

Jorritsma-Lebbink

kwantiteitsbeheerder is niet de veroorzaker van de wijziging van een bestemmingsplan. Een gemeente kan besluiten om een gebied aan te wijzen als natuurgebied of als bufferzone. Het waterschap kan daarbij betrokken zijn, maar is niet de veroorzaker van de wijziging. Het waterschap voert alleen datgene uit dat nodig is om van het gebied een natuurgebied of een bufferzone te maken. De schade zal dan ook geclaimd moeten worden bij de gemeente en niet bij het waterschap. Dat is duidelijk. In de procedure van het bestemmingsplan worden daartoe de mogelijkheden gegeven. Ik vind het raar dat de heer Kamp zegt dat ik de boeren van het kastje naar de muur stuur. Ik ben het met hem eens dat de wetgeving gecompliceerd is, maar wij schieten er niets mee op als de procedure zodanig wordt vereenvoudigd dat de vergoeding van de schade volledig voor rekening komt van een bestuurslaag die niet de veroorzaker ervan is.

De heer **Kamp** (VVD): De gemeente wijst het natuurgebied aan. Vervolgens wijst de provincie de hydrologische bufferzone aan. Daarna bepaalt het waterschap het peil van het grondwater. Hierna dient de agrariër een claim in. Ik voorspel dat deze agrariër van het kastje naar de muur wordt gestuurd.

Minister **Jorritsma-Lebbink**: Dat zou zeer treurig zijn. Men moet bij de instantie zijn die de eerste beslissing neemt. Een schadevergoeding is altijd gebaseerd op een besluit van de provincie of de gemeente. Als daarnaast het waterschap om hydrologische redenen wijzigingen in het streekplan veroorzaakt, dan moet men natuurlijk bij het waterschap zijn. Omdat er openbare besluitvorming aan voorafgaat, is altijd duidelijk aan te geven bij welke overheidsorgaan een gedupeerde ± dit hoeft niet altijd een landbouwer te zijn ± zijn claim tot schadevergoeding moet indienen.

De heer **Kamp** (VVD): Het gebied naast de grond van een agrariër wordt door de gemeente als natuurgebied aangewezen. Vervolgens bepaalt de provincie dat zijn grond in een hydrologische bufferzone ligt. Het waterschap bepaalt vervolgens wat het peil van het grondwater moet zijn. Het gevolg

daarvan is dat de agrariër niet mag draineren. De gemeente heeft weliswaar het eerste besluit genomen, maar het eerste besluit dat gevolgd heeft voor de grond van de agrariër is door de provincie genomen.

Minister **Jorritsma-Lebbink**: Precies! Dan moet hij dus voor de planschade bij de provincie zijn.

De heer **Kamp** (VVD): Uw voorstel houdt in dat men in die gevallen niet bij de provincie moet zijn maar bij het waterschap. Leest u het nog maar eens na.

Minister **Jorritsma-Lebbink**: In dat geval moet men dan bij de provincie dan bij het waterschap zijn. Er mag overigens geen misverstand over bestaan dat ook wij zien dat er coördinatieproblemen zullen ontstaan. De oplossing van de heer Kamp is mij echter te gemakkelijk. Overigens wijs ik erop dat in zijn voorstel de schade voor het grootste deel door de boeren zelf betaald moet worden. Wij kunnen niet ontkennen dat de agrariërs zelf een grotere bijdrage leveren aan de waterschappen dan aan het algemeen bestuur. Het is nog maar de vraag of de heer Kamp er verstandig aan doet, de schadevergoedingsregeling uitsluitend door de waterschappen te laten uitvoeren. Overigens moet de coördinatie van de schadevergoedingsbepalingen nader bekeken worden. Op een aantal punten lopen deze bepalingen samen. In die zin deel ik de zorg die de heer Kamp heeft uitgesproken.

Voorzitter! Ik moet de Kamer aanneming van het amendement op stuk nr. 9 dringend ontraden. Mijns inziens biedt het geen oplossing voor het probleem. Gemeenten zullen er op geen enkele wijze pressie van ondervinden om snel hun bestemmingsplannen te wijzigen en de waterschappen hebben vervolgens geen mogelijkheden om in te grijpen. Het lijkt mij veel beter om ervoor te zorgen dat gemeenten en waterschappen ertoe gedwongen worden goed samen te werken en gezamenlijk naar oplossingen te zoeken. Ik ga ervan uit dat de gemeenten en de waterschappen er alles aan zullen doen om te voorkomen dat een landbouwer die een drainagevergunning wil aanvragen ongecoördineerd twee keer dezelfde bureau-

cratische gang moet maken. Daar is overigens het gesprek in het overleg waar de Unie van waterschappen en de VNG gezamenlijk deel van uitmaken ook op gericht. Ik ben graag bereid daaraan een steentje bij te dragen als ik de zaak daarmee sneller op kan lossen. In elk geval wordt het probleem niet opgelost door aanneming van het amendement.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: De door de minister toegezegde nota van wijziging is inmiddels ingediend en rondgedeeld. Ik stel voor, morgen over het wetsvoorstel en het amendement te stemmen.

Daartoe wordt besloten.

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:

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

De algemene beraadslaging wordt hervat.

□

Minister **Melkert**: Mijnheer de voorzitter! Ik dank de leden van de Kamer die zo uitgebreid en met een ondertoon van gemotiveerdheid, zo niet van enthousiasme hebben gesproken over het voorstel in zijn algemeenheid, onverlet latend opmerkingen over onderdelen van het voorstel. Ik heb het ook bijzonder op prijs gesteld dat velen de moeite hebben genomen terug te kijken in de historie, met name met betrekking tot de Arbeidswet 1919. Dat is goed voor het vervolmaken van de kennis over de parlementaire historie. Het geeft ook aan dat er een stuk voorligt dat een markant moment met zich brengt in de ontwikkeling van de wetgeving op dit specifieke terrein. Hetgeen is voorgelegd houdt ook een fundamentele wijziging in. De originaliteit van mijn gedachte dat ik nog eens zou refereren aan de liederen die destijds zijn aangeheven, is inmiddels wat weggenomen door de bijdragen van verschillende woordvoerders. Ik heb wel de tijd benut om na te denken over de vraag wat het einde van het liedje in deze behandeling zou kunnen zijn.

Melkert

Indertijd kwam het idee spontaan vanuit het parlement en wie ben ik om daarvoor nu een suggestie te doen. Mocht men het toch niet kunnen laten, dan is het wellicht het beste om paars- dan wel oranje-gezind gezamenlijk ± in tegenstelling tot destijds ± het "Hup, Holland, hup" aan te heffen. Wij proberen tenslotte Nederland beter te positioneren in zijn internationale omgeving.

Mijnheer de voorzitter! Het is misschien goed dat ik, ook al is het in eerste termijn door de Kamer aangehaald, stipuleer dat het kabinet ten opzichte van de voorstellen die door het vorige kabinet onder verantwoordelijkheid van minister De Vries waren ingediend, toch een aantal verbeteringen heeft willen aanbrenge(n). Dat betreft de uitbreiding van de doelstelling van de wet. Het vorige kabinet heeft ervoor gekozen de doelstelling te beperken tot veiligheid, gezondheid en welzijn bij de arbeid. Ik heb met het kabinet gemeend dat dit, gegeven de huidige maatschappelijke situatie, onvoldoende recht doet aan het feit dat mensen ± mannen en vrouwen ± naast de arbeid andere verantwoordelijkheden hebben waartoe zij ook in staat gesteld moeten worden. Ik denk daarbij aan zorgtaken, studie, gemeenteraadslidmaatschap, vrijwilligerswerk en dergelijke. Ik kom straks vanzelfsprekend nog te spreken over de nadere gedachten die daarover, ook in de vorm van een amendement, naar voren zijn gebracht. Wij hebben dit weloverwogen op deze manier in de considerans van de wet opgenomen, omdat naar mijn mening ook de "modernisering" van de arbeidstijdenwetgeving aan de orde is. Ik meen dat daarmee betere voorwaarden zijn gerealiseerd voor een samenleving die mogelijkheden biedt voor differentiatie in werk- en leefpatronen, voor zover de overheid daarvoor een kader moet scheppen. Het komt er uiteindelijk ook op neer dat binnen dat kader mensen hun eigen ruimte kunnen bepalen.

Ik vraag apart aandacht voor de grotere flexibiliteit die met dit wetsvoorstel wordt gerealiseerd. Vaak worden meerdere betekenissen toegekend aan het woord "flexibiliteit". Het gaat in dit geval niet om flexibiliteit waarvan de partijen moet kunnen profiteren, maar om een flexibel systeem waarin volop mogelijkheden zijn om

behoeften van werkgevers en van werknemers met elkaar in verband te brengen en in evenwicht te houden. In dit systeem moeten voor beide aanvaardbare werken- en rusttijdenregelingen mogelijk zijn.

Voor de systematiek van het wetsvoorstel is aansluiting gezocht bij actuele opvattingen over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en overheid. Nu weet je nooit wanneer de actualiteit ophoudt, maar dit is in ieder geval de actualiteit zoals ik haar zie. In eerste instantie zijn werkgevers en werknemers gezamenlijk verantwoordelijk voor arbeids- en rusttijden. De overheid is verantwoordelijk voor een minimum-ordening en -bescherming. Dat heeft ertoe geleid dat er een tweedeling is gemaakt. Er is een standaardregeling waarin de normen zijn vastgelegd die in principe in alle arbeidsorganisaties een adequaat niveau aan bescherming bieden en voldoende mogelijkheden geven om in een veelheid aan situaties tot flexibele werktijdregelingen te komen op basis van de behoeften van de individuele werkgever en werknemer. Maar afhankelijk van de concrete situatie kunnen ruimere normen verantwoord zijn. Beoordeling daarvan wordt in het wetsvoorstel opgedragen aan collectief overleg. De grenzen van het collectief overleg zijn vastgelegd in de overlegregeling. Overschrijding daarvan betekent een onverantwoord risico voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemer, maar ook van derden.

Deze tweeslag en de argumentatie erachter hebben dan ook gevolgen voor de wijze waarop naleving c.q. handhaving van de normen wordt voorgesteld. Overschrijding van de normen van de overlegregeling noopt, vanwege de ernstige risico's die eraan verbonden zijn, tot strafrechtelijke handhaving. Tot aan de grenzen van de overlegregeling ligt de civielrechtelijke handhaving in de rede, zoals gebruikelijk in de rest van het arbeidsrecht. Sommigen hebben erop gewezen dat de individuele werknemer objectief gezien in een zwakkere positie zit ten opzichte van de werkgever. Maar dat betekent zeker niet dat hij daaraan is overgeleverd, want er is in voorzien dat de werknemer op verschillende wijzen zijn recht kan halen.

Dat is allereerst via de gebruikelijke rechtsingangen. Ik realiseer mij

zeer wel dat dit niet altijd reëel is en eigenlijk als ultimum remedium beschouwd zou moeten worden. Daarom zijn er ook andere mogelijkheden, bijvoorbeeld de vakbeweging die een groepsactie instelt, of via de ondernemingsraad. Een andere mogelijkheid is door D66 in de schriftelijke voorbereiding naar voren gebracht, maar anderen hebben daar ook aandacht aan gegeven. Deze is de ondersteuning die nu in het voorstel wordt gegeven, om de nietigheidssanctie te verbinden aan overschrijding van de normen van de standaardregeling. Daarmee is naar mijn oordeel een duidelijk herkenbaar kader geschapen, waarop men in veel gevallen een beroep zou kunnen doen als het niet goed gaat.

Daarnaast is er naar mijn mening een taak weggelegd voor de overheid. Via monitoring zal de naleving van de standaardregeling worden gevolgd. De resultaten daarvan worden meegedeeld aan de betrokken vakorganisaties en de ondernemingsraad. Dat is geen nieuw fenomeen, want dat doen wij al op vele terreinen, zoals bij de CAO's in enge en in brede zin. Dat zal op dit punt ook een eigen werking krijgen.

Het is van belang dat het departement van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ook aan voorlichtingsactiviteiten doet. Na de behandeling en, naar ik hoop, aanvaarding van het wetsvoorstel is onze intentie om werkgevers, werknemers en werknemersorganisaties uitgebreid voor te lichten over de uit deze wet voortvloeiende rechten en plichten.

Voorzitter! Alvorens in te gaan op de concrete vragen die mij zijn voorgelegd, zal ik nog twee punten specifiek noemen. Het eerste is het Arbeidstijdenbesluit. Ik zal nog spreken over de speciale gevallen die zijn aangemeld. Het was nog geen dwarsdoorsnede uit de maatschappij, had ik de indruk, maar er zijn behoorlijk wat speciale gevallen opgevoerd. Zoals bekend wordt er op basis van deze wet een Arbeidstijdenbesluit voorbereid waarin voor een beperkt aantal sectoren specifieke regelingen worden getroffen. Dit is echt een zo beperkt mogelijk aantal sectoren, want de winst van de stroomlijning die met deze wetgeving is bereikt, moet niet langs de achterdeur worden weggegeven door in het Arbeids-

Melkert

tijdenbesluit weer heel veel specifieke dingen te regelen.

In de afgelopen periode is met veel sectoren intensief overleg gevoerd. Dat zal wel betekenen dat het concept-besluit dat eerder aan de Kamer is toegezonden, op onderdelen moet worden aangepast. Ik heb goede hoop dat wij er op vrijwel alle punten uitkomen met de betrokken sectoren. Er is verzocht om het Arbeidstijdenbesluit dat straks in de ministerraad aan de orde zal zijn, aan de Kamer te doen toekomen. Ik ben daartoe bereid, zodat wij er desgewenst nader over kunnen spreken.

Het andere punt betreft de invoeringsdatum. Ik acht het gezien de positieve effecten die ik van het wetsvoorstel verwacht, van groot belang dat deze wet zo snel mogelijk van kracht wordt. Tegelijkertijd zijn de voorgestelde wijzigingen dermate ingrijpend dat arbeidsorganisaties, CAO-partijen en medezeggenschapsorganen voldoende gelegenheid moeten hebben om de mogelijkheden die de nieuwe regeling biedt, ten volle te benutten.

Om die reden denk ik dan ook aan een geleidelijke invoering, gekoppeld aan de expiratedata van CAO's. Op basis van een eerste inventarisatie denk ik dat, uiteraard onder het voorbehoud dat het parlement dit jaar het wetsvoorstel aanvaardt, per 1 januari a.s. begonnen \pm ik onderstreep "begonnen" \pm kan worden met een geleidelijke invoering en dat de wet per 1 januari 1997 op elke arbeidsorganisatie van toepassing zal zijn. Naar onze mening behoeft dat verder in de praktijk geen knelpunten met zich te brengen.

Voorzitter! Ik kom bij de meer specifieke opmerkingen die door de Kamer zijn gemaakt. Ik begin met een punt dat door de heer Bakker naar voren is gebracht. Vervolgens hebben vele andere leden daarover gesproken. Ik heb het over de zorg, het individu, de term "redelijkerwijs" en in feite dat bredere kader van de keuze die is gemaakt om in de considerans rekening te houden met zorgtaken en andere verantwoordelijkheden. Voorts hebben wij ervoor gekozen om in de operationalisering, in artikel 4:1, te spreken over persoonlijke omstandigheden die een plaats moeten krijgen in de afweging.

De uitbreiding van de doelstelling van het wetsvoorstel met de

zorgtaken heeft dus haar invulling gekregen in dat beleidsvoeringsartikel. De werkgever moet aangeven hoe hij de persoonlijke omstandigheden van de werknemers meeweegt in de totstandkoming van de werktijdregelingen. Ik hecht eraan, op te merken dat de operationalisering van die doelstelling daarmee procesgericht is en niet op een individueel recht is toegeschreven. Het kan dus niet zo zijn dat een werknemer binnenkomt bij de werkgever en zegt: mijn persoonlijke omstandigheden leiden ertoe dat ik u dit verzoek moet doen en dat u mij dat op basis van artikel 4:1 \pm waar in de toekomst natuurlijk elke werknemer mee in zijn handen loopt \pm ook moet toestaan.

Zo is het dus niet. Het is procesgericht en niet op een individueel recht toegeschreven. Die keuze vloeit voort uit het gegeven dat bij de organisatie van de arbeid rekening moet worden gehouden met alle betrokkenen. Dat betekent dat wensen en verlangens over die organisatie van werkgever en werknemers bij elkaar moeten worden gebracht en tegen elkaar moeten worden afgewogen. Het enkele feit dat ~~aan~~ een werknemer zijn persoonlijke omstandigheid als argument kan inzetten boven die van zijn collega's of werkgever, is op zichzelf genomen in strijd met dat organisatieprincipe. Het organiseren van de arbeid is nu eenmaal iets dat vanuit het collectief naar het individu plaatsvindt.

Het gaat er dus om de noodzakelijke kaders waarbinnen de diverse arbeidstijden van werknemers moeten komen, bedrijfstijden en bezettingsgraden, voluit te integreren in de afweging die uiteindelijk ook tot voldoende ruimte voor het rekening kunnen houden met persoonlijke omstandigheden moet leiden. Per bedrijf zal dat dus op een andere wijze geschieden, omdat de omgeving verschillend is en de werknemers verschillend zijn. Het systeem van de wet biedt ruimte aan die diversiteit en zeggenschap van de werknemers om mee te beslissen.

Dat vind ik dus de betekenis van het opnemen van het begrip "persoonlijke omstandigheden" in dit artikel. Het zal altijd onderdeel van overweging en afweging en dus ook verantwoording moeten zijn. Dat is een andere situatie dan wanneer je zegt: er is maar ~~aan~~ motief, ~~aan~~ verantwoordingsplicht van de

werkgever naar zijn werknemer; die heeft betrekking op de bedrijfsvoering en verder heeft hij nergens wat mee te maken.

Dat is, wat ik noem, modernisering: rekening houden met de veelheid van verantwoordelijkheden die individuen dragen. Die kunnen natuurlijk nooit afgewenteld worden op hetgeen in de onderneming moet gebeuren, die verantwoordelijkheid blijft staan. Het is echter niet alleen een verantwoordelijkheid van de werkgever, maar net zo goed een verantwoordelijkheid van de werknemer, die uiteindelijk ook gebaat is bij een florerende onderneming en een onderneming die ook prijs stelt op zijn of haar bijdragen. Het mag echter wel onderdeel uitmaken van de afweging. Ik denk dat dat actueler wordt naarmate de variëteit aan werktijden en aan wat van de werknemer wordt gevraagd, ook groter wordt. Er ontstaan daardoor ook meer van nature mogelijkheden om dat aspect te integreren. In antwoord op de vraag van de heer Bakker: bij de term "redelijkerwijs" in artikel 4:1 gaat het om de weging van de belangen van de werknemer enerzijds en de operationele en economische belangen van de werkgever anderzijds. In zijn beleidsvoering dient de werkgever aan te geven hoe hij daarmee omgaat. Het inschatten van de redelijkheid is in eerste instantie een taak van de werkgever, maar hij zal dit doen in goed overleg met zijn werknemers, waarbij hij beargumenteert hoe en langs welke criteria hij tot de afweging komt. Zo mogelijk zal hij daarbij ook alternatieven voorstellen om toch op het punt uit te komen waar het belang samenvalt. In het algemeen zal gelden dat het resultaat van de afweging in een redelijke verhouding zal staan tot het nagestreefde doel. Het spreekt vanzelf dat ook de kosten daarbij een rol spelen, maar zij vormen niet het enige element.

De heer **Hofstra** (VVD): De minister gebruikt prachtige zinnen en als je die hoort, denk je: het is allemaal volstrekt logisch en helder. Hoe gaat dit echter in de praktijk met een klein bedrijfje waarin vijf mensen aan het werk zijn?

Minister **Melkert**: Ik ken bedrijfjes met vier of vijf mensen en naar mijn overtuiging zal de afweging tussen

Melkert

werkgever en werknemer daar een andere zijn dan in een bedrijf waar duizenden mensen werken. Het hangt ook af van je functie en de situatie van de onderneming. Het zal in de ene periode logischer zijn dan in de andere. Het gaat ons er eigenlijk alleen maar om dat in een volwassen relatie tussen werkgever en werknemer van de werkgever mag worden gevegd om dit element op zijn waarde te nemen en niet weg te wuiven omdat het buiten de directe kostencalculatie van de onderneming valt. Sterker nog: soms kan het hogere kosten met zich brengen als je geen rekening houdt met persoonlijke omstandigheden, omdat daar ook slijfactoren in zitten. Het gaat dus om die brede afweging.

De heer **Bakker** (D66): Ik ben blij met de manier waarop de minister dit geheel tegemoet treedt en met de manier waarop hij het begrip "redelijkerwijs" nader uiteenzet. Ik heb gisteren aangegeven dat wat onder "redelijkerwijs" moet worden verstaan, betekenis zal hebben in de verdere uitwerking en de praktijk van de bedrijven en ± zo nodig ± ook in de rechtspraak. Blijft over de vraag: waarom is, met zorgtaken en andere verantwoordelijkheden, voor een zo breed terrein gekozen? Met name is er ook nog de vraag die ik gisteren al gesteld heb, maar die ik nog maar eens wil onderstrepen: vreest de minister niet dat datgene wat wij als Kamer ± dat geldt in ieder geval voor mij ± zo graag willen onderstrepen, namelijk bevordering van het emancipatiebeleid en van combineerbaarheid van zorgtaken en betaalde arbeid, vertroebeld raakt of vertraagd wordt door een discussie over de zo ongelijksoortige andere verantwoordelijkheden en persoonlijke omstandigheden? Met dat laatste moet een werkgever overigens ook op grond van het Burgerlijk Wetboek volop rekening houden, omdat hij een goed werkgever moet zijn.

