98ste vergadering

Woensdag 5 september 2001

Aanvang 13.00 uur

Voorzitter: Van Nieuwenhoven

Tegenwoordig zijn 124 leden, te weten:

Van den Akker, Albayrak, Apostolou, Van Ardenne-van der Hoeven, Arib, Atsma, Augusteijn-Esser, Bakker, Van Baalen, Balemans, Balkenende, Barth, Van Beek, Belinfante, Van den Berg, Biesheuvel, Blaauw, Van Blerck-Woerdman, Blok, De Boer, Bolhuis, Van Bommel, Buijs, Bussemaker, Cherribi, De Cloe, Cornielje, Cörüz, Depla, Van Dijke, Dijksma, Dijkstal, Dijsselbloem, Dittrich, Van den Doel, Duijkers, Duivesteijn, Eurlings, Feenstra, Geluk, Van Gent, Gortzak, De Graaf, Halsema, Hamer, Harrewijn, Van Heemst, Hermann, Hillen, Van der Hoek, Hoekema, Van der Hoeven, Hofstra, Ten Hoopen, De Hoop Scheffer, Kant, Karimi, Koenders, Kuijper, Lambrechts, Van Lente, Luchtenveld, Marijnissen, E. Meijer, Melkert, Middel, Van Middelkoop, Mosterd, Nicolaï, Niederer, Van Nieuwenhoven, Noorman-den Uyl, Oplaat, Örgü, Oudkerk, Van Oven, Passtoors, De Pater-van der Meer, Poppe, Rabbae, Ravestein, Van 't Riet, Rietkerk, Rijpstra, Rosenmöller, Ross-van Dorp, Rouvoet, Santi, Scheltema-de Nie, Schreijer-Pierik, Smits, Snijder-Hazelhoff, Spoelman, Van der Staaij, Van der Steenhoven, Stellingwerf, Stroeken, De Swart, Terpstra, Timmermans, Udo, Valk, Te Veldhuis, Verbugt, Verburg, Verhagen, Visser-van Doorn, Van der Vlies, Van Vliet, M.B. Vos, O.P.G. Vos, Voûte-Droste, De Vries, Waalkens, Wagenaar, Van Walsem, Weisglas, Wijn, Wilders, De Wit, Witteveen-Hevinga en Zijlstra,

en de heren Korthals, minister van Justitie, Vermeend, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en mevrouw Borst-Eilers, vice-minister-president, minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

□

De **voorzitter**: Ik deel aan de Kamer mede dat zijn ingekomen berichten van verhindering van de leden:

De Haan, wegens verblijf buitenslands;

Crone en Van Gijzel, wegens verblijf buitenslands, ook morgen;

Hindriks, Swildens-Rozendaal en Slob, wegens bezigheden elders;

Middel, wegens bezigheden elders, ook morgen;

Van Splunter, wegens ziekte.

Deze berichten worden voor kennisgeving aangenomen.

De **voorzitter**: De ingekomen stukken staan op een lijst die op de tafel van de griffier ter inzage ligt. Op die lijst heb ik voorstellen gedaan over de wijze van behandeling. Als aan het einde van de vergadering daartegen geen bezwaren zijn ingekomen, neem ik aan dat de Kamer zich met de voorstellen heeft verenigd.

Regeling van werkzaamheden

De **voorzitter**: Ik stel voor, toestemming te verlenen tot het houden van wetgevings- c.q. notaoverleg met stenografisch verslag op:

maandag 10 september 2001:
- van 10.30 uur tot 19.30 uur van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de wijziging van de Gemeentewet en enige andere wetten tot dualisering van de inrichting, de bevoegdheden en de werkwijze van het gemeentebestuur (Wet dualisering gemeentebestuur) (27751);

maandag 8 oktober 2001:
- van 11.15 uur tot 17.00 uur van de vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport over de Alcoholnota (27565);

maandag 29 oktober 2001:
- van 11.00 uur tot 17.00 uur van de vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport over de nota Sport, bewegen en gezondheid (27841);

maandag 5 november 2001:
- van 11.00 uur tot 18.00 uur van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen over de Wet op het onderwijstoezicht (27783);
- van 11.00 uur tot 18.00 uur van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de begrotingen VI en VII onderdeel Politie;

maandag 12 november 2001:
- van 11.30 uur tot 23.00 uur van de vaste commissie voor Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer over het Nationaal milieuplan IV.

Daartoe wordt besloten.

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:
- **het voorstel van wet van de leden Bussemaker en Van Dijke tot wijziging van de Arbeids-**

tijdenwet en het Burgerlijk Wetboek ter verruiming van zeggenschap van werknemers over arbeidstijden (27224).

(Zie vergadering van 4 september 2001.)

De **voorzitter**: Met de indieners van het wetsvoorstel hebben hun deskundigen, de heer Blokhuis en mevrouw Verbraeken, zitting genomen in wat wij hier ''het vak K'' noemen.

De algemene beraadslaging wordt hervat.

□

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Mevrouw de voorzitter. Ik voer het woord namens de indieners, maar de heer Van Dijke zal, waar nodig en nuttig, aanvullende opmerkingen maken.

De **voorzitter**: Stopt u maar, mevrouw Bussemaker, want het geluid is nog steeds niet goed.

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.

De **voorzitter**: We hadden een probleem met de microfoon en het lijkt mij goed nu op te merken dat de heer Pippel, wiens boek nu dienst doet om de microfoon van de initiatiefnemer te laten werken, nooit geweten heeft dat daarvoor zijn werk nog eens in aanmerking zou komen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter. Nogmaals, ik zal ook namens de heer Van Dijke het woord voeren, maar hij zal waar nuttig en nodig aanvullende opmerkingen maken.

Ik dank de leden van de Kamer voor hun royale complimenten en hun inbreng. Uit de verschillende inbrengen wordt wel duidelijk dat wij met dit wetsvoorstel zaken raken die met de inrichting van de samenleving te maken hebben. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om de vraag hoe je economische ontwikkelingen waardeert en taxeert en wat de rol van de overheid bij die ontwikkelingen is.

Voorzitter. De indieners zien, evenals een aantal woordvoerders blijkens hun eerste termijn, in recente economische ontwikkelingen vele positieve aspecten. Zo vinden wij het positief dat de arbeidsparticipatie en de diversiteit binnen de arbeid zijn toegenomen. Wij willen er echter oog voor houden dat werknemers ook maatschappelijke en sociale taken en verantwoordelijkheden buiten de arbeid hebben. De eisen die in de sfeer van betaalde arbeid aan werknemers worden gesteld, kunnen belemmerend werken bij het dragen van andere verantwoordelijkheden en bij deelname aan het maatschappelijk leven. Globalisering van onze economie, continuprocessen in de industrie en flexibilisering van de arbeidstijden zijn slechts enkele factoren die een groot aanpassingsvermogen van werknemers vragen.

Deze ontwikkelingen leiden mede tot meer hectiek in de samenleving. Er wordt een steeds grotere flexibiliteit van mensen gevraagd. Er bestaat vooralsnog geen goed evenwicht tussen de eisen die enerzijds de economie en anderzijds de samenleving aan flexibilisering stellen. Dat geldt des te meer waar werknemers weinig zeggenschap hebben over hun arbeidstijden en flexibiliteit van werktijden eenzijdig vanuit het bedrijfsbelang wordt geformuleerd. Tijd lijkt in toenemende mate een schaars goed te worden. Strijd om tijd is dan ook een belangrijk aandachtspunt en het belang ervan zal in de toekomst alleen maar toenemen. Dat betreft enerzijds de afstemming van tijdsafspraken in de individuele agenda en anderzijds de samenhang en afstemming van tijdsbesteding van individuen, groepen en de samenleving als geheel. Bij arbeidstijden is het individuele niveau aan de orde, de wijze waarop individuele werknemers hun arbeidstijden kunnen beïnvloeden, maar ook het collectieve niveau: de sociale organisatie of het collectieve ritme van de samenleving, in het bijzonder ten aanzien van de zondag.

In dat kader is juist een collectieve rustdag van groot belang. Dat is geen opgeheven vingertje, zoals ik de heren Blok en Bakker heb horen zeggen, maar het zoeken naar een balans tussen flexibiliteit en sociale bescherming. Hier geldt geen collectief gebod, maar het scheppen van gunstige voorwaarden ten behoeve van collectieve rust en individuele zeggenschap. De indieners vinden het maatschappelijk belang daarvan zo evident dat verdere legitimatie, die de heer Van Middelkoop graag zou zien, eigenlijk niet nodig is. Het zou weinig vruchtbaar zijn om zich hier ideologisch ''breed'' te maken, terwijl de indieners zich beperken tot het teruggrijpen op begrippen die politiek zijn vastgelegd en die zijn neergeslagen in bijvoorbeeld de huidige Arbeidstijdenwet.

Voorzitter. De flexibiliteit van de arbeid brengt naast kansen bedreigingen met zich ten aanzien van de werk- en leefdruk. Wij zien met name een probleem waar de eisen die in de sfeer van betaalde arbeid aan werknemers worden gesteld, belemmerend gaan werken voor het dragen van andere maatschappelijke verantwoordelijkheden. Er is voldoende reden om aan te nemen dat thans nog geen evenwicht is gevonden tussen de eisen die enerzijds de economie en anderzijds de samenleving aan flexibilisering stellen. Ook de verhouding tussen de recente politieke keuze voor het combinatiescenario en de bestaande individuele mogelijkheden om dat scenario op eigen wijze in te vullen, is nog scheef. De leden Mosterd, Van Gent en Santi wezen daarop. Dat willen wij rechtzetten. Daarbij gaat het de indieners er niet om, een blauwdruk te introduceren, want wij delen de bezwaren die de heer Mosterd daartegen heeft geuit, maar om keuzen mogelijk te maken. In een tijd dat arbeidsverhoudingen in toenemende mate op maat gemaakt en geregeld worden en de werknemer op het niveau van het individu rechtsbescherming ontvangt, willen wij graag dat die bescherming wordt uitgebreid naar de individuele zeggenschap over de arbeidstijden en collectieve rusttijden. Dat sluit aan bij de huidige positieve ontwikkeling, waarin keuzevrijheid van individuen en de individualisering van arbeidsverhoudingen centraal staan, zoals onder andere blijkt uit het toenemend aantal cafetaria- en cascocao's. Het sluit ook aan bij de politieke keuze voor het combinatiescenario op individueel niveau.

Voorzitter. Wij zijn verheugd dat het voorstel op hoofdlijnen op brede steun in de Kamer lijkt te kunnen rekenen. Er zijn echter ook kritische opmerkingen gemaakt. De heer Blok van de VVD is zeer negatief geweest en ook de heer Bakker heeft kritische kanttekeningen geplaatst. Hun kritiek komt vrijwel overeen met die van de werkgevers, die de hunne niet onder

stoelen of banken hebben gestoken. De critici zijn echter niet op alle punten even duidelijk. Wij beluisteren althans inconsistenties in de kritiek. Enerzijds zegt men dat het wetsvoorstel symboolwetgeving is en dat het eigenlijk niet nodig is, omdat de huidige wet het al goed regelt, maar anderzijds zeggen dezelfde mensen dat werkgevers hierdoor problemen krijgen en dat hen het stuur van de bedrijfsvoering uit handen wordt geslagen. Naar ons idee is het óf het een, óf het ander.

Daarnaast is het ook mogelijk dat geen van beide kritiekpunten opgaat; noch symboolwetgeving, noch een nachtmerrie voor werkgevers. Dat is althans de mening van de indieners. Het geeft werknemers een sterkere positie als het gaat om zeggenschap over arbeidstijden, maar tegelijkertijd geeft het de werkgever de gelegenheid om tot goede roosters te komen. VNO-NCW denkt dat de werkgever door deze wet steeds meer moeite zal hebben om te komen tot een goede en efficiënte bedrijfsvoering. Zij is van mening dat de klok wordt teruggedraaid door deze wetgeving.

De heer **Bakker** (D66): Mevrouw de voorzitter. Mevrouw Bussemaker zag zojuist een analogie tussen mijn inbreng van gisteren en de kritiek van de werkgevers. Ik heb daar even op zitten kauwen. Zeker, ik heb een paar argumenten genoemd die de werkgevers ook noemen, maar ik meen dat zij mij bepaald onrecht doet als zij mijn kritiek op één hoop gooit met die van de werkgevers. Ik hoop dat zij in de rest van haar betoog nog uitvoeriger ingaat op mijn eigen argumenten.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik heb uw kritiek bij die van de werkgevers geschaard waar het gaat om het door u aanhalen van het manifest van de werkgevers op het punt van economische bedrijfsvoering. Ik weet dat u nog veel andere punten hebt genoemd, waarop ik nog uitgebreid terug zal komen in het vervolg van mijn betoog.

De heer **Blok** (VVD): Ik liep even naar de heer Bakker om te vragen of hij het woord ''symboolwetgeving'' had gebruikt; dat was niet zo. Ik heb het ook niet gebruikt. Waarom schuift u ons daarom dit woord in de schoenen?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Omdat ik het had over de werkgevers. Uit hun mond heb ik twee reacties gehoord: de ene keer werd gesteld dat dit symboolwetgeving is, en de andere keer dat de werkgevers het stuur van de bedrijfsvoering uit handen wordt geslagen. Ik heb heel nadrukkelijk gezegd dat ik sprak over de reacties van sociale partners.

VNO-NCW denkt dat de werkgever door deze wet steeds meer moeite zal hebben om te komen tot een goede en efficiënte bedrijfsvoering. Wij zien dat anders. Wij achten het een kwestie van vooruitzien, rekening te houden met de behoeften van werknemers. Bij de Arbeidstijdenwet gaat het immers om meer dan om economische belangen en een efficiënte bedrijfsvoering, het gaat om de inrichting van de samenleving. Dat is bij uitstek een terrein waar politici een eigen verantwoordelijkheid dragen. Wij delen dan ook niet de opvatting dat ons voorstel werkgevers, of sociale partners in het algemeen, alle speelruimte zal ontnemen om tot eigen afspraken te komen. Deze wet sluit dat overleg namelijk geenszins uit. Sterker nog: de wet bedoelt het overleg te stimuleren door de flexibiliteit in arbeidstijden niet eenzijdig door de werkgever te laten bepalen, maar ook de werknemer daarbij een belangrijke rol toe te kennen. Bij de invulling van de normering die in de wet wordt vastgesteld en die ook in de huidige Arbeidstijdenwet speelt, vervullen de sociale partners een grote rol.

De andere sociale partners, de vakbonden, hebben aangegeven dat zij de intentie van het wetsvoorstel om de individuele werknemer meer zeggenschap te geven over zijn of haar arbeidstijden, ten volle delen. Zij rekenen het thema tot één van de kernthema's van het maatschappelijk debat over de inrichting van de arbeidsorganisatie en de samenleving. Wij delen die opvatting, overigens in het besef dat de verwachtingen aangaande de rol die dit wetsvoorstel in dat debat kan spelen weliswaar van betekenis is, maar al met al toch slechts beperkt zal zijn. Dat debat is intussen een belangrijk debat geworden.

De heer **Mosterd** (CDA): Mevrouw Bussemaker zei zojuist: wij dichten de sociale partners een nog belangrijkere rol toe hierin en zij kunnen zelf afspraken maken. Heeft zij dan niet overwogen om een artikel op te nemen in haar wetsvoorstel, waarin staat dat de sociale partners eerst de gelegenheid krijgen om dat bijvoorbeeld branchegewijs te doen en dat, als men daarin tekortschiet, die wet van kracht wordt? Zij loopt nu namelijk vooruit op een overleg. Zij slaat het eigenlijk over, want zij zegt dat het altijd kan gebeuren en moet gebeuren. Zij had hen echter ook de kans kunnen geven door te zeggen dat zij het zelf kunnen regelen en dat, als dat niet gebeurt, de wet van kracht gaat worden.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Sociale partners hebben nu ook de mogelijkheid om het te regelen en die hebben zij in de afgelopen jaren ook gehad. Wij constateren alleen dat de praktijk nu in onvoldoende mate tegemoetkomt aan de hoofdnorm in de Arbeidstijdenwet, namelijk dat er op zondag niet wordt gewerkt. Er zijn heel veel mensen – in de evaluatie wordt gesproken over 40% van de werknemers – die problemen hebben met het combineren van arbeidstijden met zorgtijden, hobby's of contacten met anderen. Wij doen niet meer dan noodzakelijk is en wij stellen voor om de hoofdnorm – op zondag wordt niet gewerkt – te verduidelijken. Dat laat onverlet dat de Arbeidstijdenwet in het algemeen heel veel ruimte geeft aan sociale partners om tot nadere afspraken te komen. Ik zie daar dus geen strijdigheid in.

