaan van het feit dat de meeste werknemers zorgtaken hebben. Ofschoon het overleg tussen een werkgever en een werknemer altijd tot een individuele oplossing moet leiden, beschouwen wij het als een belangrijk signaal dat er nu een expliciete doelstelling in het kader van de Arbeidstijdenwet is waar de werknemer aan kan refereren. Het is goed dat de maatschappelijke realiteit op die manier meer tot uitdrukking komt in de wet. Ik hoor graag van de minister hoe hij de doorwerking ziet van wat in de wet is opgenomen.

Ik hoopte met de verwijzing naar het regeerakkoord dat ook de VVD en D66 overtuigd zouden zijn door de minister. Tenslotte maken die partijen ook deel uit van de coalitie, maar na de inbreng van D66 en de amendementen op de stukken nrs. 31 en 32 betwijfel ik dat. Ik moet zeggen dat ik de visie van de heer Bakker op het emancipatiebeleid ± de heer Hofstra komt nog aan het woord ± erg beperkt vind. Ik vind dat persoonlijke omstandigheden een uitdrukkelijk onderdeel van de wet moeten uitmaken. Daarbij zouden ook taken

als vrijwilligerswerk, studie en andere taken moeten kunnen horen. Voor de goede orde: het bevorderen van economische zelfstandigheid, in casu werk, staat voor mijn fractie voortdurend voorop, voor iedereen, mannen en vrouwen.

De bescherming tegen nachtarbeid is vanuit gezondheidsoverwegingen vergaand in het wetsvoorstel geregeld, tenzij er in ploegen wordt gewerkt. Dit is vanuit de werknemer geredeneerd, ook gelet op gezondheids- en sociale overwegingen, een goede zaak. Toch levert de nieuwe wet naar mijn mening voor bepaalde sectoren onwerkbaar situaties op die onder de oude wetgeving niet bestonden. Tussen 0.00 uur en 6.00 uur mag niet worden gewerkt, tenzij dat in ploegen gebeurt. Ik denk bijvoorbeeld aan de sector van de groothandel in bloemkwekerijproducten. Ze kopen 95% van hun producten via de veiling. De veiling begint om 6.00 uur. Dat betekent dat men ongeveer een uur van tevoren met de voorbereiding begint, maar dat mag dus niet meer. Aangezien voor een sector als de horeca een verlicht regime geldt tussen 24.00 uur 's nachts en 2.00 uur 's ochtends voor de eindtijd, zou iets dergelijks ook voor de begintijd moeten kunnen. De heer Bakker had nog het argument van twee-ploegendienst, voor- en na-arbeid. Ik heb daarom het amendement op stuk nr. 20 ingediend. Een verlicht regime zou dus in de ogen van het CDA voor de eindtijd dan wel de begintijd mogelijk moeten zijn. Wij stellen daarbij een begintijd van 5.00 uur voor. Ik gebruik met opzet de woorden "dan wel" om aan te geven dat het om het een of het ander gaat. Ik zou het niet willen stapelen zodat beide mogelijk zijn. Ik hoor graag een reactie van de minister.

In de schriftelijke voorbereiding heeft de CDA-fractie aangegeven overwegende bezwaren te hebben tegen de passage over de zondagsarbeid. Tot aan de nota naar aanleiding van het eindverslag stelde het kabinet ons met haar antwoorden ernstig teleur. Natuurlijk bleef men uitgaan van een verbod op zondagsarbeid, maar het ging het CDA om de praktijk en met name om de bescherming van de werknemer. Ik heb daarvoor verwezen naar het artikel van Bijsterveld en Zeijen in het tijdschrift Sociaal Recht. Als suggesties deden wij opnemings van

dezelfde tekst als in het BW en een verdere regeling van de positie van gewetensbezwaarde werknemers. Aan beide punten is door het kabinet, ook onder druk van de vakbeweging die hier terecht de bescherming van de individuele werknemer opvoerde, tegemoetgekomen gezien de bekende tekst in artikel 5:4. Op zich zijn beide wijzigingen zeer belangrijk. Ik bedank de minister voor zijn tegemoetkomingen op dit punt. De bescherming van de zondagsrust is beter bereikt dan in het oorspronkelijke wetsvoorstel.

Natuurlijk ziet het CDA dat het werk in een aantal sectoren noodzakelijk is, ook op zondag. Waar dat echter niet zo is, moet dat ook liever niet gebeuren. Dat wil echter niet zeggen dat mijn fractie zich niet realiseert dat er bedrijfsomstandigheden zijn die werken op zondag nodig maken. Biedt dan de huidige gewijzigde tekst, dat arbeid bedongen moet zijn, voldoende waarborgen voor de individuele werknemer? Neen, zo is mijn analyse en is ook de analyse van de collega's Van Middelkoop, Rosenmüller en Van der Vlies, maar dan iets anders. Er zijn niet voldoende waarborgen, omdat de regeling toelaat dat de werkgever bij de indienstneming van de dan nog aspirant-werknemer kan bedingen dat de werknemer op enigerlei moment zondagsarbeid zal verrichten. Een werknemer staat in zo'n geval niet sterk, het gaat immers om een baan. Het moet dus niet individueel maar collectief worden geregeld. Het wegens bedrijfsomstandigheden werken moet aangescherpt worden. Mijn fractie heeft daarom met het GPV en GroenLinks een amendement ingediend dat de bescherming van de individuele werknemer beter regelt. Afwijking van de regel "geen arbeid op zondag" ter wille van bedrijfsomstandigheden moet slechts mogelijk zijn op basis van een collectieve regeling en daartoe strekt het amendement. Het instemmingsbeding blijft overigens overeind. Arbeid op zondag moet meer uitzondering dan regel zijn.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Over het motief zijn wij het volstrekt eens, maar er is een verschil van aanpak tussen het amendement van de heer Van Middelkoop, mevrouw Bijleveld en de heer Rosenmüller en dat van mij. Dat heeft te maken met het begrip "bedrijfsomstandigheden". Er

Bijleveld-Schouten

is werk dat op zondag vervuld moet worden door de aard van dat werk en er zijn bedrijfsomstandigheden die voor mevrouw Bijleveld ook vallen onder arbeid die nu een keer op zondag moet worden verricht. Gisteren, tijdens het betoog van de heer Van Middelkoop had ik al de neiging om te zoeken naar wat voorbeelden die niet alleen commercieel van aard zijn. Dat is namelijk het verschil van opvatting tussen beide amendementen. Ik trek een strengere grens dan in het amendement wordt voorgegeven. Kan mevrouw Bijleveld daar, voor de helderheid van de discussie, op reageren?

Mevrouw Bijleveld-Schouten (CDA): De heer Van der Vlies heeft gelijk dat dat het discussiepunt is. Wat zijn bedrijfsomstandigheden? Waar moet je de individuele bescherming dan zoeken? Het viel mij op dat de heer Van der Vlies de chemische industrie liet vallen onder de aard van de arbeid, want het kan net zo goed onder de bedrijfsomstandigheden worden gevat. Bedrijfsomstandigheden kunnen volgens mij op enigerlei moment ook gelden voor het werk in de landbouw. Ook onder de huidige wet wordt er in verschillende sectoren op zondag gewerkt, bijvoorbeeld bij overwerk of bij piekbelasting. Volgens ons is in dit geval een collectief instemmingsrecht vereist.

De heer **Van der Vlies** (SGP): De klassieke term in deze discussie is "werken van noodzakelijkheid en barmhartigheid".

Mevrouw Bijleveld-Schouten (CDA): Dat betreft de aard van de arbeid.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Precies! Bedrijfsomstandigheden die leiden tot arbeid op zondag zijn niet zelden commercieel gemotiveerd. Is een commercieel motief om arbeid op zondag te legaliseren voor u aanvaardbaar?

Mevrouw Bijleveld-Schouten (CDA): Aan welke sectoren denkt u dan?

De heer **Van der Vlies** (SGP): Aan elke bedrijfstak die vanwege bepaalde omstandigheden beslist om op zondag te werken.

Mevrouw Bijleveld-Schouten (CDA): Bijvoorbeeld de chemische industrie?

De heer **Van der Vlies** (SGP): Ik heb gisteren gezegd dat de petrochemische industrie bedrijfsprocessen kent die niet op de tijd van 7 maal 24 uur zijn op te starten en af te breken. De aard van dat werk brengt met zich dat het niet anders kan.

Het kan echter ook om het volgende gaan. Een fabriek moet een order voor een bepaalde datum afleveren. Door een defecte machine is er echter vertraging ontstaan. Uit de commentaren die wij hebben ontvangen, blijkt dat men zich ook in dit geval beroept op deze bepaling.

Mevrouw Bijleveld-Schouten (CDA): Zeker in individuele gevallen kan dit niet. Er is naar mijn mening dan ook behoefte aan een verscherping van de collectieve rechten van de werknemers en daartoe strekt het amendement. Ik ben overigens ook benieuwd naar de reactie van de minister op de verschillen tussen beide amendementen die op dit punt zijn ingediend. Vrijwel alle sprekers hebben ook vragen gesteld over de tekst van artikel 5:4. Mevrouw van Nieuwenhoven heeft in dit verband de OR-variant gesuggereerd, vooral om het collectieve aspect te benadrukken.