Minister **Melkert**: Als dat laatste het geval is, doet zich de vraag voor welk bezwaar er dan is om het in deze wet op te nemen, maar ik vind het belangrijker om materieel in te gaan op de vraag van de heer Bakker. Het is op zichzelf een redelijke vraag en in het amendement op stuk nr. 32 heeft hij voorgesteld om dit te schrappen en echt te beperken tot zorgtaken. Gehoord de diverse bijdragen van de Kamer, ben ik

echter van mening dat het eigenlijk niet aan de wetgever en, in de concrete situatie, ook niet aan de werkgever zou moeten zijn om op voorhand precies een afbakening te maken van wat hier nu wel of niet van belang is, hetzij voor het individu, hetzij breder en maatschappelijk. Het gaat gewoon om een erkenning van het individu dat zich als werknemer meldt bij de werkgever, maar meer is dan werknemer, namelijk burger in al zijn activiteiten, rechten en plichten en de daaraan vastzittende eigen keuzen. Vanzelfsprekend moet in alle omstandigheden een redelijke verhouding blijven bestaan tussen de wijze waarop de werknemer zijn burgerrechten en de wijze waarop hij zijn burgerplichten beleeft. Waar zijn werknemerschap soms misschien in de knel komt, kan dat misschien door een andere organisatie van de arbeid goed worden geregeld. Het moet tot elkaar in verhouding blijven staan. Ik noem studie, vrijwilligerswerk, bestuurlijk werk ± ik hecht daar een groot belang aan ± en activiteiten in maatschappelijke organisaties. Wat mij betreft is hierbij de basis van onze samenleving in het geding. Deze basis verdient voluit erkenning. Ik wil onderstrepen dat natuurlijk niemand bij de werkgever binnen kan lopen om te vertellen dat het op dat moment even niet kan. Een werknemer staat door het afgesloten contract in een heel directe relatie met een werkgever. Uiteindelijk is het ook in het belang van een werknemer dat een onderneming goed draait. Er is echter veel voor te zeggen om de zaken breed te bezien. Ik hecht er daarom aan dat een brede interpretatie overeind kan blijven. Ik ben ervan overtuigd dat dit ook niets afdoet aan het principiële punt waarover ik net met de heer Bakker van gedachten wisselde. Ik heb ook de indruk dat dit punt in ieder geval goed aansluit bij de zienswijze van de fractie van de heer Bakker.

De heer **Hofstra** (VVD): Dit is een cruciaal punt in de wet. Ik keer terug naar de situatie van de kleine ondernemer. Geeft de regeling daar in de praktijk geen ontzettend grote problemen? In het Burgerlijk Wetboek wordt al gesproken van een goed werkgever zijn. Het kan een werkgever niet goed gaan als het zijn werknemers niet goed gaat. Heel veel werkgevers houden al zo goed

mogelijk rekening met een en ander. Het primaat van de bedrijfsvoering ligt echter toch bij de bedrijfsbelangen? Dat kan toch niet anders?

Minister **Melkert**: Ik heb zonet uiteengezet dat het in eerste instantie de werkgever is die de redelijkheid weegt van een verzoek om bijvoorbeeld af te wijken van de standaardtijden in een arbeidsorganisatie. Ik zou ook niet weten hoe het anders zou moeten. Ik kan mij bij een kleine ondernemer echter ook heel goed voorstellen dat er bijvoorbeeld een faciliteit wordt gegeven aan een talentvol iemand die een avondstudie volgt en op een bepaald tijdstip tentamens moet volgen. Het is toch heel verstandig om daar rekening mee te houden? Dat is toch beter dan dat de werknemer met de pet in de hand bij de werkgever moet komen vragen of het alstublieft mag, laat staan dat diezelfde werknemer moet horen dat hij het maar in zijn vakantie moet doen? Over dat soort overwegingen praten wij hier. Het zal altijd in redelijkheid dienen te geschieden. Het getuigt echter van een erkenning van de grote variëteit aan situaties die zich in individuele gevallen in arbeidsorganisaties voordoet, als er ruimte wordt geschapen zonder dat dit op enigerlei wijze dwingend wordt voorgeschreven. Met deze wet scheppen wij immers ruimte. Wij spelen in op de volwassenheid van het goed ondernemerschap en de mondigheid van de werknemers om het met elkaar goed te regelen.

De heer **Hofstra** (VVD): Ik voorzie dat wij in de praktijk op dit punt ontzettend grote problemen gaan krijgen, terwijl de wet het niet concreet uitwerkt. Die discussie hebben wij al eerder gehad. De wet ziet toe op maximaal aanvaardbare werktijden. Daar gaat dit niet over. Dit gaat over roosters en het recht van iemand om bijvoorbeeld vrij te krijgen voor het afleggen van een tentamen. Ik voorzie, nogmaals, ontzettend grote praktische problemen. Ik zie ook veel onduidelijkheid ontstaan voor de rechtsprekende macht. Dit verklaart wat ik zo even heb gezegd over dit punt.

Minister **Melkert**: Ik ben daar bepaald minder somber over. Ik heb niet de pretentie dat wij met deze wet een nieuwe, prachtige ruimte opengooien voor de samenleving. Bij

Melkert

deze wet gaat het veel meer om het codificeren van dat wat ondernemingen, die rekening houden met de vraag hoe mensen tegenwoordig in de maatschappij staan, allang in de bedrijfsvoering geïntegreerd hebben. Deze ondernemingen zien het als een eigenbelang waarvan men profijt kan trekken. Als je bezig bent om de ruimte aan te geven waarbinnen arbeidstijden geregeld worden, vind ik het logisch om het er op deze wijze bij te nemen. Ik denk echter niet dat de wet wat dit betreft veel nieuws met zich brengt, laat staan dat de wet grote knelpunten met zich brengt.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): De minister legt er de nadruk op dat de bepaling van wat onder redelijkerwijs moet worden verstaan allereerst de verantwoordelijkheid is van de werkgever. Ik denk dat dit juist is. De heer Bakker zei op een gegeven moment dat het begrip "redelijkerwijs" ook in de rechtspraak moet worden ingevuld. Onderschrijft de minister deze redenering? Een en ander houdt in dat kennelijk ook een externe toetsing mogelijk is van de wijze waarop werkgevers inhoud geven aan het begrip "redelijkerwijs". Is dit een goede lezing van de wet?

Minister **Melkert**: Voorzitter! In algemene zin kan wat in de wet wordt opgenomen extern getoetst worden. Hoe de praktijk specifiek op dit punt zal zijn, kan niemand op dit moment voorzien.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Ik zou het dan op prijs stellen, wanneer u op enig moment in de behandeling van dit wetsvoorstel juridisch zou weten aan te geven wat werknemers kennelijk, want zo mag ik het begrijpen, kunnen doen als zij van mening zijn dat de werkgever onvoldoende inhoud of een verkeerde inhoud heeft gegeven aan het begrip "redelijkerwijs". Dit is meer een technische aangelegenheid.

Minister **Melkert**: Daar wil ik graag op terugkomen.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): De minister heeft ook gezegd dat werkgevers en werknemers in overleg een uitleg kunnen geven aan het begrip "persoonlijke omstandigheden" en kunnen afspreken in

hoeverre je daarmee rekening moet houden, in afwijking van de standaardregeling. Kan ook worden afgeweken van de overlegregeling?

Minister **Melkert**: Niet boven de grenzen van de overlegregeling uit.

De heer **Hofstra** (VVD): Tenzij het aparte besluiten zijn.

Minister **Melkert**: In het Arbeidstijdenbesluit? Jazeker. Maar dat zit gewoon in de systematiek van de wet.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Ik had het anders begrepen, maar ik wil graag leren. Ik meende dat twee regelingen in de wet, de standaardregeling en de overlegregeling, algemeen werkend zijn opdat iedereen weet waar hij aan toe is. Deze bepaling, heb ik begrepen, houdt rekening met de individualiteit van elke onderneming en stelt een werkgever in staat om eventueel naar bevind van zaken rekening te houden met persoonlijke omstandigheden en dus af te wijken van welke regeling dan ook; zo had ik het begrepen.

Minister **Melkert**: Er moet onderscheid worden gemaakt tussen wat op de korte termijn en wat op de lange termijn mogelijk is. Op de lange termijn is het volgens mij niet mogelijk om af te wijken van de overlegregeling; dat zou ook heel raar zijn. Op de korte termijn kan ik mij dat echter wel voorstellen. De filosofie van de wetgeving is nu juist dat op de korte termijn wat meer ruimte wordt geschapen voor flexibiliteit, voor variatie in de wijze waarop de arbeid wordt ingericht. Dat kan ook op de individuele situatie betrekking hebben. De filosofie houdt echter ook in dat dit wordt recht getrokken naar een acceptabel gemiddelde op de langere termijn. Die filosofie mag niet vanuit dit artikel worden doorbroken. Dat zou ik een vreemde zaak vinden.

De heer **Bakker** (D66): Voorzitter! De minister stelde een belangrijke vraag met betrekking tot de zorgtaken, waarover ik een amendement heb ingediend. Hij vroeg of wij de pretentie hebben om met dit wetsvoorstel nieuwe ruimtes open te gooien of dat wij codificeren wat gebruik is of dat zou moeten zijn. Dat is volgens mij de kern van de zaak.

Als wij aan het codificeren zijn, is er niet zoveel bezwaar tegen om zo'n begrip ruim te zien en aan te sluiten bij de praktijk. Als wij daarentegen op de korte termijn nieuwe ruimtes willen opengooien, is dat het beter combineerbaar maken van zorgtaken en betaalde arbeid. En juist dat wordt met mijn amendement beoogd. De vraag is dus hoe wij de wet, het wetsartikel en de werking daarvan moeten zien, en ook het appel dat van de wet uitgaat.

Minister **Melkert**: Ik wil wel nieuwe ruimtes opengooien voor individuen, opdat mensen, misschien overwegend van het mannelijk geslacht, gaan overwegen iets aan zorgtaken te doen. Het staat vast dat dit al gebeurt en dat sommige organisaties daarvoor ruimte bieden. Dat heeft zich al ontwikkeld. Dat is niet iets dat wij hier verzinnen. Ik zou het evenzo aardig vinden, als meer individuen in de samenleving zouden overwegen vrijwilligerswerk of bestuurlijk werk in maatschappelijke organisaties te doen. Dat gebeurt natuurlijk al op grote schaal. In veel gevallen wordt daar ook wel degelijk ruimte voor geboden. Het gaat er wel om dat die trend verder mogelijk wordt gemaakt. Als je die ruimte afbakt, moet je oppassen dat die ruimte niet wordt verengd tot het terugdraaien van situaties of het ontmoedigen van een ontwikkeling als deze. Van opneming in de wet moet het signaal uitgaan, dat wij op een bepaalde manier tegen arbeidsverhoudingen en de organisatie van arbeid aankijken. Als daar een zekere aanmoediging uit spreekt, is dat des te beter.

Tegen die achtergrond zou ik de heer Bakker in overweging willen geven, nog eens na te denken over het amendement op stuk nr. 32. Ik meen echt dat uit de gedachtenwisseling blijkt, dat wij het verregaand eens zijn over de filosofie wat de plaats is van de taken die buiten het pure werk vallen in het geheel van de Arbeidstijdenwet.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Voorzitter! Een van de weinige punten waarover collega Hofstra en ik het eens waren was de doorwerking van de wijziging van de considerans in het wetsvoorstel als zodanig. Wij hebben het nu vrij uitgebreid over artikel 4:1, dat meer in het algemeen het ondernemingsbeleid beschrijft. De minister legt

Melkert

sterk de nadruk op het belang van zorgtaken, persoonlijke omstandigheden etc., ook voor de samenleving als zodanig. Ik ben het daar volstrekt mee eens. Naarmate je dat zwaarder aanzet, moet dat toch ook gevolgen hebben voor de grenzen die je aan de standaardregeling dan wel de overlegregeling als zodanig verbindt. Heeft de minister daarover nagedacht bij de wijziging?

Minister **Melkert**: Ik heb er wel over nagedacht, maar ben niet tot een andere conclusie gekomen dan voorligt. Wat is het karakter van het wetsvoorstel, de reden waarom wij ermee zijn gekomen? De heer Hofstra heeft er een vraag over gesteld. Wij hebben in de standaardregeling gezocht naar normen waarvan in het algemeen kan worden gezegd, dat veiligheid, welzijn en gezondheid zijn gegarandeerd. Aangezien er in de praktijk arbeidsorganisaties zijn waar het ten opzichte van de standaardregeling ruimer kan, is de overlegregeling in het leven geroepen. Daarin zijn de uiterste normen geïntroduceerd waarvan is vastgesteld, dat het ook de uiterste normen zijn waarbinnen de veiligheid, het welzijn en de gezondheid redelijk tot hun recht komen. Als je erover heen gaat, kun je in de problemen komen. Dat geldt niet alleen voor individuele werknemers, maar ook voor derden.

Bij de keuze van het aantal uren op de korte en de lange termijn is het punt geïntroduceerd dat ik heb aangegeven. Voor de korte termijn is meer flexibiliteit mogelijk, maar dat zal op de langere termijn gecompenseerd moeten worden. Zowel voor de standaardregeling als voor de overlegregeling is tamelijk mathematisch gezocht naar een redelijk gemiddelde. Voor de industrie is ten opzichte van de huidige praktijk misschien iets meer ruimte ontstaan, maar voor de dienstensector is de ruimte ten opzichte van de huidige praktijk wat geringer geworden.

In dat bredere kader kan ik de vraag van de heer Rosenmüller plaatsen. Ik geloof dat je de persoonlijke omstandigheden niet zo direct naar die keuze kunt leiden. De bewuste keuze die is gemaakt houdt in dat persoonlijke omstandigheden zo veelvormig van aard kunnen zijn, dat je heel voorzichtig moet zijn om af te dingen op de hoofdlijn die je met de standaardregeling en de overlegregeling hebt getrokken. De

waarde van het element persoonlijke omstandigheden is nu net, dat je binnen de standaardregeling of de overlegregeling een op het individu toegespitste ruimte kunt vinden. Wat dat betreft is er naar mijn mening een redelijk evenwicht gevonden voor het geheel en de plaats van het individu daarbinnen.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): In mijn eerste termijn heb ik aangegeven dat ik om een aantal redenen, waaronder zeker de cumulatie van elementen uit de standaardregeling dan wel de overlegregeling, de indruk heb dat dit voor veel mensen nog wel eens een probleem kan zijn. Het afwijzende antwoord van de minister op dit punt, maakt de noodzaak des te groter dat de werknemer die als individu aan de werkgever zo'n verzoek doet, een begin van zekerheid heeft dat het verzoek gehonoreerd wordt. Dan kom je uit op het punt waar collega Van Middelkoop over sprak. De minister zegt dat de werkgever in eerste instantie de afweging maakt. Dan weet natuurlijk niemand wat er gebeurt als die afweging negatief is, waarvan in veel gevallen sprake zal zijn. Ik wil niet spreken over werkgevers die al dat soort verzoeken zomaar negatief afwijzen. Maar dit stelt wel hogere eisen aan het nadere antwoord dat de Kamer daarover van de minister krijgt. Dat moet namelijk toch iets meer dan een handvat bieden.

Minister **Melkert**: Ik wil best vooruitlopen op het antwoord op de vraag van de heer Van Middelkoop. Je moet er wel voor uitkijken dat je de zaken niet op hun kop zet. De bescherming van de werknemer is gelegen in de ruimte tussen de standaardregeling en de overlegregeling. Vanzelfsprekend is dat primair beredeneerd op grond van de organisatie van de arbeid. Immers, dat is de aanleiding voor deze wetgeving.

Het belang van het element van persoonlijke omstandigheden, dat in de beleidsvoering wordt opgenomen, is gelegen in de introductie van een additionele toets van de precieze keuzen die in de praktijk gemaakt worden in het overleg tussen werkgever en werknemer. Maar het blijft een afgeleide van de organisatie van de arbeid en de regels die daarvoor gelden. Als onder anderen

de heer Van Middelkoop, vrij vertaald, vraagt of de persoonlijke omstandigheden niet wat meer body gegeven kunnen worden in de wet, gebeurt dat ten detrimente van het hoofdelement van de wetgeving inzake de organisatie van arbeid.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): U gaat langs het punt heen. Het gaat niet zozeer om het geven van body aan de term "redelijkerwijs" en de manier waarop de werkgever met de persoonlijke omstandigheden omgaat. Ik stel echter een feitelijke vraag. In de wet houden wij nu een soort norm aan de werkgever voor. Hij wordt namelijk geacht om toch wel rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Vervolgens zeggen wij tegen de werkgever: het is eerst aan u om uit te maken wat dat is. Dat lijkt mij overigens ook redelijk. Ik vraag mij echter af of de werknemers daarna, als zij het daar niet mee eens zijn, nog de mogelijkheid hebben om te laten toetsen of het echt wel redelijk is wat de werkgever besloten heeft. Dat was dus mijn vraag. Dat is wat anders dan de vraag of die term body krijgt.

Minister **Melkert**: Dus u meent dat die term zo gehandhaafd kan worden. U vraagt zich alleen af hoe dat in zijn dynamiek werkt bij de toepassing van de regeling.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): In het kort: wat zijn op dit punt de rechten van de werknemers?

Minister **Melkert**: Ik heb toegezegd dat ik daar in tweede termijn op terugkom. Het lijkt mij goed dat ik daar zorgvuldig op antwoord.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Kan de minister daarin mijn vraag meenemen over het redelijk omgaan met de persoonlijke omstandigheden: hoe flexibel is dat bij zich wijzigende persoonlijke omstandigheden gedurende een dienstbetrekking? Persoonlijke omstandigheden kunnen zich wijzigen de ene kant op, zwaarder worden, waardoor het belang van de werknemer bij een aangepaste regeling zwaarder gaat drukken, maar ze kunnen ook opgeheven worden, waarbij de werkgever kan claimen in de trant van: sorry, ik heb dat wel met je afgesproken, maar ik kom er toch even op terug omdat ik constateer

Melkert

dat er iets veranderd is. Is er een meldingsplicht voor gewijzigde persoonlijke omstandigheden? Kan de minister dit soort zaken meenemen in dat antwoord?

Minister **Melkert**: Ja, dat lijkt mij prima.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Daar de minister toch al een paar dingen "meeneemt", voeg ik daar nu graag iets aan toe. Het baart mij enige zorg dat de open omschrijving in artikel 4:1 van "redelijkerwijs" en "persoonlijke omstandigheden" juist een werkgever de mogelijkheid biedt om de eerste toetsing te doen van het eventuele verzoek van de individuele werknemer. Ik hoop niet dat dit doorbroken wordt door de wens om een antwoord te verzinnen op de vraag van de heer Van Middelkoop. Als je de rechten in dat opzicht teveel regelt, kom je altijd uit op collectieve aanspraken. Die zijn dus niet meer van toepassing te verklaren op de individuele werknemer. Dat zou ik heel jammer vinden. Volgens mij is dat niet de bedoeling van de wet.

Minister **Melkert**: Ik heb ook niet de indruk dat dit de bedoeling van de heer Van Middelkoop is. Dat was eigenlijk mijn vraag over de kern van dat punt. Hij zei dat ik dit niet moest doen, omdat dan misschien het probleem ontstaat dat mevrouw Van Nieuwenhoven signaleert. Hij zei dat ik moest aangeven hoe in het proces dat daarna volgt, wordt toegezien op de naleving van de wijze waarop die bedrijfsvoering gestalte krijgt en waar men het recht kan halen als het niet wordt nageleefd. Dan komen wij op een punt dat volgens mij ook niet over de grens gaat die u naar mijn gevoelen terecht trekt.

Ik kom vervolgens op een volgend, boeiend punt, zoals overigens de meeste punten in deze wet. Dat betreft de relatie tussen de vakbond en de ondernemingsraad, de gelijkstelling met de collectieve regeling, zoals het in de wet is genoemd. Ik verwijs naar artikel 1:4. Ik realiseer mij dat dit in zijn algemeenheid een gegeven is dat om een grote mate van behoedzaamheid en subtiliteit vraagt. Dit vraagstuk kent namelijk ook een grote historie. Wij zijn er ook nog niet over uitgepraat bij deze wetgeving. Zoals bekend, heeft het kabinet ook voorstellen voor de

wijziging van de Wet op de ondernemingsraden naar de Kamer gezonden. Ook daarin komt die balans weer aan de orde.

Het gaat inderdaad om een balans. Het kabinet heeft in deze moderne arbeidstijdenwetgeving nadrukkelijk gezocht naar het handhaven van de balans die bestaat, die gegroeid is en die naar ons voorzichtige oordeel in het algemeen als bevredigend, als in elk geval werkbaar wordt ervaren, tussen vakbonden via de CAO-onderhandelingen en de ondernemingsraden in de ondernemingen zelf. Dit met de kanttekening dat wij natuurlijk wel een ontwikkeling zien in de samenleving, waarbij de positie van de ondernemingsraad in ondernemingen belangrijker wordt naarmate de eigen bevoegdheden toenemen. En daar zijn wij natuurlijk zelf bij en daar komen wij ook over te spreken. Die positie wordt echter ook belangrijker naarmate er een grotere decentralisatie is in de gehele sfeer van arbeidsvoorwaarden en alles wat daarmee annex is, die eigenlijk ook het onvermijdelijke gevolg is van de concurrentie, van de nieuwe verhoudingen op de markt van vraag en aanbod en de grotere flexibiliteit die vanuit tal van invalshoeken wordt gezocht. Tegen die achtergrond is naar mijn gevoel de vrees die door de vakbeweging wel naar voren is gebracht, dat zij op grond van het voorgestelde artikel 1:4 in een situatie wordt gebracht waarin over wettelijke normen voor de CAO opnieuw moet worden onderhandeld of waarbij de werkgever naar believen de voor hem beste onderhandelingspartner kan kiezen, ongegrond.

Als ik het goed zie, hebben wij nu drie varianten om die verhouding tussen ondernemingsraad en vakbond in het wetsvoorstel te regelen. Allereerst is er de constructie van het wetsvoorstel. Vervolgens is er het amendement op stuk nr. 40 van de heren Hofstra en Bakker, dat ertoe strekt om het de werkgever in alle gevallen mogelijk te maken om met een medezeggenschapsorgaan een collectieve regeling af te sluiten over arbeids- en rusttijden, ongeacht of er elders bepalingen zijn opgenomen. Ten slotte is er het amendement op stuk nr. 41 van de heer Rosenmüller, waarin duidelijk wordt gemaakt wanneer de werkgever bevoegd is om in overleg met de ondernemingsraad af te wijken van de wettelijke standaard-

regelingen in gevallen waarin de werkgever gebonden is aan een CAO.