De heer **Mosterd** (CDA): Het gaat ook niet zozeer om strijdigheid. U wilde een stimulans geven aan werkgevers en werknemers om deze zaken goed te regelen en daar heeft u deze wet voor opgesteld. U had echter ook kunnen bepalen dat zij die afspraken zouden moeten maken en dat, als zij dat niet doen, die bepaling in werking treedt. Dan is er toch sprake van een stimulans. Daarover verschillen wij niet van mening, maar waarom wordt die tussenstap niet gezet, want dan had u het toch meer over kunnen laten aan de sociale partners?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Wij hebben ook gezegd dat de politiek een eigen verantwoordelijkheid heeft – dat bleek ook al in het debat dat vijf jaar geleden werd gehouden over de Arbeidstijdenwet – om een norm

vast te stellen. Vervolgens kan de vraag worden gesteld hoe lang je gaat wachten op sociale partners. Ik weet dat uw fractie bij andere wetsvoorstellen ook heeft gezegd: laten wij wachten tot sociale partners het oplossen. Meestal lukt dat echter niet en komt het toch weer terug in de Kamer en moet er op dat punt een wet worden aangenomen. Ik denk hierbij aan de Wet aanpassing arbeidsduur. Ik kom daar nog op terug als ik spreek over de relatie tussen arbeid en persoonlijke omstandigheden.

De heer **Bakker** (D66): Over dat laatste ben ik het graag met mevrouw Bussemaker eens. Als wij iets willen, moeten wij dat hier ook regelen en dan moeten wij niet zeggen dat wij eerst nog jaren zullen wachten op de sociale partners, want dat is niets meer en niets minder – dat is in het verleden ook gebleken – dan een uitsteloperatie. Ik deel alleen niet haar opvatting. Ik begrijp namelijk niet dat zij zegt dat dit wetsvoorstel sociale partners stimuleert om afspraken te maken, of dat nu op het niveau van de cao is, of van de ondernemingsraad of van de personeelsvertegenwoordiging. Men kan afspreken wat men wil, maar het individu kan die afspraken weer doorkruisen, ongeacht de motieven daarvoor. Mevrouw Bussemaker moet dus niet zeggen dat zij het maken van afspraken stimuleert. Ik spreek dan inderdaad, zo praat ik mevrouw Van Gent na, over de zondag.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Wij zeggen twee dingen. Werknemers hebben rechten. Wij vinden het zeer belangrijk dat een werknemer kan zeggen – het gaat dan met name om werken op zondag – dat hij daar niet toe bereid is als dat niet volgt uit de aard van de arbeid. Vervolgens zeggen wij – daar kom ik nog op terug als ik over de zondag spreek – dat er manieren kunnen zijn waarop een werkgever de werknemer toch kan overhalen om op die zondag te werken, maar daar moet hij dan wel moeite voor doen. Op die manier creëer je een overlegsituatie tussen werkgever en werknemer. Aan de ene kant is er dus sprake van flexibilisering, maar aan de andere kant hebben wij wetten om normen te stellen. Dat doen wij hier dus ook.

Wij denken dat deze wet een goede balans is tussen de eisen die de internationale economie stelt en de sociale behoeften van burgers en werknemers. Wij zijn dan ook niet bang dat deze wet de concurrentiepositie van Nederlandse bedrijven zal verslechteren, zoals VNO-NCW meent, en dat, zoals de heer Blok vreest, de lastendruk zal toenemen als gevolg van deze wet. Nederland is op dit moment nummer één in de wereld als het gaat om een gezond investeringsklimaat. Dat is niet alleen een kwestie van efficiency en winstoogmerk, maar ook van sociale stabiliteit en sociale bescherming.

De heer **Blok** (VVD): Ik heb niet zozeer gewezen op de internationale concurrentiepositie van Nederland, maar op het feit dat breed in deze Kamer – ook door de fracties die nu deze initiatiefwet hebben ingediend – wordt gesteld dat de administratievelastendruk omlaag moet. Op dat punt zie ik een strijdigheid.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Die strijdigheid zie ik niet. De heer Blok zou mij dan eerst moeten uitleggen waarom deze wet zo'n enorme toename van de administratievelastendruk zal betekenen. De huidige Arbeidstijdenwet heeft dat gevolg ook niet en bij enige andere wetten van de afgelopen jaren waar ik bij betrokken ben geweest, hebben wij dat eveneens niet kunnen constateren. Als wij tot in detail precies zouden gaan vastleggen bij welk bedrijf en wanneer iemand niet op zondag hoeft te werken, zou de heer Blok misschien nog een argument hebben, maar dat doen wij niet. Wij stellen alleen de hoofdnorm van de Arbeidstijdenwet op dit punt vast. Ik zie dus niet waarom juist ons voorstel tot een enorme administratievelastendruk voor werkgevers zou leiden.

De heer **Blok** (VVD): Ik kan mij nauwelijks voorstellen dat u zich dat niet kunt voorstellen, want in plaats van een collectieve regeling komt er nu een individuele regeling waardoor er veel meer onderhandelingsmomenten ontstaan. Dit wetsvoorstel is ook onderdeel van een lange serie initiatieven vanuit de Kamer, ook van uw kant, die iedere keer weer een bouwsteentje opleveren voor een toename van de administratievelastendruk. Het kan niet zo zijn dat de ene woordvoerder van de PvdA-fractie bij het ene debat stelt dat de administratievelastendruk omlaag moet, en de andere woordvoerder van de PvdA-fractie bij een ander debat zegt dat het maar een klein stukje is en dat het er daarom niet toe doet.

De **voorzitter**: Dit was de laatste keer dat ik zo'n lange interruptie heb toegestaan.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dat lijkt mij niet alleen een kwestie voor de PvdA-fractie, waarvoor ik hier nu overigens niet spreek, want ik spreek namens de indieners van het initiatiefvoorstel. Het is een kwestie voor de hele Kamer. Recent was er bij de behandeling van het wetsvoorstel Arbeid en zorg ook sprake van administratievelastendruk, maar de VVD-fractie heeft toen toch voor dit wetsvoorstel gestemd. Het is een kwestie die wij met ons allen in de gaten zouden moeten houden. Als ik een parallel trek tussen het voorliggende wetsvoorstel en andere wetten, zie ik geen problemen.

De heer **Van Dijke** (ChristenUnie): Ik wil de heer Blok graag nog op een ander punt wijzen. Als deze wet wat rust in een overspannen, stressachtige sfeer kan brengen en voorkomt dat werknemers in de WAO komen, welk een administratievelastendruk wordt de werkgever dan niet bespaard?

De heer **Blok** (VVD): U gaat ongetwijfeld nog reageren op een aantal andere vragen van mijn kant, onder meer de vergelijking met de landen om ons heen die wat soepeler omgaan met de zondag en ook een wat kleiner WAO-probleem kennen. Als u de relatie uit kunt leggen, zal ik ademloos toeluisteren.

De **voorzitter**: Er is ook nog een tweede termijn waarin u erop kunt terugkomen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik kom tot de samenhang met het voorstel van de heer Bakker, waar diverse woordvoerders vragen over hebben gesteld. Als ik het goed heb begrepen, is het uitgangspunt van de heer Bakker dat de economie vergaand geflexibiliseerd moet worden, waarbij ook van werknemers veel flexibiliteit mag worden verwacht. De indieners van het voorstel dat wij nu bespreken, vrezen dat op die manier betaalde arbeid hoger gekwalificeerd wordt dan het

belang van de collectieve rustdag en de combinatie van arbeid en zorg. De heer Bakker wil nog wel voor degenen die niet in een dominant patroon willen meegaan, een uitzondering mogelijk maken, maar feitelijk zegt hij daarmee dat zij die handen en voeten willen geven aan de hoofdnorm van de Arbeidstijdenwet, als gewetensbezwaarde tot een uitzondering worden gemaakt. Uitgangspunt van ons voorstel is, dat een werknemer méér verantwoordelijkheden heeft dan het verrichten van betaalde arbeid en dat het niet vanzelfsprekend is dat economische eisen altijd voorgaan. Daarom hebben wij in de wet een voorstel opgenomen om méér rekening te houden met andere belangrijke belangen, waaronder die van de collectieve rustdag en de combinatie van arbeid en zorg.

Daarnaast vinden wij dat een werknemer niet eerst gewetensbezwaar hoeft te hebben voordat hij recht kan doen gelden op het niet instemmen met zondagsarbeid. Dat recht komt iedere werknemer toe, ongeacht achtergrond en aard van het bezwaar tegen zondagsarbeid. Dat sluit ook aan bij de bestaande hoofdnorm: op zondag wordt niet gewerkt. In dat licht vinden wij het niet gepast om degenen die niet op zondag willen werken, het stempel ''gewetensbezwaarde'' mee te geven. Het zou overigens niet consistent zijn als de wetgever de werknemers die eraan hechten die hoofdnorm te handhaven, vervolgens het etiket gewetensbezwaarde opplakt. Dan neem je jezelf als wetgever niet serieus.

Helaas, zo zeg ik hier, is het niet gelukt beide voorstellen in elkaar te schuiven. Dat is jammer, want ook wij willen graag versnippering van wetgeving tegengaan. De beweegredenen van de indieners en daardoor ook de concrete wettelijke vertaling van hun politieke wensen bleken evenwel te veel uiteen te lopen. Wij hebben gewoon niet dezelfde visie.

De heer **Bakker** (D66): Wij hebben inderdaad niet dezelfde visie, maar ik verzet mij tegen de manier waarop mevrouw Bussemaker zo-even in drie zinnen mijn wetsvoorstel beschreef. Omdat u geen lange interrupties wilt, voorzitter, zal ik er in mijn tweede termijn op terugkomen.

De **voorzitter**: Daarvoor krijgt u dan extra spreektijd.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Goed. Ik was gebleven bij opmerking dat het niet is gelukt beide voorstellen in elkaar te schuiven. Dat is jammer, want ook wij hadden dat graag gewild. De beweegredenen liepen te veel uiteen. Wij zijn het dus gewoon niet met elkaar eens. Wij willen vasthouden aan de algemene hoofdnorm voor iedereen. De heer Bakker zal morgen in zijn tweede termijn in zijn eigen woorden uitleggen waarover zijn wetsvoorstel gaat. Volgens mij wordt daarmee een uitzonderingspositie gecreëerd voor degenen die op grond van gewetensbezwaren niet op zondag willen werken.

De heer **Bakker** (D66): Mevrouw Bussemaker doet er nu wel een beetje denigrerend over. Ik heb mij gisteren opnieuw uitgesproken voor de hoofdnorm die al in de Arbeidstijdenwet vastligt, namelijk dat er op zondag niet wordt gewerkt. Daarop zijn uitzonderingen mogelijk gebaseerd op de aard van de arbeid, zoals bij de politie en de zorgsector, en op bedrijfsomstandigheden. In het geval van de bedrijfsomstandigheden gelden overlegmomenten. Ik heb gezegd dat de Arbeidstijdenwet met die overlegmomenten een goede balans bevat tussen de belangen van het individu en de belangen van de onderneming. Die balans wordt bereikt in de afweging die wordt gemaakt door de werkgever en de vertegenwoordiging van de werknemers. Dat werkt goed. Er zijn geen problemen mee, behalve dan dat er mensen zijn voor wie het individuele geweten zo zwaarwegend is dat zij zo'n besluit niet kunnen volgen. Een collectief besluit mag nooit een individueel geweten overrulen. Dat is toch echt iets anders dan wat ik volgens mevrouw Bussemaker zou hebben gezegd, namelijk dat de economie verregaand geflexibiliseerd moet worden, dat er altijd op zondag moet worden gewerkt en dat...

De **voorzitter**: Mijnheer Bakker, u en ik hadden daarnet zo'n prachtige afspraak gemaakt.

De heer **Bakker** (D66): Ja, maar mevrouw Bussemaker daagt mij uit door denigrerend te doen.

De **voorzitter**: Dit is haar termijn. U krijgt ook nog een termijn.

De heer **Bakker** (D66): Daarin hebt u gelijk, maar ik heb het toch gezegd.

De **voorzitter**: Ja, maar die extra spreektijd zit er niet meer in natuurlijk.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Laat ik vaststellen dat de heer Bakker en wij het op dit punt inderdaad niet met elkaar eens zijn.

Verschillende leden, onder wie de heren Blok, Mosterd en De Wit, hebben gevraagd naar de relatie met de Winkeltijdenwet. Die wet van 1996 heeft winkeliers ruimere mogelijkheden gegeven in het bepalen van hun openingstijden. Enerzijds betekenen ruimere openingstijden dat er meer mogelijkheden ontstaan voor werknemers om, ook in de rol van consument, hun werktijden af te stemmen op persoonlijke omstandigheden. Anderzijds betekenen zij ruimere mogelijkheden voor werkgevers om het persoonlijk scenario van werknemers in de war te sturen en werknemers onevenredig te belasten. Meer zeggenschap voor de individuele werknemers over de arbeidstijden is dus ook met het oog op de Winkeltijdenwet van belang.

De Winkeltijdenwet heeft de mogelijkheden vergroot om 's avonds en op zondag te winkelen. De wet biedt gemeenten de mogelijkheid om 12 zondagen de winkels open te hebben. Op veel plaatsen wordt gebruik gemaakt van de uitzonderingsmogelijkheid waardoor winkels alle zondagen van het jaar open kunnen zijn. Echter, ook hier is de norm dat winkels op zondag dicht zijn. De openingsmogelijkheden zijn uitzonderingen. Daaruit vloeit dan ook niet automatisch voort dat werkgevers in de detailhandel dús ongelimiteerd op de zondagen een beroep kunnen doen op hun werknemers. Als er voldoende werknemers zijn die daarmee geen problemen hebben, heeft de werkgever de mogelijkheid zijn zaak op zondag te openen. Wij zijn van mening dat het beslist niet vanzelfsprekend is dat de wetgever in het verlengde hiervan alle wettelijke belemmeringen wegneemt om van individuele werknemers te vragen op alle dagen en altijd beschikbaar te zijn, integendeel zelfs. Naarmate de mogelijkheden verruimd worden

voor economische flexibilisering dient de bescherming van werknemers tegen een al te grote aanslag op hun fysieke en sociale spankracht beter gegarandeerd te worden. De Arbeidstijdenwet heeft als hoofddoel werknemers te beschermen en hun veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met arbeid te bevorderen. Wij denken dat de voorgestelde wijzigingen daaraan bijdragen en dus een betere balans brengen tussen economische flexibilisering en sociale wensen van werknemers.

De heer **Van Middelkoop** (ChristenUnie): Begrijp ik het goed dat uw initiatief mede nodig is gemaakt door de liberalisering van de Winkeltijdenwet? Het aantal werknemers dat om welke reden dan ook in de problemen kan komen, neemt immers toe als gevolg van die liberalisering.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Niet alleen als gevolg van de Winkeltijdenwet. In de memorie van toelichting en de nota naar aanleiding van het verslag hebben wij duidelijk aangegeven dat er meer ontwikkelingen zijn. De kern – en daar valt ook de Winkeltijdenwet onder – is dat meer economische flexibiliteit meer zekerheid voor werknemers vraagt. Het gaat ons om dat evenwicht.

De heer **Van Middelkoop** (ChristenUnie): Daar ben ik het volledig mee eens, maar ik beperk mij nu even tot de Winkeltijdenwet. Onderschrijft u mijn conclusie dat de wetgever er verstandig aan doet de Winkeltijdenwet niet nog verder te liberaliseren?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Daar doe ik hier geen uitspraak over, want nu gaat het om de Arbeidstijdenwet.

De heer **Van Middelkoop** (ChristenUnie): Maar u onderkent toch ook de relatie tussen het winkeltijdenregime en de Arbeidstijdenwet?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Maar ons wetsvoorstel richt zich in de eerste plaats op de bescherming van werknemers. Hoe groter de economische flexibiliteit, des te groter de noodzaak om de werknemers de nodige zekerheid te bieden.