In de tekst van het wetsvoorstel is het individu niet goed genoeg beschermd, zeker niet bij indiensttreding. Dat moet beter geregeld worden.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Dat zijn wij volstrekt met elkaar eens.

De heer **Van Dijke** (RPF): Wat denkt mevrouw Bijleveld over de casus die ik naar voren heb gebracht? In de ziekenhuizen worden de werken der noodzakelijkheid aangevuld, bijvoorbeeld met het gebruik van de operatiekamer voor niet medisch urgente verrichtingen en het zonder medische urgentie opnemen van patiënten op zondag. Moet dit aangebouwd worden?

Mevrouw Bijleveld-Schouten (CDA): Als het niet noodzakelijk is, zou het eigenlijk niet moeten.

De heer **Van Dijke** (RPF): Wat bedoelt u daarmee?

Mevrouw Bijleveld-Schouten

(CDA): Wij proberen dat met ons amendement te voorkomen.

Mevrouw Van Nieuwenhoven (PvdA): Ik heb nog een vraag over het amendement op stuk nr. 37. Onder onderdeel b wordt onderscheid gemaakt tussen de aard van de arbeid en de bedrijfsomstandigheden. Mijn fractie is het daarmee overigens eens. Uit de manier waarop mevrouw Bijleveld de vragen van de verschillende collega's beantwoordt, maak ik echter op dat de indieners van mening zijn dat dit probleem zich vooral voor zal doen bij het aannemen van personeel. Als een individuele werknemer indien er een beroep wordt gedaan op de bedrijfsomstandigheden, steeds kan zeggen dat hij niet wil, schieten wij ons doel voorbij. De individuele werknemer kan niet in alle gevallen het belang van de bedrijfsomstandigheden beoordelen. Ik denk dat dit onderdeel van het amendement beter geformuleerd kan worden.

Mevrouw Bijleveld-Schouten (CDA): Ik zal dat onderdeel van het amendement opnieuw met mijn fractie bekijken. Duidelijk moet zijn dat er voor het criterium "de aard van de arbeid" geen verdergaande regeling nodig is. Daarom wordt het genoemd bij onderdeel a. Bij onderdeel b, waarbij het erom gaat dat de bedrijfsomstandigheden het werken op zondag noodzakelijk maken, is het instemmingsrecht ingebracht. Instemming is natuurlijk nodig als er afwegingen gemaakt moeten worden. Zodra er afwegingen gemaakt worden met betrekking tot bedrijfsomstandigheden gaat het instemmingsrecht een rol spelen. De positie van de individuele werknemer bij dat afwegingsmoment moet versterkt worden. Er kunnen daarbij verschillende omstandigheden een rol spelen. Overigens wijs ik de omstandigheden die de heer Van der Vlies aanhaalde af. Ik meende dat wij de kwestie van het instemmingsrecht goed ondervangen hadden onder 1b, tweede lid. Juist omdat die afwegingen gemaakt moeten worden, moet het instemmingsrecht voldoende tot uitdrukking komen in het amendement. Dat is van belang voor de individuele werknemer, niet alleen bij indienstneming maar ook tijdens het werkproces.

Mevrouw Van Nieuwenhoven (PvdA): Eerst moet de vraag

Bijleveld-Schouten

beantwoord worden wie het beste het bedrijfsbelang af kan wegen. Pas daarna is de vraag aan de orde of een individuele werknemer daarmee in kan stemmen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Dat zijn de afwegingsmomenten die een rol spelen in het kader van de bedrijfsomstandigheden. Daarna komt het instemmingsrecht aan de orde. Wij hebben gepoogd dit in het tweede lid van onderdeel b te ondervangen, maar wij zullen nog eens nader bekijken of het goed verwoord is. Daarop doelde ik ook toen ik sprak over overeenstemming.

De heer **Bakker** (D66): Voorzitter! Ik begrijp de overwegingen en de argumenten van mevrouw Bijleveld goed. Ik begrijp eerlijk gezegd niet de argumenten van mevrouw Van Nieuwenhoven, omdat zij nu juist via de wetgeving die zij steunt en via het artikel dat de minister voorstelt, individuele werknemers onder alle omstandigheden het laatste woord wil laten hebben over het werken op zondag. Dit vanwege die dubbele vereiste: aard van de arbeid of bedrijfsomstandigheden en een individueel beding.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Wij hebben een splitsing aangebracht. Dat moge duidelijk zijn.

Voorzitter! Waarom doen wij dit alles? In de eerste plaats omdat de zondag als een rustdag een wezenlijk en vitaal element is in de christelijke traditie. In de tweede plaats speelt voor ons het sociale aspect een rol. Het is voor iedereen goed als er één dag in de week is waarop het normale weekritme wordt doorbroken en er tijd is voor sociale activiteiten of welke activiteiten dan ook. Ik verwijs naar de brochure van het CIO die, naar ik aanneem, alle woordvoerders heeft bereikt. Mijn fractie wil dus niet een 7 maal 24-uursecconomie. Wij hoopten dat met het amendement te hebben bereikt.

Ten slotte moet op dit punt de relatie met de Winkelsluitingswet worden gelegd. De onderwerpswijze benadering van de Arbeidstijdenwet maakt een apart werktijdenbesluit voor winkels overbodig. De normering in de Arbeidstijdenwet vormt de randvoorwaarde voor de bescherming van werknemers, ongeacht de verdere

wetgevingsuitkomsten rondom de Winkelsluitingswet. Ik zou graag van de minister horen hoe de relatie op dit punt is.

Dan kom ik toe aan een aantal specifieke sectoren in relatie tot het Arbeidstijdenbesluit. In de schriftelijke voorbereiding zijn door de CDA-fractie een aantal specifieke knelpunten uit sectoren aangehaald, die door de onderwerpswijze benadering ontstaan. Over een aantal daarvan bestaan bij ons nog vragen en opmerkingen. Het betreft sectoren die ook door ons in de schriftelijke voorbereiding zijn ingebracht, onder andere de zeevisserij. Op een productiebedrijf op zee kan de huidige Arbeidstijdenwet nooit van toepassing worden verklaard. In ieder geval kunnen de arbeids- en rusttijden van de zeescheepvaart worden gehanteerd. Zal de regering nu wel of niet in de AMvB die zij op grond van artikel 2:10 gaat uitvaardigen, de zeevisserij van de toepassing van de wettelijke arbeids- en rusttijden uitzonderen? Dan is het wel nodig dat artikel 2:10 in de wet blijft staan. Mevrouw Van Nieuwenhoven wilde dit artikel uit de wet halen. Ik hoor graag het antwoord van de minister op dit punt.

Het probleem van de bloemenveilingen is gelegen in de nachtarbeid. Dit wordt in het voorontwerp-Arbeidstijdenbesluit gerangschikt onder distributie en overslag. Hierdoor kan gedurende een periode van 13 weken maximaal 35 keer nachtarbeid worden verricht. Aangezien het werk in bloemenveilingen een continu karakter heeft, is deze regeling geen oplossing. De bakkersregeling biedt wel een oplossing voor het personeel dat belast is met de aanvoer en verwerking van bloemen en planten in avond en nacht. Het kabinet maakt in de nota naar aanleiding van het eindverslag niet duidelijk waarom deze regeling niet kan worden toegepast, terwijl in de memorie van toelichting de veilingen nog wel met de bakkers werden vergeleken. Het argument dat destijds voor de bakkersregeling werd gebruikt, namelijk de consument wenst vers brood, geldt ook voor de bederfelijke bloemen.

De offshore. De keus van het kabinet voor een "14 dagen op, 14 dagen af"-regeling in plaats van een "7 dagen op, 7 dagen af"-regeling, wordt door de CDA-fractie nog niet

geheel begrepen. Ik wijs op de veiligheidsaspecten en op het feit dat de Nederlandse werknemers bij een "7 dagen op, 7 dagen af"-regeling goedkoper zijn dan buitenlandse. Een rooster van 7 dagen op, 7 dagen af lijkt mij nog steeds het beste voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer. Dat is toch de doelstelling van de wet? Het moet overigens gaan om een werknemer die bestendig in de offshore-sector werkt. Ik verwijs in dezen naar een artikel in Trouw. Waarom is niet voor de "7 dagen op, 7 dagen af"-regeling gekozen? En waarom is in ieder geval niet gekozen voor een onafhankelijk onderzoek, zoals ook door de heer Van Dijke gisteravond is opgemerkt? Graag een toelichting van de minister op dit punt.