Bij iedere beschouwing over dit onderwerp dient naar mijn mening voorop te staan dat er sprake is van contractvrijheid van partijen. Dat betekent dat zowel de werkgever als de vakbond in vrijheid kan bepalen of en, zo ja, in welke mate men met elkaar een CAO afspreekt. In het onderhandelingsproces dat daarbij optreedt, zal elk van de partijen zich aan het einde moeten afvragen of het resultaat het waard is om te ondertekenen. Tot zover herkent ook de heer Rosenmüller het proces, zie ik. Voor beide partijen zal gelden dat er gegeven en genomen is en dat het resultaat altijd mooier kan. In het kader van het wetsvoorstel is het naar mijn opvatting van belang dat de vakbond de eerste is die het onderwerp arbeids- en rusttijden op de agenda kan plaatsen. Dat is ook de betekenis van de wijziging die ik op dat punt heb voorgesteld. De vakbond is de eerste die het onderwerp arbeids- en rusttijden op de agenda kan plaatsen. Alleen als in de CAO daarover één of meer afspraken zijn vastgelegd, kan op een lager niveau door de ondernemingsraad over werktijden worden gesproken, uiteraard binnen de kaders van de overlegregeling en met inachtneming van hetgeen in de CAO is geregeld. Natuurlijk zal bij het overleg over de CAO tussen vakbond en werkgever gestoeid worden over datgene wat moet worden vastgelegd. Die vastlegging bepaalt immers voor een belangrijk deel de ruimte op een lager niveau. Bij dat serieuze spel van onderhandelen is er sprake van een gelijkwaardige positie, waarbij de vakbond zeer wel in staat moet worden geacht, zijn wapens in te zetten. Het begint namelijk met de situatie dat de standaardregeling van toepassing is als er niks geregeld wordt. Dat is eigenlijk best een zwaar instrument dat in handen van de vakbeweging is gegeven. Toch is het niet zo dat het als het ware een monopolie met zich brengt om, als er toch behoefte is om in de CAO iets naders te bepalen binnen het kader van de overlegregeling, niet de plicht te hebben om verder af te wegen wat in het kader van de overlegregeling binnen de CAO geregeld moet worden en wat verder aan de OR gelaten kan worden.

De heer **Bakker** (D66): De laatste

Melkert

zinsnede, namelijk "wat verder aan de OR gelaten kan worden", past naadloos bij datgene wat de minister eerder zei, namelijk dat het de vakbond is die als eerste de arbeidstijden op de agenda moet plaatsen. Dat betekent dat de vakbond de mogelijkheid heeft om te voorkomen dat het op de agenda van de ondernemingsraad komt. Dat is iets wat naar mijn gevoel in strijd is met het verhaal, dat er sprake is van verdere decentralisatie en nadere invulling van arbeidsvoorwaarden door ondernemingsraden, zeker gelet op de oorspronkelijke lezing van het wetsvoorstel en de beperking die de minister heeft gegeven aan de vrijheden van de ondernemingsraad. Het is overigens ook in strijd met de algemene ontwikkeling, waarbij wij steeds meer zeggen dat er maatwerk binnen de ondernemingen moet worden geleverd.

Minister **Melkert**: De formele redenering kan hout snijden, maar in de praktijk is het toch anders. In de praktijk is het regelen van arbeidstijden een onderwerp dat sterk leeft in het overleg over de CAO. Ik kan ook niet anders verklaren waarom van de kant van de vakbeweging bezwaren naar voren zijn gebracht over het voorstel dat ik hier doe. Die bezwaren vind ik overigens niet gerechtvaardigd. Het is wel zo dat het geen kwestie van vrij winkelen is voor de ondernemer. Wat dat betreft wil ik de verhouding tussen de vakbeweging en de OR ten opzichte van hetgeen nu bestaat, niet veranderen. Het is van belang dat de standaardregeling van toepassing is als er niets wordt geregeld. Zou je dat niet zeggen, dan zou de werkgever in het CAO-overleg achterover kunnen leunen. De werkgever zou dan immers kunnen zeggen: dames en heren, wij regelen niets, want ik zie het veel liever geregeld door de ondernemingsraad.

De heer **Bakker** (D66): Nu kan de vakbeweging dat doen. Als de vakbeweging achterover leunt, geldt de standaardregeling. Dan maakt de vakbeweging de flexibilisering in de bedrijven onmogelijk.

Minister **Melkert**: Dat is absoluut niet in overeenstemming met de praktijk. In veel CAO's wordt over arbeidstijden gesproken. Ten opzichte van de vakbeweging is mijn

punt, dat als men wat regelt over de arbeidstijden, men in het overleg met de werkgevers in het kader van de CAO nader kan bepalen wat men allemaal wil regelen over de arbeidstijden. Dat kan over de hele linie gebeuren. Het kan zelfs betrekking hebben op het expliciteren van de standaardregeling in de CAO. Dat moet wel geëxpliciteerd worden, want als men dat niet doet, is het aan de OR en de werkgever om er verder overeenstemming over te bereiken.

De heer **Bakker** (D66): Voorzitter! Als het niet wordt geëxpliciteerd ± de minister zegt dat zelf ± geldt dus de standaardregeling. De afgelopen maanden hebben wij de voorbeelden gezien van CAO-onderhandelingen die niet in de richting van meer flexibilisering gingen.

Minister **Melkert**: Wellicht is sprake van een misverstand over de betekenis van wat nu wordt voorgesteld. Ik probeer het nog een keer uit te leggen. In artikel 1:4 staat, dat als in de CAO niets wordt geregeld op het punt van de arbeidstijden, de standaardregeling van toepassing is, uiteraard met het bereik dat onder die CAO valt. Zodra wel iets wordt geregeld, bijvoorbeeld over een 36-, 32- of wellicht 8-urige werkweek ± je weet maar nooit ± dan geldt voor alle andere aspecten die op de arbeidstijden betrekking hebben en die niet in de CAO zijn geregeld, dat het aan de OR en de werkgever is om er verder per onderneming besluiten over te nemen, tenzij in de CAO expliciet wordt opgenomen dat, naast dat wat is overeengekomen over bijvoorbeeld die 36-urige werkweek, de standaardregeling van toepassing is.

De heer **Bakker** (D66): Ik torn niet aan de hiërarchie waar het gaat om de CAO en de afspraken die met de OR zijn gemaakt. Afspraken in de CAO gaan voor. De minister zei echter juist, dat als er maar iets is geregeld op het punt van de 36-urige werkweek, het aan de OR en de werkgever is om verdere besluiten te nemen. Ik constateer dan dat het tweede lid een loze bepaling is, want in elke CAO komt wel een afspraak voor over de gemiddelde werktijd. Als dat zo is, waarom is het dan zo belangrijk om het tweede lid daaraan toe te voegen?

Minister **Melkert**: Het gestelde in het tweede lid is geen loze bepaling. Als dat lid niet zou zijn opgenomen, dan zou de ondernemer vrij spel hebben bij het op voorhand bepalen of er wel iets in de CAO moet worden geregeld. Om te bestendigen wat wij in dit land gewend zijn en wat in het algemeen als een redelijk evenwicht wordt gezien, is het de koninklijke weg in de verhoudingen tussen vakbeweging en werkgevers om eerst uit te gaan van het CAO-bereik en vervolgens van het OR-bereik. Ik ben echter tegen een zodanige afgrenzing, dat alleen maar iets mogelijk is via de CAO. Dan wordt onrecht gedaan aan de OR en de ruimte die ook daar in de praktijk nodig is. Er moet namelijk steeds meer op maat worden gesneden. Dat zie je ook in de praktijk. Het zou onjuist zijn om die trend de andere richting in te duwen. Overigens is de CAO wel nodig om voor kleinere ondernemingen ook het een en ander te regelen, omdat de OR daar niet hoeft te functioneren. Wat dat betreft moet dus worden gezocht naar een balans. Door de ordening die via het wetsvoorstel wordt aangebracht, wordt die balans mijns inziens bereikt. Tegen de diverse partners wordt overigens daarnaast gezegd dat men in een gelijkwaardige onderhandelingspositie zit. Als dus in een CAO iets over een werkweek wordt opgenomen, dan moeten ook de andere elementen worden uitonderhandeld. Als men dat niet doet, dan ontstaat ruimte voor de OR. Ik vind dat een logische, inzichtelijke ordening die recht doet aan de uitgangspunten van dit wetsvoorstel.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik wil een misverstand wegnemen. "Op maat" is niet hetzelfde als ondernemingsraad en bedrijfstak-CAO of iets van dien aard. "Op maat" kan heel goed door een vakbeweging worden bediend. De aangebrachte synchronisatie tussen die twee termen vind ik een beetje te kort door de bocht.

Het gaat mij in essentie hierom. Stel dat je vindt dat het primaat voor de arbeids- en rusttijden bij de CAO en de CAO-partijen ligt. Ik vind het dan niet logisch, dat als je één element in die CAO over de arbeidsweek regelt, de werkgever daarna in de OR afspraken kan maken over alle andere onderwerpen over de arbeids- en rusttijden,

Melkert

bijvoorbeeld nachten of overwerk. De CAO-partijen kunnen dat alleen maar dichtend door niets te doen. Dan krijg je de traditionele rol van de vakbeweging die dan haar hakken in het zand zet en niet over die kwestie spreekt, omdat men anders een standaardregeling krijgt. Zo werkt het grosso modo niet bij de Nederlandse vakbeweging. Dat overleg over arbeids- en rusttijden zal dus plaatsvinden. Dan moet het echter meteen van A tot Z geregeld worden in de CAO om te voorkomen dat het onderwerp, waarvan ook de minister vindt dat het primaat ligt bij de CAO-partijen, op het bordje van de ondernemingsraad komt te liggen. Daar gaat mijn amendement over. Ik wil graag dat zoiets pas kan op het niveau tussen ondernemingsraad en werkgever als de CAO-partijen daarmee instemmen. Dat is een materiele betekenis van mijn amendement.

Minister Melkert: De heer Rosenmüller keert het in zijn amendement dan precies om, want hij plaatst de ondernemingsraad onder curatele van de vakbeweging. Dat is ook weer een verandering ten opzichte van de huidige verhoudingen, waar ik geen voorstander van ben. Ik wil nogmaals proberen duidelijk te maken dat ik het een wat defensieve reflex vind ± ik zeg dit niet tegen de heer Rosenmüller, maar wel tegen de vertegenwoordigers van de vakbeweging die dat geluid hebben uitgedragen ± als je zegt dat als je iets opneemt, bijvoorbeeld iets over de werkweek, en je het van A tot Z er weer in moet onderhandelen. Alsof er nu niet al sprake is van een gezonde afbakening tussen hetgeen in een CAO wordt geregeld en wat in de onderneming door de OR wordt geregeld. Ik ben het wel eens met de heer Rosenmüller, dat de woorden "op maat" niet noodzakelijkerwijze alleen op de OR slaan, maar het is wel een feit dat ± ook door de sterker geworden positie van de OR naast de vakbeweging ± de arbeidsorganisatie zelf een aantal specifieke dingen wil regelen. Daarom kan het in een gezond evenwicht geschieden, maar de sleutel om de verhouding tussen vakbeweging en OR te begrijpen, is erin gelegen dat je inderdaad in de nulsituatie begint met de standaardregeling, die van toepassing is als er niets wordt geregeld, want dat verschaft de vakbeweging de mogelijkheid om

dan de eerste speler in het spel te zijn. Dan gaat de bal rollen.

De heer Rosenmüller (GroenLinks): Dat is een verbetering die u heeft aangebracht, maar dat laat onverlet dat in het vervolgtraject er wat mij betreft een onduidelijke en nodeloos ingewikkelde situatie gaat ontstaan als zojuist beschreven. Dat is op geen enkele manier te vertalen als ondercuratelestelling van de ondernemingsraad door de vakbeweging, maar het is wel een heel duidelijke keus voor de partij die het primaat hoort te hebben in de onderhandelingen met de werkgever op bedrijfs- of bedrijfstakniveau als het gaat om arbeids- en rusttijden. Misschien dat ik een andere keuze maak dan de minister, maar uit de stukken blijkt dat toch niet. Misschien moet ik die conclusie nu helaas wel trekken.

Minister Melkert: Ik verdenk de heer Rosenmüller er niet van de rol van de ondernemingsraad te willen kleineren, want ik verwacht zijn steun voor de voorstellen die ik zal doen om die rol van de ondernemingsraad juist te versterken. Op dat punt zullen wij elkaar dus wel vinden. Het gaat mij om het zoveel mogelijk ± daar moet een nieuwe vorm voor worden gezocht, omdat je nu eenmaal met nieuwe wetgeving bezig bent ± bestendigen van de huidige situatie. Als ik dan aan de ene kant het amendement zie van de heren Hofstra en Bakker en aan de andere kant het amendement van de heer Rosenmüller, constateer ik dat mijn voorstel ertussen zit. Volgens mij zit dat ook dicht bij de praktijk, zoals die zich in dit land ± dit is een land van tussenposities ± heeft ontwikkeld. De voorstellen die door de heer Rosenmüller worden gedaan, brengen toch meer bezwaren met zich mee.

De heer Rosenmüller (GroenLinks): De kleurloze verhalen vind ik eerlijk gezegd nooit de meest sterke. Het is een middenpositie, absoluut, en of wij daarmee voortgang boeken, moeten wij nog maar zien. De minister zegt dat het het meest de huidige situatie bestendigt. Daar heb ik twijfels bij. Ik meen namelijk dat in de huidige situatie het primaat op dit terrein veel meer ligt bij de vakorganisaties in de onderhandelingen. Ik geef de minister gelijk als het gaat om de ondernemingsraad. Ik wil

dat niet bagatelliseren, maar eerst zien en dan geloven. Ik ga graag met de minister debatteren over de wetsvoorstellen waarmee hij zal komen ter versterking van de Wet op de ondernemingsraden. Ik vraag de minister, meer argumenten te noemen. Hij verkondigt nu alleen de algemene stelling dat hetgeen hij voorstelt het nauwst aansluit bij de situatie van dit moment. De rol van de ondernemingsraad op dit terrein is helemaal niet groot.

Minister Melkert: Ik ben ervan overtuigd dat mijn voorstel het dichtst in de buurt komt van de huidige situatie. De vakbeweging krijgt alle ruimte om de arbeidstijden van A tot Z te regelen. De inzet van de vakbeweging in CAO-onderhandelingen kennende, weet ik dat men als de nood aan de man komt, daar zijn hand ook niet voor omdraait. De uitgangspositie is de standaardregeling. Voor zover werknemers er geen belang bij hebben om daarvan af te wijken, ligt de bewijslast bij de werkgever. Als de vakbeweging "neen" zegt tegen het verzoek van de werkgever om meer ruimte op het gebied van de arbeidstijden, wordt er daarover geen passage in de CAO opgenomen en is de standaardregeling van toepassing. Ik vind dat een sterke uitgangspositie, maar het is geen monopoliepositie.

Mevrouw Van Nieuwenhoven (PvdA): Ik weet niet of de minister geholpen wil worden, maar toch het volgende. Ik vind het niet verstandig dat hij een tussenpositie inneemt. De heer Rosenmüller heeft gelijk dat een tussenoplossing nooit sterk is. De minister heeft trouwens al eerder aangegeven dat het primaat bij de vakbeweging ligt. De heer Rosenmüller moet nog maar een nadenken over zijn amendement. Op het moment dat er in een CAO iets wordt afgesproken over de arbeidstijden, hebben de partijen zelf de functie van de OR in de hand. Ik neem aan dat de minister dit ook bedoelt. Ik denk dat het amendement van de heer Rosenmüller overbodig is.

Minister Melkert: Mevrouw Van Nieuwenhoven is mij inderdaad behulpzaam door erop te wijzen dat de huidige situatie in absolute zin minder verandert dan de heer Rosenmüller ons wil doen geloven.

Melkert

Ik kwam op mijn opmerkingen over mijn tussenpositie op grond van de ervaring die ik de afgelopen jaren in dit huis heb opgedaan. Bestudering van de drie voorstellen leidt tot de eenvoudige conclusie dat mijn voorstel precies tussen de twee andere in zit. Ik weet uit ervaring dat dit soms kan helpen.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik vond mevrouw Van Nieuwenhoven gisteren al lovend over de minister. Dat zij hem nu nog moet helpen, luidt een nieuwe fase in het debat in. Ik weet niet waar dit moet eindigen.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Dat wij het eens zijn!

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Uit de reactie van de minister kreeg ik niet de indruk dat mijn amendement overbodig is. Ik wil er graag over blijven nadenken, maar uiteindelijk wil ik bereiken dat partijen in de CAO expliciet regelen dat de OR erbij betrokken wordt. Dat is het verschil met de andere voorstellen.

Minister **Melkert**: Dat de heer Rosenmöller hierover wil blijven nadenken, acht ik pure winst.

De heren Bakker en Van Dijke hebben over artikel 5:14 gesproken, de ontheffing om psycho-sociale redenen. Voorzitter! Dit artikel heeft een zeer beperkte betekenis, maar het is toch wezenlijk om in nijpende situaties ± het is een soort hardheidsclausule ± goede regelingen te kunnen treffen. De uitvoering van de Arbeidswet 1919 heeft geleerd dat er op jaarbasis in slechts vijf gevallen van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt. Op deze wijze kunnen de betrokkenen maatschappelijk blijven functioneren. Ons is het voorbeeld bekend van een vader die overdag de verzorging van een zwaar gehandicapt kind op zich nam. Daarvoor had hij echter toestemming nodig om permanent 's nacht te werken. In deze sfeer moet de ontheffingsmogelijkheid onder dit artikel worden gezien. Om die reden is het relevant om de mogelijkheid erin te laten, maar een betekenis in bredere zin heeft het niet. Het is een hardheidsclausule.

Voorzitter! Op het punt van de nachtdiensten is door mevrouw Bijleveld een amendement ingediend en de heer Bakker heeft opmerkingen gemaakt aanhakend bij de begrippen

voor- en na-arbeid. Voor- en na-arbeid zijn begrippen bij de organisatie van het arbeidsproces die in 1919 ± dus in de tijd van die liederen ± heel normaal waren. Ook nu zijn er werknemers die eerder hun arbeid moeten aanvangen dan andere werknemers in het bedrijf. Het is echter naar onze opvatting niet langer noodzakelijk om deze vorm van arbeid apart te normeren. Voor het grootste gedeelte is dit aspect van de arbeid opgenomen in de nieuwe normstelling in het wetsvoorstel. Deze normen maken het in vergelijking met de bestaande normen in de industrie mogelijk om tot op het niveau van het individu goede werktijdregelingen te ontwerpen, waarbinnen die ouderwetse begrippen voor- en na-arbeid kunnen opgaan. In het wetsvoorstel wordt op dit punt een duidelijke rol voor sociale partners ingeruimd. Zij zullen een en ander moeten afstemmen in de bulk werk, met behoud van dezelfde bescherming van de werknemers. Tegen deze achtergrond lijkt het mij niet nodig om daar een specifieke regeling over op te nemen. Op de in dit verband gestelde vraag van de heer Bakker over het in beginsel niet verrichten van nachtarbeid tussen 24.00 en 6.00 uur kom ik straks nog terug. Dat geldt ook voor de kwestie van de keurmeesters op de veilingen.

De heer **Hofstra** (VVD): Heb ik goed begrepen dat u aanneming van het amendement ontraadt?

Minister **Melkert**: Nee, dat heb ik nog niet gezegd, hoewel ik niet uitsluit dat ik tot die conclusie kom, maar dan wel beargumenteerd.

De heer **Hofstra** (VVD): Ik wil dit graag weten, omdat u zei dat er nog steeds sprake is van voor- en na-arbeid.

Minister **Melkert**: Ik heb willen betogen dat het begrip voor- en na-arbeid onderdeel is van het geheel van de normering, zoals dat een plaats in het wetsvoorstel heeft gekregen. Dat laat onverlet dat er specifieke kwesties zijn ± die zijn ook expliciet genoemd ± die het nodig maken de algemene regeling van de nachtdienst aan te passen. Wellicht kunnen die specifieke problemen langs een andere weg worden opgelost. Mevrouw Bijleveld heeft op

dit punt een amendement ingediend, waarop ik straks nog terugkom.

Vervolgens kom ik bij de kwestie van de arbeid op zondag. Ook wat dat betreft is het een en ander tegen het licht gehouden, rekening houdend met de opvattingen die in de Kamer leefden, waarvan ik, hoewel ik dit wetsvoorstel niet zelf heb ingediend, al in een vroegtijdig stadium kennis heb kunnen nemen. Voor mij geldt ook in dit verband, dat gezocht moet worden naar een balans tussen het scheppen van flexibele mogelijkheden voor werkgevers en de rechten van de werknemers die daar tegenover dienen te staan. Werknemers moeten niet geheel afhankelijk zijn van puur bedrijfsmatige overwegingen en afwegingen. Ik meen dat in de voorstellen op het gebied van zondagsarbeid een redelijke balans is gevonden. Terecht is door velen geconstateerd dat begrippen zoals "bedrijfsomstandigheden" of "aard van de arbeid" niet zo gemakkelijk zijn af te bakenen. Ze lopen in ieder geval naadloos in elkaar over, hoewel het structurele karakter van de arbeid wel een belangrijk onderscheidend criterium kan zijn. Een aantal sprekers heeft erop gewezen dat ook dit in ontwikkeling is. Ik moet hen nageven dat hetgeen vroeger wellicht nog niet structureel was, dat nu inmiddels wel is geworden.

De heer Van Dijke heeft verwezen naar ontwikkelingen in het ziekenhuiswezen. Hij heeft de vraag opgeworpen of een ziekenhuis als een volcontinuubedrijf moet worden aangemerkt. Hij vroeg zich af of binnen die werkzaamheden gedifferentieerd kan worden naar hetgeen strikt nodig is op grond van de werken van noodzakelijkheid en barmhartigheid en hetgeen evengoed in de week kan gebeuren. Voorzitter! Ik betwijfel of in dit voorbeeld deze differentiatie als algemeen geldend kan worden gezien. Er is altijd sprake van een grijs gebied. De invulling kan afhankelijk zijn van eigen opvattingen of van een maatschappelijke ontwikkeling. Onze zorg is nu juist om die ontwikkeling voldoende binnen de systematiek van het wetsvoorstel te vangen, zodat de regelgeving niet ieder moment geactualiseerd moet worden. De doelstelling is nu juist om deze Arbeidstijdenwet voor lange tijd te doen gelden.