De heer **Van Middelkoop** (ChristenUnie): Ik begrijp dat u geen uitspraken wilt doen over een mogelijk initiatief van de heer Hindriks dat ergens in de week ligt.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ons wetsvoorstel staat nu ter discussie en u refereert aan een voorstel dat ik niet ken.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Dit wetsvoorstel beoogt de hoofdnorm van de Arbeidstijdenwet – niet werken op zondag – te onderstrepen. Bent u het ermee eens dat een verdere liberalisering van de Winkeltijdenwet die norm ondergraaft?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Volgens mij zegt ook de Winkeltijdenwet dat er op zondag niet wordt gewerkt, maar dat daarop uitzonderingen kunnen worden gemaakt. Daarbij is geredeneerd vanuit de positie van de werkgever. Wij gaan nu uit van de positie van de werknemer en de sociale bescherming die hij nodig heeft. Dat zijn echt twee verschillende zaken. Wij moeten nu spreken over de arbeidstijden in het algemeen en niet over een onderdeel daarvan. Het gaat nu om de economische flexibilisering in het algemeen in relatie tot de zekerheid van de werknemers.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Akkoord, maar is de problematiek waarover dit wetsvoorstel spreekt niet versterkt door het feit dat er meer wordt gewerkt op zondag? Dat kan moeilijk ontkend worden. In die zin is er sprake van een nauwe samenhang of denkt u daar anders over?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik meen dat ik in antwoord op een vraag van de heer Van Middelkoop al heb gezegd dat het onderdeel vormt van de economische flexibilisering. Ik zeg niet dat het helemaal niets met elkaar te maken heeft.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Gelukkig. Hoe ziet u de verhouding tussen de Arbeidstijdenwet en de Winkeltijdenwet als het gaat om de titel op grond waarvan je werknemers kunt inzetten op de zondag? In hoeverre valt dat onder ''uit de aard van de arbeid voortvloeiend'' of bedrijfsomstandigheden? Kunt u dat nu verhelderen of komt u daar nog op terug?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik kom nog uitgebreid terug op het onderscheid tussen aard van de arbeid en bedrijfsomstandigheden. Wel wil ik nu al zeggen dat het ook bij de Winkeltijdenwet gaat om bedrijfsomstandigheden en dat daar dus ook instemming van de ondernemingsraad nodig is. Misschien is het goed om de techniek daarvan tot straks te bewaren.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): U hebt terecht aangegeven dat de zondag als collectieve rustdag een bijzondere dag is. U hebt het over 12 zondagen, maar het loopt verschrikkelijk uit de hand want er zijn steeds meer uitzonderingen. Bent u niet van mening dat er paal en perk gesteld moet worden aan die vele uitzonderingen?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik heb net al aangegeven dat ook in de Winkeltijdenwet als norm is opgenomen dat de winkels op zondag dicht zijn en dat al het overige uitzonderingen zijn. Daaruit kan dus niet voortvloeien dat winkels in de detailhandel ongelimiteerd op zondag open kunnen zijn en er dus ongelimiteerd een beroep op werknemers kan worden gedaan. Dat is overigens een kwestie van invulling en de praktijk van de Winkeltijdenwet die voor een deel ook nog gedecentraliseerd is en besluitvorming op lokaal niveau vergt. Ik wil daar dan ook niet al te uitgebreid op ingaan en mij hier zoveel mogelijk beperken tot de Arbeidstijdenwet.

De **voorzitter**: Mevrouw Van Gent heeft dan nog wel het recht om u te interrumperen, maar misschien moeten wij er allemaal wel rekening mee houden dat de initiatiefnemers alleen dit initiatief hebben ingediend. Natuurlijk kan men daar wat vragen omheen stellen, maar als die specifiek over andere wetgeving gaan, moeten die vragen wellicht aan de desbetreffende minister worden gesteld.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Dat is wel juist, maar het gaat natuurlijk ook wel om de evenwichtigheid tussen alle voorstellen.



Mevrouw Van Gent (GroenLinks)

© M. Sablerolle – Gouda

De **voorzitter**: Ik wil niet met u in discussie gaan, maar heb slechts willen aangeven dat u het recht heeft om nadere vragen te stellen aan de indieners.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Ik ben u daar ook dankbaar voor en ik wil dan ook nog even verdergaan met die evenwichtigheid. Het is toch wel vreemd dat je enerzijds de teugels laat vieren als het gaat om koopzondagen en uitzonderingsbepalingen en anderzijds met nieuwe wetgeving moet komen om de bijzonderheid van de collectieve rustdag aan te tonen. Daar hoor ik graag de visie van de indieners op.

De heer **Van Dijke** (ChristenUnie): Het gaat natuurlijk om herstel van het evenwicht. Wij hebben de maatschappelijke werkelijkheid aan ons voorbij zien trekken en gezien dat er in toenemende mate sprake was van een onevenwichtigheid die mogelijk mede veroorzaakt werd door die Winkeltijdenwet. Wij willen wat meer kracht geven in de handen van de werknemers om zich daartegen te verweren!

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter. Ik kom op de relatie met de evaluatie van de Arbeidstijdenwet. Onder anderen de heren Van der Staaij en Blok vroegen of het wel zo opportuun was om ons voorstel op dit moment in te dienen en of wij niet hadden kunnen wachten tot de evaluatie van die wet. Wij vinden het niet zo vreemd om al voor de evaluatie wijzigingen voor te stellen. Al in november 1996 schreef de toenmalige minister Melkert een brief over knelpunten in de Arbeidstijdenwet, dus nog geen jaar na de inwerkingtreding ervan. Dat leidde tot enkele aanpassingen kort erna. In feite staat ons wetsvoorstel geheel los van de evaluatie, al biedt de evaluatie op zich nog meer argumenten om tot de door ons voorgestelde wijzigingen over te gaan. Op het moment van indiening van het initiatiefvoorstel was de Arbeidstijdenwet al vierenhalf jaar in werking. De indieners kan dan moeilijk onnodige haast worden verweten. Daarnaast hebben wij ons initiatief een jaar voor de evaluatie gepresenteerd. Wachten op de evaluatie had ertoe geleid dat het niet meer mogelijk zou zijn om deze wet op 1 januari 2002 in te laten gaan, hetgeen wij onwenselijk vonden. Er waren veel signalen in het licht van de toegenomen flexibilisering die duidden op te weinig zeggenschap van werknemers.

In het wetsvoorstel en in de nota naar aanleiding van het verslag hebben wij verwezen naar diverse onderzoeken, onder andere van de Commissie dagindeling, de vakbonden, het SCP, maar ook wij hebben signalen ontvangen. De evaluatie van de Arbeidstijdenwet nu is in mei jongstleden gepubliceerd. In die evaluatie zien wij een duidelijke bevestiging van de wenselijkheid en de noodzaak om werknemers meer zeggenschap te geven. De cijfers spreken duidelijke taal. Bijna 40% van de werknemers heeft problemen op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn en/of de combinatie van arbeid en privé-verantwoordelijkheden, 15% van de werknemers geeft aan problemen te hebben met de combinatie van werk en zorgtaken, terwijl 23% problemen heeft met het uitoefenen van hobby's en andere activiteiten en 17% met het onderhouden van sociale contacten. Voor werknemers met een afwijkend arbeidspatroon gelden zelfs percentages van respectievelijk 25, 42 en 35! Daarnaast blijkt dat 20% van de werknemers vindt dat in de regels onvoldoende rekening wordt gehouden met hun belangen en dat het belang van de onderneming te veel vooropstaat. Ten slotte blijkt ook nog uit onderzoek van de FNV dat 25% van de werknemers meer te zeggen wenst te hebben over de eigen arbeidstijden, de aanvangstijden, de roosters en betere mogelijkheden wil hebben om werk en privé te combineren.

Kortom, werknemers ervaren problemen, in ieder geval op de twee punten waarop ons wetsvoorstel zich toespitst. Zoveel is wel duidelijk. Ik zal hierop straks nader ingaan.

Uit cijfers blijkt ook duidelijk dat er nogal wat valt af te dingen op de opvatting die de heer Blok gisteren uitte, namelijk dat een en ander al goed is geregeld in het BW en in de diverse cao-bepalingen.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter. Ik heb een vraag naar aanleiding van de cijfers die mevrouw Bussemaker heeft genoemd. Ik ben het ermee eens dat een aantal problemen in behoorlijke percentages voorkomt, maar aan de andere kant zal niemand verwachten dat die ooit tot nul kunnen worden teruggebracht, omdat er in allerlei beroepsgroepen nu eenmaal op verschillende tijden gewerkt moet worden. Welke percentages achten de initiatiefnemers redelijk?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Een redelijk percentage is natuurlijk

moeilijk te geven, maar als 40% van de werknemers zegt dat zij ernstige problemen hebben, vind ik dit een buitengewoon groot deel. Bovendien vind ik dat wij eens heel goed moeten nadenken over de andere percentages die ik heb genoemd en over de vraag hoe daarin verandering kan worden gebracht. Wij doen dit hier, ook in het besef dat ons wetsvoorstel daaraan een nuttige, maar slechts beperkte bijdrage kan leveren. Ik hoop echter dat dit ertoe bijdraagt dat bij een volgende evaluatie de cijfers lager zullen zijn dan nu.

Voorzitter. Ik kom nu op vragen die mevrouw Van Gent en de heer Santi hebben gesteld over goed werkgeverschap. Zij hebben gevraagd of de invulling van billijkheid en redelijkheid in de omschrijving van goed werkgeverschap in het BW niet voldoende is. Ik zeg hierbij dat overigens ook van de werknemer mag worden verwacht dat hij zich als een fatsoenlijk werknemer gedraagt en invulling geeft aan de begrippen redelijkheid en billijkheid. De regering heeft in een recente reactie op het evaluatieonderzoek van de Arbeidstijdenwet inderdaad gesteld dat de werkgever op basis van het beginsel van goed werkgeverschap in beginsel positief dient te reageren op redelijke voorstellen van de werknemer. Maar ik ben het ook met hen eens die stellen dat het begrip goed werkgeverschap te vaag is om alle genoemde knelpunten op het terrein van de arbeidstijden op te lossen. Natuurlijk, goed werkgeverschap en goed werknemerschap hebben wij altijd nodig, maar op andere terreinen hebben wij ook besloten een aantal wetten te maken om een betere invulling te geven van het begrip goed werkgeverschap. Ik noem bijvoorbeeld de Wet aanpassing arbeidsduur en de Wet arbeid en zorg. Beide gaan uit van de beginselen van goed werkgeverschap en goed werknemerschap, maar de regering heeft toch gemeend dat het goed zou zijn een wettelijke regeling vast te stellen om nadere invulling te geven aan deeltijdarbeid en verlofregelingen. Voor de huidige Arbeidstijdenwet geldt dit natuurlijk ook. Ook daarvoor wordt uitgegaan van goed werkgeverschap en goed werknemerschap, maar dit laat onverlet dat wij het nodig hebben geacht een wet uit te vaardigen.

In het kader van het begrip goed werkgeverschap verwees mevrouw Van Gent naar de suggestie om de functioneringsgesprekken meer bij de beoordeling te betrekken. Wij vinden dit een interessante suggestie. Juist bij functioneringsgesprekken kan uitdrukking worden gegeven aan de gedachte van goed werkgeverschap bij het onderhandelen over en het uitwisselen en aangeven van voorkeuren voor de arbeidstijden. Die suggestie nemen wij graag in deze zin over.

De heer Santi heeft verder een vraag gesteld over de voorlichting. Uit de evaluatie blijkt inderdaad dat de Arbeidstijdenwet weinig bekend is bij werknemers.

De heer **Bakker** (D66): Gisteren is al gesproken over het punt dat de werkgever rekening moet houden met persoonlijke omstandigheden. Dit is een norm die een lastige directe werking heeft. De vraag is nu hoe dit in de praktijk werkt en daarin proberen wij verbetering te brengen. Mevrouw Bussemaker zegt dat de initiatiefnemers de suggestie van mevrouw Van Gent graag overnemen. Ik ben het ermee eens dat dit in de praktijk prachtig zal zijn, maar in welke zin nemen zij die suggestie over als wetgever?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Wij nemen die niet als wetgever over, maar wij zeggen dat het een interessante suggestie van mevrouw Van Gent is. Functioneringsgesprekken kunnen immers een goede invulling zijn van het begrip ''goed werkgeverschap''. Ik kom hier later nog op terug als ik kom te spreken over het belang van goed contact tussen werkgever en werknemer voor de invulling van de wet op de werkvloer. Functioneringsgesprekken kunnen daarbij een rol spelen. Wij gaan dus nu niet via een nota van wijziging een artikel over functioneringsgesprekken in de wet opnemen. Dat zou te ver gaan.

De heer **Bakker** (D66): Dat is helder. U beoogt om via deze opmerking in de wetsgeschiedenis te laten vastleggen dat de wetgever van mening is dat...

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Wij merken op dat functioneringsgesprekken een goede bijdrage kunnen leveren aan de invulling van de wettelijke normen die in de Arbeidstijdenwet zijn opgenomen en die door ons initiatief worden aangevuld of veranderd. Wij doen niet meer, maar ook niet minder dan dat.

Voorzitter. De heer Santi heeft een opmerking over de voorlichting gemaakt. Inderdaad blijkt uit de evaluatie van de Arbeidstijdenwet dat er weinig bekend is bij werknemers. Ook ten aanzien van de twee punten waarover ons wetsvoorstel gaat, is goede voorlichting van groot belang. Wij zijn het wat dat betreft met elkaar eens. Het lijkt mij echter voor de hand liggen om op dit punt terug te komen bij de behandeling van de Arbeidstijdenwet, want voorlichting is natuurlijk niet alleen van belang voor ons wetsvoorstel, maar ook meer in het algemeen. Wellicht kan ik met het oog daarop deze vraag nu al doorspelen naar de minister, zodat wij te zijner tijd bij de evaluatie van de Arbeidstijdenwet over het nut en belang van voorlichting kunnen spreken.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Ik weet dat de minister een voorstander is van het verstrekken van informatie via websites. Wellicht vindt hij het dan ook een goed idee om een site met de titel www.zondagniet.nl in het leven te roepen waar men informatie kan krijgen over de zondag als vrije dag. Ik zou het verder aardig vinden als de indieners van dit wetsvoorstel mijn suggestie zouden willen ondersteunen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): U moet mij dan wel precies uitleggen wat uw voorstel inhoudt.

De **voorzitter**: Dat is meer iets voor de tweede termijn.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): De heer Santi heeft een opmerking gemaakt over de rechterlijke macht. De heer Blok vreest dat er door deze wet veel meer procedures zullen komen en de rechterlijke macht zwaar zal worden belast. In eerdere schriftelijke ronden hebben wij al aangegeven dat er tot nu toe relatief weinig geprocedeerd is over de Arbeidstijdenwet. Bij de discussie over de Wet aanpassing arbeidsduur is ook uitgebreid gediscussieerd over mogelijke gevolgen voor de rechterlijke macht. De gevolgen daarvan zijn, zo hebben wij intussen kunnen vaststellen, vrij beperkt. Wij hebben dan ook geen reden om te

veronderstellen dat dat met dit wetsvoorstel anders zal zijn en er een groot beroep op de rechterlijke macht zal worden gedaan.

Verschillende leden, onder anderen de heren Mosterd, Van Middelkoop en Bakker, hebben gevraagd wat de grotere zeggenschap van de werknemer nu precies inhoudt. Uit de evaluatie van de Arbeidstijdenwet blijkt dat veel werknemers problemen hebben met de vaststelling van de arbeidstijden in relatie tot hun zorgtaken en hun andere maatschappelijke verantwoordelijkheden. Het kan daarbij gaan om de zorg voor de eigen kinderen. Ik denk daarbij aan de in Nederland nog altijd problematische relatie tussen schooltijden en arbeidstijden, maar ook aan de mantelzorg en het vrijwilligerswerk.

Al bij het debat over de huidige Arbeidstijdenwet is door verschillende fracties en in het bijzonder door de heer Bakker namens de fractie van D66 veel aandacht gevraagd voor de relatie tussen arbeidstijden en zorgtaken. Later is dit punt bij de behandeling van de Wet aanpassing arbeidsduur wederom uitgebreid aan de orde gesteld. Als je in deeltijd gaat werken om voor je eigen kind te kunnen zorgen, maar de dagen waarop je kind naar de kinderopvang kan, samenvallen met de dagen waarop jij niet werkt, schiet je er per saldo niet zo heel veel mee op. Je moet dan immers nog steeds voor je kind zorgen op die dagen dat je geacht wordt te werken.

Het is vreemd dat in geval van aanpassing van de arbeidsduur de werknemer wel zeggenschap heeft over de werktijd. Overigens heeft de werkgever daar waar het gaat om de arbeidstijden ook in ons wetsvoorstel het laatste woord. In de senaat heeft de heer Stekelenburg bij de behandeling van de Wet aanpassing arbeidsduur terecht geconstateerd dat er nog steeds geen algemene regel bestaat waarop de werknemer zich kan beroepen indien hij alleen een aanpassing van de werktijden wenst. Met het voorliggende initiatief wetsvoorstel wordt geregeld dat werkgevers rekening dienen te houden met de persoonlijke omstandigheden van werknemers. Mevrouw Van Gent merkte gisteren overigens terecht op dat dit veel lijkt op een onderdeel van het initiatiefwetsvoorstel van de heer Rosenmöller, mevrouw Van Nieuwenhoven en de heer Bakker. Op deze manier wordt meer balans gebracht in de zeggenschap van de werknemer over de werktijden.