Voor de verplegings- en verzorgingssector is in artikel 12, lid 21, een overgangsrecht gecreëerd, dat geldt tot de evaluatie van de arbeids- en rusttijdenregeling die eind 1995 voor deze sector is afgerond. De huidige arbeids- en rusttijden worden tot die tijd gehandhaafd. Kan de evaluatie aan de Kamer worden gestuurd? Wij ontvangen vrij veel brieven over deze sector, waarbij vooral de slaapdiensten het probleem zijn. Ook bij de podiumkunsten schijnen er nog een aantal specifieke problemen te zijn. Ik verzoek de minister om, in overleg met de sector, hiernaar te kijken. Ik sluit mij korthedshalve verder aan bij de vragen van de heer Bakker over de rusttijden bij Thomassen & Drijver.

Ik realiseer mij dat al deze punten bij het Arbeidstijdenbesluit aan de orde komen. Zij worden niet in deze wet geregeld. Maar als er geen sprake is van een voorhangprocedure, gaat niet automatisch de veronderstelling van de heer Bakker op, dat er nog een uitgebreid algemeen overleg over het Arbeidstijdenbesluit zal plaatsvinden. Graag een duidelijke reactie van de minister op deze punten. Ik overweeg om eventueel op een aantal punten moties in te dienen.

Voorzitter! Ik kom ten slotte toe aan hetgeen in de memorie van toelichting "de bijzondere groepen" heet. Een punt moet hierbij nog aangescherpt worden en wel de nachtarbeid voor zwangere werknemsters, waarop ook door de heer Rosenmüller is gewezen. In de tekst van de vierde nota van

Bijleveld-Schouten

wijziging, artikel 4:5, vijfde lid, staat dat de zwangere werkneemsters niet verplicht kunnen worden, arbeid te verrichten in nachtdienst voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever geveerd kan worden. Mijn bezwaar spitst zich toe op het feit dat in deze formulering de werkneemster moet aantonen dat de werkgever arbeid in dagdienst beschikbaar heeft in plaats van de werkgever. Tot die tijd zal zij, anders komt haar baan in gevaar, gedwongen worden om nachtarbeid te verrichten. Naar de mening van het CDA moet het feit dat de werkneemster niet verplicht kan worden tot nachtarbeid, worden losgekoppeld van de vraag of de werkgever in staat is vervangende dagarbeid aan te bieden. Ik heb daartoe een amendement ingediend. Ik verneem graag een duidelijke reactie van de minister hierop.

Collega Rosenmüller had gelijk dat daarmee nog niet het totale probleem wordt opgelost. Het biedt een oplossing ten aanzien van de dienstbetrekking van de werkneemster, maar ten opzichte van de loondoorbetaling moeten er nog een aantal punten worden opgehelderd. Graag een duidelijk antwoord van de minister op dit punt. Hoe staat het met het recht op de vervangende ZW-uitkering? Bij de aanvraag van een ZW-uitkering moet de medische noodzaak om nachtarbeid te staken worden aangetoond. Kan dat ook preventief gebeuren, in verband met de belastbaarheid van de arbeid? Wat acht de minister gegronde redenen om nachtarbeid in dit geval preventief te staken? Graag een duidelijk antwoord, waarbij ook de huidige praktijk op basis van de Ziekwet wordt betrokken.

De benaming van de Inspectie-dienst sociale zaken is mij onlangs van verschillende kanten aangereikt als probleem. Het heeft niet zozeer met de wet te maken, maar misschien kan de minister er toch zijn oordeel over geven. Er bestaat verwarring in het land over het verdwijnen van de naam Arbeidsinspectie, die in het debat van gisteren verschillende keren is gevallen. In de Arbowet en internationaal gezien, denk aan de labour inspection, speelt deze term ook een rol. Arbeidsinspectie was en is een ingeburgerd begrip, maar de inspectiedienst niet. Nu de minister al een klein stapje op weg naar heroverweging van de inspectiedienst heeft gezet, vraag ik

hem of hij in het vervolg niet beter over arbeidsinspectie kan spreken.

De CDA-fractie steunt het wetsvoorstel. In de nieuwe wet wordt naar onze mening een goed evenwicht nagestreefd tussen bescherming van de werknemers en de behoefte aan flexibilisering van ondernemingen voor hun economische doelstellingen. Wij hebben amendementen ingediend om dit op een aantal terreinen nog beter te bereiken, namelijk op het gebied van de zondagsarbeid, verlicht regime in de nacht en nachtdienst voor zwangere werknemers. Wij zijn verheugd over het toevoegen van de vierde doelstelling: combineerbaarheid met zorgtaken en taken in het maatschappelijk verkeer. Voor een aantal sectoren dringen wij aan op een nadere regeling bij het Arbeidstijdenbesluit. Ik wacht de antwoorden van de minister met belangstelling af.

□

De heer **Hofstra** (VVD): Mijnheer de voorzitter! Het ontwerp van de Arbeidstijdenwet is door de VVD-fractie ontvangen als goed nieuws, maar ook veel slecht nieuws. Laat ik beginnen met het goede nieuws. Wij ervaren het moderniseren van een wet uit 1919, die overigens ruimer was dan alleen voor de arbeidstijden, als positief. Wij ervaren het ook als positief dat er een einde komt aan het vergunningensysteem en de daarmee gepaard gaande bureaucratie rompslomp. Maar wij hebben er op voorhand wel problemen mee dat er in dit wetsvoorstel naar onze smaak nog veel teveel wordt geregeld in deze tijd van deregulering. Verder zit er een vreemde gedachtengang in over de tegenstelling collectiviteit en individu, althans volgens de VVD-fractie. De collega's die al aan het woord zijn geweest, hebben hier blijkbaar wat minder moeite mee.

Naar onze smaak zou in de tijd waarin wij leven, waarin redelijkerwijs niet meer gesproken kan worden van de asociale toestanden die aan het eind van de vorige eeuw speelden, bij de Arbeidstijdenwet voorop moeten staan het economisch proces van flexibiliteit, deregulering en lastenverlichting, niet alleen in termen van geld maar ook administratief. Dat moet uiteraard worden gekoppeld aan een

aantal randvoorwaarden van gezondheid, veiligheid en welzijn, zoals dat zo mooi heet.

Wij zien een duidelijke tendens naar aan de ene kant langere bedrijfstijden, waarvan wij denken dat zij economisch heel goed zijn, en aan de andere kant kortere werktijden. In Nederland gaat het heel goed met het part-time werk, daarover zijn de statistieken heel duidelijk. Wat recent bij Akzo en in de CAO voor de banken is afgesproken over de arbeidstijden, lijkt mij een goede ontwikkeling.

De heer **Van Dijke** (RPF): U vindt het een goede ontwikkeling dat de bedrijfstijden langer worden. Wilt u inderdaad dat de samenleving op weg gaat naar een 24-uurseconomie, waarin de mens 24 uur per dag en 7 dagen van de week beschikbaar moet zijn, al is het met een korte tijd van werken, om de toko draaiende te houden?

De heer **Hofstra** (VVD): De markt heeft een zekere werking vanuit zichzelf. Ik kan mij geen werkgever voorstellen die veel geld kan verdienen door altijd maar open te zijn en altijd maar te werken. Er zit een ritme in het menselijk leven. Wij hechten ook aan een vrije dag in de week. Maar de tendens dat mensen minder willen werken in onze samenleving, en dat gelukkig economisch gezien ook kunnen, mogen wij natuurlijk nooit vertalen in kortere bedrijfstijden. Dat zou ook internationaal natuurlijk heel onverstandig zijn. Wij kunnen naar ruimere bedrijfstijden, zonder dat wij zeggen dat het 7 maal 24 uur moet zijn.

De heer **Van Dijke** (RPF): De heer Hofstra zegt dus "ja" op de vraag of de VVD naar de 24-uurseconomie wil? Dat staat even los van de vraag welke complicaties dat heeft voor de werk- en rusttijden van de mensen. De heer Hofstra heeft daar dus geen bezwaar tegen. Hij zal dat niet belemmeren.

De heer **Hofstra** (VVD): Wij zeggen niet zonder meer dat wij naar 7 maal 24 uur gaan. Maar wij vinden wel dat er flexibiliteit moet zijn. Die bedrijven die baat hebben bij meer bedrijfstijd, die een voordeel zien in meer bedrijfstijd, met alle extra lasten van de duurdere arbeid op andere

Hofstra

momenten, die gunnen wij die ruimte.

De heer **Van Dijke** (RPF): Is de heer Hofstra voor een collectieve vrije dag in het land?

De heer **Hofstra** (VVD): De heer Van Dijke zal wellicht begrijpen dat ik nog wel iets over de zondagsarbeid zal zeggen. Ik stel voor dat wij daar verderop in het verhaal nader over spreken.

Voorzitter! Ik probeerde een paar goede ontwikkelingen te noemen. Wij zien ook minder goede ontwikkelingen in onze samenleving. Bij de lagere overheden is het mij bijvoorbeeld opgevallen dat bij de werktijdverkorting de gemeentehuizen op vrijdagmiddag dicht gingen. Dat is volgens mij niet zo verstandig. Wij zien nu ook dat dat weer anders gaat. Voorts wijs ik op de winkels. Ik heb het genoeg en door de week in Den Haag te wonen. Ik ben iemand die 's ochtends redelijk op tijd opstaat. Ik zie de winkels hier in Den Haag nooit open. Sommige mensen zeggen mij dat zij wel open zijn, maar ik beleef dat eigenlijk nooit.