Melkert

De heer **Van Dijke** (RPF): Voorzitter! Ik begrijp de redenering van de minister. Als in de wettekst de conclusie wordt getrokken dat de zondag een collectieve vrije dag blijft en wordt aangemerkt als een bijzondere dag, mag het niet zo zijn dat via allerlei achterdeurtjes van het feitelijke functioneren daarvan niets te merken valt. Door het opnemen in de wettekst van de collectieve vrije dag mag de bestaande praktijk de zingeving daarvan niet steeds verder uithollen. Die praktijk moet worden teruggedrongen, omdat wij hebben afgesproken dat de collectieve vrije dag een belangrijk gegeven is.

Minister **Melkert**: Hoe verder ook tegen de invulling van het wetsartikel wordt aangekeken, in de arbeidstijdenwetgeving is de volmondige erkenning opgenomen dat de zondag ook in de toekomst als een speciale dag wordt gezien, een dag waarop het normale regime van arbeids- en rusttijden niet van toepassing is. Er is een apart artikel opgenomen waarin wordt geregeld wat bij uitzondering wel is toegestaan. Het gaat dan niet alleen om wets-systematiek, maar ook om de praktijk. Er is een behoorlijke restrictie in opgenomen, zeker voor degenen die daarover onthechte opvattingen hebben. Daarmee wordt het punt van de heer Van Dijke erkend, dat er geen sprake is van 7 dagen volcontinu, maar dat de zondag een uitzonderlijke dag blijft.

De heer **Van Dijke** (RPF): Wat maakt de zondag tot een bijzondere dag? Als een ziekenhuis naar de opbrengst kijkt en om die reden ook op zondag opereert, is dat dan inherent aan een bedrijf, aan de aard van de omstandigheden of de aard van het werk? Hoe wordt dat gedefinieerd? Kan dat worden toegestaan?

De heer **Bakker** (D66): De heer Van Dijke wijst op de opbrengst, maar het ziekenhuis kan ook werken aan het wegwerken van wachtlijsten!

De heer **Van Dijke** (RPF): Zet er dan een ziekenhuis naast!

Minister **Melkert**: Ik zal die gedachtengang bij mijn collega van VWS onder de aandacht brengen.

De heer **Van Dijke** (RPF): Het gaat om de vraag wat wij ervoor over hebben om de zondag als een

collectieve vrije dag aan te merken. Dat kost geld.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Het gaat om de vraag wat wij ervoor over hebben, maar dan is ook de vraag aan de orde wat wij voor andere zaken over hebben. Ik vond het heel interessant dat door de heer Van der Vlies en de heer Van Dijke de terminologie van werken van noodzakelijkheid en barmhartigheid zo centraal kwam te staan in het debat. Deze is heel belangrijk, omdat daarin de continuïteit van het denken over arbeidstijden zit, nog even afgezien van de inspiratiebron waar zij uit voortkomt. Zelfs als je die terminologie gebruikt, geloof ik niet dat je daarmee in staat bent om het grijze gebied te ontlopen dat er altijd aan vastzit. Welke operatie verricht je op vrijdag, zaterdag of zondag, op grond van noodzakelijkheid of barmhartigheid? Ik geloof dat deze afweging alleen onder de concrete omstandigheden van het bedrijf ziekenhuis kan worden gemaakt. Als wetgever zijn wij niet in staat om daarbij een scherpe lijn te trekken.

De heer **Van Dijke** (RPF): Voorzitter! Ik ben het volstrekt met de minister eens dat er een grijs gebied zal zijn waarover wij kunnen blijven discussiëren, maar daar gaat het mij niet om. Het gaat mij om het uitgangspunt. Als wij vaststellen dat het belangrijk is om een collectieve vrije dag te hebben, dan moeten wij daar financieel ook wat voor over hebben. Als wij dat niet belangrijk vinden, is de verleiding erg groot om alles volcontinu te laten draaien, omdat dat ten enenmale financieel voordeliger is. Wanneer je met meer dingen rekt dan alleen maar met financiële middelen, en ook subjectieve argumenten wilt inbrengen, dan ligt het voor de hand dat wij daar wat voor over hebben.

Minister **Melkert**: Het kostenaspect dat door de heer Van Dijke wordt genoemd, laat ik even buiten beschouwing. Op grond van de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden, zoals aangegeven, kan er op zondag openstelling zijn, maar in het derde lid van het artikel wordt dan nog de restrictie geregeld ten opzichte van al het andere in de wetgeving. Daarom vraag ik de heer Van Dijke er geen karikatuur van te maken. De keuze tussen het wetsvoorstel en zijn voorkeur, waar

wij niet helemaal aan tegemoet kunnen komen, is daarin een keuze tussen de restrictie die hij voorstaat en een volcontinu benadering van alles wat op zondag open wil zijn. Zo is het dus niet.

De heer **Van Dijke** (RPF): Nee, dat heb ik niet gedaan. Ik heb de minister geprezen omdat hij, in tegenstelling tot zijn voorganger, deze restrictie heeft gemaakt. Wat mij betreft moeten wij een stap verder gaan, omdat wij in dit wetsvoorstel hebben afgesproken dat de zondag een bijzondere, collectieve vrije dag moet zijn. Die restrictie moet dus veel verder voeren dan het wetsvoorstel laat zien.

Minister **Melkert**: Daar zie ik geen aanleiding toe. De algemene filosofie van het wetsvoorstel is om aan te sluiten bij datgene wat in de praktijk nuttig en nodig is. Ik zie ook wel dat zich daarbij interpretatieverschillen kunnen voordoen. Vanuit een andere benadering, als je alles maar vrijgeeft en de zondag niet als een specifieke dag erkent, ben je daarvan af. Dat doen wij bewust niet, ook niet in het parallelle spoor van de "winkelopenstellingswet", waar sommigen op hebben gewezen. Daarin is ook nadrukkelijk gekozen voor het uitgangspunt van de zondag. Tegelijkertijd moet er ruimte zijn om met de maatschappelijke ontwikkeling om te kunnen gaan. Naar mijn overtuiging is hier een goed evenwicht gevonden, dat de voorkeuren in dit land intact laat, maar tegelijkertijd niet uitsluit wat er in de afgelopen twintig jaar is veranderd en in de toekomst zal veranderen.

De heer **Marijnissen** (SP): Voorzitter! In eerste termijn is door de Kamer uitvoerig gedelibereerd over hoe die bedrijfsomstandigheden geïnterpreteerd moeten worden. Hoe ziet de minister dit? Ik denk dat de heer Van Dijke gelijk heeft, als hij zegt dat daar de achterdeur zit, waardoor Nederland op het hellend vlak terecht komt, dat door hem en door mij wordt gevreesd.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Je zou kunnen zeggen dat de bedrijfsomstandigheden incidenteel bepaald zijn. Zij komen dus ook aan de orde bij de afweging die wordt gemaakt in de onderneming. Maar die ondernemer kan het niet zomaar doen. Hij

Melkert

heeft immers te maken met zijn werknemers. Die werknemers hebben dus ook rechten in dit artikel meegekregen, omdat het buiten het algemene kader van de arbeids- en rusttijdenwetgeving valt.

De heer **Marijnissen** (SP): Dit punt loopt een beetje als een rode draad door het debat. Ik heb zojuist de andere interrupties gevolgd, waar het ook ging om de positie van de werknemer om zijn voordeel te doen met deze wet, en de positie van de werkgever om zijn voordeel te doen met deze wet. Ik geloof dat over het algemeen de opvatting heerst dat het voor de werkgevers redelijk goed is geregeld. Met uitzondering van de heer Hofstra is iedereen die mening toegedaan. Voor de werknemers is het aanzienlijk minder goed geregeld. Mijn conclusie met betrekking tot het werken op zondag is, dat de clausule van de omstandigheden \pm de bedrijfsnoodzakelijkheid, de eventuele extra winsten voor het bedrijf, de extra omzet, de concurrentie, enzovoorts \pm de mogelijkheid biedt om de werknemers dat dwingend op te leggen. De minister heeft die angst bij mij tenminste niet kunnen wegnemen.

Minister **Melkert**: Voorzitter! De heer Marijnissen doet net alsof het voor alle werknemers een absolute crime is om op zondag te werken. Dat is niet mijn uitgangspunt. Ik bestrijd, dat op dit punt, laat staan in z'n algemeenheid, de voorgestelde arbeidstijdenwetgeving als het ware de kant van de werkgevers zou weerspiegelen. In de eerste plaats zijn heel veel mensen volstrekt gewend aan het werken op zondag. In de tweede plaats zijn er mensen die daar een aardig voordeel in zien voor de eigen portemonnee. Naar mijn gevoel is dat een legitieme overweging die je wel eens tegenkomt op de arbeidsmarkt.

Vervolgens is er een wettelijke restrictie aangegeven die de zondag niet zomaar losgooit. Ik zou mij immers heel wel de bezwaren kunnen voorstellen die daartegen zouden bestaan. Zoals de heer Marijnissen zelf ook heeft geconstateerd, heb ik dat ten opzichte van het ingediende wetsvoorstel zo zwaar laten wegen, dat ik nog een verandering ten gunste van de werknemer heb aangebracht. Maar ook hier gaat het om het zoeken en het vinden van de balans tussen

praktijk en wenselijkheid. Ik meen dat die balans hier heel redelijk in zit.

De heer **Marijnissen** (SP): Mijnheer de voorzitter! Het lijkt mij ook dat er mensen zijn die bereid zijn om op zondag te werken. Gelukkig maar! Ik denk bijvoorbeeld aan de brandweer en de politie. Dat er steeds meer mensen zijn die bereid zijn om op zondag te werken omdat het extra geld oplevert, heeft volgens mij andere oorzaken. Daar zullen wij het echter nu niet over hebben.

Ik denk dat casuïstiek onvermijdelijk is om het helder te krijgen. Een bedrijf heeft een order liggen die niet strikt genomen die maandag moet worden afgeleverd. Die order kan pas op maandag gepakt worden wanneer er niet op zondag mag worden gewerkt en kan derhalve pas op dinsdag worden afgeleverd. Is dat een motief, ja of nee? Daar geeft de minister gewoon geen duidelijk antwoord op.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Volgens mij heb ik dat wel duidelijk vermeld. Ik heb namelijk het woord "incidenteel" als tegenstelling van het woord "structureel" in de mond genomen.

De heer **Marijnissen** (SP): Wat is "incidenteel" dan?

Minister **Melkert**: Dat is precies het voorbeeld dat u geeft. Als je het op maandag kunt afwerken, waarom zou je het dan op zondag doen?

De heer **Bakker** (D66): Het is nog duurder ook!

Minister **Melkert**: En het is nog duurder ook!

De heer **Marijnissen** (SP): U weet niet of het duurder is. U weet niet welke claims er eventueel worden ingediend door degene die de producten moet ontvangen.

Minister **Melkert**: Nee, want uw casus was dat het op maandag kon. Wij spreken u dus nu op uw goed ondernemerschap aan. Dan is het inderdaad duurder om dat op zondag te doen. Dat zou ik niet doen. Dat is niet goed voor het bedrijf.

De heer **Bakker** (D66): Voorzitter! De minister is weer aardig op zoek naar een middenpositie. Dat gun ik hem graag hoor. Op het gevaar dat hij mij

nu van onthechtheid betitelt \pm hij heeft dat woord al in de mond genomen \pm heb ik toch nog twee vragen voor hem. Hij heeft het voortdurend over de balans die hij wil zoeken tussen flexibilisering aan de ene kant en individuele rechten aan de andere kant. De werknemer mag niet puur afhankelijk zijn van bedrijfsmatige overwegingen. Dat ben ik volstrekt met hem eens. Is het niet zo dat er met het artikel dat de minister voorstelt, sprake moet zijn van een dubbele conditie? Er moet aan twee condities voldaan zijn, namelijk de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden aan de ene kant en het individuele beding in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel een incidentele overeenkomst aan de andere kant. Zo'n incidentele overeenkomst zou dan aanvullend kunnen werken op die arbeidsovereenkomst.

Nu is er onduidelijkheid ontstaan over die feiten, mede naar aanleiding van de discussie van gisteren, waarin ik opmerkte dat er in het Burgerlijk Wetboek naar mijn gevoel sprake is van of/of in plaats van en/en. Wil de minister dat bevestigen? Vervolgens is het de vraag of het zo wijs en verstandig is om in deze wet verder te gaan. Over die vraag hebben wij wellicht ieder een eigen afweging te maken. Mij gaat het nu eerst om de feiten.

Minister **Melkert**: U heeft die vraag inderdaad gesteld. Ik kan bevestigen dat het zo is: in het Burgerlijk Wetboek is het of/of en in het voorstel is het en/en. Ik vraag mij echter af of de heer Bakker er met zijn amendement wel verstandig aan doet om de mogelijkheid van het Burgerlijk Wetboek terug te draaien. Dat is immers de andere kant van de medaille.

De heer **Bakker** (D66): Die mogelijkheden gelden toch naast elkaar?

Minister **Melkert**: De strekking van uw voorstel is dat je afwijkt van het Burgerlijk Wetboek. Als je consequent wilt zijn, moet je het in feite ook uit het Burgerlijk Wetboek halen.

De heer **Bakker** (D66): Dat geldt ook voor u!

Minister **Melkert**: Nee. Voor mij geldt dat er een mogelijkheid bij komt. Dat kan natuurlijk altijd. Het is

Melkert

als het ware een verbetering van de situatie voor degene die het betreft.

De heer **Bakker** (D66): Het Burgerlijk Wetboek laat de werkgever de mogelijkheid om in een individueel geval, los van de aard van de arbeid, zondagsarbeid te bedingen. U beperkt die mogelijkheid. Als een werkgever en werknemer volledige wilsovereenstemming hebben, moet in het kader van deze wet bovendien voldaan worden aan de voorwaarde met betrekking tot de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden. Linksom of rechtsom, de minister maakt de eis zwaarder dan de eis die in het Burgerlijk Wetboek is gesteld.

Minister **Melkert**: Dat ontken ik ook niet. Dat is zelfs bewust gebeurd.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA) : Ik krijg uit de opmerkingen van de minister niet bepaald de indruk dat hij zijn eigen sociale norm zo serieus neemt. Het uitgangspunt is dat er in principe niet gewerkt wordt op zondag. Hoe ziet hij in dat verband de bedrijfsomstandigheden en de bescherming van de individuele werknemers? Daar draait het immers om. Ik wil hier graag een antwoord op hebben.

Minister **Melkert**: Ik wil dat antwoord graag geven. Dan moet mevrouw Bijleveld echter niet van tevoren de conclusie trekken dat een en ander onvoldoende de sociale norm weerspiegelt die ik zelf in het vaandel wil voeren. In het wetsartikel is tot uitdrukking gebracht dat de bewijslast bij de werkgever ligt. Die moet in actie komen om de werknemer te vragen of hij bereid is om op zondag te werken. Dat is, hoe je het ook wendt of keert, een andere situatie dan die waarin onder alle omstandigheden van een werknemer gevergd kan worden om zondagsarbeid te verrichten. Vervolgens is de overweging aan de orde die als een paarse draad door dit wetsvoorstel loopt. Die is dat binnen de gecreëerde ruimte gewone, volwassen en verstandige mensen tot afweging en overeenstemming moeten komen. De wet legt de ankerpunten vast van de rechten waarop men zich kan beroepen. In een interruptiedebatje met de heer Bakker is al geconstateerd dat ik het anker nadrukkelijk heb gelegd bij de werknemer. Als er niets expliciet is

bepaald, is een werknemer niet gehouden om op zondag te werken.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA) : Het bestaan van die paarse draad betwijfel ik als ik de coalitiepartners over dit onderwerp hoor opereren. Dat terzijde. Ik neem aan dat de minister de vragen over de positie van de individuele werknemer nog gaat beantwoorden. Het is immers maar de vraag of die positie individueel sterk genoeg is ten opzichte van die van de werkgever, bijvoorbeeld bij indiensttreding. Moet je dat niet collectief regelen? Moeten hiervoor niet veel meer waarborgen opgenomen worden in deze wet? Ik ben van mening dat dit zou moeten gebeuren.

De heer **Bakker** (D66): Lukt de minister zo niet uit dat werkgevers bij sollicitaties op voorhand en voor de zekerheid zullen bedingen dat er op zondag gewerkt kan worden? Bij sollicitaties is de bedoelde balans zeker niet aanwezig.

Minister **Melkert**: Het gaat hier inderdaad om belangrijke vragen. Die vragen hebben een materiele kant en een formele kant. Vanuit de materiele kant kan ik mij voorstellen dat een werkgever de situatie zal willen voorkomen waarin hij een werknemer met alle macht over de streep moet trekken wat betreft de vraag of die werknemer op zondag wil werken. Een werkgever neemt dan de bedoelde man of vrouw gewoonweg niet in dienst. Misschien is het wel zo dat hoe hechter je de zaak aftimmert hoe kleiner de kans is dat iemand die niet op zondag wil werken gewoon de poort niet in komt van het bedrijf waarvan de werkgever zegt: hier moet gewoon op zondag aangepakt worden. Laten wij dus niets zeggen over de wijze waarop het in de praktijk kan gaan, maar laten wij de omstandigheden creëren waarin reëel overleg kan plaatsvinden ± ik wijs erop dat in ondernemingen gelukkig veel gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden om overleg te plegen ± en een balans van rechten en plichten is geregeld die in ieder geval de werkgever verplicht te expliciteren dat op zondag gewerkt zou moeten worden, terwijl niet op voorhand vaststaat dat hij tegen zijn werknemers kan zeggen: gij zult op zondag werken. Dat is van betekenis. Als het dat niet is, hoeft er ook niets

te worden geregeld en wordt alles aan de praktijk overgelaten. Maar ik geloof beslist niet dat de praktijk zo werkt.

Er is ook een formele kant aan de vraag die mevrouw Bijleveld heeft gesteld naar de ontslagdreiging voor iemand die eenmaal in dienst is. In dat verband wijs ik op de wetgeving die nog maar kort geleden tot stand is gekomen: artikel 1639s van het Burgerlijk Wetboek, en daarvan vooral onderdeel 5, lid 2. Mevrouw Bijleveld citeert het dagelijks. Daarin is de ontslagbescherming geregeld. Daaraan annex zijn bovendien een aantal aanbevelingen van de Stichting van de arbeid die de ontslagbescherming nadrukkelijker dan ooit op de agenda heeft gezet, ook de agenda van de praktijk van het ondernemen in de verhouding tussen werkgevers en werknemers. Die twee dingen moeten in onderling verband worden gezien. Ik blijf dus bij de mening dat, alles afwegend, in dit artikel een redelijk evenwicht is gevonden.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Voorzitter! Dat redelijke evenwicht wordt het adagium van dit wetsvoorstel.

Er bestaat twijfel over twee onderwerpen, namelijk de rechtsbescherming van de werknemer en het eventueel te ruime gebruik van de ontheffing van het niet op zondag werken. In reactie daarop gebruikt de minister het woord "incidenteel". Waarom bevatten de standaardregeling en de overlegregeling dan toch die zeer ruime bepaling? In de overlegregeling is sprake van 13 vrije zondagen per jaar. Dit betekent dus dat de werknemer gedwongen kan worden tot 39 werkzame zondagen per jaar. Dat is natuurlijk niet incidenteel. In de standaardregeling gaat het om 4 vrije zondagen in een kwartaal van 13 weken. Er zou dus moeten worden gewerkt op 8 of 9 zondagen en ook dat is niet incidenteel. Is de vertaling van het begrip "incidenteel" naar die kaders niet veel te ruim? Kan dat niet zodanig worden ingeperkt dat het echt incidenteel is?

Minister **Melkert**: Voorzitter! Ik geloof niet dat het een zinnig doel zou dienen om vast te stellen wat de precieze inperking van het begrip "incidenteel" is. Volgens mij is dat ook niet in tijd te meten. Het hangt af van de bedrijfsomstandigheden, dus

Melkert

precies van datgene wat in de bedrijfsmatige situatie aan de orde is. Het kan alleen geen onderdeel uitmaken van een standaardsituatie in de sfeer van de arbeidstijden van de onderneming. Dan zou er sprake zijn van iets anders. Tenzij het uit de aard van de arbeid zou voortvloeien in de definitie die de wet geeft, ga je over de grens die in de wet getrokken is.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Voorzitter! Met alle respect, maar daarover ben ik het absoluut niet met de minister eens. Er zit veel meer rek in begrippen als "bedrijfsomstandigheden" of "aard van de arbeid" dan in begrippen als "incidenteel" en "structureel". Incidenteel betekent af en toe. Het betekent niet een ruime meerderheid van de gevallen, want dan is het structureel. Als je spreekt over twee derde of driekwart van de gevallen, spreek je over structureel. Dat moeten wij toch met elkaar eens zijn? Laten wij er geen woordenspel van maken. Incidenteel is af en toe. Als je zegt dat je van 52 zondagen in een jaar er 13 kunt werken, spreek je nog over incidenteel. Dan vind ik uw verhaal, nog even los van de discussie over bedrijfsomstandigheden, een stuk geloofwaardiger. Het is dan kwantitatief meer in lijn met de algemene kwalificatie die u geeft. Dan hebt u gelijk, maar niet als u zegt dat het 39 zondagen in een jaar kunnen zijn.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Ik zou het niet van de heer Rosenmöller verwachten, maar ik vind dat hij een beetje miskent welke variëteit aan situaties, die met de term "incidenteel" gedekt kunnen worden, zich in ondernemingen kan voordoen. Stel dat een directeur van een fietsenfabriek een order van 3 miljoen fietsen, in Peking af te leveren, krijgt, maar dat het wel binnen negen maanden moet gebeuren. Dan zal hij toch echt alle zondagen nodig hebben om de fietsen op tijd de deur uit te krijgen. Dat is toch heel goed voorstelbaar? Dat is toch de praktijk in ondernemingen?

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Dat wilt u dus?

Minister **Melkert**: U kunt toch niet van mij en ook niet van uzelf vergen, in de arbeidstijdenwetgeving de criteria aan te geven waarbinnen dat

alles zich voltrekt. Dat kan alleen \pm dat is een keuze die in het wetsvoorstel besloten ligt \pm als het weer zo restrictief wordt gemaakt, dat daarmee de noodzaak van beoordeling, vergunningen, specificatie en nieuwe regelgeving een stuk wordt vergroot. Ik zeg het nog maar een keer: wij hebben echt geprobeerd een evenwicht te vinden. Ik kan het niet anders zeggen.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik vind dat nu precies een voorbeeld waar de wegen zich blijkbaar scheiden. Als u vindt dat die order zodanig uitgevoerd moet kunnen worden, dat er negen maanden feitelijk 7 dagen in de week gewerkt moet worden, is dat mijns inziens onacceptabel. Als dat wordt geëxtrapoleerd naar de hele samenleving, durf ik te zeggen dat je heel dicht in de buurt van de 24-uurseconomie bent.