De heer **Bakker** (D66): Mevrouw Bussemaker legt nu uit waarom dit allemaal zo belangrijk is en daarover ben ik het met haar eens. Ik heb mij ook achter dit element van het wetsvoorstel geschaard. De vraag was echter wat men er in de praktijk materieel mee opschiet, behalve dat de wettelijke norm iets is veranderd. Het gaat nu om wat er redelijkerwijs verlangd kan worden, maar in de wet worden geen specifieke normen gesteld betreffende zaken waar een werknemer aanspraak op kan maken. Er worden ook geen sancties opgelegd. De heer Van Middelkoop zei gisteren al dat de invulling van die norm niet in dit wetsvoorstel geregeld wordt, maar uiteindelijk tot stand moet komen in jurisprudentie van de rechter. Met andere woorden, wat is de daadwerkelijke, praktische bijdrage van dit artikel aan de verbetering van die situatie?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Wij proberen te bereiken dat er in de praktijk een groter besef ontstaat van het belang van de aanpassing van arbeidstijden op andere maatschappelijke verantwoordelijkheden. In de wet staat nu alleen dat de werkgever hier in het algemeen bij het vaststellen van de bedrijfsvoering rekening mee moet houden. In ons wetsvoorstel staat dat de werkgever er ten aanzien van de individuele werknemer rekening mee moet houden. Naar mijn idee is dat een substantieel verschil. Maar wij beseffen heel goed dat dit onverlet laat dat van een werkgever niet gevraagd kan worden dat hij alle wensen van alle individuele werknemers op voorhand inwilligt, want dan kan hij geen roosters meer opstellen. Het gaat dus om een verschuiving. U heeft het gisteren zelf heel mooi uitgedrukt toen u sprak over een preciezere codificatie en het explicieter uitspreken van het belang van het arbeidstijdenpatroon.

De heer **Bakker** (D66): Dat kan heel belangrijk zijn, maar dat kan hooguit een werking krijgen op termijn. Dat gebeurt geleidelijk aan via overleg en er moet bewustwording plaatsvinden. Voor de werknemer verandert er op dit punt dus niet ineens iets per 1 januari 2002 als de wet ingaat. Het lijkt een beetje op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Die verplichting is, meen ik, in 1973 vastgelegd, maar het heeft heel lang geduurd, voordat het gerealiseerd was. Zo'n soort norm is het dus.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik ben het met u eens dat wij niet vanaf 1 januari 2002 een absoluut recht creëren, waarop werknemers aanspraak kunnen maken. Als dat wel het geval zou zijn, zou er echt een probleem voor werkgevers kunnen ontstaan. Ik denk dat wij meer een inspanningsverplichting van de werkgever vragen om rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van werknemers. Dit zal in de praktijk op bedrijfsniveau en op cao-niveau verder ingevuld moeten worden. Wij kunnen en willen hier geen absolute norm voor vastleggen, maar wij vinden het wel van groot belang dat die discussie in de maatschappij, in cao-onderhandelingen en op bedrijfsniveau meer gevoerd wordt.

De heer **Mosterd** (CDA): Ik wil nog even terugkomen op het begrip ''redelijkerwijs''. De betekenis hiervan voor de werknemer zal mede afhangen van uw invulling daarvan. In welke situaties is het wel gerechtvaardigd dat de verzoeken van de werknemer ingewilligd worden en in welke gevallen niet?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Het begrip ''redelijkerwijs'' hebben wij opgenomen, omdat dit in een heleboel andere wetten staat. Dit begrip geeft aan dat er een afweging gemaakt moet worden tussen de voorkeuren van de werknemer en de belangen van de werkgever. Dit begrip staat ook in de Wet aanpassing arbeidsduur, de Arbowet en de bijstandswet. Het staat in verschillende wetten en het is juist bedoeld om de belangenafweging te regelen, zonder alles tot in detail in de wet vast te leggen.

De heer **Mosterd** (CDA): Ik snap dat het woord ''redelijkerwijs'' daarvoor nodig is. Maar is het niet handiger als u een paar voorbeelden geeft om te laten zien hoe zwaar welke belangen wegen?

De heer **Van Dijke** (ChristenUnie): Dan zouden wij nu een andere invulling van het begrip ''redelijker-

wijs'' geven dan gebruikelijk is in reeds bestaande wetten. Op dit punt zou dan nieuwe jurisprudentie moeten ontstaan en dat lijkt ons niet wenselijk. Wij sluiten aan bij een in de jurisprudentie bekend begrip en dat lijkt ons in dit verband het meest helder.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Mevrouw Bussemaker heeft scherp geformuleerd dat het niet gaat om een nieuw individueel recht van de werknemer maar om een inspanningsverplichting van de werkgever. Die inspanningsverplichting staat al in de wet. In artikel 4:1 van het wetsvoorstel staat dat de werkgever rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Kan mevrouw Bussemaker uitleggen wat de meerwaarde is van het gebruik van ''werknemer'' in plaats van ''werknemers'' in de reeds bestaande bepaling?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Het betreft een essentieel verschil. Volgens mijn interpretatie staat er in de huidige wet dat de werkgever bij de bedrijfsvoering in het algemeen met het collectief van werknemers moet rekening houden. Wij zijn van mening dat op het punt van arbeidstijden in relatie tot andere maatschappelijke verantwoordelijkheden ook rekening moet worden gehouden met de individuele situatie van de werknemer. Die situatie is lang niet voor iedereen gelijk. Met dit initiatiefwetsvoorstel leggen wij die inspanningsverplichting vast. De heer Bakker herinnert zich wel dat er over dit onderwerp een lange discussie is gevoerd bij de behandeling van de huidige Arbeidstijdenwet en het SER-advies daarbij. Het onderscheid tussen een en ander werd toen wezenlijk geacht.

De heer **Van der Staaij** (SGP): In de wet staat: ''de persoonlijke omstandigheden van die werknemers''. Dit impliceert dat er met de persoonlijke omstandigheden van allerlei werknemers rekeninggehouden moet worden, maar dat die omstandigheden bij het organiseren van de arbeid tegen elkaar afgewogen moeten worden.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Uit de praktijk blijkt dat de wet niet op deze wijze geïnterpreteerd wordt. Men denkt bij deze bepaling aan de groep, aan het collectief, aan de grootste gemene deler van de behoeften van werknemers. Gelet op de variatie in arbeidspatronen en de individuele keuze in het kader van het combinatiescenario stellen wij voor om in redelijkheid de werkgever te verzoeken met de individuele omstandigheden rekening te houden. Wij beseffen goed dat dit artikel niet direct tot enorme veranderingen zal leiden. Wij hopen echter wel dat het zal bijdragen aan het bewust worden van het belang van deze materie en dat het op den duur zal leiden tot een cultuurverandering.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Ik maak uit de wetsgeschiedenis op dat er bij de bespreking van dit punt is gesteld dat het artikel niet een individueel recht betreft. Die keuze vloeit voort uit het gegeven dat het bij de organisatie van arbeid nu eenmaal gaat over een totaal van werknemers, waarbij de belangen van individuele werknemers tegen elkaar moeten worden afgewogen. Die afweging blijft bestaan, ook als in de wet een inspanningsverplichting voor het individu wordt opgenomen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Natuurlijk blijft die bestaan, want uiteindelijk stelt de werkgever de roosters op. Bij het vaststellen daarvan probeert hij echter rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden en gerechtvaardigde belangen van de werknemer. Wij snappen ook dat de werkgever een afweging moet maken, maar bij de behandeling van de Wet aanpassing arbeidsduur is al besproken dat hij de verschillende wensen op elkaar moet afstemmen en een hanteerbaar rooster voor zijn bedrijf moet maken.

De heer Van Middelkoop heeft vragen gesteld over het begrip ''naasten''. Wij hebben aan dit begrip geen juridische invulling gegeven omdat het niet om een absoluut opeisbaar recht gaat, zoals ouderschapsverlof en andere soorten van verlof. De werknemer moet aangeven dat zijn arbeidstijden belemmerend werken ten aanzien van zijn persoonlijke omstandigheden. In dit verband denken wij aan structurele situaties. Het kan daarbij gaan om de afstemming van werktijden met kinderopvang of schooltijden. Het kan ook gaan om de zorg voor een familielid dat ernstig ziek is. Het kan de zorg voor een chronisch zieke betreffen die structureel afhankelijk is van de hulp van een ander, in casu de betreffende werknemer. Ook denken wij aan de situatie waarin iemand een kind krijgt en met een partner afspraken moet maken over wie, wanneer thuis is. Verder is het mogelijk dat iemand structurele mantelzorg verleent aan een chronisch zieke als lid van een groep vrienden en familieleden die in een vast rooster voor een ernstig zieke zorgt. Die groep moet er dan wel van op aan kunnen dat de verzorger op een bepaald moment aanwezig is.

De heer Mosterd heeft enige aarzelingen uitgesproken over dit onderdeel van het wetsvoorstel. Uit het interruptiedebatje met de heer Bakker heb ik opgemaakt dat hij overweegt, een amendement in te dienen om eerst sociale partners de tijd te geven om zelf afspraken te maken. Als deze conclusie niet juist is, hoor ik het graag van de heer Mosterd.

Voorzitter. Wij zien het voordeel hiervan niet zo in. Allereerst blijft het vreemd, dat men dit wil beperken tot alleen dit onderdeel van de wet. Waarom niet hetzelfde voorgesteld ten aanzien van zondagsarbeid? Bovendien weten wij op grond van de geschiedenis van de deeltijdwet – ik verwees al eerder naar het initiatief-Rosenmöller, maar er is ook nog een initiatief-Bijleveld geweest – dat men dan lang kan wachten en per saldo toch nog gedwongen wordt om met wetgeving te komen. Juist het CDA zou toch van die geschiedenis hebben kunnen leren dat wachten op sociale partners lang niet altijd tot een voor de wetgever gewenste uitkomst leidt. Dit debat hebben wij immers zeer intens met het CDA gevoerd, zulks naar aanleiding van de initiatiefwet-Rosenmöller en de initiatiefwet-Bijleveld en het regeringsvoorstel dat heeft geleid tot de Wet aanpassing arbeidsduur.

De heer **Mosterd** (CDA): Dat wij op het door u aangegeven moment lang moesten wachten op oplossingen, aan te reiken door sociale partners, behoeft niet per se in te houden dat dit ook in andere gevallen zo is. Mijn fractie hecht er altijd sterk aan om na te gaan of samen met sociale partners oplossingen kunnen worden gevonden. Het maken van goede afspraken kan wetgeving voorkomen.

Dat is een lijn die mijn fractie altijd hanteert. Op grond van die gedachte ben ik gisteren met mijn opmerkingen hierover gekomen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik ben het met u eens dat het mooi is wanneer blijkt dat wetgeving niet nodig is. Echter, wij moeten constateren dat wetgeving nodig is wanneer er in de praktijk heel weinig verandering te bespeuren valt. U en ik zullen het erover eens zijn dat, waar het gaat om de combinatie van arbeid en zorg, in Nederland de vooruitgang buitengewoon gering is. Ik heb altijd begrepen dat ook mevrouw Bijleveld van mening was dat er nog veel diende te gebeuren op de terreinen arbeidstijden, deeltijdwerk, verlof enzovoort. Ik zie nu niet in waarom wij met betrekking tot het onderhavige onderdeel zouden kunnen verwachten dat er in de komende periode enorme verbeteringen optreden. Daarom zeggen wij: laten wij met de beperkte stap waarin dit wetsvoorstel voorziet, trachten om een steentje bij te dragen om sociale partners te stimuleren, goede afspraken te maken. Volgens mij bereiken wij hiermee per saldo datgene wat zowel door u als door ons in de praktijk wordt verlangd.

De heer Van Middelkoop heeft de interessante suggestie gedaan om in het bedoelde wetsartikel de woorden ''in ieder geval'' op te nemen om tot meer duidelijkheid te komen. Wij kunnen ons voorstellen dat dit inderdaad tot meer duidelijkheid leidt en vinden dit dan ook de moeite waard. Ik weet niet of de heer Van Middelkoop met een amendement komt. Wij zouden dit ook door middel van een nota van wijziging kunnen opnemen.

De heer **Stellingwerf** (ChristenUnie): Het lijkt mij voor ons de gemakkelijkste weg te zijn dat u dit inderdaad met behulp van een nota van wijziging doet. Ik vind dit een vriendelijk aanbod; wij stellen dit op prijs.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dan zullen wij het zo doen.

Voorzitter. Ik kom bij het tweede belangrijke onderdeel van ons wetsvoorstel: werken op zondag. Onze initiatiefwet wil elke individuele werknemer het recht geven, in te stemmen elke keer wanneer zijn werkgever wil overgaan tot zondagsarbeid, zulks op grond van bedrijfsomstandigheden. Over dit onderdeel is veel discussie geweest. Door sommigen zijn hieruit vérstrekkende conclusies getrokken, soms vérstrekkender dan ons wetsvoorstel gaat. Wij kunnen ons nauwelijks nog voorstellen dat, na de schriftelijke rondes en onze herhaalde toelichting, de bedoelingen van ons wetsvoorstel niet goed begrepen kunnen worden, maar misschien is het goed om nogmaals aan te geven dat Nederland bij de aanvaarding van dit wetsvoorstel op zondag écht niet op slot gaat. Mensen zullen dan nog steeds op zondag naar de dierentuin of de Efteling kunnen gaan, of op de Pier in Scheveningen een pilsje kunnen drinken. Het gaat ons om de arbeid die niet noodzakelijk is, arbeid waar zondagsarbeid niet volgt uit de aard van de arbeid zelf.

De heer Mosterd heeft al eerder gewezen op de positie van de sociale partners en gevraagd of het primaat niet bij de sociale partners zou moeten liggen. De vraag is of cao-bepalingen in het algemeen voldoende bescherming aan de individuele werknemer geven en of je een en ander zomaar aan de sociale partners zou kunnen overlaten. Wij denken van niet. De wettelijke bescherming van de individuele werknemer is thans onvoldoende. De ontslagbescherming via het Burgerlijk Wetboek is mager. Dat is immers slechts een toetsing achteraf. Op cao-niveau is de thematiek ook niet afdoende geregeld. Verreweg de meeste cao's bieden geen bescherming en zo'n 17% van de werknemers kent geen cao. Het zou dan niet terecht zijn om zondagsarbeid alleen als taak van cao-partijen te zien, ook al niet omdat het handhaven van de hoofdnorm van de Arbeidstijdenwet – op zondag wordt niet gewerkt, de zondag is een collectieve rustdag – een overheidstaak bij uitstek is. Dat dit nodig is, blijkt ook uit de evaluatie van de Arbeidstijdenwet. Daaruit kan worden afgeleid dat werken op zondag een probleem is voor 22% van de mensen die onder de Arbeidstijdenwet vallen en voor 30% van de mensen die niet onder de wet vallen. Overigens is het in dit verband relevant op te merken dat ook belangrijke spelers binnen cao-partijen, te weten: de bonden, hebben aangedrongen op aanname van deze wet en dus zeggen zeer te hechten aan overheidsbemoeienis op dit terrein. Ik heb zojuist begrepen dat op Radio 1 een peiling is gehouden over de stelling dat werken op zondag geweigerd moet kunnen worden in de gevallen waar wij over spreken, en dat 82% van de luisteraars het met deze stelling eens is.

De heer De Wit heeft in relatie tot zondagsarbeid nog een vraag gesteld over klachtrecht. Wij zijn het met hem eens dat klachtrecht nuttig kan zijn, maar niet in alle gevallen een afdoende middel kan zijn protest aan te tekenen. Wellicht mag ik de heer De Wit erop wijzen dat er een initiatiefwet ligt van de dames Bussemaker, Schimmel en Van Gent over individueel klachtrecht, die bij de Kamer in behandeling is.