Ik kom te spreken over de uitwerking van deze wet. Ik werd getroffen door een kranteberichtje, dat in de theatersector werken van Wagner alleen nog maar opgevoerd zouden kunnen worden tegen extra kosten en dat casino's aanlopen tegen de beperkende regels in dit wetsvoorstel, terwijl het toch voor iedereen volstrekt helder is wat de functie van een casino is. Men verwacht dat zo'n ding open is.

Voorzitter! Wij denken dat het heel belangrijk is om die twee tegengestelde ontwikkelingen van langere bedrijfstijd aan de ene kant en kortere werktijd aan de andere kant als uitgangspunt bij deze wet te nemen. Dat betekent, en dat is op zichzelf heel essentieel, dat werknemers sowieso al meer keuzemogelijkheden hebben als het gaat om andere verantwoordelijkheden buiten het werk of zorgtaken. Dan komt dus de heel principiële vraag naar voren: waarom gaan wij dat dan nu regelen? Ik kom daar straks op terug.

Ter afsluiting van deze introductie wil ik tegen de minister zeggen dat de VVD-fractie kritisch is ten aanzien van dit wetsvoorstel. Maar ik zeg er ook bij dat wij bereid zijn, ons van bepaalde dingen te laten overtuigen.

De minister heeft wellicht de mogelijkheid om ons op bepaalde punten wat tegemoet te komen. Ik wil daarbij ook wijzen op de geschiedenis van dit wetsvoorstel. Het schrappen in de considerans van de toevoeging "deelname aan het maatschappelijk leven" hebben wij als positief ervaren. Daar is nu iets voor in de plaats gekomen wat eigenlijk nog verder gaat. In onze beleving is dat een stap vooruit en vervolgens drie stappen achteruit.

Voorzitter! Ik kom op een aantal hoofdlijnen. Allereerst ga ik in op het normeringssysteem. Wij hebben een standaardregeling, wij hebben een overlegregeling en wij hebben nog een soort extra regeling. Dat zijn al die besluiten die daarnaast nog moeten worden geregeld. Wij vrezen dat het er heel veel zouden kunnen worden. Wij hechten eraan te zeggen dat de doelstelling van deze wet zich eigenlijk zou moeten richten op gezondheid, veiligheid en welzijn, terwijl in de wet nu ook gesproken wordt over de zorgtaken en andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid.

Ik wil de minister een concrete vraag stellen over het verschil tussen standaard en overleg. Overleg geeft ruimere normen. Is dat nu op grond van gezondheid, op grond van veiligheid, op grond van welzijn, op grond van zorg of op grond van die andere verantwoordelijkheden? Kortom, hebben die vijf dingen daar iets mee te maken?

Ik breng even in herinnering dat collega Vreeman enige tijd geleden op vrijdag voor de VPRO-radio iets zei over de arbeidstijden. Het aardige was dat hij dat betrok op zijn eigen baantje in dit parlement. Hij zei dat hij ongeveer 60 uur per week werkt en dat vond hij eigenlijk ongezond. De minister is ook parlamentslid geweest en het is, in relatie tot wat ik net heb gezegd, aardig om van hem te horen of 60 uur ongezond is. Waar is het verschil tussen de overlegregeling en de standaardregeling op gebaseerd? Hoewel ik geen medicus ben, denk ik dat het niet zozeer te maken heeft met gezondheid en veiligheid, maar veel meer met het andere hoofdpunt: dingen die collectief worden geregeld ± CAO, vakbonden en ondernemingsraad ± tegenover datgene wat meer individueel geregeld kan worden.

Dan iets explicieter ten aanzien van de doelstellingen. Deze wet regelt alleen maxima, terwijl bij

zorgtaken misschien juist minima moeten worden geregeld. Deze wet regelt geen roosters of minima. Dan loop ik aan tegen het verhaal van de zorgtaken en de andere verantwoordelijkheden. Als je in deze tijd van deregulering een compacte wet wilt maken, past dit daar gewoon niet goed bij. Concreet zou ik willen zeggen ± volgens mij heeft collega Rosenmöller op dat punt eigenlijk wel gelijk ± dat het wel in de considerans staat, maar dat het niet in de wet wordt uitgewerkt. Dan denk ik: wat zijn wij nu aan het doen? Wij maken een wet en daar staat het in, maar het wordt niet concreet uitgewerkt. Wij verschaffen dus een heleboel werk aan de rechtsprekende macht, die dan in allerlei gevallen ± via jurisprudentie ± maar moet kijken hoe het zit. Wij kiezen er daarom voor om dat niet in te bouwen, maar om helder te zijn en het niet in deze wet op te nemen.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Als u mij gelijk geeft, bent u met het verkeerde amendement gekomen.

De heer **Hofstra** (VVD): Daar kom ik straks nog op terug. Ik kan toch constateren dat ik het inhoudelijk eens ben met wat u zojuist hebt gezegd? Het wordt wel genoemd, maar het wordt niet in de wet uitgewerkt.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik wil dat graag verzilveren en ik heb het idee dat u via amendering een andere kant op gaat.

De heer **Hofstra** (VVD): Ja, u hebt het amendement misschien gelezen.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Absoluut en daarom trek ik die conclusie. Ik wil graag een paar vragen stellen over de wijziging van de considerans. U bepaalt op welk moment, maar ik dacht dat u er nu aan toe was.

De heer **Hofstra** (VVD): Ja, ik ben daar bijna aan toe.

De considerans is gewijzigd en ik heb mij laten vertellen dat het als zoiets belangrijks wordt gewijzigd, niet ongebruikelijk is dat de Raad van State daar nog eens zijn licht over laat schijnen. De vraag aan de minister is: is er een advies gevraagd aan de Raad van State en, zo ja, wat is dan dat advies?

Hofstra

Ik heb zojuist al gezegd dat individuele werknemers door de grotere flexibiliteit en de gemiddelde daling van de arbeidstijd meer tijd en gelegenheid hebben om zich op andere activiteiten in te stellen. Vandaar dat wij op stuk nr. 31 een amendement hebben ingediend waarbij de considerans in die zin wordt aangepast, dat wij weer teruggaan naar de drieslag veiligheid, gezondheid en welzijn. Dat werkt vervolgens door in artikel 4:1 van de wet. Ik heb de behoefte om daar nadrukkelijk bij te zeggen dat op grond van dit amendement niet gezegd moet worden dat de zorgtaken voor de VVD-fractie geen zorg zouden zijn. Ook voor ons is dat, net als de emancipatie, een belangrijk punt. Ik herinner in dat verband aan een motie met betrekking tot het verzorgingsverlof, die collega Kamp in 1984 in deze Kamer aangenomen heeft gekregen. In die motie is heel nadrukkelijk gesteld dat dit een kwestie is van sociale partners. Wij kiezen er via dit amendement voor om dit ten aanzien van de arbeidstijden helder te regelen en om op dit punt geen wettelijke regeling vast te stellen. In de CAO's is dit al vaak geregeld en op de werkvloer ± daarbij denk ik vooral aan de kleinere bedrijven ± is dit natuurlijk in redelijkheid tussen werkgever en werknemer te regelen. Ook het wetsvoorstel zoals het er nu ligt, regelt dit niet concreet.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Met alle respect, dit vind ik een onzin-redenering. Vindt u dat de emancipatiedoelstelling die de overheid heeft geformuleerd, eigenlijk geen taak is van de overheid en dat wij die doelstelling, voor wat betreft de reële uitkomsten, eigenlijk moeten overgeven aan werkgevers en werknemers? Vindt u dat die doelstelling hier helemaal kan worden geschrapt? Dat is vier stappen terug.

De heer **Hofstra** (VVD): In onze beleving is dat niet vier stappen terug. U vat het inderdaad zo samen zoals wij het zien. Wij vinden die dingen wel belangrijk en de overheid kan op dat terrein natuurlijk ook stimuleren, maar het gaat hier om een wettelijke regeling die niet concreet is uitgewerkt. Daarmee herhaal ik wat u zelf hebt gezegd. Ingeval van conflicten zou dit dus

allemaal via jurisprudentie moeten worden geregeld.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik heb, voor alle duidelijkheid, gezegd dat het "niet concreet genoeg" is uitgewerkt. Het is immers doorvertaald naar artikel 4:1. Ik heb een aantal wijzigingen daarop ingediend. Dat is mijn verhaal. Ik kom nu bij uw verhaal. Als de overheid hier formuleert dat werk en zorg belangrijke, te combineren taken zijn en als wij hier een wet maken over werk, moet dat toch ook voor de VVD iets betekenen wat betreft zorg? Dat kun je toch niet ontkoppelen? Daar moet je toch een relatie tussen aanbrengen?