Minister **Melkert**: Dat kan niet. Dan moet de heer Rosenmöller het wetsartikel goed lezen.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Dan moet u dat soort voorbeelden niet geven!

Minister **Melkert**: Bij het voorbeeld kan volgens het wetsartikel niet wat de heer Rosenmöller dacht dat zou kunnen. Het artikel geeft de bovenste grens aan. Moet er gekozen worden tussen het op tijd afleveren van de fietsen en de sluiting van de onderneming en moet daarvoor de bovenmarge van de regeling worden gebruikt \pm ik voer geen pleidooi om daar overheen te gaan \pm dan hoef ik geen seconde na te denken over de keuze die maatschappelijk het meest verantwoord is. Naar mijn stellige overtuiging is zij dat ook voor de werknemers en juist voor de werknemers in de betrokken onderneming. Laten wij elkaar wat dat betreft geen theoretisch model aanpraten.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Laten wij de dramatiek niet tot hoogtepunt van het debat maken, bij dat fietsenordertje dat er dan aan zit te komen. Als het zo'n lucratieve order is, die binnen de grenzen van de overlegregeling zou kunnen worden uitgevoerd, dan zal het een winstgevende order zijn. Dan moeten er maar een paar mensen bij

aangenomen worden en dan kan het binnen negen maanden.

Als u uw stelling handhaaft dat het een incident zou moeten zijn en dat in het kader van het algemene beleid niet wordt gewerkt op zondag, zou het u sieren als u dat concretiseerde door te bepalen dat de meerderheid van de zondagen vrij zou zijn. Dat gebeurt niet. De meerderheid kan gewerkt worden. Dat is niet incidenteel, dat is eerder structureel. Ik zeg dus: eerder structureel.

Minister **Melkert**: Je kunt onder de standaardregeling niet in de meerderheid van de gevallen werken. Bij de overlegregeling hebben wij het over verstandige mensen die in overleg met elkaar...

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik moet de minister corrigeren. In de standaardregeling staat: 4 vrije zondagen per 13 weken. Als de minister meent wat hij zegt, moet hij de standaardregeling echt wijzigen. Je kunt er 9 werken en 4 vrij zijn. Dat is eerder structureel dan incidenteel. Laten wij elkaar nou geen mietje noemen!

Minister **Melkert**: Dat hangt vervolgens weer samen met de bedrijfsomstandigheden respectievelijk de aard van de arbeid.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Dat heeft weer betrekking op de vraag of de standaardregeling op dat punt geldt. Dat station is dan gepasseerd.

Minister **Melkert**: Daar hangt het natuurlijk altijd mee samen. Wat zullen wij nou krijgen!

De heer **Van der Vlies** (SGP): Is het toch niet verstandig, wat te abstraheren van die fietsenmakerij? Dat is wel een voorbeeld, maar voor de praktische aanpak van zo'n order zou ik vermoedelijk meer op de lijn van de heer Rosenmöller zitten dan op die van de minister. Is het dilemma niet als volgt? Bij arbeid op zondag hebben in de historie tot de dag van vandaag en in de toekomst godsdienstige motieven, sociale motieven en economische motieven een rol gespeeld respectievelijk te spelen. Eigenlijk denk ik dat mijn vraag aan de minister is: zijn die voor hem ten principale gelijkwaardig en, zo ja, vreest hij dan niet met mij, gezien de mondiale trend in de

Melkert

industrie en de bedrijvigheid, dat het economische motief zwaarder gaat doortikken dan de andere motieven? In dat geval komt de minister met het zoeken naar de balans, waarvoor ik hem overigens geprezen heb, hopeloos in de knoei. Na de order uit Peking komt er namelijk heus wel een andere. Voordat je het weet, ben je inderdaad volcontinu bezig.

Minister **Melkert**: Ik schaam mij er niet voor dat ik het economische motief in deze arbeidstijdenwetgeving zwaar laat wegen. Ik ben ook degene die op het werkgelegenheidsbeleid word aangesproken. Wij kunnen het niet allemaal tegelijk regelen. Als je de tent sluit, komt er ook geen fiets uit. Wij moeten dus in dezen naar een middenweg zoeken. Ik ben er zo expliciet op ingegaan vanwege de suggestie van onder andere de CDA-fractie in de schriftelijke voorbereiding om de positie van de individuele werknemer te versterken. Dat is nota bene gebeurd. Dat laat onverlet dat er daarna nog een discussie te voeren is ± en die is mij ook welbekend ± over verdergaande restricties op grond van andere dan louter economische motieven. Ik moet toch echt de balans zoeken. Immers, zonder het economische motief kan er geen redelijke regeling tot stand gebracht worden. Het is bekend dat aan de andere kant van deze discussie de opvatting staat dat de overheid op dit punt eigenlijk niets moet regelen.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Ik wil vasthouden aan mijn standpunt. De minister is daar nog niet op ingegaan, omdat het nog niet aan de orde is gekomen. Ik ben het voor het overgrote deel eens met de gekozen formulering in de wet. Juist omdat er al een individueel beding is en juist omdat de aard van het werk ook omschreven kan worden, al was het maar omdat het structureel is, is het probleem gelegen in de bedrijfsomstandigheden. Ik heb de minister gevraagd of de oplossing in dat opzicht instemming door de ondernemingsraad kan zijn, wat dan in de tekst van het wetsvoorstel opgenomen moet worden.

Minister **Melkert**: Ik kan mij die gedachte voorstellen. Op die manier ontstaat er een subjectieve interpretatiemogelijkheid ter zake van de afbakening van de aard van de

arbeid en de bedrijfsomstandigheden. Dat is het moeilijke punt. Ik hecht eraan om de aanleiding voor de regering om met dit voorstel te komen, duidelijk uiteen te zetten. Ik acht dat alleszins te verdedigen. Welnu, in de systematiek van de wetgeving verzet niets zich tegen de gedachte om dat in te bouwen. Misschien is het goed om in tweede termijn nader van gedachten te wisselen over de vraag of dit in de praktijk de mogelijkheid biedt om scherper met die begrippen om te gaan. Ik begrijp ook wel dat er in de evaluatie van de werking van dit artikel in de praktijk, een veelvormigheid van praktische voorbeelden mogelijk is. Als iets de besluitvorming in de ondernemingsraad gepasseerd is, kan dat een zekere objectivering met zich brengen. Daar gaat het natuurlijk ook om een belangenafweging van de mensen die het betreft. Maar de werknemersbelangen zijn daarin nadrukkelijk ook gewaarborgd.

De heer **Hofstra** (VVD): In deze discussie zien wij volgens mij even over het hoofd dat er echt wel werk is dat structureel op zondagen moet gebeuren. Ik noem de horeca als voorbeeld. Daar zijn vaak kleine bedrijfjes met weinig werknemers. Die zijn op maandag, dinsdag en soms zelfs op woensdag gesloten; wel zijn die het hele weekeinde open. Mensen die in zo'n bedrijf werken, kiezen ervoor om structureel op zondag te werken. Dit kan ook gelden voor brugwachters. De normen, waar de discussie over ging, slaan daarop en niet op incidentele gevallen. Het zou een heel kromme redenering zijn, dat 80% incidenteel is. Dit wilde ik even ter verduidelijking inbrengen.

Minister **Melkert**: Ook daar kom je weer terecht bij omstandigheden waar de aard van de arbeid beslissend is. De horeca is daarvan een goed voorbeeld.

Voorzitter! Dit waren wat interessante elementen in het kader van de discussie over arbeid op zondag.

Ik kom thans bij het onderwerp van de consignatie, het oproepbaar zijn, waarbij door een aantal leden opmerkingen zijn gemaakt over de inzichtelijkheid van het artikel. De heer Hofstra zag er in elk geval een werkgelegenheidsproject in, omdat je een administrateur in dienst moet

nemen om dit te kunnen doorgronden. Voorzitter! Ik tel mijn zegeningen.

Ik zou toch nog een poging willen wagen om de opbouw van artikel 5:11 toe te lichten. Het is inderdaad niet eenvoudig, maar dat komt ook doordat het juist in de nieuwe, onderwerpsgewijze behandeling nodig is om het te regelen. Anders zou er een heel raar gat in de nieuwe structuur van de wetgeving zitten. Als je het sectorgewijs regelt, zoals voorheen het geval was, is het ook per sector te doen. Nu moet je het als het ware eruit lichten als een onderwerp. Dat vereist dus wel even doorbijten om het allemaal te doorgronden. Ik wil mijn best doen om het weer te geven.

In het derde lid wordt de consignatie tijdens de pauze geregeld. Dat wil zeggen dat die in een periode van 4 weken gedurende 14 diensten aan de orde mag zijn, waarvan niet meer dan 7 keer achter elkaar.

In het vierde lid wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers die in nachtdienst arbeid plegen te verrichten en de werknemers die dat niet doen. Voor de werknemers met nachtdiensten geldt dan weer dat zij per 4 weken twee aaneengesloten weken geen consignatie opgelegd mogen krijgen. Voor de werknemers met uitsluitend dagdiensten geldt logischerwijze een lichter regime. Hen mag per 4 weken twee keer ~~aan~~ volledige week geen consignatie worden opgelegd. Daarbij geldt dat die consignatie niet de periode van de nacht mag omvatten, want dan wordt men weer als werknemer met nachtdiensten beschouwd. Als arbeidstijd geldt in alle gevallen, wanneer consignatie wordt opgelegd, dat er in een periode van 24 uur niet meer dan 13 uur arbeid mag worden verricht. Bij consignatie in nachtdienst geldt een compensatie tot gemiddeld 40 uur per week, in de andere gevallen tot gemiddeld 45 uur per week.

In het vijfde lid is een regeling gegeven voor de situaties waarin tijdens consignaties slechts bij uitzondering een oproep tot arbeid plaatsvindt, namelijk acht keer per halfjaar. Als norm geldt hier dat in dat halfjaar de werknemer ten minste drie keer 4 aaneengesloten weken geen consignatie door de werkgever krijgt opgelegd.

En bent u er nu nog? Ja, u bent er nog. Dit is echt overzichtelijker dan

Melkert

bij een eerste aanhoring of lezing lijkt. Een werkgever die met werknemers in consignatie bezig is, zal heel eenvoudig in zijn eigen omstandigheden heel snel in dit wetsartikel kunnen zien wat op hem respectievelijk zijn werknemer van toepassing is. Als je dit wilt vereenvoudigen, zou je dat in het wetsartikel wel kunnen doen. Maar ik geef u dan op een briefje dat je langs andere weg, hetzij in een ander artikel, hetzij via het Arbeidstijdenbesluit toch weer een aantal dingen hieromtrent zal moeten regelen, omdat het van sector tot sector uiteenloopt. Wij hebben dus voor de gecompliceerde systematiek gekozen die in dit artikel is vastgelegd. Dat omvat de feiten die zich in de praktijk kunnen voordoen en maakt het werkbaar voor degenen die ermee te maken hebben om daarmee aan de slag te gaan.

De heer **Bakker** (D66): Ik heb grote waardering voor het doserend vermogen van deze minister. Wij steken vaak veel van hem op, maar dit is niet te volgen. En dan heeft de minister zijn weergave van het artikel nog eens sterk vereenvoudigd ten opzichte van alle mogelijke verwijzingen naar andere artikelen die in het artikel staan. Ik heb het artikel er even bij gepakt. Er staan verwijzingen in naar artikel 5:3, naar artikel 5:5, tweede lid, naar artikel 5:10, tweede en zevende lid, alsmede naar de voorschriften krachtens artikel 5:12 ten aanzien van de rusttijden en de pauze. En zo gaat het nog even door. Dat soort dingen is echt niet meer te volgen. Daar kan geen werknemer of werkgever, laat staan een eenvoudig politicus uit aflezen wat in concrete situaties wel of niet mag.

Minister **Melkert**: Het alternatief is echter ook niet zo aantrekkelijk. Als je niets regelt, laat je een heel merkwaardige leemte ontstaan in de arbeidstijdenwetgeving, die juist door de onderwerpgerichte keuze wel de ambitie dient te hebben om een sluitend kader te bieden voor de gevallen die zich in de praktijk voordoen. Dat is precies de afweging waar wij voor staan.

De heer **Bakker** (D66): Dan is het toch de vraag of wij niet in staat zijn, te komen tot een aantal minimumvoorwaarden. Op zichzelf deel ik de overweging van de minister dat het

alternatief een rare leemte in de wet zou zijn. Daarom heb ik gisteren ook gezegd dat ik er de voorkeur aan geef het wél te regelen. Op deze manier vind ik het echter niet te begrijpen. Voor een deel kan dat aan mij liggen, maar ik denk toch dat er meer mensen zijn die het op deze manier niet begrijpen. Dan is de vraag of je het niet kunt terugbrengen tot bijvoorbeeld drie of vier basisbeginselen, die de grenzen vormen waarbinnen de praktijk zich moet ontwikkelen.

Minister **Melkert**: Ik zal dat nog eens overwegen, ook met degenen die er nog meer verstand van hebben dan ik zelf. Ik ben er niet optimistisch over wat wij nog meer kunnen doen. Ik zal het nog eens overwegen en ik kom er graag in tweede termijn op terug.

Voorzitter! De heer Van der Vlies heeft gevraagd of de getalsmatige effecten van dit wetsvoorstel op de werkgelegenheid kunnen worden voorspeld. Het is heel moeilijk om die effecten te voorspellen. Het lijkt mij dat er per saldo gunstige effecten uitgaan van dit wetsvoorstel. Ik wijs erop dat het vorige kabinet dit voorstel heeft gepresenteerd in het kader van nota "Meer werk, weer werk". Dat was niet geheel ten onrechte. Als je 15.000 vergunningen per jaar minder hoeft te maken, als je de ruimte voor overleg verbreedt en als je het aankondigingseffect van onze regeling ter zake voor buitenlandse investeerders in gunstige zin bijstelt, dan zijn dat elementen die een gunstig effect op de werkgelegenheid kunnen hebben. Ik zeg dit, zonder dat ik mij waag aan een precieze voorspelling van de betekenis van die effecten.

De heer Van der Vlies heeft vanwege zijn terecht niet aflatende belangstelling voor het zorgverlof gevraagd hoe het zit met de voortgang daarvan. In februari 1994 is er overleg over geweest met de Tweede Kamer. Daarna is er het nodige gebeurd. In de voortgangsrapportage "Positie vrouw in de arbeid", van mei 1994, is aangegeven wat het kabinet in gang heeft gezet. In december 1994 heeft de Sociale verzekeringsraad een overigens verdeeld advies uitgebracht over het wegnemen van belemmeringen. Bij brief van 18 mei 1994 heeft de Stichting van de arbeid gereageerd op het verzoek om in pensioenregelingen de mogelijkheid

op te nemen om gedurende perioden van onbetaald verlof de pensioenopbouw en de risicodekking voort te zetten. Het belangrijkste is wel hetgeen bij de behandeling van de begroting voor Sociale Zaken is aangekondigd, namelijk dat er een notitie Arbeid en zorg in de maak is. In die notitie zullen verschillende elementen die betrekking hebben op zorgverlofregelingen en verlofregelingen in bredere zin, aan de orde komen. Ik hoop daar tijdig op terug te kunnen komen. Ik hoop dat ik daarbij ook de punten kan meenemen die naar mijn mening terecht onder de aandacht zijn gebracht door de Emancipatieraad. Ik zeg dat die punten terecht onder de aandacht zijn gebracht, maar daarmee kan ik niet zeggen dat wij met alle vier punten die zijn genoemd, echt iets kunnen doen. Ik vind dus wel dat de raad terecht aandacht voor die punten vraagt. Dat heeft men ook gedaan in het advies over de "winkelopenstellingswet". Het lijkt mij verstandig om er geen individuele voorstellen uit te pikken, maar om het bredere geheel van wat wij willen doen met arbeid, zorg en de regelingen die daarbinnen een plaats moeten krijgen, te zijner tijd via de toegezegde notitie aan de Kamer aan te bieden.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Wat is te zijner tijd in dit geval?

Minister **Melkert**: Als het aan mij ligt, nog voor het zomerreces.

De heer Van der Vlies en anderen hebben zich afgevraagd hoe het zit met de veilingen, in het bijzonder met de keurmeesters en hun arbeidstijden. Daarover hebben wij overleg gevoerd. Dat heeft tot de conclusie geleid dat daarover in het Arbeidstijdenbesluit een regeling wordt opgenomen, zodanig dat de problemen op dit punt zijn verholpen. Daarover is dus overeenstemming met betrokkenen bereikt.

De heer Van der Vlies heeft ook nog gevraagd wanneer de aparte vervoersregeling mag worden verwacht. Ik kom daar straks op terug, maar in artikel 12:14 is bepaald dat deze er uiterlijk drie jaar na de publikatie van de wet in het Staatsblad moet zijn. Dat zal dus ook geschieden.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Ik heb dat artikel ook gevonden, maar mijn

Melkert

vraag is of de minister die drie jaar ook denkt nodig te hebben. Of kan het eerder?

Minister **Melkert**: Ik kan dat niet in al zijn aspecten overzien. Juist in die sector is het een en ander gaande, in het kader van deregulering, maar ook in verband met de Europese richtlijnen op dit punt. Ik zal nagaan of ik nog een specifiekere aanduiding kan geven in de richting van de Kamer.

Dan kom ik op de bijdrage van de heer Marijnissen. Hij heeft met een zekere nostalgie verwezen naar de tijd dat is gevochten voor de drie keer 8-regeling. Volgens mij leven wij nu in een betere tijd, want in die regeling zat ook het harde gevecht besloten om tot een 8-urige werkdag te komen. Je kunt wel zeggen, met een verwijzing naar artikelen in deze wet, dat er dagen denkbaar zijn dat meer dan 8 uur moet worden gewerkt, maar als je dat verplaatst naar de rest van de week en de langere termijn waarop een en ander van toepassing zou kunnen zijn, dan constateer ik dat wij inmiddels in de situatie zijn beland dat heel veel mensen een gemiddelde werktijd hebben van 40 uur of veel minder. Dat is echt een andere situatie dan vroeger. Zo beschouwd, zijn wij er toch wel op vooruitgegaan. Dat proefde ik nog niet helemaal uit de openingsbijdrage van de heer Marijnissen.

De heer **Marijnissen** (SP): Het laatste dat ik heb willen propageren, is nostalgie. Integendeel, met die drie keer 8-regeling heb ik willen aangeven dat begin deze eeuw het besef in de politiek al was doorgedrongen dat het van belang is om enige regelmaat in het leven van mensen te krijgen. Ik vind dat flexibilisering, meer en meer om wille van concurrentie en globalisering, een soort toverwoord is geworden, een modernisme, dat voor de mensen die het betreft, wanneer zij bijvoorbeeld 12 uur moeten werken, erg nadelig kan uitpakken. Ik sta daarin niet alleen!

Minister **Melkert**: Dat is een reëel punt. Het kan bezwaarlijk zijn, afhankelijk van de omstandigheden. Ik voel mij echter minder aangesproken door de gedachte dat dit uitsluitend bepaald zou zijn door bedrijfsmatige en concurrentie-overwegingen. Er zijn aan de hand

van de maatschappelijke ontwikkeling net zoveel voorbeelden aan te wijzen, waarin mensen het zelf van belang hebben gevonden om veel flexibeler om te gaan met arbeids- en rusttijden en de tijden, waarop het om andere verantwoordelijkheden in de samenleving gaat. Er zit dus minstens een andere kant aan die medaille, zonder dat ik de kant die de heer Marijnissen schetst wil negeren of wegpoetsen. Daar moet ook zeker de nodige acht op worden geslagen.

De heer Marijnissen heeft vervolgens gesteld dat de vakcentrales zouden vinden dat de wet onvoldoende bescherming aan de werknemers biedt tegen het werken in wisselende diensten. De arbeidstijd zou voor alle diensten tot 8 uur beperkt moeten worden, overwerk zou niet mogen en het aantal nachtdiensten achtereens zou terug moeten van 7 naar 6. Zonder dat wij op alle posities van werkgevers of werknemers moeten ingaan, vind ik het toch wel belangrijk om die voorstelling van zaken wat te corrigeren. De 8 uur per dienst zou volgens de vakcentrales alleen moeten gelden in de standaardregeling. In de overlegregeling stellen zij dezelfde norm voor als in het wetsvoorstel, namelijk 9 uur per nachtdienst en 10 uur voor de overige diensten. Ook het overwerk willen de vakcentrales slechts verbieden bij de standaardregeling. In de overlegregeling wordt voor nachtdiensten dezelfde norm voorgesteld als in het wetsvoorstel: 10 uur per nachtdienst en gemiddeld in 13 weken 40 uur per week. Wel is het juist dat de vakcentrales het aantal nachtdiensten achtereens willen terugbrengen van 7 naar 6. In het SER-advies heeft men op dit punt aangegeven, een overgangstermijn van drie jaar te willen. Ik moet daarbij wel constateren ± wij kijken namelijk ook wel eens verder ± dat deze wens niet zo spoort met de praktijk, want op decentraal niveau, dus ook met de inbreng van de vakbonden, worden regelmatig afspraken gemaakt die juist 7 nachtdiensten achter elkaar betreffen. Dat komt volgens mij in de beste sectoren voor, ook in de havensector. Dat zijn gegevens uit de praktijk die wij natuurlijk moeten meenemen in onze afweging ter zake.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks):

Heeft de minister hiermee de materiele inhoud van mijn amendement besproken?

Minister **Melkert**: Neen, dat komt nog.

De heer Marijnissen heeft gevraagd waarom geen speciale aandacht wordt besteed aan de zaterdag. Ik wil uitdrukkelijk stellen dat het wetsvoorstel het werk op zaterdag niet voorschrijft en dat in dat opzicht dit voorstel ook niet afwijkt van de bestaande Arbeidswet 1919. Die vrije zaterdag is historisch tot stand gekomen in het kader van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Direct daarmee hangt samen dat waar nu door werknemers in het kader van die arbeidsvoorwaarden op zaterdag gewerkt wordt, toeslagen worden toegekend. Dat gebeurt niet op basis van wettelijke voorschriften, maar op basis van wat in de praktijk is gebeurd. Dat maakt deze wetgeving niet anders, tenzij men zelf anders zou willen. Die keuze is echter al sinds jaar en dag aan de orde.