Ik kom bij het onderscheid tussen aard van de arbeid en bedrijfsomstandigheden. Verschillende fracties hebben vragen gesteld over de afbakening van de term ''bedrijfsomstandigheden'' en het verschil met werk dat volgt uit de aard van de arbeid. Over dit onderdeel is bij de schriftelijke voorbereiding al veel gewisseld, maar misschien is het goed een en ander nog eens helder aan te geven zodat alle misverstanden uit de weg genomen kunnen worden. Op het uitgangspunt dat op zondag geen arbeid wordt verricht, bestaan in de huidige wet twee uitzonderingsgronden. Arbeid op zondag is toegestaan indien (1) het tegendeel is bedongen en dit uit de aard van de arbeid voortvloeit. Dit gebeurt bij individuele dan wel collectieve arbeidsovereenkomsten. Over deze uitzonderingsgrond doen wij geen voorstellen. Ik geef toch een toelichting. Bij de aard van de arbeid moet, zoals blijkt uit de wetsgeschiedenis en ook uit een aantal recente artikelen, onder anderen van mr. Van Drongelen, gedacht worden aan productieprocessen die niet onderbroken kunnen worden. Hier ligt de nadruk, aldus Van Drongelen, op redenen van technische aard. Daarnaast zijn er ook redenen van maatschappelijke aard. Dan gaat het bijvoorbeeld om de politie, de brandweer, de gezondheidszorg, de recreatie- en de horecasector. In de memorie van toelichting en de nota naar aanleiding van het verslag noemen wij ook de volgende sectoren: openbaar vervoer, proces- en energie-industrie, boerenbedrijf, volcontinubedrijven en openbare nutsbedrijven. Tegen de heer

Bussemaker

Mosterd zeg ik er nog bij dat wat ons betreft geen enkel onderscheid moet worden gemaakt tussen hetgeen wij in de memorie van toelichting hebben geschreven en hetgeen wij in de nota naar aanleiding van het verslag hebben opgemerkt. Het gaat in beide gevallen om het aangeven van een richting en niet van een limitatieve opsomming. Wij hopen dat wij met deze opmerkingen een duidelijke richting hebben aangegeven. Wij hebben niet de illusie dat tijdens de behandeling van dit voorstel een limitatieve opsomming kan worden gegeven, waar dit tijdens de behandeling van de Arbeidstijdenwet zelf ook niet mogelijk en niet wenselijk bleek.

De heer **Bakker** (D66): Geen limitatieve opsomming, zegt mevrouw Bussemaker. Daarop zat ik eigenlijk te wachten. Anders had ik daarover een vraag gesteld. Wel is nu de vraag: hoe blijkt in de praktijk dat iets onder de aard van de arbeid of onder de bedrijfsomstandigheden valt? Het gaat namelijk om een verschil in de rechtspositie van de individuele werknemer. Wie maakt uit of iets onder het een of onder het ander valt? Naar mijn gevoel gaat het hierbij veel meer om een vloeiende beweging en niet om iets dat voor alle tijden geldt. Er kan een verschuiving optreden. Maar wie beslist hierover?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Vindt u het goed dat ik eerst mijn betoog vervolg, want ik kom nu juist te spreken over het onderdeel bedrijfsomstandigheden. Als ik het daarover heb gehad, kunnen wij nog over het onderscheid tussen aard van de arbeid en bedrijfsomstandigheden discussiëren.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Ik heb nog een vraag over de aard van de arbeid. Rekent mevrouw Bussemaker de verschillende sectoren tot een groep waar de aard van de arbeid met zich brengt dat op zondag gewerkt mag worden?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ook wat deze vraag betreft wil ik eerst mijn betoog afmaken. Zij heeft namelijk iets te maken met de opmerking die de heer Bakker maakte toen hij zei dat hij geen duidelijk onderscheid zag tussen het een en het ander en dat er wellicht sprake is van een vloeiende beweging.

Voorzitter. Ik sprak over de aard van de arbeid. Ik vind het belangrijk nader in te gaan op de tweede uitzonderingsgrond: bedrijfsomstandigheden. Daar gáát ons wetsvoorstel ook over. Hierbij ligt de nadruk op bedrijfseconomische overwegingen. Voor beantwoording van de vraag of op grond van bedrijfsomstandigheden op zondag moet worden gewerkt, moet de werkgever overeenstemming bereiken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Als de ondernemingsraad de noodzaak niet inziet, is het einde verhaal, maar als de ondernemingsraad de noodzaak van werken op zondag wel inziet, dient ook overeenstemming met de individuele werknemer te worden bereikt. Veel duidelijker dan nu het geval is, proberen wij met ons voorstel helder te maken dat instemming van de individuele werknemer nodig is. De begrippen ''aard van de arbeid'' en ''bedrijfsomstandigheden'' sluiten naadloos op elkaar aan en zij kunnen elkaar zelfs voor een deel overlappen, bijvoorbeeld in de gezondheidszorg, zeg ik tegen de heer Van der Staaij. De begrippen zijn ook onderhevig aan maatschappelijke ontwikkelingen. Door de gekozen constructie geldt dat wat sociale partners als noodzakelijk karakteriseren van betekenis is voor de toepassing van het begrip. De noodzaak wordt immers door werkgevers en werknemers getoetst en uiteindelijk door de rechter. Verder sluit ons voorstel aan bij bestaande regelgeving. Wij verwachten daarom niet dat ons voorstel in de praktijk tot problemen zal leiden, ook omdat wij het onderscheid tussen aard van de arbeid en bedrijfsomstandigheden overnemen.

Voorzitter. Bij de behandeling van dit onderdeel hoort het om iets nader in te gaan op de rol van de ondernemingsraad. Daarover zijn ook door andere leden vragen gesteld. Als in een bedrijf reeds met de ondernemingsraad is overeengekomen om op zondag te gaan werken en dit niet op individueel niveau tot een instemmingsverzoek heeft geleid, vinden wij dat er is gehandeld in strijd met de geest van de Arbeidstijdenwet. Ik zeg nadrukkelijk dat ook de huidige Arbeidstijdenwet eigenlijk al met zich brengt dat om individuele instemming van de werknemer wordt gevraagd. De ondernemingsraad stelt vast of sprake is van bedrijfsomstandigheden, maar de uitspraak van de ondernemingsraad mag niet in de plaats komen van de individuele arbeidsovereenkomst. Wij willen deze onduidelijkheid in de wet wegnemen door te bepalen dat de ondernemingsraad moet vaststellen of al dan niet sprake is van bedrijfsomstandigheden die arbeid op zondag vragen. Stelt de ondernemingsraad vast dat dit niet het geval is, dan hoeft daarover eigenlijk niet meer gesproken te worden, want dan is er geen enkele aanleiding om op zondag te werken. Stelt de ondernemingsraad vast dat er wel bedrijfsomstandigheden zijn die vragen om op zondag te werken, dan moet de werkgever, eigenlijk ook al in de geest van de huidige wet, aan de individuele werknemer toestemming vragen. Dat willen wij nadrukkelijk in de wet opnemen.

De heer **Blok** (VVD): Mijn vraag ging over het verschil tussen aard van de arbeid en bedrijfsomstandigheden. U gaf aan dat in een aantal gevallen door de rechter bepaald zal moeten worden waarvan sprake is. Ik heb al gezegd dat het vaker voor zal komen dat de rechter dit moet aangeven. U geeft met uw wetsvoorstel in ieder geval een richting aan. U wilt de ruimte krapper maken. U trekt onder meer een grens en spreekt over recreatie, waarbij sprake zou zijn van de aard van de arbeid, en winkels waar eerder de bedrijfsomstandigheden zouden gelden. Mijn vraag is nu met welk recht de Tweede Kamer voor de individuele burger de afweging gaat maken. U maakt namelijk voor de individuele burger de afweging dat hij wel naar de achtbaan mag – dat is recreatie – maar niet naar de Lijnbaan om te winkelen, dat voor hem ook recreatie is.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dat doen wij niet, want wij doen niets anders dan wat nu al in de Arbeidstijdenwet staat. Het onderscheid tussen aard van de arbeid en bedrijfsomstandigheden staat daar al in. Vóór het aannemen van die wet is daarover zeer uitgebreid gediscussieerd, waarbij verschillende voorbeelden zijn genoemd. Er is toen uiteindelijk geconstateerd dat het onderscheid weliswaar nuttig is,

maar dat de Kamer niet heel scherpe scheidslijnen moet stellen.

De heer **Blok** (VVD): Ik vind het erg bescheiden van u, als een indiener van een initiatiefwet, om te zeggen dat u niets anders voorstelt dan wat al in een bestaande wet staat. U scherpt het zelfs een stukje aan.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): U moet wel goed naar mij luisteren. Ik zeg dat de aard van de arbeid en de term ''bedrijfsomstandigheden'' al in de huidige wet genoemd zijn en dat wij daar niets aan veranderen. Wij hebben er geen behoefte aan om het ingewikkelder te maken als dat niet nodig is.

De heer **Van Dijke** (ChristenUnie): Wat voor betekenis heeft volgens de heer Blok de hoofdnorm van de Arbeidstijdenwet nog, als hij daaraan geen enkele consequentie wil verbinden? Moesten winkels aan de Lijnbaan niet al onder het regime van de oude wet instemming van hun personeelsvertegenwoordiging vragen als zij open wilden gaan? Ook dááronder was er al een onderscheid tussen wat hij noemt de Efteling en de winkel aan de Lijnbaan.

De heer **Blok** (VVD): De huidige Arbeidstijdenwet vind ik wat dat betreft prima, omdat die de afweging maakt. Mijn vraag aan u wordt ingegeven door het feit dat het aangescherpt wordt. Het belang van het onderscheid tussen aard van de arbeid en bedrijfsomstandigheden wordt groter, omdat alleen in het tweede geval het individuele weigeringrecht geldt. Alleen in het tweede geval kan er dus ook prijsverhoging verwacht worden. Dan wordt de individuele burger er wel degelijk mee geconfronteerd dat de indienende partijen, de PvdA en de ChristenUnie, kennelijk liever zien dat de burger naar de achtbaan gaat dan naar de Lijnbaan.

De heer **Van Dijke** (ChristenUnie): Wij zijn het gewoon niet eens met de heer Blok.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Mijn vraag betreft de reikwijdte van het weigeringrecht, zij het niet vanuit een negatieve, maar vanuit een positieve invalshoek. Ik zie het graag zo ruim mogelijk. De zorgsector noemde u net als voorbeeld van een sector waar sprake kan zijn van een overlapping. Betekent dit dat iemand die op een ziekenhuisafdeling werkt waar geen sprake is van continue verpleging, zich eventueel kan beroepen op het weigeringrecht? Hij kan dan zeggen: hier is de aard van de arbeid niet aan de orde, maar hierbij gaat het om bedrijfseconomische omstandigheden.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Daarover doen wij hier geen uitspraken. Wij willen richting geven, zonder aan casuïstiek te doen, al is het alleen maar omdat ook een OR daarover iets te zeggen heeft. Daar komt bij dat in de praktijk blijkt dat het verschil tussen aard van de arbeid en bedrijfsomstandigheden niet tot grote problemen leidt. Ik heb dat althans niet kunnen afleiden uit de evaluatie van de Arbeidstijdenwet.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Zondert u de zonet door u genoemde sectoren uit van de reikwijdte van dit wetsvoorstel? Of kunt u zich voorstellen dat er individuele situaties zijn waarin wél een beroep kan worden gedaan op het weigeringrecht, namelijk omdat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden wordt doorgewerkt op de zondag?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): In het algemeen noemen wij deze sectoren heel nadrukkelijk vanuit de aard van de arbeid. Aan de hand van de wetsgeschiedenis en een krantenartikel heb ik net aangegeven dat er ook redenen van technische aard kunnen zijn, waarom mensen gevraagd zal worden volgens de aard van de arbeid op zondag te werken. Daarnaast zijn er echter ook redenen van maatschappelijke aard. Beide vallen onder de aard van de arbeid. Ik heb er alle begrip voor dat u met het wetsvoorstel iets anders wilt bereiken dan wat ons voor ogen staat. Wij achten het echter niet nuttig, de scherpe lijnen die u wilt trekken na te volgen.

De heer **Van Dijke** (ChristenUnie): De heer Van der Staaij overvraagt. Hij durft zelf die scherpe scheidslijn namelijk ook niet te trekken. In eerste termijn is hij daar een paar keer op bevraagd, waarop hij heeft geantwoord daar niet preciezer op in te willen gaan. Hij vraagt ons meer dan hij zelf kan geven.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Dit vind ik niet terecht. Ik heb geen persoonlijke opvatting willen spuien, omdat dat kon leiden tot vertroebeling van de uitleg van de wet. Ik ben graag bereid om mijn eigen opvatting hierover te geven. In tweede termijn kan ik daar uren over praten. Geen enkel probleem! Maar wij hebben het nu over de reikwijdte van dit recht, waarbij we zo helder mogelijk moeten zijn. De indieners van dit wetsvoorstel hebben een inspanningsverplichting om dat helderder te maken dan nu het geval is, juist omdat het wetsvoorstel een vergaand recht toekent, dat ik overigens van harte toejuich en dat, naar ik hoop, de eindstreep zal halen. Als u kijkt naar wat er gebeurt in die sectoren waar van oudsher arbeid verricht wordt die wij tot de werken van barmhartigheid rekenen, weet u dat er in ziekenhuizen allerlei afdelingen zijn waar door de ontwikkelingen dingen gebeuren die vroeger niet op zondag gebeurden. Daardoor kunnen mensen in gewetensnood komen. Ik hoop dat ook die mensen kunnen profiteren van dit weigeringsrecht. Ik ben op dit voorbeeld gekomen door de inbreng van de heer Van Dijke bij de bespreking van de Arbeidstijdenwet een aantal jaren geleden.

De heer **Van Dijke** (ChristenUnie): Laten zij die discussie daar alstublieft voeren, ook naar aanleiding van de wetsbehandeling hier. Misschien dat zij dan met elkaar tot hernieuwde inzichten komen. Dat kan best gebeuren.

De heer **Van der Staaij** (SGP): U sluit dus niet uit dat dit wetsvoorstel daarop betrekking kan hebben. Dat is winst.

De heer **Van Dijke** (ChristenUnie): Daar doen wij gaan uitspraak over. Het betekent wel dat wij hier niet preciezer moeten willen zijn dan wij kunnen zijn.

De heer **Bakker** (D66): Mevrouw Bussemaker zei zo-even: in de praktijk doen zich op dat punt op dit moment geen problemen voor. Dat komt natuurlijk door de verschillende rechtsgevolgen, die zij nu juist gaat aanscherpen. Dat betekent dat de verschillende actoren, werkgevers aan de ene kant en werknemers aan de andere kant, er een groot belang bij kunnen hebben om het werk in

het ene geval vooral als aard van de arbeid te willen kwalificeren en in het andere geval vooral als bedrijfsomstandigheden. Ik had ook het voorbeeld van een ziekenhuis in mijn hoofd, maar om een andere reden. Je kunt je voorstellen dat een werkgever in een ziekenhuis zegt dat alle voorkomende activiteiten in het ziekenhuis vallen onder aard van de arbeid. Dat hebben de indieners van dit wetsvoorstel namelijk gezegd. Die hebben die sector genoemd. Een werkgever in een ander ziekenhuis kan echter zeggen dat alleen de spoedgevallen tot de aard van de arbeid behoren en alle andere zaken tot bedrijfsomstandigheden en dat het wel wenselijk is om ook op zondag te gaan opereren om de wachtlijsten terug te brengen, maar dat dat behoort tot de bedrijfsomstandigheden. Dat kan in de praktijk dus divers uitpakken. Is dat iets wat u beoogt? Of beoogt u om de begrippen ''aard van de arbeid'' en ''bedrijfsomstandigheden'' helderder af te bakenen?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): U wilt nu dat wij daar een definitie van geven, terwijl de wet nu al aangeeft dat dat een kwestie is waar de ondernemingsraad bij betrokken moet worden. Indertijd is een amendement van mevrouw Van Nieuwenhoven in de wet ingebracht om aan te geven dat het de ondernemingsraad is die bepaalt of er al dan niet sprake is van gerechtvaardigde bedrijfsomstandigheden, die arbeid op zondag noodzakelijk maken. Dat veranderen wij dus niet.

De heer **Bakker** (D66): Dat is het punt niet. Het punt is dat de ondernemer zal proberen het onder de vlag ''aard van de arbeid'' te gooien. Dan is het vervolgens aan de ondernemingsraad om dat al dan niet aan te vechten. De ondernemingsraad in ziekenhuis A zal over bepaald werk zeggen dat het gerechtvaardigd is om het onder bedrijfsomstandigheden te laten vallen en dat er dus moet worden gewerkt op zondag. De ondernemingsraad in ziekenhuis B kan echter zeggen dat het niet gerechtvaardigd is en dat er dus niet op zondag zal worden gewerkt. Als u daar geen duidelijkheid in schept, zal de verwarring groot zijn.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dan zouden de afgelopen vijf jaar zich echter al immense problemen hebben voorgedaan, want dat onderscheid tussen aard van de arbeid en bedrijfsomstandigheden staat nu ook al in de wet. Volgens mij is in de meeste gevallen voor iedereen duidelijk wat onder de aard van de arbeid valt en waar sprake is van bedrijfsomstandigheden. In de memorie van toelichting en in de nota naar aanleiding van het verslag hebben wij een vergelijking gemaakt met de bestaande wet en geprobeerd daar nog meer duidelijkheid over te verschaffen.