De heer **Hofstra** (VVD): Natuurlijk. Daar zijn wij het ook over eens. De kernvraag is echter of het op deze manier in een wet en vooral in deze wet moet worden geregeld.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Dat is wel het geval als je vindt dat er zo'n wet moet komen en dat is niet het geval als je vindt dat een Arbeidstijdenwet helemaal overbodig is. Dat proef ik eigenlijk ook een beetje in uw opvatting. Het moet allemaal maar op het niveau van de bedrijfstakken, de bedrijven en de individuele relatie tussen werknemer en werkgever worden geregeld. Als je vindt dat er geen Arbeidstijdenwet nodig is, hoe je de combinatie met zorg ook niet te maken. Als je vindt dat er wel een Arbeidstijdenwet nodig is, moet je ook vanuit de overheid de relatie met zorg op een bepaalde manier in het wetsvoorstel tot uitdrukking laten komen. Dat lijkt mij consistent.

De heer **Hofstra** (VVD): De VVD is uiteraard van mening dat er een wettelijke regeling op dit punt zal moeten blijven bestaan. U heeft echter heel juist geconcludeerd dat die regeling in onze ogen veel beperkter kan dan de wet die nu voorligt. Dat heb ik duidelijk proberen te zeggen.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Ik ga terug naar de motie over het zorgverlof. Daarin wordt gevraagd om dit door de sociale partners te laten regelen. Ik kan mij daar ook heel wat bij voorstellen. Kennelijk is de heer Hofstra even ontgaan dat daarna in de Kamer een mondeling overleg is geweest. In dat

overleg is een voorstel van de heer Van der Vlies voorgelegd, waarin stond dat het door de overheid geregeld moet worden. De VVD heeft, in tegenstelling tot sommige andere fracties in deze Kamer, ruim ingestemd met dat voorstel. De minister heeft dan ook de opdracht om met een notitie te komen. Als ik het mij goed herinner, staat er zelfs iets over in het regeerakkoord.

Ik laat de discussie met de heer Rosenmöller even los. Ik stel wel de volgende concrete vraag. Neemt de VVD hier nu een geweldige afstand van het emancipatiebeleid, niet alleen in de zin van het beleid dat al tien jaar en langer in Nederland gevoerd wordt, maar ook in de zin dat men er geen boodschap aan heeft dat er bij de minister een opdracht ligt voor het uitwerken van het ontwerp-program dat al een aanzet heeft gekregen in het regeerakkoord? Ik begrijp hier helemaal niets van!

De heer **Hofstra** (VVD): Dan moet ik het nog eens proberen uit te leggen. In het regeerakkoord staat volgens mij niet dat de emancipatie op de bedoelde manier zal doorwerken in de Arbeidstijdenwet.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Ik merk uit de rest van het betoog van de heer Hofstra dat hij echt heel goed kan luisteren en lezen en dat hij heel goed weet waar hij het over heeft. Dat compliment is voor u! Doe mij dan even het genoegen om naar mij te luisteren en het niet op deze manier af te doen. Ik wil het regeerakkoord er wel bij halen om een en ander voor te lezen. U weet echter heel goed wat de intentie van het emancipatiebeleid van de regering is.

De heer **Hofstra** (VVD): Staat dat ergens?

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Misschien moet u het maar eens aan sommige van uw bewindspersonen vragen. Die zijn heel goed op de hoogte van de bedoelingen van het emancipatiebeleid van deze regering.

De heer **Hofstra** (VVD): Zegt u nu dat in het regeerakkoord staat dat in de Arbeidstijdenwet deze passages zullen worden opgenomen?

Mevrouw **Van Nieuwenhoven**

Hofstra

(PvdA): Alleen voor uw genoegen: "nee". Dat heb ik ook niet gezegd. Ik vroeg u te luisteren!

De heer **Hofstra** (VVD): Dat doe ik toch? De VVD neemt helemaal geen afstand van wat besloten is ten aanzien van emancipatie, zorgtaken en dat soort zaken. Ik heb hier zo duidelijk mogelijk geprobeerd uit te leggen dat wij vinden dat je in een tijd van deregulering dit soort zaken eenvoudiger en beknopter zou moeten regelen. Wat nu in het wetsvoorstel staat, is helemaal geen duidelijke regeling. Er staat iets in de considerans en er is sprake van een bepaald artikeltje. Daarmee schept men veel verwarring en veroorzaakt men veel jurisprudentie. Wij kiezen ervoor om dat dan ook niet in deze Arbeidstijdenwet op te nemen.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Als ik met een concreet amendement op artikel 4:1 kom, waarin ik vooruitloop op de afspraak dat de minister met een notitie over zorgtaken komt, vind ik dus de VVD aan mijn zijde? Dat zegt u toch? U bent het eens met het emancipatiebeleid van de regering. In het emancipatieprogramma staat dat een en ander nader geregeld moet worden. Ik wacht hierbij even op het antwoord van de minister. Als u daarmee instemt, is dat winst. Dan leidt het toch nog tot iets moois!

De heer **Hofstra** (VVD): Dat ben ik uiteraard niet met u eens. Als wij dit goed willen regelen, hebben wij nog 42 bladzijden wettekst nodig en daar zitten wij niet op te wachten.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Wacht u maar eens af!

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): U neemt dus geen afstand van het beleidsprogramma emancipatie, begrijp ik. Weliswaar niet in het regeerakkoord, maar wel in dat beleidsprogramma staat dat in de Arbeidstijdenwet de combinatie van werk en zorgtaken moet worden geregeld.

De heer **Hofstra** (VVD): Daar nemen wij geen afstand van. Het is toch heel legitiem om, nu dit wetsvoorstel aan de orde is, met elkaar te discussiëren over wat er dan in geregeld moet worden? Gelet op wat er nu allemaal gezegd wordt, krijgen

wij misschien geen meerderheid voor dit idee.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Mijnheer Hofstra, u moet niet zo flauw doen. U hebt een amendement ingediend, waarin u afstand neemt van de wezenlijke discussie die sinds het begin van de schriftelijke behandeling van dit wetsvoorstel is gevoerd. Dit kabinet heeft besloten om het voorstel van de vorige minister, de heer De Vries, op deze manier te wijzigen en om dus ook de considerans van de wet te wijzigen. U hebt een amendement ingediend om te bevorderen dat het voorstel weer wordt omgebogen in de richting die de heer De Vries voorstond. Het kan u toch niet ontgaan zijn dat dit een heel merkwaardige manier van doen is voor een regeringspartij?

De heer **Hofstra** (VVD): Hebt u de inbreng gelezen die wij onderweg hebben geleverd?

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Hebt u gezien wat alle andere fracties en de minister namens het kabinet hebben gedaan om te zorgen dat het wetsvoorstel spoort met het beleidsprogramma emancipatie?

De heer **Hofstra** (VVD): Natuurlijk heb ik dat gezien.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Dan moet u toch constateren dat het daar precies mee spoort? Ik doel op het wetsvoorstel en de considerans.

De heer **Hofstra** (VVD): Ik heb geprobeerd uit te leggen waarom deze twee passages volgens mijn fractie niet in de Arbeidstijdenwet thuishoren.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Maar zegt u dan gewoon dat u het er niet mee eens bent. Zegt u dan niet: als het in de wet beter geregeld was, zouden wij er misschien nog wel over nadenken, maar het is niet goed geregeld. Het dereguleringsaspect moet nu het amendement verklaren om de beweegreden te veranderen. Dat is een heel rare manier van doen. Ik vind dat u zo eerlijk en zo duidelijk moet zijn om te zeggen dat de VVD-fractie inhoudelijk afstand neemt van de beweegreden van de

wet, want dat en niets anders is hier aan de orde.

De heer **Hofstra** (VVD): Mijn fractie heeft duidelijk laten merken dat dit volgens ons primair een taak is voor werkgevers en werknemers en dus voor de sociale partners.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Het lijkt mij duidelijker als u inhoudelijke gronden aanvoert in plaats van het dereguleringsaspect, want dat kan hier niet aan de orde zijn. U geeft nu de inhoudelijke grond min of meer toe en daardoor neemt u met een forse sprong afstand van het beleidsprogramma emancipatie dat de regering voorstaat. Nou, dat weten wij dan.

De heer **Hofstra** (VVD): Nee, nee.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Door te zwijgen komt u er niet uit.

De heer **Hofstra** (VVD): Maar door steeds hetzelfde te zeggen ook niet.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik zoek een andere insteek, omdat ik probeer uw redenering te doorgronden. U refereerde zoëven aan mijn uitspraak over te weinig doorwerking. Is het volgens u een principieel punt dat in de Arbeidstijdenwet geen aandacht moet worden besteed aan zorgtaken of is het de meer praktische overweging dat er zo weinig in geregeld is? Ik proef steeds het eerste.

De heer **Hofstra** (VVD): Mijn fractie vindt principieel dat dit door de werkgevers en werknemers, dus door de sociale partners, geregeld dient te worden, en niet in deze wettelijke regeling.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Dat is dan in strijd met de emancipatiedoelstelling van de overheid, die uw fractie heeft onderschreven en die hoort door te werken in de wet. U stemt in met het beleidsstuk maar als het erop aankomt, bent u het er niet mee eens. Dat moet dan de conclusie zijn.