Op het punt van de kinderarbeid meen ik toch dat de heer Marijnissen dicht bij een potentiële karikatuur was van wat nu in de wet mogelijk wordt gemaakt. Uit onderzoek is gebleken dat er spanningen bestaan tussen de Nederlandse regelgeving met betrekking tot kinderarbeid en de veranderde maatschappelijke normen op dit punt. Ik wil uitdrukkelijk stellen ± ik zou voor iets anders ook geen verantwoordelijkheid willen nemen ± dat het dus niet om vormen van kinderexploitatie gaat, maar om vormen van bezigheden met het karakter van vrijetijdsbesteding. Kinderen van 13, 14 en 15 jaar verrichten wel eens arbeid, maar dat bestaat dan meestal uit arbeid die thuis wordt verricht, oppaswerkzaamheden, het wassen van auto's, het bezorgen van folders of het plaatselijk weekblad, het helpen van de boer of de tuinder. Het komt allemaal voor. Ook uit eigen ervaring weet ik dat je daar niet slechter van wordt. Er kan nu vrijstelling worden verleend van het arbeidsverbod aan kinderen van 13 jaar en ouder ten aanzien van de door de minister aangewezen soorten van industriële arbeid van lichte aard, voor zover deze arbeid niet wordt verricht gedurende de schooltijd. Eigenlijk is deze vrijstellingsmogelijkheid niet meer dan een soort vangnet, waarmee vanzelfsprekend zeer

Melkert

terughoudend zal worden omgegaan. Ik zeg dit expliciet omdat ik zeer grote afstand wil houden van de suggestie van de heer Marijnissen. Hij heeft hij dit punt in verband gebracht met de FNV-campagne tegen kinderarbeid. Aangezien ik zelf steun heb gegeven aan die campagne, wil ik toch wel gezegd hebben dat het daarbij echt ging om de ontoelaatbare exploitatie van kinderen in landen op andere continenten, maar ook in landen niet zo ver bij ons vandaan. Dat aan deze kinderarbeid een eind moet worden gemaakt, is duidelijk. Dit heeft echter niets te maken met de aspecten van kinderarbeid die in dit wetsvoorstel zijn geregeld.

De heer **Marijnissen** (SP): Ik heb geenszins de bedoeling gehad, een karikatuur van deze regeling te maken. Ik heb hier niet uit te weiden over de groeiende armoede, daar weet de minister alles van. Ik heb in eerste termijn het gevaar geschetst van een combinatie van maatregelen van het kabinet enerzijds en het oprekken van de mogelijkheden voor arbeid door kinderen anderzijds. Het een kan wel eens versterkend werken op het ander. Het is toch niet vreemd, bij de beoordeling van wetgeving in processen te denken? Het gaat niet alleen om het moment van nu. Het oprekken van de mogelijkheden tot kinderarbeid moet gezien worden in het perspectief van hetgeen het kabinet nog meer beoogt en de feitelijk groeiende armoede. Daarin schuilt wel degelijk een ernstig gevaar voor de toekomst.

Minister **Melkert**: Ik kan mij voorstellen dat de heer Marijnissen de mogelijkheden van zo'n proces schetst. Dit effect is denkbaar. In alle eerlijkheid geloof ik niet dat er aanwijzingen zijn dat een dergelijk proces zich in Nederland aan het voltrekken is. De toelichting van de heer Marijnissen was zeker nuttig om de discussie hierover in het juiste perspectief te plaatsen.

Onder anderen de heer Marijnissen heeft vragen gesteld over de regelgeving ten aanzien van de offshore. De huidige regels vinden hun oorsprong in het Mijnreglement continentaal plat, waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen produktie- en boorplatforms. Dit onderscheid wordt in het Arbeidstijdenbesluit opgeheven. Men kent op de verschillende platforms

verschillende praktijken. Er is de standaardregeling van 7 dagen op, 7 dagen af. Daarnaast is er de overlegregeling van 14 dagen op, 14 dagen af. In dit wetsvoorstel wordt de veelvormige praktijk gereduceerd tot enkele hoofdelementen. Een en ander wordt in het annex van het Arbeidstijdenbesluit geregeld. Ik wijs erop dat bijna een derde van de werknemers in de offshore niet de Nederlandse nationaliteit heeft. Het is dus van belang zoveel mogelijk aan te sluiten bij hetgeen internationaal op dit gebied gebruikelijk is. Ik heb kennis genomen van de bezwaren die hiertegen zijn ingebracht. Het is van belang dat er onderzoek wordt verricht. De vraag naar een onafhankelijk onderzoek acht ik minder opportuun. Op dit moment vindt het onderzoek naar de roostervorming plaats. Dit wordt door de sector betaald, maar uitgevoerd door een ter zake kundig bureau. De ervaringen daarmee zijn dusdanig dat het onderzoek de toets der kritiek kan doorstaan. Het ligt in ieder geval in de rede om de resultaten van het onderzoek verder af te wachten. Dan kan beoordeeld worden of het wel evenwichtig was en of eventueel nader onderzoek nodig is. Wij zullen vanzelfsprekend de Kamer hierover rapporteren.

De heer **Van Dijke** (RPF): Dit alles brengt u er niet toe om vooral nog de oude regeling te handhaven?

Minister **Melkert**: Inderdaad. Ik hecht zeer aan de wetssystematiek, ook voor deze sector. Ik constateer dat de "14 dagen op, 14 dagen af"-regeling door middel van de overlegregeling gestalte kan krijgen. Ik zou niet weten waarom het in deze sector anders zal gaan dan in andere sectoren. In het overleg moet maar blijken of de ruimte voor beide zijden wenselijk is.

Voorzitter! De heer Van Middelkoop heeft op het punt van de deregulering enkele amendementen ingediend. Het amendement op stuk nr. 22 betreft een wettelijke verplichting om twee maal per jaar met het personeel bijeen te komen. De heer Van Middelkoop acht dat een onnodige belasting, want hij kan zich situaties voorstellen waarin er niets te bespreken valt. Wellicht zijn er dan andere redenen om toch bij elkaar te komen, sociale redenen of uit een oogpunt van arbeidsmotivatie. Maar op zichzelf is het een reële

vraag of dit punt in de wet geregeld moet worden. Mijns inziens heeft de heer Van Middelkoop wel gelijk dat dit niet zo specifiek geregeld moet worden als nu in de wet gebeurt. In de formulering die hij voorstelt komt de vereenvoudiging die hij beoogt ook niet helemaal tot uiting, omdat het amendement voorschrijft dat er iedere keer als er in een onderneming een werktijdregeling wordt gewijzigd met de werknemers overleg zou moeten worden gevoerd. Dat is waarschijnlijk ook niet de bedoeling van de heer Van Middelkoop. Ik stel voor om de tekst als volgt te veranderen: de werkgever die een arbeidstijdpatroon vaststelt, wijzigt of intrekt, zal dit, bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan, vooraf met de belanghebbende werknemers bespreken. Vervolgens kan open worden gelaten op welke wijze dat gebeurt. Voor mijn gevoel wordt dan recht gedaan aan de intentie van de heer Van Middelkoop. Tegelijkertijd wordt daarmee het punt van de precisie, die nu ten onrechte wordt gesuggereerd in het voorstel, ondervangen.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Misschien kunnen wij tot zaken komen. Ik denk niet dat de behandeling van dit wetsvoorstel deze week wordt afgerond. Dan lijkt het mij het beste, nu de minister kennelijk een uitgewerkte tekst voor zich heeft, dat ik mijn amendement intrek onder de voorwaarde dat de minister een dergelijke tekst in een nota van wijziging vervat. Dan komen wij verder met elkaar. Ik wil ook de tekst van de minister in ontvangst nemen en een nieuw amendement maken. Dat is geen enkel probleem.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Dat is een harde onderhandelingsinzet van de heer Van Middelkoop. Ik geloof dat wij daar wel uit kunnen komen. Ik ben bereid om die tekst voor te leggen in een nota van wijziging of de suggestie aan de heer Van Middelkoop mee te geven. Ik hoop in ieder geval dat wij er wel in zullen slagen om de behandeling van de Arbeidstijdenwet deze week af te ronden. Dat is toch ook de bedoeling.

De **voorzitter**: Wordt het amendement nu ingetrokken?

De heer **Van Middelkoop** (GPV):

Melkert

Nee, het amendement is nog niet ingetrokken.

Minister **Melkert**: Voorzitter! De heer Van Middelkoop heeft een amendement ingediend op stuk nr. 21 met betrekking tot de naleving van de bedrijfsvoering in artikel 4:1. Naar mijn opvatting vormt de tekst van het amendement om de eis tot naleving alleen op de eerste twee leden van artikel 4:1 te laten slaan een breuk met de integrale benadering van de beleidsvoering in de Arbeidstijdenwet en de Arbeidsomstandighedenwet. Beide beleidsvoeringsartikelen, die integraal door de werkgever moeten worden uitgevoerd, zouden door het amendement bij de handhaving verschillend behandeld moeten worden. Ook uitvoeringstechnisch is dat een weinig gelukkige situatie. Ik voel dan ook niet zoveel voor het voorstel van de heer Van Middelkoop. Hij heeft gelijk dat het belang van het artikel en de naleving ervan met name zijn aangegeven in het eerste en het tweede lid. Ik doe daar niets aan af, maar tegelijkertijd is er een samenhang tussen de verschillende leden van het artikel. Ik vind het een vreemd signaal om de nalevingsbepaling slechts op een deel van het artikel te doen slaan.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Voorzitter! Ik zie dat probleem niet. Ingevolge lid 5 wordt een ambtenaar ± ik zeg het populair ± het veld ingestuurd om de naleving te controleren. Dit is zo onbepaald dat ik het onverstandig vind om dezelfde ambtenaar ook de bevoegdheid te geven, een concrete eis tot naleving te laten stellen. Het is niet slechts een kwestie van waarnemen en vervolgens rapporteren, want in lid 5 wordt de ambtenaar ook de bevoegdheid gegeven, de eis tot naleving te stellen. Ik kan mij dat ten aanzien van het eerste en tweede lid goed voorstellen. Het derde lid is wel onderdeel van een integrale benadering, maar het gaat erom dat de werkgever moet bijhouden wat een moderne opvatting is over bijvoorbeeld arbeids- en rusttijden. Wat moet ik mij dan voorstellen bij een eis tot naleving? Ik vind dat in de rechtsverhouding tussen ambtenaar en werkgever een ongelukkige figuur, vandaar mijn amendement.

Minister **Melkert**: De heer Van Middelkoop heeft al eerder de vraag

gesteld op welke wijze kan worden toegezien op de naleving van bepalingen die in dit wetsvoorstel zijn opgenomen. Op de naleving van hetgeen verondersteld wordt te behoren tot de beleidsvoering uit hoofde van de bepalingen in het wetsvoorstel, zal moeten worden toegezien. Het is onlogisch om een cesuur te maken: om het een wel en het ander niet daaronder te doen vallen. In het artikel is ook de samenloop met de Arbeidsomstandighedenwet verweven. Vanuit die optiek vind ik het niet gelukkig om een "knip" te maken.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Kunt u hier concreet op ingaan? In het derde lid wordt aan de werkgever gevraagd nieuwe ontwikkelingen op het gebied van de organisatie van arbeid en rusttijden in de gaten te houden. Ik zie de redelijkheid daarvan wel in. Ik heb er echter moeite mee dat vervolgens een ambtenaar langs komt om niet alleen te kijken wat de werkgever ervan gemaakt heeft, maar ook om een eis tot naleving te stellen. Op welke wijze moet hij dat doen? Kan de minister dat illustreren? In het tweede lid wordt aan de werkgever voorgeschreven, de arbeidstijdpatronen vast te leggen enzovoorts. Dat daarop toezicht wordt uitgeoefend en dat ook een eis tot naleving wordt gesteld, kan ik mij goed voorstellen. Vandaar dat ik het derde lid wil handhaven.

Minister **Melkert**: Ik moest even denken aan de discussie over de persoonlijke omstandigheden en de vraag op welke wijze op naleving daarvan kan worden toegezien, vertaald naar de rechten van de werknemer, want dat was het punt van de heer Van Middelkoop bij dat artikel. Nu gaat het erom ervaringen met de arbeidstijdpatronen in het kader van nieuwe wetgeving, nieuwe ontwikkelingen ± lees: jurisprudentie die, zo niet formeel, in de praktijk tot stand komt ± een plaats te geven in het beleid dat in een bepaalde onderneming of organisatie wordt gevoerd. Ik acht het wel degelijk relevant om dat in het geheel van de nalevingsbepalingen te houden. De desbetreffende ambtenaar wordt als het ware de ruimte gegeven om een werkgever erop te wijzen op welke wijze dat elders wordt geregeld en wat de ontwikkelingen op dat gebied zijn. Een werkgever kan bijvoorbeeld

met een werkgever in de clinch liggen over de interpretatie van het begrip "persoonlijke omstandigheden" en op welke wijze deze zich kunnen verhouden tot de arbeidstijd. Wij beogen hiermee aan te geven dat wij met deze systematiek nooit in staat zullen zijn om een statisch beeld te geven, of te suggereren dat de arbeidstijdenregeling een statisch beeld is. Het is voortdurend in beweging. In de nalevingsbepalingen moet dus ook ruimte zitten om die beweging een plaats te geven, net als in de communicatie tussen de toeziende ambtenaar, zoals bedoeld in dit artikel, en de onderneming waarop dat toezicht betrekking heeft.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Dan wil ik dat dit wordt geïllustreerd. Om het heel populair te zeggen, wij krijgen dan dat de ambtenaar langs komt en tegen de werkgever zegt dat hij niet bij de tijd is wat betreft arbeids- en rusttijden en de afweging van persoonlijke omstandigheden. Ik kan mij voorstellen dat zoiets wordt gezegd. De ambtenaar heeft zijn boekjes gelezen en de zaak bijgehouden, maar de werkgever niet. Ik heb er moeite mee dat die ambtenaar vervolgens een concrete eis kan stellen, die kennelijk dwingend zal moeten zijn voor de werkgever. Hoe wenselijk ik dat met de minister ook vind, ik zie die figuur heel slecht voor mij. Ik vind wel dat je van werkgevers kunt vragen dat zij bij de tijd blijven, maar dat moet niet op deze manier, via die ambtenaar, wettelijk worden geregeld. Deregulering op dit gebied, dat is alles wat ik wil. Over de zaak zelf zijn wij het eens.

Minister **Melkert**: Voorzitter! Ik weet niet of je het dereguleert als je door een wat gekunstelde cesuur aan te brengen weer nieuwe interpretatieproblemen over je afroept over waar de beleidsvoering betrekking op heeft en waar dat domein eindigt. Ik zie de winst daar niet van. In het verlengde van de vraag van de heer Van Middelkoop hoe wij kunnen zorgen dat bepalingen in deze wet geen dode letter worden, geloof ik dat wij deze regel heel goed kunnen gebruiken. Ik blijf dus bij mijn opvatting over het amendement op stuk nr. 21.

Ik zal nog wat specifiek ingaan op de regeling voor de categorie keurmeesters, die in het Arbeidstijdenbesluit is voorzien, waarnaar de heer Van Middelkoop heeft gevraagd.

Melkert

Daarin zijn hetzij 35 nachtdiensten per 13 weken toegestaan, hetzij 20 nachturen per twee weken. Die laatste norm geeft de mogelijkheid om op basis van een 5-daagse werkweek om 4.00 uur 's ochtends met het werk te beginnen. Dan is men op tijd om de partijen die er liggen, te keuren. De sector is tevreden over deze oplossing.

Mevrouw Van Nieuwenhoven heeft nog verwezen naar degene die in het Arbeidstijdenbesluit zijn uitgesloten van de bepalingen over arbeids- en rusttijden, namelijk leidinggevend en hoger personeel. Door deze constructie valt 7% van de werknemers buiten de gestelde regels. Ik wijs mevrouw Van Nieuwenhoven erop dat in het SER-advies door alle partijen nog een percentage van 10% aanvaardbaar werd geacht. Ook hier zijn wij als het ware iets rechter in de leer. Er is inmiddels een correctie aangebracht in de wijze waarop vorm is gegeven aan deze uitsluitingsbepaling voor het hoger personeel. De loongrens zal niet gelden voor werknemers die risicovol werk doen, bijvoorbeeld in de proceschemie of in ploegendienst. Om die reden heeft mevrouw Van Nieuwenhoven dit punt ook naar voren gebracht. In het Arbeidstijdenbesluit zal duidelijk worden dat dit wat strikter is geregeld.

Voorzitter! Mevrouw Van Nieuwenhoven heeft voorts over de vier punten van de Emancipatieraad gesproken. Ik heb al gezegd dat wij daarop terug zullen komen in dat bredere kader. Daar zal het ook een wat logischer plaats kunnen krijgen.

Mevrouw Van Nieuwenhoven (PvdA): Wanneer en op welke plaats dan?

Minister Melkert: In die nota Arbeid en zorg. Dat is dus voor het zomerreces.

Mevrouw Van Nieuwenhoven (PvdA): Kan de minister dan toch nog even beargumenteren waarom het hier niet op z'n plaats zou zijn?

Minister Melkert: Voorzitter! Dat is hier niet op z'n plaats, omdat je dan punten uit de algemene regelgeving met betrekking tot de flexibilisering van arbeid zou halen, die meer aspecten hebben dan uitsluitend de arbeids- en de rusttijden. Dat acht ik niet gewenst. Wij moeten proberen

om niet steeds stukje bij beetje bezig te zijn. Ik wijs erop dat ook mijn voorganger op een van die elementen een voorstel had gedaan, dat nooit met de Kamer besproken is. Ik heb nu juist de behoefte om niet dat ene voorstel te bespreken, maar te kijken of je dat wat zou kunnen verbreden. Ik wil die aspecten in ieder geval in hun beleidsmatige samenhang met de Kamer bespreken.

Mevrouw Van Nieuwenhoven (PvdA): Mag ik het dan zo vertalen dat de minister in beginsel niet negatief tegenover de aanbevelingen van de Emancipatieraad staat? Een deel ervan is wel eerder met de Kamer besproken. Dat werd door de Kamer al ondersteund. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om het vaststellen van contracten van minimaal 3 uur.

Minister Melkert: Voorzitter! In het algemeen vind ik die punten relevant, want ander zou ik ook niet zeggen dat ik erop terugkom. Dan zou ik nu immers al kunnen zeggen dat die punten eigenlijk niet passen in het beleid, zoals het ons voor ogen staat. Maar ik wil wel de ruimte houden om op ieder van die punten met een nadere standpuntbepaling te komen.

Mevrouw Van Nieuwenhoven heeft opmerkingen gemaakt over de uitzonderingsbepaling die in artikel 2:10 voor de vervoerssector is opgenomen. Ook de heer Hofstra heeft er het zijne over gezegd, zij het vanuit een wat andere invalshoek. De heer Hofstra heeft gelijk met het punt, dat wij hier echt spreken over een sector die een heel specifieke plaats heeft in het economisch gebeuren, met name ook door de internationale kant. Het ligt dus ook in de rede, juist omdat arbeids- en rusttijden in de vervoerssector zo'n intensief voorwerp van overleg vormen in internationaal verband, om de minister van Verkeer en Waterstaat daar nadrukkelijk het voortouw in te geven.

Op zichzelf kun je je afvragen of het niet een beetje een vreemde eend in de bijt is. Het heeft op allerlei zaken van kinderarbeid en zwangerschap betrekking, die toch ook in algemene zin geregeld behoren te worden, ook voor de vervoerssector. Er is geen goede reden te bedenken waarom de vervoerssector daarvan uitgezonderd

zou moeten zijn. Daarom heb ik in goede samenspraak met mijn collega van Verkeer en Waterstaat nog eens gekeken, of wij daar toch niet op een betere manier uit kunnen komen. Daarmee winnen wij dan als het ware allebei wat.

Voorzitter! Wij zijn tot de conclusie gekomen dat er in de wet eigenlijk geen aparte regeling voor nodig is, zoals onder artikel 2:10. wordt vermeld. Wij kunnen erin slagen om de bestaande verantwoordelijkheidsverdeling voor 100% intact te laten. Het voortouw ligt dus bij de collega van Verkeer en Waterstaat als het gaat om de kern vanuit het oogpunt van Verkeer en Waterstaat, de arbeids- en de rusttijden en de registratiebepalingen. Alle andere elementen worden nu gewoon geïntegreerd in het wetsvoorstel. Ik zou daartoe gaarne een vijfde nota van wijziging willen aanbieden. Daarin zijn trouwens ook nog op een drietal hoogst technische punten aanpassingen voorgesteld, die naar mijn bescheiden mening geen nadere toelichting behoeven.

De heer Hofstra (VVD): De minister noemde het voorbeeld van zwangerschap. Ik kan op zichzelf de redenering van de minister wel volgen, maar de normen voor de arbeidstijd zijn natuurlijk heel cruciaal. De sector zal daar heel vaak niet uitkomen met de overlegregeling. Ik begrijp toch goed dat daar een apart besluit voor komt? Daarin zal het geregeld worden, zoals het nu eigenlijk ook geregeld is.

Minister Melkert: Arbeids- en rusttijden krijgen dus een plaats in het Arbeidstijdenbesluit. Daar komen wij vanzelf nog een keer over te spreken als daartoe aanleiding zou zijn.

De heer Van Dijke heeft veel, op zich uitdagende opmerkingen gemaakt over hoe hij het begrip flexibiliteit ziet en hoe hij in die benadering de arbeidstijdenwetgeving een plaats geeft. Ik meen dat ik daarover in algemene zin al een aantal opmerkingen heb gemaakt. Die opmerkingen leiden mij in ieder geval tot de conclusie dat ik zijn gedachte dat "de vrije markt ons de (Arbeidstijden)wet leest" niet kan onderschrijven. Ik denk dat er ook elementen zijn die in de persoonlijke omstandigheden van mensen zitten en dat het ook gaat om de behoefte

Melkert

om meer ruimte en meer flexibiliteit. Die elementen kunnen voorkomen bij het individu in alle samenlevingsvormen die wij kennen. Daar moeten wij ons niet op bekijken. Wij moeten ook proberen om dit een plaats te geven in deze wetgeving.