De heer **Bakker** (D66): U maakt in de wet een groter rechtsverschil tussen het een en het ander en dus hebben alle actoren, werkgever, ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en individuele werknemer, er een belang bij om het werk het een of het ander te laten zijn. U gaf zelf aan dat het gaat om vloeiende grenzen. U moet dat thema wellicht in de loop van de wetsgeschiedenis nog verder doordenken om de verwarring niet te laten toeslaan, en wat meer helderheid bieden.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Misschien is het goed om nog een keer naar de behandeling van de wet in 1995 te verwijzen. Toen zijn verschillende voorbeelden gepasseerd, waarbij het ging om de vraag of er nu sprake was van bedrijfsomstandigheden of van aard van de arbeid. De hele Kamer heeft toen uiteindelijk gezegd dat het niet wenselijk was om daar scherpe conclusies aan te verbinden, ook omdat zich nieuwe situaties kunnen voordoen, het een maatschappelijk debat is en het een debat is dat op bedrijfsniveau moet worden gevoerd. Laat ons dan ook niet op die stoel gaan zitten, maar de discussie daar gevoerd laten worden.

De **voorzitter**: Ik heb het gevoel dat u langs elkaar heen praat, in die zin dat u steeds herhaalt wat u eerder zei. Ik wil de heer Bakker nog wel een keer in de gelegenheid stellen om een interruptie te plaatsen, als hij dat nodig denkt te hebben voor de voorbereiding van zijn tweede termijn. Zo niet, dan kan hij daar beter in tweede termijn op terugkomen.

De heer **Bakker** (D66): Of het het één dan wel het ander is, maakt nogal wat uit voor het recht van de individuele werknemer om werk op zondag te mogen weigeren. Dat recht zal uiteindelijk door de rechter getoetst worden en die rechter zal dan houvast zoeken bij de wetsgeschiedenis. Daarom moet mevrouw Bussemaker hier helder over zijn.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Wij proberen een weeffout te herstellen die nu in de wet zit. Keer op keer is in de rechtspraak vastgelegd dat de beslissing van de ondernemingsraad niet in de plaats mag komen van de individuele arbeidsovereenkomst. Alleen wordt artikel 5:4 in de praktijk steeds vaker op een andere manier geïnterpreteerd. Wij doen dus eigenlijk niets anders dan de weeffout herstellen. De ondernemingsraad spreekt zich uit over de bedrijfsomstandigheden, en de individuele werknemer kan dan zeggen of hij op zondag wil werken. Dat dit niet helemaal dichtgetimmerd kan worden, weten wij allemaal. Ik herinner mij ook wat minister Melkert indertijd bij de behandeling van dit punt heeft gezegd. Hoe meer je dit punt aftimmert, des te kleiner wordt de kans dat iemand die niet op zondag wil werken, de poort van het bedrijf inkomt. Kortom: het kan op deze plaats niet in details voor sectoren worden vastgelegd, maar wij vinden wel dat met ons initiatiefvoorstel de nu in de wet bestaande onduidelijkheid wordt weggenomen.

De heer **De Wit** (SP): Uiteindelijk is het dus de individuele werknemer die tegen zijn werkgever moet zeggen dat hij niet instemt met werken op zondag. Hoe reëel is dat recht van de individuele werknemer? De werkgevers hebben veel bezwaren en de werknemer zou ook tegen de ondernemingsraad moeten ingaan. Wordt er nu een écht recht gecreëerd, of is het toch vooral afhankelijk van de sterkte en de durf van de werknemer?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Als dat geldt, geldt dat niet alleen voor ons wetsvoorstel, maar ook voor allerlei andere wetten. Met ons wetsvoorstel krijgt de werknemer, in de balans tussen werkgever en werknemer, iets meer zeggenschap en komt dus per saldo in een iets sterkere positie. Ons wetsvoorstel biedt echter ook weer niet een

totaaloplossing voor de huidige machtsverhoudingen in de praktijk. Dat zult u ook niet van ons wetsvoorstel verwachten. Het zou interessant zijn om te zien hoe het in de praktijk gaat en of er andere manieren zijn om naar oplossingen te zoeken waar zaken misgaan.

De heer **De Wit** (SP): In het wetsvoorstel hebt u ook een bepaling over ontslagbescherming opgenomen. Acht u het mogelijk dat de werknemer die zegt dat hij niet op zondag wil werken, door zijn werkgever op staande voet wordt ontslagen?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik kom straks nog over de ontslagbescherming te spreken.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Het lijkt mij belangrijk dat er in de Kamer duidelijkheid komt over de vraag, hoe strikt het begrip ''aard van de arbeid'' moet worden gezien. U hebt verwezen naar sociale partners en de werknemersorganisaties (FNV, MHP en ook CNV) hebben aangegeven dat zij voelen voor een strikte omschrijving van dit begrip en het beperkt wordt tot alleen bedrijfsomstandigheden. Anders is er het risico dat alleen uit bedrijfseconomische belangen of met het argument dat er diensten moeten worden verleend aan het publiek, dit begrip wordt opgerekt. Bent u het eens met de strikte uitleg die de vakcentrales geven? Ik wel.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ja, in grote lijnen ben ik het daarmee eens. Ik heb al eerder aangegeven hoe wij het onderscheid zien. Het gaat ook niet om een nieuw onderscheid. Wij zijn het dus eens op dit punt.

De heer Blok heeft gevraagd wat de ondernemingsraden uit dit wetsvoorstel moeten afleiden. De heer Van Middelkoop verwees naar zijn voorstel in de schriftelijke voorbereiding voor een eenvoudiger formulering van artikel 5:4, eerste lid. In zijn voorstel wordt het medezeggenschapsorgaan niet meer genoemd omdat hij ervan uitgaat dat dit geen rol meer heeft als de individuele werknemer een beslissende stem wordt gegeven. Volgens de heer Van Middelkoop zouden wij in de nota naar aanleiding van het verslag niet zijn ingegaan op die suggestie. Dat laatste klopt volgens mij niet, want op pagina 11 van de nota naar aanleiding van het verslag schrijven wij in reactie op zijn voorstel dat medezeggenschapsorganen dienen in te stemmen met het voorstel van de werkgever om over te gaan tot zondagsarbeid op grond van bedrijfsomstandigheden.

Deze constructie is inderdaad door amendering van collega Van Nieuwenhoven indertijd in de wet gekomen. De intentie van collega Van Nieuwenhoven toen was de medezeggenschapsorganen te laten beslissen over de vraag of er inderdaad sprake is van bedrijfsomstandigheden die zondagsarbeid rechtvaardigen. Die constructie – en ik zeg het nog maar een keer nadrukkelijk – blijft ook in de door ons voorgestelde opzet bestaan. Als het medezeggenschapsorgaan instemt met zondagsarbeid op grond van bedrijfsomstandigheden, komt vervolgens de individuele werknemer in beeld. Blijft die instemming achterwege, dan is het ook niet nodig individuele werknemers om instemming te vragen. Naar ons oordeel is dit een heldere constructie en heb ik hiermee tevens aangegeven waarom wij de suggestie van de heer Van Middelkoop niet overnemen.

De SP-fractie heeft opmerkingen gemaakt over de vrije zaterdag en heeft gepleit voor uitbreiding van het instemmingsrecht van de zondag naar de zondag en de zaterdag. Wij hebben er niet voor gekozen dat te doen, juist om het evenwicht tussen economische flexibiliteit en sociale rust niet te verstoren. In de huidige Arbeidstijdenwet wordt aan de zaterdag geen speciale betekenis toegekend. Wij zien geen reden om dit thans wel te doen. Er is geen goede legitimatie voor te geven en de gevolgen daarvan zouden groot zijn, en die accepteren wij niet zomaar. De zaterdag is nu voor veel mensen bijvoorbeeld een winkeldag. Wij zien geen reden daarop een inperking aan te brengen. Wij kunnen ons moeilijk voorstellen dat een en ander wel op brede steun in de samenleving kan rekenen. De Arbeidstijdenwet kent voor het overige naar ons idee voldoende garanties om te vermijden dat mensen al te lang achter elkaar moeten werken, met name in geval van onregelmatige arbeid. Daarmee zeggen wij niet dat wij met ons voorstel van wet de zaterdag zien als een arbeidsdag als alle andere. Laat dat ook duidelijk zijn. Wij doen daarover geen uitspraken, hetgeen zo kan worden uitgelegd dat de huidige situatie waarbij het uitgangspunt is dat er in zijn algemeenheid sprake is van een vijfdaagse werkweek als gangbare praktijk door ons wordt geaccepteerd en dat wij geen reden zien daarin wijziging voor te stellen. Voor alle duidelijkheid: ons voorstel betreft dus geen uitbreiding naar een zesdaagse werkweek.

De heer **De Wit** (SP): Er is in ieder geval sprake van een misverstand wat de uitleg van mijn amendement betreft. Ik beoog in mijn amendement het weigeren van het werk op zaterdag niet individueel te formuleren. Als u goed kijkt, ziet u dat in mijn amendement alleen is geformuleerd dat uitgangspunt is dat er op zaterdag en zondag niet wordt gewerkt, maar dat er op basis van de aard van het werk of de bedrijfsomstandigheden op zaterdag wel gewerkt kan worden. Ik heb dus alleen de omkering beoogd, maar er geen individueel recht van de werknemer van willen maken, juist omdat ik dat voorbehouden vind voor de zondag. Dat is dus de bedoeling van de formulering van het amendement.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dan begrijp ik uw redenering beter, maar overeind blijft onze stelling dat er één collectieve rustdag is die al als zodanig in de wet staat en dat ruimte moet worden geboden aan sociale partners om het evenwicht te vinden tussen economische flexibiliteit en sociale zekerheid. Dat evenwicht moet steeds opnieuw worden gevonden. Gezien de positie die de zondag al heeft en de geschiedenis die daaraan vastzit, vinden wij het gerechtvaardigd om voor de zondag een verduidelijking aan te brengen, maar wij willen dat niet ook voor de zaterdag doen, omdat dan sociale partners inderdaad een probleem zouden kunnen hebben. Ik wijs er overigens nog op dat je ook kunt praten over de mogelijkheid van een vierdaagse werkweek, maar ik vind dat sociale partners daarover afspraken moeten maken. Misschien dat de heer Mosterd en ik het daar althans over eens zijn.

De heer **De Wit** (SP): Ik beoog nu juist de positie van de vakbonden in de cao-onderhandelingen te

vergemakkelijken door als uitgangspunt te nemen dat er op zaterdag niet wordt gewerkt, tenzij aangetoond kan worden dat daaraan op grond van de aard van het werk of bedrijfsomstandigheden niet kan worden ontkomen. Dat is veel gemakkelijker dan uit te gaan van het omgekeerde. Uiteraard kom ik morgen nog terug op het inhoudelijk aspect, maar u constateert dat bijna 40% van de werknemers problemen heeft met afwijkende arbeidspatronen; het werken op zaterdag is daarvan uiteraard een onderdeel. Dat zie je ook terug in de beleving van de mensen. Afwijkingen van het arbeidspatroon van 9.00 tot 17.00 uur wordt door veel mensen als een probleem ervaren.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik denk dat wij een andere afweging maken, ook als het gaat om een oordeel over de economische flexibiliteit. Daaraan zitten immers ook bepaalde voordelen. Soms is het nodig dat er buiten de werktijd van 9.00 tot 17.00 uur wordt gewerkt. Wij beogen meer duidelijkheid te scheppen voor de zondag en willen de rest aan sociale partners overlaten. Wij zien niet de noodzaak om daarvoor verdergaande maatregelen te nemen.

Voorzitter. Ik kom bij de bescherming van een andere rustdag dan de zondag, mede in relatie tot de ontslagbescherming. De heer Bakker wees op de wensen van werknemers die de rustdag op een andere dag dan de zondag willen hebben. Hij suggereerde daarbij dat ons wetsvoorstel te weinig ruimte biedt aan andersdenkenden en te weinig tegemoetkomt aan joden, moslims, sabbatisten et cetera. Dat is echt niet waar. Het in twijfel trekken van die stelling – die in de memorie van toelichting en in de nota naar aanleiding van het verslag goed aangegeven is – komt het debat niet ten goede. Wij voeren dan namelijk een discussie over een punt waarover wij het volgens mij absoluut niet oneens zijn en dat is zonde van de tijd. Laat ik het nog een keer zeggen. Er hoeft geen vrees te bestaan – dat komt ook tot uitdrukking in de bepalingen over ontslagbescherming – dat mensen die de rustdag op een andere dag dan de zondag willen hebben, door ons voorstel tekort worden gedaan. Dat komt goed tot uitdrukking in de bepalingen over ontslagbescherming, waarnaar in een interruptiedebatje tussen de heren Van der Staaij, Van Middelkoop en Bakker al werd verwezen. De ontslagbescherming die in ons voorstel is opgenomen, sluit aan bij artikel 5:4: het weigeren om op zondag te werken door de werknemer mag geen grond zijn voor ontslag. Terecht constateert de heer Van Middelkoop – en ik dacht ook de heer Santi – dat genoemd artikel 5:4 van overeenkomstige toepassing is op werknemers die de wekelijkse rustdag in verband met godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen op bijvoorbeeld vrijdag of zaterdag willen vieren, mits zij dat – zoals in de wet staat – schriftelijk aan de werkgever hebben meegedeeld.

De heer **Bakker** (D66): De jure heeft mevrouw Bussemaker gelijk en dat heb ik gisteren al gezegd. Mijn betoog was echter dat de beide indieners de nadruk leggen op het sociale karakter van de zondag en dat het dus ten volle gelegitimeerd zal zijn als mensen zeggen op zondag niet te willen werken. Die legitimatie wordt op de andere dagen van de week dienovereenkomstig geringer omdat alles zich op de zondag toespitst. De jure is dat natuurlijk niet het geval omdat er geen recht is om iemand te ontslaan, maar de facto zullen mensen voor wie het om een andere dag gaat er minder makkelijk gebruik van kunnen maken.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik zie dat toch niet zo. Ik heb nog steeds de indruk dat de heer Bakker en ik het niet met elkaar oneens zijn. Ik zeg het nog maar een keer, ook voor de wetsgeschiedenis, dat wij in de nota van wijziging benadrukt hebben dat onze voorstellen voor de zondag vanzelfsprekend ook gelden voor degenen die om religieuze redenen voor een andere rustdag kiezen. De wet kent immers al een bepaling om de rustdag in verband met religieuze motieven op individueel niveau op een andere dag dan de zondag vast te stellen. Dat wij die verwijzing naar andere rustdagen dan de zondag niet expliciet hebben opgenomen in ons voorstel en in het artikel over ontslagbescherming heeft puur te maken met het feit dat wij niet meer wilden veranderen dan nodig is. In de wet staat als algemene bepaling van hoofdstuk 5, arbeids- en rusttijden, klip en klaar: ''Dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen vinden ten aanzien van de zondag voor werknemers die in verband met hun godsdienstige opvattingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan op de zondag vieren, overeenkomstige toepassing voor die dag in plaats van ten aanzien van de zondag indien de werknemers een daartoe strekkend schriftelijk verzoek tot de werkgevers hebben gericht.'' Welnu, met dat artikel is volgens mij voldoende aangegeven dat deze bepaling niet alleen geldt ten aanzien van artikel 5:4, maar ook ten aanzien van de daarop berustende bepalingen, waaronder dus de ontslagbescherming, en zou het dus dubbel zijn om dat nog eens op te nemen in dat artikel.

De heer **Bakker** (D66): Voorzitter. Bij de zondag hebben wij de discussie over aard van de arbeid, bedrijfsomstandigheden, enzovoort. Die discussie doet zich in de praktijk in bedrijven ten aanzien van de vrijdag en de zaterdag niet voor. Dat betekent dat het rechtsgevolg dat straks aan de bedrijfsomstandigheden verbonden zal zijn, namelijk dat de individuele werknemer mag weigeren als hij op zondag niet wil werken, nooit kan optreden voor de vrijdag als het om een moslim gaat.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dat kan volgens mij wel. Ik las net die bepaling voor die in algemene zin op artikel 5:4 in de wet van toepassing is.

De heer **Bakker** (D66): Maar dan moet toch eerst door de OR vastgesteld zijn dat het gaat om het werken op grond van bedrijfsomstandigheden en dat doet zich voor de vrijdag en mutatis mutandis voor de zaterdag niet voor? Dus kan zich ook dat rechtsgevolg niet voordoen van het individuele weigeringsrecht. Als iemand op vrijdag of zaterdag zijn rustdag wil en op vrijdag of zaterdag zijn moeder wil bezoeken, dan geeft hem dat de facto niet hetzelfde recht als wat u ten aanzien van de zondag wil regelen!

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ook in ons voorstel staat heel nadrukkelijk dat degenen die de rustdag op een andere dag willen houden met ons voorstel uitgebreide mogelijkheden daartoe krijgen. Overigens ben ik

mijn verhaal begonnen met de opmerking dat wij in dezen natuurlijk niet alleen met een individuele agenda te maken hebben, maar ook met een collectieve en dat die steeds op elkaar moeten worden afgestemd. Om zeer verschillende redenen is in Nederland de zondag de dag waarop meer dan op andere dagen die collectieve agenda vorm krijgt. Daar zit inderdaad een verschil, maar dat is niet op te lossen. In de praktijk zie ik geen enkel negatief gevolg voor mensen die op grond van een andere levensovertuiging op een andere dag dan de zondag een vrije dag willen hebben.