De heer **Hofstra** (VVD): Ik ben het er niet mee eens, maar u zegt het. Het zijn uw woorden.

Voorzitter! Ik kom toe aan de overlegstructuur, die volgens mijn fractie een hoofdzaak van dit wetsvoorstel is. Ik heb al de

Hofstra

standaardregeling en de overleg-regeling genoemd. Wij kennen voorts de collectieve arbeidsovereenkomst en de ondernemingsraad. In veel kleinere bedrijven die veel werkgelegenheid bieden, heeft men een soort personeelsvergadering. En er zijn natuurlijk de individuele werknemers. Eerder heb ik al gezegd dat wij de balans tussen hetgeen collectief en hetgeen individueel wordt geregeld, scheef vinden. Wij doelen vooral op de volgorde van deze zaken en de hiërarchie in het wetsvoorstel.

Laat ik een simpel voorbeeld geven van een klein bedrijf waar geen CAO van toepassing is. Dat komt toch nog vrij veel voor. Stel een werknemer wil, zonder door de werkgever onder druk te zijn gezet, 42 uur in de week werken en daarvoor uiteraard navenant gehonoreerd worden. Dat kan dan niet, want daar geldt keihard de standaardregeling.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Die is 45 uur!

De heer **Hofstra** (VVD): Via het overwerkregime! Ik denk aan de langere termijn. Er zijn regelingen per dag, per week, per 4 weken en per 13 weken. In een bestendig rooster mag je niet boven de 40 uur uitkomen.

Hoe kan de Nederlandse beroepsbevolking verdeeld worden naar de categorieën die in het wetsvoorstel vrij vallen? Hoeveel werknemers vallen onder de CAO en hoeveel zouden er min of meer gedwongen onder de standaardregeling vallen?

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): De heer Hofstra is heel goed in het aangeven van wat hij niet wil, maar wat zijn voor hem de grenzen? Of is de grens zo ongeveer wat de werknemer in het individuele bedrijf kan opbrengen? Mag 50 of 60 uur ook als die werknemer dat zelf wil en hij of zij dat met de werkgever kan afspreken. Is dat acceptabel voor de heer Hofstra? Hebben wij daar niets meer mee te maken?

De heer **Hofstra** (VVD): Waarom zou dat niet mogen?

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Bijvoorbeeld omdat de overheid de algemene doelstelling veiligheid, gezondheid en welzijn dient. Daarover gaat het in de Arbeids-

tijdenwet ook. Ik denk dat die lange werktijden niet gezond zijn. Misschien denkt de heer Hofstra iets anders.

Een doelstelling is ook bevordering van de werkgelegenheid. 60 uur werken is anderhalve baan. Ik vind het onverantwoord om dat structureel te maken.

De heer **Hofstra** (VVD): Dat is toch niet de doelstelling van het wetsvoorstel? Wij werken waarschijnlijk allebei meer dan 40 uur. Boven een bepaalde inkomensgrens mag ik volgens het wetsvoorstel wel 100 uur per week werken.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik begrijp dat u mij uitdaagt om een amendement te maken om die inkomensgrens te verhogen.

De heer **Hofstra** (VVD): Ik daag u niet uit. U hebt het wetsvoorstel zelf gelezen, dus u kunt zoiets ook zelf bedenken.

Wat wil de VVD wel? Er is een amendement op stuk nr. 40, waarover collega Bakker gisteren al heeft gesproken. Dat gaat in tegen wat collega Rosenmöller zojuist heeft gezegd. Wij willen de ondernemingsraad een duidelijker positie geven tegenover de CAO. Ik zou ook heel graag willen dat er bijvoorbeeld iets geregeld kon worden voor de kleine bedrijven. Ik vraag dat aan de minister, want ik ben er zelf wetstechnisch niet uitgekomen; ik heb geen kant en klaar amendement. Wij praten echt over grote aantallen bedrijven en een omvangrijke werkgelegenheid. Niet alle werkgevers zijn boemannen. De overlegregeling zou daar toch in redelijkheid benut kunnen worden? Is daarvoor niet iets te bedenken?

Ik heb het nu nog niet over het heel individuele geval. Je moet op een gegeven moment ook een beetje praktisch zijn. Ik zou mij kunnen voorstellen dat er via de personeelsvergadering iets te regelen valt.

De heer **Van der Vlies** (SGP): De heer Hofstra refereert nu voor de tweede keer, op een vrij fundamenteel punt, aan de doelstelling van het wetsvoorstel, die hij niet wil mengen met andere politieke doelstellingen. De verdeling van de beschikbare arbeid over zoveel mogelijk mensen is een politieke doelstelling die je kunt hebben, maar die hoort niet bij de doelstellingen van het wetsvoor-

stel. Eerder was het met de zorgtaken ook zo.

Is dit niet een beetje een te verkokerd denken? Ik erken dat elke wet haar eigen doelstelling heeft, maar CAO-onderhandelingen en andere afspraken die relevant zijn en een zekere werkingskracht krijgen moeten zich toch voltrekken binnen de bandbreedte van de wet- en regelgeving? Daar ontmoeten de diverse doelstellingen elkaar toch? Wat je bij de ene wet mogelijk maakt, kan een doelstelling die elders bestaat tegenwerken. Er moet toch een zeker evenwicht zijn?

De heer **Hofstra** (VVD): Zeker, maar ik kom met een amendement waar het in dit amendement over zorgtaken gaat. Het is niet een doelstelling van het wetsvoorstel om alle arbeidstijden terug te brengen en daardoor meer werkgelegenheid te creëren. Ik heb daar nog niemand over gehoord. Het gaat hierbij toch om de arbeidstijden? Waar staat in het wetsvoorstel dat dit de doelstelling is?

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Nergens, maar er mag toch van de wetgeving die gemaakt wordt, verwacht worden dat daarin sprake is van enige consistentie ten opzichte van het algemene kabinetsbeleid, het politieke beleid? Dat moet er toch niet haaks op staan? De uitwerking van uw wens inzake 50, 60 uur wringt met het algemene beleid. Dat moet je niet doen; dat is onverstandig.

De heer **Hofstra** (VVD): Het misverstand moet niet ontstaan dat de VVD zich niet in de normen kan herkennen. Ik heb het voorbeeld genoemd van een individu dat meer wil werken. Ik meen dat zoiets mogelijk moet zijn. Wij kunnen ons op zich goed herkennen in de vermelde getallen. Ik heb daarover zoëven een vraag gesteld. Die getallen hebben vooral te maken met veiligheid, gezondheid en welzijn en niet met het streven naar meer werkgelegenheid in de zin van meer mensen aan het werk. Als je dat wettelijk wilt afdwingen, moet je de getallen veel lager stellen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Waar legt de heer Hofstra de grens? Hij heeft het over een individueel geval. Waar ligt de grens tussen een individueel geval en een

Hofstra

aantal individuele gevallen? In de memorie van toelichting staat heel duidelijk dat in het kader van de doelstelling van het algemeen regeringsbeleid geprobeerd wordt om te streven naar verdeling van werk. Nogmaals, waar ligt voor de heer Hofstra de grens? Om hoeveel individuele gevallen mag het volgens hem gaan?

De heer **Hofstra** (VVD): De VVD vindt dat het individu in deze wet best sterker naar voren mag komen. Nu is er een heel duidelijke hiërarchie opgenomen: CAO, ondernemingsraad, de eerder omschreven personeelsvergadering en de individuele werknemer. Ik wil natuurlijk wel praktisch en pragmatisch blijven door op te merken dat die hiërarchie op zich niet onlogisch is. Wij willen alleen graag de kleinere bedrijven, de kleinere aantallen, erbij betrekken. Als er geen regeling mogelijk is voor het enkele individu, zijn wij ermee geholpen wanneer dat via de personeelsvergadering mogelijk is. Nogmaals, wij hebben daarover geen amendement kunnen indienen, omdat dit onderdeel nogal ingewikkeld door de hele wet loopt. Vandaar mijn vraag aan de minister of daarvoor toch niet iets te bedenken is.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): De heer Hofstra heeft gezegd dat de individuele werknemer eigenlijk sterk genoeg is om zelf een en ander te regelen. In de Nederlandse samenleving is dat tot op zekere hoogte waar. De vraag is wel of hetgeen het individu wenst, niet inperkt wat andere individuen wensen. Dit is overigens al aan de orde geweest.

Het punt is dat dit kabinet heel duidelijk gekozen heeft voor overheidsbemoëienis met de arbeidsorganisatie. De heer Hofstra plaatst daar tegenover dat het individu in deze wet eigenlijk veel belangrijker moet zijn. Misschien is een individu heel belangrijk als deze zijn arbeid met de werkgever regelt. Bedoelt de heer Hofstra dat? In dat geval is hij het eigenlijk niet eens met de hoofddoelstelling van dit kabinet dat het zich moet bemoëien met de arbeidsorganisatie.