De heer Van Dijke heeft gesproken over de offshore. Ik ben daarop ingegaan. Hij heeft ook een aantal opmerkingen gemaakt over de zorgsector. Ook op dat punt hebben wij al even met elkaar van gedachten gewisseld, met name over het aspect van de volcontinuwerkzaamheden. Bij die werkzaamheden kom je bij de afweging wat economisch bepaald is en wat andere argumenten met zich brengt.

De heer Rosenmøller veronderstelt dat de overlegregeling zal domineren in de praktijk. Hij trok er echter een gezicht bij alsof dat niet goed zou zijn. Op zichzelf is er toch veel voor te zeggen dat via de overlegregeling, met participatie van bonden en ondernemingsraden, gewoon tot verstandig en op maat gesneden beleid wordt gekomen?

De heer **Rosenmøller** (GroenLinks): Ik weet niet of u mijn gezicht zo goed kon zien. De vraag is echter of wat u zegt ook uw bedoeling is. Dat laat zich nader bevragen op het punt van de verhouding tussen de standaardregeling en de overlegregeling. De standaardregeling zou in principe afdoende moeten zijn voor de diverse bedrijven en bedrijfstakken. De overlegregeling is bedoeld om werkgevers en werknemers in een meer uitzonderlijke situatie een wat ruimere arbeids- en rusttijdenregeling te geven. Waar ik naar zoek, is niet met een schaarjte te knippen. Het gaat mij om het verwachtingspatroon van de minister. Waar zijn wij over drie jaar? Heeft het gros van de bedrijfstakken dan een overlegregeling? Dingt dat niet af op de oorspronkelijke bedoeling van de standaardregeling? Het gaat mij niet om de percentages. Het gaat mij ook niet om het principe dat werkgevers en werknemers iets kunnen regelen in de overlegregeling. Het gaat mij om de waarde van de standaardregeling.

Minister **Melkert**: Het doet geen afbreuk aan de keuze voor de standaardregeling. De standaardregeling wordt niet gezien als iets wat idealiter zou moeten gelden. De standaardregeling legt een bodem in

de markt. Vervolgens kan in goed overleg tussen werkgevers en werknemers bekeken worden wat in de verschillende bedrijven en bedrijfstakken voor de hand ligt om verder af te spreken. Dat lijkt mij een tamelijk open benadering, die aan de ene en aan de andere kant grenzen stelt.

De heer **Rosenmøller** (GroenLinks): Hij is zeker open. Hij is mij ietsje te open. Maar wat verwacht u daarvan? U moet daar toch over nagedacht hebben bij het opstellen van dit wetsvoorstel? Verwacht u dat straks de meerderheid van de bedrijven en bedrijfstakken een overlegregeling zal hebben? Of zal het gros met de standaardregeling goed uit de voeten kunnen?

Minister **Melkert**: Ik ben neutraal in mijn verwachtingspatroon. Mijn enige verwachting is dat iedereen zich aan de wet houdt.

Voorzitter! Ik kom toe aan de dagelijkse rust en de EG-richtlijn, waarover de heer Rosenmøller een vraag heeft gesteld. Die richtlijn schrijft een dagelijkse rust van 11 uur voor. Op die regel biedt de richtlijn een scala van uitzonderingsmogelijkheden, enerzijds via de benoeming van allerlei situaties en soorten arbeid, anderzijds door voor bedrijfsakkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten een uitvlucht te bieden. In het wetsvoorstel is dit uitgewerkt in de bepaling voor de dagelijkse rust die een bekorting eens per week tot 8 uur toestaat. In de standaard- en overlegregeling is die rust gelijk.

Volgens het oorspronkelijke wetsvoorstel was die bekorting eens per twee weken toegestaan. Bij het uitwerken van het Arbeidstijdenbesluit bleek die tweewekelijkse bekorting echter voor zo veel sectoren te krap, dat is besloten niet in het Arbeidstijdenbesluit allerlei uitzonderingen op te nemen ± want dat zou de consequentie zijn ± maar een en ander direct in de wet te regelen. Met de in de wet opgenomen bekorting is door alle mogelijke uitzonderingen op een inzichtelijke en duidelijke wijze het ingewikkelde voorschrift van de EG-richtlijn geïmplementeerd.

Theoretisch gesproken kan dus wel worden gesteld dat er op basis van het wetsvoorstel een kortere rust mogelijk is dan op grond van de richtlijn wordt toegestaan, maar dat

betreft uitsluitend de situatie binnen de kaders van de standaardregeling en moet geen betrekking hebben op de vele uitzonderingsmogelijkheden die in de richtlijn zijn benoemd. Overleg is namelijk blijkens de richtlijn al reden genoeg tot bekorting. Maar bij de implementatie hebben wij dus bewust gekozen ± ik zeg dat in alle openheid ± voor een praktische benadering, omdat de theorie tot een woud van extra regelgeving zou leiden, met een zelfde praktisch resultaat als nu in het voorstel is bereikt.

Voorzitter! Als ik het goed zie, is daarmee ook een reactie gegeven op wat in het amendement op stuk nr. 26 van de heer Rosenmøller is voorgesteld.

De heer **Rosenmøller** (GroenLinks): Dat laatste is juist, maar ik heb er wel vraag over. Een rust van 8 uur tussen twee diensten eenmaal per week, is nogal wat. Er is niet veel verbeelding nodig om dat te beseffen. Ik wil die rust zoveel mogelijk in overeenstemming brengen met de algemene rusttijd van 11 uur, met een minimale uitzondering. In het oorspronkelijke wetsvoorstel kwam de minimale rust van 8 uur een keer per twee weken voor. Waarom kan dit voor de sectoren, waarin het misschien wat problematisch is, niet organisatorisch worden opgelost? Bij een minimale rust van 8 uur tussen twee diensten krijg je misschien 5 of 6 uur slaap en dat is toch wel een absoluut minimum. Als je dat een keer per twee weken doet, vind ik dat redelijk ruim, maar dat komt tegemoet aan de oorspronkelijke intentie van het wetsvoorstel en dat is bij eerste nota van wijziging nog weer verder aangescherpt. Dat moet organisatorisch te regelen zijn. Je hoeft toch niet elk knelpunt in een bedrijfstak bij wet op te lossen? Rust is natuurlijk uitermate belangrijk.

Minister **Melkert**: Als deze situatie zich met een heel hoge frequentie zou voordoen, zou ik alle begrip hebben voor de opmerking van de heer Rosenmøller. Maar het gaat toch echt om een beperkte, in de wet neergelegde frequentie, die volgens mij niet kan leiden tot de conclusies die de heer Rosenmøller eraan verbindt. Als ik daarop zou ingaan, zou de systematiek van de wetgeving op dit punt zodanig onder druk komen te staan dat als consequentie

Melkert

in het Arbeidstijdenbesluit weer een heleboel regelingen moeten worden getroffen. Er zijn nu eenmaal sectoren, zoals defensie en podiumkunsten, om maar eens twee uiteenlopende sectoren te noemen, die een aparte regelingen nodig zouden hebben. Ik wijs de heer Rosenmüller er ook op dat bekorting van de rust niet tot een langere arbeidstijd hoeft te leiden; het gaat om een verschuiving in de tijd. Ik acht het verantwoord om deze weg verder te bewandelen.

Voorzitter! Ik kom toe aan het overwerk en ik betrek daarbij het amendement op stuk nr. 36 van de heer Rosenmüller. Met het amendement wordt beoogd beperkingen aan te brengen in de overwerkregeling, zowel in de standaardregeling als in de overlegregeling. In algemene zin merk ik op, dat ik ook gemotiveerd ben om het overwerk beperkt te houden en wel vanuit de doelstellingen van de wet zelf, die immers zien op welzijn, gezondheid en veiligheid van de werknemer. Als je die verbreding wilt verinnerlijken naar de andere maatschappelijke taken, komt die verbreding onder spanning te staan naarmate je overwerk een meer structurele plaats geeft. Dan blijft er voor andere werkzaamheden bijzonder weinig ruimte over.

Tegelijkertijd wil ik wat afstand houden tot een gedachte die in het debat wel is ingebracht, zeker ook door de heer Rosenmüller, namelijk dat je in deze wetgeving eigenlijk zou moeten streven naar een zodanig arbeidstijdenregime, dat je over de gehele linie de werktijd drastisch zou terugdringen, wat goed zou zijn voor de werkgelegenheid. Hoezeer ik ook aanspreekbaar ben op allerlei maatregelen als differentiatie van arbeidsduurpatronen en alles wat daarmee annex is, die over de gehele linie tot een vergroting van het aantal arbeidsplaatsen zouden kunnen leiden, ik ben van mening dat dit wetsvoorstel niet het vehikel is om zoiets te regelen. De heer Hofstra heeft daarover gesproken en ik ben het op dit punt met hem eens. Wij hebben daar echt andere mogelijkheden voor. Daar is ook bij uitstek de ruimte door het verschil tussen de standaardregeling en de overlegregeling. In het overleg kan blijken of bijvoorbeeld sociale partners het van belang achten, misschien mede met het oog op werkgelegenheid, om maar spaarzaam gebruik te maken van de

extra ruimte die de overlegregeling op dit gebied biedt. Ik zou dit punt als het ware even willen parkeren, niet omdat het niet belangrijk is, maar omdat het volgens mij niet echt in deze discussie thuishoort.

Het amendement op stuk nr. 36 vormt een forse inbreuk op de flexibiliteit van het wetsvoorstel. Het neigt ertoe uit te gaan van één arbeidstijdpatroon, terwijl Nederland duizenden soorten arbeidstijdpatronen kent ± een aantal dat toeneemt ± die alle onder de regels van het overwerk gevangen zijn. Die regels gaan ervan uit dat flexibiliteit op de korte termijn mogelijk is, maar op de langere termijn gecompenseerd moet worden.

Zo gaat het amendement voorbij aan de arbeidstijdpatronen waarin de arbeidsuren over de diverse weken fluctueren: in de ene week meer en de andere week minder arbeidsuren. In de week met meer uren is door het amendement geen overwerk meer mogelijk. Nogal wat flexibele arbeidstijdpatronen zullen door een norm als deze in bepaalde weken geen mogelijkheid tot overwerk bieden.

Dit klemt te meer omdat, met verwijzing naar de meerderheid van de SER, alle flexibiliteit uit de standaardregeling wordt weggehaald. Het meerderheidsadvies van de SER houdt echter zowel voor de standaardregeling als voor de overlegregeling een overwerknorm van 11 uur per dienst en 55 uur per week in. Daarbij wordt gemakshalve in het amendement vergeten, dat in het wetsvoorstel die overwerknorm op de langere termijn van 13 weken in de standaardregeling al is teruggezet naar 45 uur. Dat is wederom de systematiek dat over de langere termijn als het ware compensatie moet worden gevonden voor wat op de kortere termijn is toegestaan. De meerderheid in de SER eiste helemaal geen terugcompensatie, maar beperkte zich gewoon tot 55 uur per week. Structureel gezien is er sprake van een andere, in de ogen van de heer Rosenmüller zeker slechtere, regeling ten opzichte van hetgeen nu in het wetsvoorstel wordt voorgesteld.

Ik vind het wel aardig om te wijzen op de beperkingen die in het wetsvoorstel op dit punt zijn aangebracht in vergelijking met de Arbeidswet 1919. Op grond van de bestaande wet gelden op dit moment, zonder overlegregeling en

afhankelijk van het van toepassing zijnde werktijdenbesluit ± er is een grote ceel aan werktijdenbesluiten ± als overwerknormen 11 of 12 uur per dag en 55, 62, of zelfs 72 uur per week. Deze normen kennen geen compensatie per 13 weken. Bovendien gaat het in de Arbeidswet 1919 om netto uren; nu spreken wij over bruto uren. Mijn hoofdpunt is dat de netto werklust van de Arbeidstijdenwet daardoor ongeveer 10% lager ligt dan de bruto normen aangeven. Al met al wordt hiermee onderstreept dat de overwerkregeling in deze wetgeving op de korte termijn weliswaar de nodige flexibiliteit met zich brengt, maar op de langere termijn een inperking inhoudt van wat sinds jaar en dag mogelijk is.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Op het gevaar af dat er per amendement een discussie ontstaat, toch nog even. Het is nu eenmaal de situatie. De minister heeft gelijk, als hij zegt dat het een beperking van de flexibiliteit inhoudt. Op zich is dat ook mijn bedoeling. Dat lijkt mij ook bepaald legitiem ten opzichte van het overwerk. Daarbij wordt overigens wel aansluiting gezocht bij de systematiek van het wetsvoorstel om de flexibiliteit van de arbeidstijd per dag optimaal te houden. Daar wordt niet of nauwelijks op afgedongen. Het gaat erom, dat per week of meer in te perken. De overlegregeling maakt een arbeidstijd per week van 60 uur mogelijk. Ook volgens de huidige normen is dat aan de ruime kant. Daar het daadwerkelijk aantal gewerkte uren per week minder wordt, is er volgens mij ook minder behoefte aan rek in de overlegregeling. Niet ontkend kan worden dat er in ieder geval een relatie is.

Minister **Melkert**: Volgens de norm van de heer Rosenmüller is het nog veel. Ik bestrijd dat het ten opzichte van de huidige situatie veel is. Ik heb uiteengezet waarom het structureel bepaald beperkingen met zich brengt. Wat mij betreft, passen die ook precies in de redelijke balans die gevonden moet worden tussen flexibilisering en de grenzen die daaraan gesteld zijn. Bovendien heeft de helft van het huidige aantal verstrekte vergunningen betrekking op overwerk voor 60 uur per week. Dat zal in de nieuwe situatie niet meer mogelijk zijn. Dan ligt namelijk vast wat er op kortere en langere

Melkert

termijn mogelijk is. Om meer redenen acht ik dat pure winst. Ik kijk daarbij de heer Rosenmøller recht in de ogen.

De heer **Rosenmøller** (GroenLinks): Dat moet u vooral blijven doen; ik kijk wel terug, daar hoeft u niet bang voor te zijn. Het gaat hierbij echter om de vraag of hetgeen in dit wetsvoorstel staat, gezien de huidige situatie niet nog steeds aan de ruime kant is. Mijn oordeel daarover heb ik vervat in een amendement. Ik had gehoopt dat wij elkaar daarop iets meer zouden kunnen vinden. Ook overwerk over de wat langere periode moet namelijk teruggedrongen worden. Nogmaals, je kunt de relatie met het werkgelegenheidsbeleid even parkeren, je kunt die relatie ook niet direct leggen, maar er gaat wel een signaal van uit. Volgens mij kan het beter dan wat nu in het wetsvoorstel geregeld is. Vandaar mijn amendement. Anders kom ik er in tweede termijn wel op terug.

Minister **Melkert**: Het lijkt mij een grote waarschijnlijkheid dat u erop terug wilt komen. Dat geldt ook voor mij. Ik verwijs naar mijn argumentatie in tweede termijn.

Voorzitter! De leden Rosenmøller en Van Middelkoop hebben op stuk nr. 42 een amendement ingediend dat beoogt, preciezer vast te leggen dat de werkgever de arbeid zoveel mogelijk organiseert in een vast patroon. Zij menen daarmee aan te sluiten bij het advies van een meerderheid in de SER. Het is goed om te zien dat er zo goed wordt gekeken naar adviezen van de SER. Ik zeg dit ook aan het adres van de heer Rosenmøller.

De heer **Rosenmøller** (GroenLinks): Vanwaar deze opmerking?

Minister **Melkert**: Dat het goed is dat er adviezen zijn van de SER. Als die er niet zijn, kan men er niet naar kijken.

De heer **Rosenmøller** (GroenLinks): Dit soort opmerkingen tussen de regels kan ik niet zonder reactie laten passeren. Ik hecht zeer aan adviezen van de Sociaal-economische raad. U hebt mij of iemand van onze fractie hier nooit horen zeggen dat er geen adviezen van de Sociaal-economische raad moeten komen. De vraag is hooguit of je bij wet

moet verplichten om de SER advies te vragen, al dan niet op hoofdlijnen. En daar hebben wij ons oordeel over gegeven. Wij blijven echter kijken naar adviezen van de Sociaal-economische raad.

Minister **Melkert**: Waarvan akte.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Als tweede ondertekenaar van het amendement hecht ik eraan, mee te delen dat ook mijn fractie heeft gestemd voor het amendement van mevrouw De Vries, dat de verplichte advisering door de SER uit de wet haalde. Dan kunt u nagaan dat beide indieners desondanks toch goed kijken naar de adviezen die worden uitgebracht.

Minister **Melkert**: Hulde, werkelijk hulde.

Maar nu terug naar het amendement op stuk nr. 42. Naar mijn gevoel is dat punt om indien dat redelijkerwijs mogelijk is, een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon te organiseren, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, al goed geregeld in artikel 4:1 over de beleidsvoering. Door het opnemen van deze bepaling ontstaat dan een dubbelloop met dat artikel, terwijl in artikel 4:1 de werkgever juist specifiek wordt aangezet om, kijkend naar de zich in zijn onderneming voordoende situaties, procedures en bepalingen te ontwikkelen die naar hun aard overeenkomen met wat in het amendement wordt beoogd. Die bepalingen hoeven vanuit de collectieve afwegingen die in dat proces zijn gemaakt, niet tot dezelfde uitkomst te leiden. Het amendement introduceert als het ware een zekere rigiditeit, die naar mijn gevoel geen recht doet aan de ruimte die nu wordt gemaakt. Voordat je het weet, kom je over de interpretatiemogelijkheden nog bij de burgerlijk rechter uit. En dat lijkt mij niet gewenst.

Vervolgens wordt in het amendement de afwijking van het artikel slechts bij collectieve regeling toegestaan, opdat daardoor het artikel een dwingender karakter zou krijgen. Maar daardoor wordt daar waar er geen collectieve regeling bestaat, wat ook voorkomt, een afwijking op individueel niveau onmogelijk gemaakt. Dat verhoudt

zich naar mijn overtuiging niet met de praktijk van alledag en leidt tot een onnodige rigiditeit, die via jurisprudentie op termijn hersteld zal moeten worden. Ik wijs erop dat het een artikel van regelend civiel recht is, waardoor ook begrippen als "redelijkheid en billijkheid" een rol zullen gaan spelen bij de toepassing.

Ten slotte betreft het amendement een herformulering van de mededelingsverplichting. Misschien kunnen wij hier in tweede termijn op terugkomen. Ik denk dat inderdaad nog wel eens gekeken kan worden hoe de mededelingsverplichting beter dan in het huidige wetsvoorstel en langs de lijnen hier gesuggereerd, kan worden geherformuleerd. Ook mevrouw Van Nieuwenhoven heeft daarover gesproken. Daar zit in elk geval niet de pijn die ik bij dit amendement heb. Maar dan kom ik ook nog te spreken over het amendement dat op dit punt door de heer Hofstra, zij het weer vanuit een wat andere inspiratie, is ingediend.

De heer **Rosenmøller** (GroenLinks): Over het eerste punt van artikel 4:2 is al impliciet gesproken, toen wij aan het begin van het antwoord van de minister spraken over de wijziging in artikel 4:1, als doorwerking van de gewijzigde considerans. Het is in dit geval juist de bedoeling om het te laten doorwerken naar de individuele werknemer. Je kunt dat rigide vinden, maar ik vind dat dus niet. De minister is ons in elk geval nog een antwoord verschuldigd op de vraag welke situatie ontstaat op het moment dat de werkgever en de werknemer daar niet uitkomen. Ik geef het altijd voor beter, maar dit zou het begin van een antwoord kunnen zijn. Dit versterkt toch de positie van de individuele werknemers iets, ook redenerend vanuit de wijzigingen die de minister op dit punt via de tweede nota van wijziging heeft aangebracht. Er is een verschil tussen het kabinet en ons over de vraag of je met instemming van de werknemer moet kunnen afwijken, als het gaat om de aanzegging dan wel bij collectieve regeling. Dat is een keuze die je maakt. Vroeg of laat gaat het natuurlijk om argumenten, maar ik denk dat de positie van de individuele werknemer zoveel zwakker is ten opzichte van de werkgever dat als je een beetje negatief redeneert ± maar daar doe ik het niet om ± je ook tot de conclusie zou kunnen

Melkert

komen dat dit niet zo heel veel voorstelt. Ik zou dit iets forser willen aanzetten. Vandaar ook dat in het vierde lid die afwijking slechts mogelijk is bij collectieve regeling.

Minister **Melkert**: De heer Rosenmüller heeft er wel gelijk in dat wij daar in tweede termijn eigenlijk nog even op terug moeten komen als wij terugkomen op de vraag die eerder is gesteld. Het lijkt mij het beste, de discussie dan nog even voort te zetten.

Ik kom bij het punt van de civielrechtelijke handhaving van de standaardregeling. Bij een aantal fracties valt aarzeling te bespeuren over de effectiviteit van civielrechtelijke handhaving, vanwege de veronderstelde zwakke positie van werknemers. Ik stel hierbij dat de mogelijkheden die werknemers hebben, dezelfde zijn als de mogelijkheden die zij hebben ten aanzien van andere onderdelen van hun rechtspositie, zoals vakantie en beloning. Zowel de individuele werknemer als de organisaties van werknemers staat op dit soort punten de gebruikelijke rechtsgang bij arbeidsconflicten ter beschikking. Hieronder valt ook het vorderingsrecht groepsacties, waar mevrouw Van Nieuwenhoven op doelde. Dat is dus geen exclusieve bepaling meer in de wet. Zij geldt voor alle terreinen. Ter versterking van de positie van de werknemers is in de nota naar aanleiding van het eindverslag voorgesteld, overschrijding van de standaardregeling, zonder dat daar een collectieve regeling aan ten grondslag ligt, met nietigheid te sanctioneren. Ik heb daar eerder over gesproken. In samenhang met de monitoring die zal worden gepleegd en die belanghebbenden en vanzelfsprekend ook de Kamer de gelegenheid biedt om bij tijd en wijle de voortgang van de praktijk eens in ogenschouw te nemen, is dat zowel langs formele weg als langs materiele weg naar mijn mening voldoende reden om te kunnen uitgaan van een redelijk effectieve civielrechtelijke handhaving van de standaardregeling.