De heer **Bakker** (D66): Wellicht geen enkel negatief gevolg ten opzichte van nu, maar ook geen verbetering ten opzichte van de huidige situatie, terwijl mijn initiatiefvoorstel uitdrukkelijk ook in die situatie een verbetering beoogde.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Uit de evaluatie van de Arbeidstijdenwet zijn mij op dit punt ook geen problemen gebleken die erop zouden wijzen dat verbetering noodzakelijk is.

Voorzitter. Ik kom bij de positie van de sollicitant. Dit aspect heeft met name betrekking op artikel 5:4, dat wil zeggen arbeid op zondag. Bij zondagsarbeid die voortvloeit uit bedrijfsomstandigheden, is uiteraard der zaak doorgaans niet te voorzien dat zo'n omstandigheid zich voordoet. Anders zou het gaan om zondagsarbeid die voortvloeit uit de aard van de arbeid. Daarom zou een werkgever die in de toekomst zijn bedrijf wellicht wil laten draaien vanwege bedrijfsomstandigheden doorgaans niet op voorhand bij een sollicitatie moeten informeren naar de bereidheid tot zondagsarbeid, in elk geval niet met de intentie het antwoord van de sollicitant te laten meewegen bij de benoeming. Het is in het licht van de beoogde functie en relevante werkomgeving immers geen aan de orde zijnde kwestie. De vraag is of het opnemen van een wettelijke bescherming van de sollicitant zijn positie in de praktijk dan ook zal versterken.

De heer **Blok** (VVD): U maakt nu weer het onderscheid tussen aard van de arbeid en bedrijfsomstandigheden. Ik meende eerder al van u begrepen te hebben dat onder bedrijfsomstandigheden met name ook winkels vallen die op zondag open zijn. Nu is het in de centra van toeristische gebieden gebruikelijk dat de winkels op zondag open zijn. Mag een werkgever daar nu wel of niet die vraag stellen?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik kom hierop nog terug in mij betoog over de positie van de sollicitant.

Wij zijn van mening dat een wettelijke bescherming vooral een symbolische betekenis zal hebben. Om die reden hebben wij besloten die niet in de wet op te nemen, hoewel wij de redenering over de versterking van de positie van de sollicitant goed kunnen volgen en het eens zijn met het algemene oogmerk hiervan.

Dit geldt ook voor de algemene bepaling waarnaar is verwezen door onder andere de heer Bakker. Hij heeft gewezen op de parallel in de ontslagbescherming bij zwangerschap. Het lijkt uit dit oogpunt logisch dezelfde lijn te volgen, maar tegelijkertijd zal het altijd moeilijk te bewijzen zijn dat iemand niet is aangenomen omdat hij weigert op zondag te werken. Wij hebben daarom besloten de positie van de sollicitant niet in de wet op te nemen. De heer Van der Staaij heeft hierover een amendement ingediend.

De heer **Bakker** (D66): Voorzitter. Ik trok een parallel met de Algemene wet gelijke behandeling en gebruikte zwangerschap als voorbeeld daarvan. Mevrouw Bussemaker zegt dat het moeilijk te bewijzen zal zijn, maar dit geldt nu juist ook voor de verschillende gronden in de Algemene wet gelijke behandeling. Die wet heeft tot gevolg dat er tijdens de sollicitatieprocedure bijvoorbeeld niet naar een eventuele zwangerschap gevraagd mag worden. In dit debat is het nu de vraag of gevraagd mag worden naar de bereidheid om op zondag te werken.

De heer **Van Dijke** (ChristenUnie): Als het geen relevante factor is, mag er inderdaad niet naar worden gevraagd. Wanneer er geen sprake is van zondagsarbeid in een bedrijf, is er ook geen reden om daarnaar te vragen om te anticiperen op een eventuele omstandigheid in de toekomst. Dan is dit aspect niet relevant en mag er ook niet naar worden gevraagd.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Zoals de formulering van het amendement van de heer Van der Staaij nu luidt, zou eruit begrepen kunnen worden dat iemand in de sollicitatiefase pertinent kan uitspreken nimmer bereid te zijn om op zondag te werken. Is dit de bedoeling van de indiener? Het amendement heeft nu immers betrekking op het gehele eerste lid van artikel 5:4, dus ook op noodzakelijke zondagsarbeid. Daarvan hebben wij in het nader rapport geschreven dat zondagsarbeid die voortvloeit uit de aard van de arbeid, onvermijdelijk is. Sociale, religieuze of andersoortige motieven kunnen geen reden zijn om deze arbeid te weigeren. Wil de heer Van der Staaij het nu ook mogelijk maken dat bijvoorbeeld een verpleger op grond van een van deze motieven mag weigeren op zondag te werken? Dit lijkt ons in ieder geval niet de bedoeling.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Voorzitter. Ik heb gisteren al gezegd dat dit beslist niet mijn bedoeling is. Ik heb precies dezelfde woorden gebruikt als de initiatiefnemers in het opzegverbod in de wet, hoewel ik mij een scherpere formulering kan indenken. Om elk misverstand uit te sluiten, ben ik bereid de derde volzin toe te voegen als dit in het opzegverbod ook gebeurt. De wet is dan op dit punt weer consistent. Dit is de enige reden waarom ik dit heb nagelaten. Je kunt dit inderdaad wellicht misverstaan, maar bij goede lezing is duidelijk dat wordt bedoeld dat betrokkene niet kan weigeren een arbeidsovereenkomst aan te gaan dan wel voort te zetten, omdat hij niet de instemming zal verlenen als bedoeld in artikel 5:4. Er is maar in een geval sprake van het verlenen van een bepaalde instemming zoals de initiatiefnemers in hun wetsvoorstel beogen. Het staat er nu al duidelijk, althans op dezelfde manier als in het opzegverbod, maar ik ben zeker bereid een technische verduidelijking aan te brengen door de derde volzin eraan toe te voegen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik stel vast dat de heer Van der Staaij dit wellicht niet bedoelt, maar ook bij de aard van de arbeid staat dat dit bedongen moet zijn. Hij bedoelt in ieder geval dat dit alleen gaat om het voorbehoud van de sollicitant voor bedrijfsomstandigheden. Wij hebben verder gezegd dat wij de gedachte

sympathiek vinden, maar dat wij ons wel afvragen of een en ander in de praktijk niet een dode letter zal blijken te zijn. Het oordeel over dit amendement laten wij aan de Kamer.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Zijn de indieners wellicht van mening dat hier om dezelfde reden als zij zojuist naar voren brachten in verband met het artikel dat regelt dat rekening moet worden gehouden met persoonlijke omstandigheden, te weten normbevestiging, kan worden gesteld dat het van belang is dat dit met dit amendement helder wordt vastgelegd? Dat is van belang, omdat juist op dit punt gemakkelijk misverstanden kunnen ontstaan. Dat is gisteren ook wel gebleken, toen verschillende woordvoerders zeiden dat iemand kan worden geweigerd als hij zich op dit recht beroept.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik ben het met u eens dat wij een norm vaststellen. Tegelijkertijd moeten wij echter vaststellen dat er in de praktijk ruimte is voor overleg tussen werkgevers en werknemers. In een wet kan niet worden vastgelegd wat er in elk incidenteel geval dient te gebeuren.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): In toeristische gebieden mogen 12 koopzondagen worden vastgesteld. Nederland is echter klaarblijkelijk één groot toeristisch gebied, want bijna overal zijn de winkels permanent open. Een en ander roept bij mij wel de vraag op of een sollicitant moet accepteren dat hij meer dan 12 zondagen moet werken in de winkel waar hij solliciteert. Die vraag heeft ook betrekking op het punt van de puur bedrijfseconomische omstandigheden en mijn angst dat alles wat gevraagd wordt, moet kunnen. Daarover zei u overigens dat u het eens bent met de vakcentrales. Het is mij al met al nog steeds niet duidelijk waar u de grens trekt. In eerste termijn heb ik al aangegeven dat ik het zou betreuren dat straks blijkt dat dit wetsvoorstel nog maar op een zeer beperkte groep van toepassing is.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Als ik mij niet vergis, staat in de huidige wet dat werknemers niet meer dan een vast aantal zondagen in een bepaalde periode mogen werken. Dat is toch zeker een antwoord op uw vraag, of begrijp ik uw vraag niet goed?

De heer **Van Dijke** (ChristenUnie): Als iemand solliciteert bij een winkel waarvan de ondernemingsraad heeft ingestemd met de mogelijkheid dat die winkel op zondag opengaat, is de vraag aan de sollicitant relevant of hij of zij bereid is om op zondag te werken. Het antwoord dat hij of zij niet op zondag wil werken, mag echter geen reden zijn om hem of haar niet aan te nemen.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): De pretparken waar de heer Blok het zo mee te doen heeft, waren tot nu toe alleen in de zomermaanden open. Tegenwoordig kennen zij echter ook een winteropenstelling. Zo adverteert de Efteling met de ''Efteling bij winter''. Kan men weigeren om tijdens die winteropenstelling te werken?

De heer **Van Dijke** (ChristenUnie): Ook in dat geval is het van belang of er overeenstemming is bereikt met de ondernemingsraad over de mogelijkheid dat er op zondag wordt gewerkt. Als die overeenstemming er is, is dat een relevante factor die in het sollicitatiegesprek een rol kan spelen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik meen dat u gisteren in uw eigen bijdrage ook hiernaar heeft verwezen en dat wij toen niet van mening verschilden.

De heer **Van Dijke** (ChristenUnie): Overigens neemt dit niet weg dat het niet willen werken op zondag geen grond mag zijn om iemand niet aan te nemen.

De heer **Santi** (PvdA): In het amendement wordt niet alleen gesproken over solliciteren, maar ook over het verlengen van een arbeidsovereenkomst. Hoe is in dat laatste geval de ontslagbescherming geregeld?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Je kunt uit het amendement alleen maar de conclusie trekken dat bij verlenging van de arbeidsovereenkomst de ontslagbescherming op dezelfde manier is geregeld. De heer Van der Staaij heeft daar de juiste weg gekozen.

De heer **Bakker** (D66): Als ik dit allemaal op mij laat inwerken,...

De **voorzitter**: Doet u mij een plezier en maakt u ons in tweede termijn deelgenoot van uw overpeinzingen.

De heer **Bakker** (D66): Nu ben ik van mijn à propos. Geeft u de heer Blok het woord dan kom ik er zo nog op terug.

De heer **Blok** (VVD): Als ik het goed begrepen heb mag alleen bij bedrijven waar op dit moment nog helemaal niet op zondag wordt gewerkt, aan een sollicitant worden gevraagd of hij bereid is om op zondag te werken?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Is dat een vraag aan ons?

De heer **Blok** (VVD): Ja. Ik begreep van u tot mijn grote vreugde dat een winkelier in een toeristisch gebied dat mag vragen aan een sollicitant. Dat is een goede zaak.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Nee.

De heer **Blok** (VVD): Ja, u zei dat hij dat mag vragen, maar hij mag de sollicitant niet weigeren op grond...

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Laten wij het nu niet ingewikkelder maken dan nodig is. In de huidige wet moet dit ook besproken zijn met de ondernemingsraad. Als de winkelier met de ondernemingsraad en met individuele werknemers heeft afgesproken dat de winkel op zondag open mag zijn, mag hij dat natuurlijk ook met een toekomstige werknemer bespreken. Het zou raar zijn als dat niet het geval was. Maar dan moet wel de normale procedure gevolgd zijn.

De heer **Blok** (VVD): Dat is een heel wezenlijk punt voor de grote groep, die dit aangaat. Daarom vraag ik ook of alleen de werkgevers die het niet hebben besproken met de ondernemingsraad of met de personeelsvertegenwoordiging, niet mogen vragen naar de bereidheid om op zondag te werken.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dat geldt voor werkgevers die het niet met de ondernemingsraad, maar ook niet individueel met de werknemers hebben besproken. Die lijn is in ons wetsvoorstel vastgelegd.

Bussemaker

De heer **Blok** (VVD): Het gaat om de positie van de bedrijven waar nu op zondag gewerkt wordt.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Als het in die bedrijven besproken is met de ondernemingsraad en met individuele werknemers, zoals op basis van de huidige wet vereist is, geldt natuurlijk ''een man een man, een woord een woord''. Er vindt dan geen verandering plaats. Anders zouden er heel rare situaties ontstaan. Laten wij het nu niet ingewikkelder maken. Waar afspraken op de juiste manier zijn gemaakt, moet iedereen zich daaraan houden.

De heer **Blok** (VVD): Ik ben heel blij met die verduidelijking, maar ik trek daaruit de conclusie...

De **voorzitter**: Nee, ik moet nu echt streng worden. Conclusies, overpeinzingen, opmerkingen en eigen meningen wil ik in interrupties niet meer horen. Morgen is er veel tijd uitgetrokken voor de tweede termijn en daarin moeten dergelijke zaken besproken worden. Anders komen wij hopeloos in de problemen met onze agenda voor vandaag.

De heer **Bakker** (D66): Is mevrouw Bussemaker het met mij eens dat voor mensen die werkelijk onoverkomelijke bezwaren hebben tegen werken op zondag, het aantal opties op de arbeidsmarkt steeds verder beperkt wordt, als zij het nalaat om iets deugdelijks te regelen voor sollicitaties?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Daar is juist de Algemene wet gelijke behandeling voor. Het is niet nodig om dat hier preciezer te regelen. Maar misschien begrijp ik uw vraag niet goed.

De heer **Bakker** (D66): Dat is vanuit wetshistorisch oogpunt een nieuw feit. U zegt nu dat het wat u betreft onder de Algemene wet gelijke behandeling valt. Misschien kunt u dat expliciteren.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Nee.

De heer **Bakker** (D66): Valt het er nu wel of niet onder?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Onze wet gaat niet over gewetensbezwaren.

De heer **Bakker** (D66): U verwees zelf naar de Algemene wet gelijke behandeling. Is die wet volgens u op deze situaties van toepassing of niet? Daar moeten wij wel duidelijk over zijn.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): De Algemene wet gelijke behandeling luidt zoals die luidt. Daar veranderen wij niets aan.

De heer **Van Dijke** (ChristenUnie): Voor de reikwijdte van dit wetsvoorstel geldt het volgende. Als in een sollicitatiegesprek wordt gevraagd naar de bereidheid om op zondag te werken – verondersteld dat dit een relevante factor is geworden, omdat de ondernemingsraad hiermee heeft ingestemd – mag een ontkennend antwoord daarop geen grond zijn om de betrokkene niet aan te nemen, dan wel om hem te ontslaan.

De heer **Bakker** (D66): Dat is natuurlijk een zwaktebod. Wetstechnisch is het van belang om de strekking van dit artikel en de relatie met de Algemene wet gelijke behandeling vast te stellen. In die wet staat een algemene grond op basis waarvan niet gediscrimineerd mag worden, aansluitend op artikel 1 van de Grondwet, en daarnaast staat een aantal specifieke gronden vermeld. Bij de voorbereiding van mijn initiatiefwetsvoorstel is mij gebleken dat het onduidelijk is of eventuele ongelijke behandeling op grond van de onwil om te werken op zondag wel of niet onder de Algemene wet gelijke behandeling valt. Daarom heb ik dit in mijn wetsvoorstel opgenomen. U wilt dat niet doen, maar dan moet u voor de wetsgeschiedenis in ieder geval duidelijk maken hoe het naar uw oordeel zit.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik trek blijkbaar een andere conclusie dan u. Mij is nooit gebleken dat de Algemene wet gelijke behandeling geen antwoord op deze vraag zou geven. Het is niet nodig dat ik die wet in mijn antwoord betrek, want dan zouden wij eigenlijk al een debat over uw wetsvoorstel voeren. Het lijkt mij dat wij dat niet moeten doen in het kader van dit voorstel.