De heer **Hofstra** (VVD): Dat stel ik ook niet ter discussie. Ik heb zelfs gezegd dat wij ons op zich kunnen vinden in de normen, de getallen, die

in de wet staan, vervat in de twee kolommen "standaard" en "overleg". Ik discussieer over het verschil tussen "overleg" en "standaard". Waar is dat precies door ingegeven? Waarom kan het niet in de wet geregeld worden dat er in meer situaties een beroep kan worden gedaan op een overlegregeling? Natuurlijk moet het uitgangspunt daarbij zijn dat er feitelijk overleg is tussen de werkgever en de werknemer(s).

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Maar u hebt het voorbeeld genoemd van een individuele werknemer die best meer wil werken. U vindt hem daar sterk genoeg voor. Daaraan refereer ik ook. U vindt dus eigenlijk dat er geen collectieve regeling in de wet is opgenomen die voor de overheid een reden is om zich ermee te bemoeien.

De heer **Hofstra** (VVD): Dat ben ik niet met u eens. Als er in een CAO wordt afgesproken dat er 42 uur gewerkt mag worden, zou dat onder vergelijkbare omstandigheden niet mogen in een klein bedrijf zonder CAO of een CAO waarin dat niet geregeld is. Ik wijs alleen daarop. En dat verschil willen wij opheffen.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Nu zijn wij weer aangeland bij de opmerking van een collega dat deze Arbeidstijdenwet wel degelijk gaat over het maximaal aantal toegestane werkuren "aan een werknemer". Je zou via deze wet ook een maximum kunnen vastleggen, waardoor je echt meer mensen aan het werk krijgt. Dat bewijst u nu zelf.

De heer **Hofstra** (VVD): Maar ik stel de normen op zich niet ter discussie, alleen de toepassing van de normen. Er zit een spanning tussen wat collectief geregeld is en wat individueel, voor kleinere groepen en in kleinere bedrijven geregeld zou kunnen worden. Ik stel op geen enkele manier de normen op zichzelf aan de orde.

Ten slotte wil ik nog een paar puntjes de revue laten passeren. Over de nachtdiensten is al een amendement ingediend door het CDA, waarin wij ons goed kunnen vinden, om het nachtregime wat te verlichten. Daar is eerder over gesproken. Ik laat het daar maar even bij.

Over het werken op zondag hebben wij samen met collega Bakker een amendement ingediend op stuk nr. 30. Daar heeft de heer Bakker gisteren al over gesproken. Ook om wille van de tijd hoef ik dat nu niet te herhalen.

De heer **Van Dijke** (RPF): Maar er ligt nog wel een vraag van mij over die collectieve vrije dag in Nederland.

De heer **Hofstra** (VVD): Ja, maar dat kan toch niet voor iedereen gelden in een samenleving die toch op vitale punten moet blijven doordraaien.

De heer **Van Dijke** (RPF): Op vitale punten, inderdaad. Ik heb gevraagd of u vindt dat wij toe moeten naar een 24-uurseconomie. U heeft dat ontkennend beantwoord. U heeft gezegd dat uw fractie ook vindt dat er één dag rust moet zijn voor de individuele werknemer. Mijn vraag is of u vindt dat de samenleving als zodanig op een dag in de week, waar wij dan de zondag voor zetten, rust mag hebben. Vindt u dat wel of niet?

De heer **Hofstra** (VVD): Ik vind dat er duidelijk een dag herkenbaar zal blijven in de week ± en dat zal in onze samenleving de zondag zijn ± als een dag met de minste activiteiten, waarop de meeste mensen vrij hebben.

De heer **Van Dijke** (RPF): Maar als u dat via deze Arbeidstijdenwet gewoon onderuit schoffelt, komt daar toch niets van terecht?

De heer **Hofstra** (VVD): Nee, dat is niet waar. Dit is een wettelijke regeling. Het is een kader en daarbinnen moet de markt haar werk doen. Wij kunnen niet alles regelen. Waarom zou een werkgever die schoenendozen maakt, een eenvoudig werk, dat op zondag gaan doen, als hij ook nog meer moet betalen voor die arbeid?

De heer **Bakker** (D66): In dat amendement over de zondag, dat ik samen met collega Hofstra heb ingediend, staat absoluut niet dat een 7 maal 24-uurseconomie aan de orde is. Daar is ~~er~~ überhaupt geen sprake van. In het wetsvoorstel staat dat de zondag een bijzondere dag is en dat er niet wordt gewerkt, tenzij. Het amendement laat dat ook volledig intact. De vraag is nu waar

Hofstra

wij de nieuwe balans vinden tussen de 5 maal 8-uurseconomie, die u wellicht voor ogen heeft, en de 6 maal of 7 maal 24-uurseconomie, die u in zekere zin ook als demagogisch argument voortdurend naar voren brengt. En dat kan overigens van sector tot sector in de samenleving verschillen.

De heer **Van Dijke** (RPF): Ik hoor graag van u wat het demagogische argument is.

De heer **Bakker** (D66): Het demagogische eraan is dat ook mensen die streven naar een zekere flexibilisering ten aanzien van het werken op zondag en winkelopeningstijden op zondag en dergelijke, niet een 7 maal 24-uurseconomie voor ogen hebben. Zij hebben voor ogen om meer ruimte te geven om te reageren op bijvoorbeeld internationale concurrentie-ontwikkelingen. De vraag is waar wij op dit punt de balans vinden. U moet niet doen alsof wij willen dat mensen 7 maal 24 uur in de week beschikbaar zijn. Daar gaat het niet om. Het gaat om een verschuiving van arbeidstijdpatronen. Het gaat om nieuwe arbeidstijdpatronen. Het gaat om een differentiatie daarin, maar het gaat er niet om mensen over de kling te jagen. En dat is in zekere zin wat met dit verhaal van die 7 maal 24-uurseconomie voortdurend wordt gesuggereerd en wat op geen enkele grond berust.

De heer **Van Dijke** (RPF): Maar u kunt op uw vingers natellen dat waar geen wettelijk kader ligt, de grens geleidelijk daarheen zal verschuiven. De meerkosten die zojuist werden genoemd voor de productie op zondag, zullen dan geleidelijkaan in de CAO's worden geminimaliseerd, met als gevolg dat wij uitkomen op dat wat u kennelijk ook niet wilt, namelijk die 24-uurseconomie. En daarom moet nu binnen dat wettelijke kader worden vastgelegd dat die zevende dag of die zondag een rustdag is, waarop de samenleving als geheel tot rust kan komen en waarin niet het individu als zodanig één keer in de 7 dagen tot rust kan komen. De samenleving als zodanig moet een dag kennen, waarbij wij zeggen dat daarop niets anders wordt gedaan dan hetgeen strikt noodzakelijk is.

De heer **Bakker** (D66): Nog even

daargelaten de vraag of dit uitsluitend de zondag moet zijn of dat dit voor een deel naar de zaterdag of de vrijdag zou moeten verschuiven, gelet op de toch steeds groeiende positie van andere culturen en religies in dit land en gelet ook op de joodse en moslim invalshoek op dit punt. Het is absoluut niet zo dat wij iets anders voorstellen dan wat op dit moment aan de orde is. De 7 maal 24-uurseconomie bestaat natuurlijk al in bijvoorbeeld ziekenhuizen en voorzieningen langs de grote weg. De kwestie van de individuele arbeidstijden en de individuele beschikbaarheid wordt daar in het algemeen heel keurig geregeld. Daar waar dat niet nodig is, heeft de heer Hofstra gelijk met zijn opmerking dat een bedrijf niet voor de lol op zondag open gaat. Dat gebeurt dus echt niet om werknemers te pesten.

De **voorzitter**: De heer Bakker heeft geen termijn. Hij was met een interruptie bezig te midden van het betoog van de heer Hofstra. Wij hebben ook nog een tweede termijn. Er is een vraag gesteld en er is een opmerking gemaakt. Ik sluit niet uit, omdat het debat nog niet is voltooid, dat hier nog op zal worden teruggekomen. Wij lopen nu al het risico dat wij in herhaling vervallen. Dat is des te meer reden om uit te zien naar de tweede termijn. Ik verzoek de heer Hofstra zijn betoog te vervolgen.

De heer **Hofstra** (VVD): Voorzitter! Ik wijs ter zake ook op artikel 5:1 van het wetsvoorstel, min of meer synoniem met het werken op zondag, waar sprake is van een gelijkstellingsprocedure voor de zondag. Dat lijkt ons op zichzelf een juist principe, maar ik vraag de minister of hij een beeld heeft van het aantal mensen om wie het gaat en in hoeverre dat bedrijfseconomisch consequenties heeft. Dat artikel houdt namelijk in dat als iemand vanuit zijn geloof bijvoorbeeld op zaterdag, vrijdag, of wellicht nog een andere dag van de week zijn "zondag" beleeft, die dag gelijk wordt gesteld met de zondag. Dat sluit dan aan bij het werken op zondag.