De heer **Rosenmüller** (GroenLinks): Dit is impliciet ook een reactie op het amendement op stuk nr. 29. Ik hoor graag dat de minister hierover iets explicieters zegt. Wij hebben zelf ook geworsteld met dit thema ± ik ben

daar volstrekt helder over ± omdat de beperking tot de civielrechtelijke handhaving wat ons betreft wat aan de magere kant is. Wij hebben per amendement getracht, de ondernemingsraad daarin een rechtsgang te geven. Ik hoor graag iets explicieter van de minister of dit niet een begaanbare tussenoplossing of middenweg is.

Minister **Melkert**: Er is toch veel in beweging gekomen in dit debat! Overigens is dit amendement inmiddels gepromoveerd tot stuk nr. 44, als ik het goed zie. Het amendement roept toch wat spanning op ± maar goed, wie ben ik om de heer Rosenmüller daarop te wijzen ± met het amendement op stuk nr. 41, dat betrekking heeft op de positie van de vakbond. In het amendement op stuk nr. 44 is de heer Rosenmüller bezig de OR een zodanig stevige positie te geven, dat de OR op dit punt een veel sterkere positie in de onderneming krijgt dan de vakbond. Ik heb dus wel gelijk met mijn eerdere constatering dat de heer Rosenmüller als vriend van de ondernemingsraad verder wil opereren. Volgens mij doen wij er beter aan, vast te houden aan de consequente lijn die in het wetsvoorstel zit. Met het amendement op stuk nr. 44 zou de OR de vakbond kunnen vervangen, met alle rechtsgevolgen die aan afspraken tussen een OR en een werkgever zijn verbonden, zoals doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomst van werknemers. Dat is echt een essentiële wijziging ten opzichte van hetgeen gebruikelijk is. Om die reden wil ik dit niet graag introduceren in dit kader.

De **voorzitter**: In verband met de arbeidstijden van het dienstdoende personeel vraag ik de minister hoeveel tijd hij nog nodig denkt te hebben in eerste termijn.

Minister **Melkert**: Ook in verband met mijn eigen arbeidstijd hunkerde ik naar deze vraag! Ik denk dat ik nog ongeveer een half uur nodig heb. Misschien kan het sneller, maar ik probeer wel om de diverse belangrijke vragen goed te beantwoorden.

De **voorzitter**: Het is op de rand. Als de Kamer zich een beetje beperkt, kan de minister zijn werk snel doen.

Minister **Melkert**: Mevrouw Van

Nieuwenhoven heeft een vraag over artikel 5:12 gesteld, daar waar het gaat over het vervallen van de ploegendienst. De opsomming van de categorieën arbeid en soorten werktijdregelingen is in artikel 5:12 vervallen, omdat alle noodzakelijke afwijkingen en aanvullingen kunnen geschieden op basis van de nu genoemde onderdelen, zoals rusttijd, arbeidstijd, nachtdiensten, referentieperiode en dergelijke. Een opsomming anderszins, op grond waarvan mevrouw Van Nieuwenhoven vroeg of de ploegendienst er niet in moet, is dus overbodig en daarmee zie je deze interessante systematiek terug in dit wetsvoorstel.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): De ploegendienst is ook verdwenen!

Minister **Melkert**: Juist daarover gaat het. Om die reden is het niet nodig om die op te nemen. Door de onderwerpsgewijze benadering valt de ploegendienst er vanzelf onder, tenzij anders is bepaald, bijvoorbeeld in de wetgeving over het Arbeidstijdenbesluit.

Mevrouw Bijleveld vroeg aandacht voor artikel 4:5, dat de positie van zwangere werknemers en nachtarbeid regelt. Zij stelt via het amendement op stuk nr. 38 voor om het vijfde lid te herformuleren, met als intentie dat de zwangere werknemer geen onzekerheid treft over de toepassing van haar recht om niet langer nachtarbeid te verrichten. Ik stel voorop dat dit ook mijn intentie is. Wij hebben uitgebreid gezocht naar de mogelijkheid om daaraan vorm te geven. Wij gaan wat dat betreft wel degelijk verder dan wat de Europese richtlijn ons voorschrijft.

Er kunnen door het amendement echter arbeidsrechtelijke problemen ontstaan in die situaties waarin de medische noodzaak dat de werknemer haar arbeid in nachtdienst staakt, niet aanwezig is. Is die medische noodzaak er wel, dan waarborgen de procedures van de Ziektewet de belangen van werkgever en werknemer op een voldoende wijze. Los van de medische noodzaak kan de werknemer op basis van dit amendement haar arbeid staken. Daar knelt iets, want de werkgever krijgt daardoor niet eerst de gelegenheid om de arbeid anders te organiseren. Wij moeten natuurlijk wel blijven

Melkert

uitgaan ± dat is het karakter van deze wetgeving ± van tweezijdigheid. De werkgever krijgt niet de kans om het anders te organiseren, maar hij zit wel meteen zonder werkneemster. Ik ben een beetje bevreesd dat de werkgever in een dergelijk geval geen inspanning meer levert tot het zoeken van ander werk voor de werkneemster, of dat het moeilijker wordt om in dienst genomen te worden. Ik kan mij wel voorstellen dat wij zoeken naar een formulering die tegemoetkomt aan de bezwaren tegen dit artikel en die de intentie van mevrouw Bijleveld, die wat mij betreft al in de wet zat, nog wat sterker maakt. Dan kun je denken aan de formulering dat de zwangere werkneemster niet verplicht kan worden om arbeid te verrichten in nachtdienst, tenzij de werkgever kan aantonen dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. Daardoor blijft sprake van een redelijke balans tussen het recht van de werkneemster en de rechten van de werkgever, want die blijven natuurlijk ook bestaan. Ik vraag mevrouw Bijleveld om die formulering te overwegen, want het gaat om een punt dat wij allebei belangrijk vinden.

Mevrouw Bijleveld-Schouten (CDA): Ik zal dat overwegen, want het gaat mij om het veilig stellen van de dienstbetrekking. Dat mag duidelijk zijn. Dat is ook de intentie van de minister. Ik heb echter ook nog een groot aantal vragen over de Ziektewet. Zo moet onder andere duidelijk worden of preventief gebruik kan worden gemaakt van de Ziektewet. Momenteel zijn daar geen duidelijke normen voor.

Minister Melkert: Binnen de normen van de Ziektewet kan wel degelijk, als wij het over hetzelfde hebben, worden aangenomen dat het voor het verloop van de zwangerschap het beste is indien rust wordt gehouden. Dat valt dus binnen de normen die recht geven op de verstrekking van een ZW-uitkering.

Mevrouw Van Nieuwenhoven (PvdA): Heeft er, als een uitkering verstrekt wordt krachtens de Ziektewet, niet altijd een medische beoordeling plaatsgevonden? Dan is dat voor de werkgever toch het signaal? Als dat de bedoeling van de wettekst is, vind ik dat de beste verdediging dat iedereen die dat wil

ook beschermd is en daar een beroep op kan doen. Dat kan dus ook preventief zijn.

Minister Melkert: Dat is juist. De toetst die door de arts wordt verricht, kan worden gezien als het medisch attest dat in de EG-richtlijn is bedoeld. Naar ons stellige oordeel zal dat in de praktijk alle mogelijkheden bieden. Je moet in de systematiek van de wetgeving alleen uitkijken dat je die balans er niet uithaalt en het eenzijdig hebt over de positie van de zwangere werkneemster. Dat kan niet in het kader van deze wet, omdat wij ook met een werkgever en zijn belang te maken hebben. Dat moet evenwichtig tot uitdrukking worden gebracht in de tekst.

Mevrouw Bijleveld-Schouten (CDA): In mijn tekst staat ook "tenzij het redelijkerwijze van hem niet gevergd kan worden". Die zin ligt het heel dicht aan tegen de tekst die de minister zojuist voorlas.

Minister Melkert: Wij zullen daar in de tweede termijn nog even heel precies naar kijken. Ik meen dat wij het eens zijn over de intentie en dan kunnen wij het op de juiste wijze formuleren.

Voorzitter! Ten aanzien van de specifieke knelpunten die mevrouw Bijleveld noemde, kan ik tot haar geruststelling medelen dat het huidige uitzonderingsregime voor de zeevisserij intact blijft.

De evaluatie met betrekking tot de verpleging en verzorging, artikel 12:21, kan tegen het eind van het jaar naar de Tweede Kamer toe gaan. Daar kan men dan verder op ingaan. Wat betreft de podiumkunsten is het denkbaar dat het overleg daarover nog wordt voortgezet. Wij zijn wel een eindweegs gevorderd, maar er zijn misschien nog wat hangpunten in die discussie.

Ik zeg toe dat de discussie over de naam van de arbeidsinspectie ten departemente zal worden gevoerd. Ik geef u op een briefje dat dat een levendige discussie zal zijn.

De heer Hofstra heeft zijn bijdrage geplaatst in het kader van de balans tussen goed nieuws en slecht nieuws. Ik hoop dat ook in mijn beantwoording die balans naar de goede kant verschuift. De heer Hofstra heeft een vraag gesteld over de considerans. Hij vroeg of het niet nodig is dat er een advies aan de Raad van State wordt gevraagd over

de verbreding die door het kabinet wordt voorgesteld. Ik heb daar even over moeten nadenken, want het geeft in ieder geval aan dat er kennelijk toch wel een substantiële verandering wordt aangebracht. Anders zou die vraag namelijk niet gesteld behoeven te worden. Ik ben ook van mening dat in het kader van de afweging, die ook al eerder is gemaakt bij de indiening van de wet en de gedachtenwisseling die vervolgens is gevolgd, dit in lijn ligt met een normale gedachtenwisseling, ook in de schriftelijke voorbereiding: je weegt alles af wat er aan argumentatie tot je komt en daar kun je op ingaan, zonder een spoor via de Raad van State te moeten volgen. Ik vraag de heer Hofstra dan ook om begrip op dit punt.

Hij heeft vervolgens een interessant punt naar voren gebracht over de regeling die nodig zou kunnen zijn voor kleinere bedrijven, zodat men daar ook zelf nog iets kan regelen. Hij heeft terecht opgemerkt dat een dergelijke regeling lastig is te realiseren, want voordat je weet, ben je weer bezig met de institutionalisering van de zeggenschap in de kleinere bedrijven. Voorzitter! Ik vind dat absoluut geen schande. Wij komen over dit reële punt nog te spreken met de Kamer naar aanleiding van mijn voorstellen inzake de ondernemingsraad. Als de heer Hofstra er echter behoefte aan heeft dit punt in dit specifieke kader van arbeids- en rusttijden te regelen, zal hij mij niet op zijn weg vinden. Wellicht kunnen wij samen overleggen over de meest correcte vormgeving van deze gedachte.

Er zijn opmerkingen gemaakt over artikel 5:13 in verband met de pauze, naar aanleiding van de ervaringen bij Thomassen & Drijver. Deze problematiek is reeds aan de orde geweest bij de besluitvorming over de wijziging van het Arbeidstijdenbesluit. Ik kan mij heel wel voorstellen dat in dat kader de speciale problemen van Thomassen & Drijver kunnen worden opgelost. In het algemeen wordt in artikel 5:13 de mogelijkheid geschapen van vrijstelling in geval het normencomplex van de wet een bepaalde werktijdenregeling niet mogelijk maakt. Het gaat erom dat de situatie niet ongunstiger wordt. Artikel 5:13 functioneert in feite als een soort drukventiel dat voorkomt dat er onbedoeld fricties ontstaan.

Melkert

De heer **Bakker** (D66): Mag ik dit opvatten als een toezegging om het probleem bij Thomassen & Drijver op te lossen? Het is daar vijftien jaar goed gegaan, maar de afgelopen zeven jaar wordt er een bureaucratisch gevecht gevoerd met de arbeidsinspectie.

Minister **Melkert**: Naar mijn idee kan dit probleem zonder veel bezwaar tot een oplossing worden gebracht. Mijn antwoord is dus positief.

Met zijn amendement op stuk nr. 43 beoogt de heer Rosenmüller een limitering aan te brengen van een maximale duur van een dienst wanneer de werknemer nachtdienst verricht, al dan niet in een ploegenstelsel met wisselende diensten. Naar onze indruk levert de voorgestelde wijziging een blokkering op van hetgeen door betrokkenen wel de "betere ploegenroosters" wordt genoemd, waarin bijvoorbeeld de nachtdienst wordt teruggebracht tot 6 uur onder verlenging van de dagen avonddiensten tot 9 uur. Het is zonde om die mogelijkheden te blokkeren door wetgeving. In het huidige artikel 5:8 is er voor de wekelijkse rust alleen voorgeschreven dat dit verplicht is na een reeks van nachtdiensten. Voor de rest geldt gewoon na de 7- of 9-daagse nachtdienst een rust van 36 en 60 uur. Door dit amendement worden veel bestaande volcontinu ploegendiensten ernstig in hun mogelijkheden beperkt. Er kan dan alleen een collectieve regeling worden ingevoerd. Tegelijkertijd geldt voor alle nachtarbeid dat er op behoorlijk rigide wijze een 5-daagse werkweek wordt opgelegd. Een variatie in weekbelasting, heel gewoon bij flexibele arrangementen in ploegdiensten en onregelmatige diensten, is dan niet meer mogelijk, behalve bij een collectieve regeling. Door het rigide karakter van dit voorstel is er absoluut geen sprake van een verbetering ten opzichte van de ook door de wetgeving gesanctioneerde praktijk.

De heer Rosenmüller stelt in zijn amendement op stuk nr. 35 voor, een beperking in te stellen van het aantal achtereenvolgende nachtdiensten. Ik heb er al op gewezen dat in de praktijk blijkt dat in veel situaties de 7 nachtdiensten niet als een probleem en soms zelfs als een voordeel worden gezien. Dus ook wat dit betreft zie ik niet de winst die

geboekt kan worden met het stellen van nadere regels.

Voorzitter! In het amendement op stuk nr. 20 van mevrouw Bijleveld wordt voorgesteld om in zijn algemeenheid mogelijk te maken om tussen 5.00 uur en 6.00 uur met de arbeid aan te vangen. Ik herinner mij uit de bijdrage van mevrouw Bijleveld dat zij de argumentatie voor dit voorstel ophing aan het voorbeeld van de keurmeesters op de veiling. Als dat zo is, geef ik haar in overweging, gelet op het feit dat wij dit punt in het Arbeidstijdenbesluit nu naar bevrediging kunnen oplossen, of het wel zo wijs is om in algemene zin tot een verandering te komen. Ik wijs erop dat het voor 6.00 uur 's ochtends beginnen een forse inbreuk op het dag- en nachtritme van werknemers betekent en daarmee een zware belasting van hun veiligheid en gezondheid. Dat zijn precies de ankerpunten, de motiveringen van deze wetgeving en naar ik uit haar inleiding begreep ook van mevrouw Bijleveld en haar fractie. Daarbij hoort ook het besef dat een werknemer die om 5.00 uur op zijn werk moet zijn in het algemeen reeds 1,5 à 2 uur van tevoren moet opstaan. De kern van de nachtrust wordt aangetast. Tegen die achtergrond vind ik het minder in de rede liggen dat er een verandering wordt aangebracht ten opzichte van de evenwichtige benadering waarvoor in het wetsvoorstel is gekozen. Mocht mevrouw Bijleveld toch hechten aan deze benadering, dan zou het nuttig zijn om de tekst nog eens goed te bekijken. Naar mijn voorlopige indruk wringt de "dan wel-formulering". Daar kunnen wij echter in tweede instantie nog op terugkomen.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Het is mij bekend dat het in de tuinbouwsector 's zomers als er geoogst moet worden heel vaak voorkomt dat men voor 6.00 uur begint. Ik neem aan dat dit niet geregeld is in het besluit waarin de problemen van de bloemenveilingen zijn opgelost. Dat is toch een wat andere, hoewel samenhangende, werksoort. Ik heb begrepen dat volgens het wetsvoorstel zoals het nu luidt in de toekomst wordt uitgesloten dat men in de tuinbouw voor 6.00 uur aan het werk gaat.

Minister **Melkert**: Ik kan mij die vraag voorstellen. In de regeling is

echter de ruimte geboden om dat in bepaalde periodes wel intensief te doen, 28 keer in een periode van 13 weken. Pas als het vaker voorkomt, is het denkbaar dat men in de problemen komt. De regeling en haar mogelijkheden is wel degelijk bedacht op grond van de ervaringen die bijvoorbeeld in deze oogstgerichte sectoren in intensieve periodes zijn opgedaan. De vraag of er samenhang is tussen de wet en de specificatie van de arbeidstijden, gebaseerd op de praktijk, lijkt mij een punt dat ook bij de bespreking van het arbeidstijdenbesluit aan de orde zal komen. De intentie is dat er natuurlijk geen beperkingen uit hoofde van deze wet moeten worden gelegd op de praktijk in de tuinbouw.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Voorzitter! Ik zal het amendement nog eens bezien. Ik heb de keurmeesters genoemd als een van de voorbeelden. Ons zijn meer voorbeelden gemeld, waarbij het met name om de begintijd gaat. Ik heb ook voor de "dan wel-formulering" gekozen om geen opeenstapeling van uitbreidingen in het verlichte regime te krijgen. Op de tekst van het amendement kan altijd nog teruggekomen worden.

Minister **Melkert**: Dat is juist, maar dan is het misschien ook goed om na te gaan uit welke categorieën van werkzaamheden die meldingen worden gedaan. Dan kunnen wij in alle openheid de afweging maken of dit in een algemene regeling of in een specificatie op zijn plaats is.

Voorzitter! De heer Rosenmüller heeft op stuk nr. 28 een amendement ingediend betreffende de gedeeltelijke vrijstelling van paragraaf 5.2 van de wet. Het amendement beoogt, de mogelijkheid van ministeriële dispensatie te beperken tot de situaties waarin CAO-partijen daar om verzoeken. Het gaat om werktijdregelingen die strijdig zijn met de wet, maar die gunstiger zijn voor de werknemers zijn. Voorzitter! De heer Rosenmüller gaat eraan voorbij dat het niet aan werkgevers, vakbonden of ondernemingsraden is om te bepalen of een vrijstelling aan de orde is. Die toets ligt bij de minister ± en dat is ook logisch ± omdat het hier altijd een verzoek tot vrijstelling zal betreffen van één of meer minimumnormen. Ik heb reeds gezegd dat daar nu ook precies de taak van de overheid ligt. Ik reduceer

Melkert

de taak van de overheid en vervolgens wil de heer Rosenmeijer afdingen op die beperkte taak van de overheid. Voorzitter! Ik ontraad hem, die weg te gaan. Je zou kunnen zeggen dat dit een kwestie van zelfbehoud is.

Voorzitter! Het amendement op stuk nr. 39 van de heer Hofstra betreft de mededelingsverplichting onder artikel 4:2. Hij stelt voor, dat artikel te doen vervallen. De toelichting luidt, dat het ook in de huidige wetgeving niet voorkomt en dat niet is gebleken dat zulks tot problemen heeft geleid. Voorzitter! Het gaat er in de totaal nieuwe benadering van de arbeidstijdenwetgeving juist om, op zo'n punt het evenwicht te zoeken. Enerzijds wordt de flexibilisering zeker aan de kant van de ondernemer aanzienlijk verruimd, deels in overeenstemming met de argumenten van de heer Hofstra. Ook het economisch motief speelt daarin een belangrijke rol. Anderzijds wordt gezocht naar mogelijkheden om voor de werknemer alle redelijke mogelijkheden te creëren om betrokken te zijn bij en adequaat geïnformeerd te worden over het regime dat in de praktijk wordt toegepast. Naar onze mening is de mededelingsverplichting wel degelijk relevant. Het is ook geen zware administratieve belasting voor een werkgever, want een mededeling moet op een of andere manier toch worden gedaan. Dat kan niet een dag van tevoren, behalve in uitzonderlijke omstandigheden. Als die mededeling "netjes" gebeurt, zijn werkgevers en werknemers beide erbij gebaat en het past dan ook in de systematiek van het zoeken naar evenwicht.

Ik ben hiermee aan het einde van mijn antwoord in eerste termijn gekomen.

De heer **Hofstra** (VVD): Ik heb diverse meer feitelijke vragen gesteld, waarop de minister geen antwoord heeft gegeven. Ik kan mij voorstellen dat hij hierop schriftelijk ingaat.

Minister **Melkert**: Ik zal dit nagaan en hierop eventueel in tweede termijn terugkomen.

De **voorzitter**: Mij is verzocht om een korte schorsing om na te gaan of hedenavond verder kan worden gegaan met de behandeling.

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.

De **voorzitter**: Gelet op het onderling overleg stel ik voor, de behandeling van dit wetsvoorstel thans op te schorten en na het paasreces voort te zetten.

Daartoe wordt besloten.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

Sluiting 19.40 uur



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

1. de volgende brieven:
 - drie, van de minister van Justitie, te weten:
 - een, over de bestemming van het Grenshospitium (23900-VI, nr. 17);
 - een, over de mogelijke betaling van smeergelden aan de NS (24123, nr. 2);
 - een, over effecten en doelbereiking van de nieuwe zedelijkheidswetgeving (24131);
 - een, van de staatssecretaris van Binnenlandse Zaken, ten geleide van een notitie inzake artikel 79 van de Grondwet (23725, nr. 7);
 - een, van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, over de relatie van het wetsvoorstel Aanpassing collegegeldbepalingen met de kabinetsvoornemens betreffende de verhoging van het collegegeld voor het hoger onderwijs (24025, nr. 6).

Deze brieven zijn al gedrukt en rondgedeeld;

2. de volgende brieven:
 - twee, van de minister van Binnenlandse Zaken, te weten:
 - een, ten geleide van een publikatie "Migratie, minderheden en beleid in de toekomst";
 - een, over uitlatingen van de korpsbeheerder over de korpschef van de politieregio Zaanstreek-Waterland;
 - een, van de staatssecretaris van Financiën, over de regeling ter uitvoering van het bepaalde in artikel 37, lid 2, BRK, over de fiscale relatie binnen het Koninkrijk;
 - een, van de minister van Defensie, ten geleide van het jaarverslag

Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht over 1994;

een, van de minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, ten geleide van het ontwerp-besluit houdende wijziging van het Besluit gebruik dierlijke meststoffen en het Besluit kwaliteit en gebruik overige organische meststoffen.

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

3. een brief van P.A. de Jong, over de Wet Brede Herwaardering.

De voorzitter stelt voor, deze brief door te zenden aan de betrokken commissie.