Wij hechten eraan dat in deze wet geen normen worden opgenomen die strenger zijn dan wat daarover in de Europese richtlijnen wordt geregeld c.q. in het ILO-verdrag voor zover dat van toepassing is. Over

zwangerschappen staat in het wetsvoorstel dat 28 dagen voor en 42 dagen na de bevalling niet mag worden gewerkt. Het kan zijn dat die termijnen iets straffer zijn dan wat daarover in de Europese richtlijn staat. Als dat het geval is, dan pleiten wij er niet voor om werknemers te verplichten toch te werken. Ik vind wel dat zij het recht moeten hebben, als zij dat zelf willen, om te werken binnen die wat ruimere normering.

Ik heb al even gesproken over de aparte besluiten. Wij vrezen op dat punt toch voor enige wildgroei. In die zin is sprake van een wat systematisch probleem. Bij onze eerdere inbreng hebben wij ons afgevraagd of dit niet onder een soort plus-regeling kan worden gebracht. Daarbij zouden uiteraard wel straffere eisen aan het overleg moeten worden gesteld. Het voorbeeld van de veiling is al genoemd. De veilingen mogen op basis van het besluit beginnen op tijdstip X. De bakkers mogen op tijdstip X min 1 beginnen, maar ik vraag mij af waarom de veilingen ook niet op tijdstip X min 1 mogen beginnen, of op tijdstip X min 2. Naar onze smaak is op dat punt sprake van een sterke regulering. Ik zie overigens wel dat dit een aantal voordelen heeft, want het is mogelijk om een op het bedrijf precies toegesneden tijdstip te nemen. De tijd staat echter niet stil. Wij zitten met sterke specialisaties in het bedrijfsleven. Bij ons bestaat dus de angst dat wij op die manier een heleboel regels krijgen. Het voorbeeld van de offshore is ook al genoemd. Ondanks overeenstemming tussen werkgever en werknemers aldaar moet het vanwege de wettelijke regeling toch weer anders. Wij vragen ons af of die situatie ook met dit wetsvoorstel nog moet kunnen voorkomen.

Dan de consignatiediensten. Wetteksten zijn in het algemeen niet zo eenvoudig te lezen, maar de wettekst hierover was onbegrijpelijk. Ik kwam er niet uit. Het ging om anderhalve pagina, maar ik begreep niet waarover het ging. Mijn conclusie aan het eind was, dat als wij volgens deze regeling een monteur op weg sturen ook een administrateur mee moet om een en ander bij te houden. Ik dacht eerst: ik pak een schaar en ik knip het hele stuk eruit. Wij hechten dus aan een sterke vereenvoudiging van dit

Hofstra

onderdeel van de wet. De heer Bakker heeft daar gisteren ook een aantal opmerkingen over gemaakt. Misschien kan de minister zijn licht er ook nog eens over laten schijnen, want dit is een sterk voorbeeld van te veel regulering.

Hetzelfde geldt voor artikel 4:2, waarop wij een amendement hebben ingediend op stuk nr. 39. Het gaat daarbij over de meldingstermijnen. Dat punt is nu niet wettelijk geregeld. Waar relevant, is het wel in CAO's geregeld. Nu komt er ineens een wettelijke verplichting, 28 dagen tevoren. Ik projecteer dat ook weer even op de kleinere bedrijven. Is dat niet een administratieve-lastenverzwaring in plaats van een administratieve-lastenverlichting?

Collega Van Middelkoop heeft gisteren een amendement toegelicht, waarin het ook gaat om een vereenvoudiging, zeker voor kleinere bedrijven. Het zal hem niet verbazen dat wij zeer sympathiek tegenover dat amendement staan. Wellicht kunnen wij hierover nog nader van gedachten wisselen.

Ik dacht dat het het voornemen van het kabinet was om bij dit soort wetgeving bedrijfseffectrapportages te geven. Is dat gebeurd in dit geval en, zo ja, wat heeft het opgeleverd? Wat betekent dit wetsvoorstel voor de omvang van het ambtelijk apparaat en met name voor de omvang van de Arbeidsinspectie? Wij hopen dat de wet tot een beperking, dus tot een wat meer terugtrekkende overheid kan leiden.

Het volgende punt is ook niet onbelangrijk. Het is niet uit te sluiten dat dit wetsvoorstel een aantal kostenconsequenties heeft voor de bedrijven, dus voor de werkgevers, waaronder de overheid. Als ik het wel heb, is in het kabinet de afspraak gemaakt dat consequenties van algemene wetten op een bepaalde manier moeten worden vertaald. Is er iets te zeggen over de budgettaire gevolgen van de wet? Waar slaan die gevolgen neer?

Ik kom nog bij een punt dat eigenlijk is ingegeven door een opmerking die collega Van Nieuwenhoven heeft gemaakt. Toevallig is de minister van Verkeer en Waterstaat hier aanwezig, hoewel ik aanneem dat zij niet is gekomen om de behandeling van dit wetsvoorstel bij te wonen. Collega Van Nieuwenhoven heeft gevraagd of wij in het kader van de deregulering de artikelen 2:9 en 2:10 niet uit het

wetsvoorstel kunnen schrappen. Wij zijn sterk voor vereenvoudiging van de wet, zoals ik een- en andermaal heb geprobeerd uit te leggen. Wij spreken hierbij echter heel specifiek over de sector verkeer en vervoer, over de mobiele arbeid, zouden wij kunnen zeggen. Bij deze arbeid zijn er niet slechts mensen die 's morgens weggaan en 's avonds terugkomen, maar zijn er ook mensen die ergens moeten overnachten enz. Er kleven ook internationale aspecten en verkeersveiligheidsaspecten aan. Omdat wij vinden dat wij de arbeidstijden meer op hoofdlijnen moeten regelen en omdat de vervoerssector wat de arbeidstijden betreft heel dicht tegen de concurrentiepositie, de ontwikkeling van de sector e.d. aan zit, houden wij het op dit punt graag bij de sector waar het nu zit.

Ik vraag ook nog of er een evaluatie is voorzien, met name ten aanzien van de besluiten. Kan de afspraak gemaakt worden dat dit eens goed wordt geëvalueerd, bijvoorbeeld na twee of drie jaar?

Voorzitter! Ik sluit mijn betoeg af. Ik ben begonnen met te zeggen dat er goed nieuws en ook slecht nieuws was. Ik hoop dat het goede nieuws blijft en dat de minister zodanig kan antwoorden dat voor ons het slechte nieuws wat minder slecht wordt. Ik zie de antwoorden van de minister graag tegemoet.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**: Het antwoord van de minister zal niet eerder aanvangen dan over 30 minuten.

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Wijziging van enkele bepalingen van de Wet op de waterhuishouding betreffende het vergunningstelsel en het regime voor buitengewone omstandigheden (vergunningplicht voor lozingen in verband met ontwatering) (23925).**

De algemene beraadslaging wordt geopend.

De heer **Kamp** (VVD): Voorzitter! Door collega Hofstra is net nog eens aangehaald dat wij in een tijd van

deregulering en vermindering van de administratieve rompslomp voor ondernemers leven. Althans, zo ziet de VVD-fractie het graag. Het wetsvoorstel dat nu aan de orde is, dus het voorstel inzake de vergunningplicht voor lozingen in verband met ontwatering, betekent extra regulering, extra rompslomp en legeskosten voor ondernemers. Toch werkt de VVD mee aan de voorgestelde vergunningplicht voor drainagelozingen. Wij vinden het belang van het tegengaan van de verdroging om de natuur te kunnen behouden en waar mogelijk te kunnen versterken, zodanig groot dat wij over onze bezwaren heen willen stappen en dit wetsvoorstel in hoofdlijnen willen compacten.

Het is een heel compact wijzigingsvoorstel. Vanwege die steun op hoofdlijnen en de compactheid horen wij niet bij de drie fracties die verleden jaar november een schriftelijke inbreng hebben geleverd. Na de kritische reactie verleden jaar december van het Landbouwschap, hebben wij de onderdelen opnieuw onder de loep genomen en wij denken dat op onderdelen van dit voorstel verbeteringen wenselijk zijn. Wij zouden die nu graag met de minister willen doornemen. De vergunningplicht moet volgens ons overeind blijven, maar het is belangrijk dat er duidelijkheid geschapen wordt, ook met dit voorstel, dat er een beperking in het voorstel is tot dat wat echt noodzakelijk is, dat er zich geen doublures voordoen in de regulering en dat er een faire schadevergoedingsregeling wordt gehanteerd. Op deze voorstellen wil ik nu graag wat verder ingaan.

Ik wil eerst in het algemeen constateren dat in de toelichting bij het voorstel steeds sprake is van een regulering van drainages van landbouwgrond om natuurgebieden te beschermen. Wij denken dat die redenering op gaat als het gaat om de hellende zandgebieden, bijvoorbeeld in het oosten van het land en in Brabant. Die redenering gaat volgens ons echter niet op als het gaat om de vlakke gebieden met goed beheersbare waterpeilen, bijvoorbeeld in het westen van het land en in het rivierengebied. Daar tast drainage van landbouwgrond het natuurgebied aan de andere kant van de sloot absoluut niet aan. Toch kan daar ook aanwijzing van vergunningplichtige gebieden