Het amendement-Van der Staaij op stuk nr. 8 betreft een AMvB met betrekking tot de beschrijving van bedrijfsomstandigheden. Het komt ons voor dat het aannemen van dit amendement leidt tot een enorme bureaucratische rompslomp. In de huidige wet wordt reeds het onderscheid aangegeven tussen werk dat volgt uit de aard van de arbeid en werken op zondag, dat volgt uit de bedrijfsomstandigheden. Dit onderscheid moet in principe voldoende duidelijkheid scheppen. Werk dat momenteel niet op zondag wordt verricht, is doorgaans werk dat niet uit de aard van de arbeid op zondag wordt verricht. Wij zijn dan ook van mening dat het huidige onderscheid voldoende duidelijk is. Het definiëren van bedrijfsomstandigheden in een AMvB is om die reden overbodig en leidt tot een enorme papieren rompslomp. Het komt ons voor dat er geen criteria denkbaar zijn die een bruikbare norm der toetsing van het begrip ''bedrijfsomstandigheden'' kunnen opleveren; elke beoordeling zal subjectief zijn. Het voorstel van de heer Van der Staaij om de begrippen ''incidenteel'' en ''onvoorzien'' als criteria te hanteren, wekt de suggestie dat al het voorziene en niet-incidentele werk valt onder het begrip ''aard van de arbeid''. Ik neem aan dat ook de heer Van der Staaij dit niet wenselijk acht. Kortom, wij delen niet de suggestie dat er een eenvoudig criterium bestaat om alle problemen op dit punt op te lossen. Overigens zijn er bij ons geen gevallen bekend waarbij over de begrippen ''aard van de arbeid'' versus ''bedrijfsomstandigheden'' conflicten zijn gerezen. Om deze redenen ontraden wij de aanvaarding van het amendement van de heer Van der Staaij.

De heer **Van der Staaij** (SGP): In de toelichting bij het wetsvoorstel wordt erkend dat het begrip ''bedrijfsomstandigheden'' in de loop der tijd is opgerekt. Is het niet noodzakelijk om tot een inperking te komen? Momenteel kan in de praktijk in principe alles onder deze noemer worden begrepen, ook redenen van winstvergroting en concurrentiemotieven.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Wij hebben duidelijk de richtingen ''aard van de arbeid'' en ''bedrijfsomstandigheden'' aangegeven. Verder zijn wij van mening dat deze zaak niet op dit moment en op deze plaats in detail geregeld moet worden. Wij zien dan ook niets in uw amendement, waarin gevraagd wordt om

een precieze afbakening per sector bij AMvB.

De heer **Van Dijke** (ChristenUnie): Wij hebben zojuist aangegeven dat wij de intentie van de bonden, namelijk dat het een strikte opvatting betreft, delen. De conclusies die de heer Van der Staaij daaruit kan trekken met betrekking tot onze kijk op de zaken in de samenleving, moeten voldoende zijn.

De heer **Van der Staaij** (SGP): De bonden staan inderdaad een strikte interpretatie van het begrip voor. De conclusie is dat het begrip momenteel te ruim is. Het initiatiefwetsvoorstel beschouw ik zonder meer als een stap vooruit. Blijven de initiatiefnemers evenwel streven naar een verdere inperking van de gevallen waarin op zondag gewerkt mag worden? Ik hoop op dit punt nog bondgenoten te zijn, ook na de behandeling van dit initiatiefwetsvoorstel. Zijn de initiatiefnemers van mening dat met dit wetsvoorstel het evenwicht geheel hersteld is?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Wij doen daar geen uitspraken over omdat wij op dit moment een evenwicht beogen voor de Arbeidstijdenwet. Wij zijn van mening dat wij nu niet, ook niet als Kamer, een uitspraak moeten doen over de strikte definiëring van bedrijfsomstandigheden. De heer Van der Staaij streeft naar het direct vaststellen van een striktere beperking, maar wij willen daartoe niet op dit moment overgaan. Om die reden zijn wij niet enthousiast over het amendement op stuk nr. 8. Verder zijn wij van mening dat aanvaarding van dit amendement tot een enorme bureaucratie leidt en een terugkeer betekent naar het vergunningenstelsel van voor de Arbeidstijdenwet.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Aan het amendement kan op verschillende manieren invulling worden gegeven maar de kerngedachte is dat het begrip ''bedrijfsomstandigheden'' op dit moment te ruim is. Er kan gewoon te veel op zondag. Aan de ene kant is het prima om rechten toe te kennen aan werknemers, maar aan de andere kant is het niet goed dat werkgevers alle ruimte behouden, om bedrijfseconomische redenen op zondag door te draaien. Kunnen wij op basis van de evaluatie van de Arbeidstijdenwet niet discussiëren over een inperking van een en ander? In dit verband is mijn concrete vraag: hoe zien de initiatiefnemers de relatie met de discussie over de evaluatie van de Arbeidstijdenwet? Kunnen wij dit onderwerp nog bespreken of impliceert dit wetsvoorstel dat over een verdere inperking eigenlijk niet meer gesproken kan worden?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik geloof niet dat ik degene ben die daarover gaat. De Kamer gaat daarover. Als er bij een volgende gelegenheid behoefte bestaat om hierover door te praten, zal dat gebeuren maar wij hebben er geen behoefte aan om hierover nu, naar aanleiding van ons initiatief, door te praten. Ons gaat het om het evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid en daarvoor hebben wij nu ons inziens voldoende voorstellen gedaan. De conclusie moet zijn dat wij van mening verschillen over datgene wat u verder nog wil.

Voorzitter. Wat het amendement-Van der Staaij op stuk nr. 9 betreft hopen wij de Kamer ervan te hebben overtuigd dat het instemmingsrecht alleen betrekking heeft op zondagsarbeid wegens bedrijfsomstandigheden. Naar ons idee is de wetstekst daarover voldoende duidelijk en hebben wij in de nota naar aanleiding van het verslag en in dit debat meer dan eens duidelijk gemaakt dat de zinsnede ''met inachtneming van de vorige volzin'' alleen betrekking heeft op zondagsarbeid wegens bedrijfsomstandigheden. Bij de interpretatie van de wet in de praktijk kan dus geen enkel misverstand ontstaan over de reikwijdte van het instemmingsrecht. Het amendement is onzes inziens dan ook overbodig.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Ik begrijp niet waarom de kritiek die de Raad van State op dit punt heeft geuit, niet in wetgeving is vertaald. De toelichting is helder, maar mijn stelling is dat de tekst op dit punt gewoon niet klopt. U zegt: met inachtneming van het tweede lid. Dat is iets anders dan dat het alleen daarop slaat. Mijns inziens is het in taalkundige zin niet zo dat ''inachtneming'' anders begrepen kan worden dan dat er niet in strijd mee mag worden gehandeld, maar daarmee is nog niet gezegd dat het alleen daarop betrekking heeft. Ik heb dit met een herformulering buiten twijfel willen stellen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Wat dat betreft zijn wij het eens. Ik stel voor dat ik dit nogmaals bespreek met wetgevingsjuristen. In materiële zin zijn wij het eens. Wij menen dat per saldo al is opgenomen wat u met uw amendement voorstelt, maar als daarover onduidelijkheid zou bestaan, hebben wij toch meer dan eens aangegeven hoe wij hierover inhoudelijk denken.

Ook het amendement op stuk nr. 10 is van de heer Van der Staaij. Het betreft een redactionele aanpassing die moet onderstrepen dat het op voorhand bedingen van toekomstige instemming niet is toegestaan. Voorzitter. De indieners achten de voorgestelde wetstekst op dit punt voldoende duidelijk. De zinsnede ''indien hij daar voor dat geval mee instemt'' impliceert immers dat de werknemer voor nieuwe gevallen steeds opnieuw moet instemmen. In de memorie van toelichting is dit verder uitgewerkt in het onderscheid tussen structurele en incidentele verandering.

In het eerste geval geldt dat – indien een bedrijf het voornemen bekendmaakt, door gewijzigde omstandigheden structureel op zondag arbeid te doen verrichten en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt – de werkgever de individuele werknemer van die gewijzigde omstandigheid op de hoogte moet brengen en de instemming van de individuele werknemer moet verkrijgen. Een dergelijke situatie doet zich voor wanneer een bedrijf in een geregeld patroon op zondag arbeid wil laten verrichten, bijvoorbeeld bij gebruikmaking van lokale regels voor openingstijden van winkels. De werkgever moet in die situatie eenmalig instemming van de werkgever vragen.

In het tweede geval gaat het om een incidentele situatie waarin van de werknemer wordt gevraagd om op zondag arbeid te verrichten. In dat geval is de werkgever verplicht – nadat het medezeggenschapsorgaan ermee heeft ingestemd dat zondagsarbeid als gevolg van bedrijfsomstandigheden mogelijk is – ook de individuele werknemer voor dat specifieke geval om instemming te vragen. Die situatie doet zich bijvoorbeeld voor wanneer een bedrijf door bijzondere omstandigheden een order niet tijdig kan leveren en arbeid op zondag om die reden noodzakelijk wordt geacht.

Wij zijn van mening dat, om uitdrukking te geven aan het verschil tussen structurele en incidentele verandering, de door ons voorgestelde formulering het meest adequaat is. In het amendement-Van der Staaij wordt voorgesteld, aansluiting te zoeken bij de vakantiewetgeving waarin de formulering staat: ''dagen of gedeelte van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht, kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt, worden aangemerkt als vakantie.''

Voorzitter. Wij denken dat de door ons voorgestelde formulering meer ruimte laat voor het onderscheid tussen incidentele en structurele verandering. Daarom achten wij het amendement niet nodig.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Niet nodig... U ziet het amendement blijkbaar als een beperking ten opzichte van het wetsvoorstel. Vandaag heb ik geleerd dat een amendement niet én overbodig én schadelijk kan zijn. Is dit nu in uw visie overbodig of schadelijk?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Wij denken dat onze formulering beter aansluit bij de bedoelingen van de wet. In die zin vinden wij het overbodig en zou het schadelijk kunnen zijn.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Mevrouw Bussemaker erkent dat hiermee iets scherper tot uitdrukking is gebracht dan in de voorstellen die zij heeft gedaan, dat het in elk geval weer moet worden besproken.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Nee. Scherper, in het licht ook van het onderscheid dat wij maken tussen incidentele en structurele verandering van situaties, dan goed zou zijn op dit moment.

Over het amendement op stuk nr. 11 van de heer Van der Staaij hebben wij al uitgebreid gesproken. Dat gaat over de sollicitant. Helpt het echt de sollicitant en in hoeverre wil de indiener de systematiek veranderen? Daar kijken wij nog naar. Als wij het met elkaar eens zijn en het amendement wellicht nog wordt aangepast, zodat voor iedereen duidelijk is dat het alleen betrekking heeft op de bedrijfsomstandigheden, als wij nog nader naar het technische onderdeel kijken, laten wij het oordeel over dit amendement aan de Kamer over.

Over het amendement op stuk nr. 13 van de heer De Wit ben ik vrij uitgesproken geweest. Wij ontraden aanvaarding daarvan.

Over het amendement op stuk nr. 14 van de heer Bakker hebben wij ook zeer uitgebreid gesproken. Dat geeft ook weer een wezenlijk verschil van mening aan waardoor indertijd de heer Bakker en de indieners niet tot nadere samenwerking zijn gekomen. Daaruit volgt dat wij aanvaarding van het amendement ontraden.

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.

□

Minister **Vermeend**: Voorzitter. Net als de leden van deze Kamer hebben gedaan, wil ook ik de initiatiefnemers met hun voorstel feliciteren. Ik heb veel waardering voor hun inzet. De indiening van het initiatiefwetsvoorstel is een felicitatie waard. Ik herinner mij dat ik in de periode 1994-1999 een paar keer hier heb mogen staan in een zelfde omstandigheid en ik weet nog dat het een feestelijk moment was waarop ik de Kamer mocht toespreken. Ik herinner mij ook dat ik altijd naar de linkerkant keek om te zien of er een lid van de regering kwam. Soms had ik er geen belang bij dat er iemand van de regering kwam en was hij voor mij geen genodigde gast. Ik weet niet of dit nu ook het geval is. Het lid van het kabinet is bij een behandeling als deze gast of adviseur. Hij mag wat zeggen en reageren. Ik verdedig nu dus niet een wetsvoorstel. Ik ben gast, ik mag adviseren, opmerkingen maken en vragen beantwoorden, maar verder is mijn rol beperkt. Dit willen we graag zo houden. De Kamer heeft het recht initiatiefwetsvoorstellen in te dienen. Ik weet wat dit recht inhoudt. Wellicht zullen de initiatiefnemers nadat ik uitgesproken ben zeggen: was maar weggebleven. Dat kan echter niet, want de Kamer heeft mij een aantal vragen gesteld. Ik ben dus gelegitimeerd hier te spreken. Bovendien staat in het Reglement van Orde dat het kabinet zijn standpunt kenbaar mag maken. Dat heeft de voorzitter mij uitdrukkelijk gemeld.

Voorzitter. Het initiatiefwetsvoorstel is ons op zichzelf sympathiek. De gedachte die eraan ten grondslag ligt is de werknemers over de arbeidstijden meer zeggenschap te geven en ze hun positie ten aanzien van de zondagsrust te laten bepalen. Met andere woorden, in het algemeen staan wij buitengewoon sympathiek tegenover het idee om meer rekening te houden met de werknemers en hun meer zeggenschap te geven over de arbeidstijden, gelet ook op de ontwikkelingen in de samenleving. Het gaat er dus om dat meer rekening zal worden gehouden met de individuele omstandigheden van de werknemer. Dat is de trend. Ook uit enquêtes en peilingen blijkt dat een groot deel van de werknemers hiervoor is. Zij willen graag dat met hun wensen rekening wordt gehouden.

In dat kader is het belangrijk dat het kabinet de Arbeidstijdenwet, de ATW, heeft geëvalueerd. De ATW is een vrij recente wet. Er is uitvoerig over gedebatteerd en er is voortdurend naar verwezen. Er zijn interpretatiekwesties in verband met deze wet. De evaluatie van de ATW is naar de Kamer gestuurd alsmede het kabinetsstandpunt daarover. De bedoeling van het kabinet is over de uitkomst van de evaluatie met de Kamer van de gedachte te wisselen en dan vanuit de optiek dat er wenselijkheden zijn. Die blijken uit de evaluatie. Ook gaat het erom dat onduidelijkheden weggenomen kunnen worden en dat rekening wordt gehouden met maatschappelijke ontwikkelingen. Werknemers vragen namelijk terecht om meer rekening te kunnen houden met gezinsomstandigheden en de combinatie zorg en arbeid, kortom, met al die zaken die steeds meer op de agenda komen.

Thans regelt de ATW een aantal zaken en verder wordt heel veel overgelaten aan de sociale partners. De heer Mosterd heeft hierop gewezen, maar ook anderen hebben dat gedaan, waaronder de initiatiefnemers. Niet voor niets is met de ATW voor de aangegeven benadering gekozen. Uiteindelijk gaat erom dat op een goede, evenwichtige manier de verschillende belangen tot uitdrukking worden gebracht. In Nederland hebben wij gekozen voor een vorm van regelgeving en tegelijkertijd ruimte voor sociale partners gelaten om, onder andere bij cao, regelingen te treffen. Ik hecht eraan hierop te wijzen. Het kabinet had namelijk op basis van de

evaluatie bij eventuele wetgeving het overleg met de sociale partners willen inpassen. Het is niet ongebruikelijk om hun opvattingen te leren kennen en daarmee te achterhalen of je op een evenwichtige manier tot wetgeving kunt komen of dat je het zelfs aan de sociale partners kunt overlaten. Dat laat onverlet dat de Kamer evenals het kabinet het recht heeft om met wetgeving te komen. Er is geen wettelijke regeling waarin wordt bepaald dat het moet worden overgelaten aan de sociale partners, maar dat laatste kan er wel toe leiden dat er een evenwichtige afweging van belangen plaatsvindt. De werknemers stemmen op hoofdlijnen in en plaatsen wat kanttekeningen, terwijl de werkgevers vrij fel protest aantekenen tegen de voorgestelde wetgeving.

Daarnaast vind ik, zonder er een waardeoordeel over te geven – ik heb de inbrengen van de fracties en het advies van de Raad van State nog eens goed bestudeerd en de reacties van de werkgevers gehoord – dat de wetgeving niet in alle opzichten juridisch voldoende duidelijk is. Dit wetgevende proces schept in ieder geval wat meer duidelijkheden. Toen ik de wet las, had ik ook een aantal vraagtekens. Omdat het een voorstel voor wetgeving is, moet een aantal zaken wel duidelijk zijn. Het kabinet hecht daar eveneens aan als medewetgever. Niemand is ermee gediend als er straks in de praktijk onduidelijkheden blijken te bestaan.

Het kabinet zet vraagtekens bij een aantal juridische aspecten, onder meer in het licht van de mogelijkheden die de huidige wetgeving biedt.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Natuurlijk is het belangrijk om te overleggen met de sociale partners en om naar hun initiatieven te kijken, maar bij de verbetering van de combinatie van arbeid en zorg en het versterken van de positie van de individuele werknemer moet ook de Kamer haar verantwoordelijkheid nemen. Er komt een tijdstip waarop zij besluit om zelf met wetgeving te komen. Bij arbeid en zorg is dat ook gebeurd en dat is uitermate terecht. De sociale partners hebben beide uitgebreid gereageerd en hun standpunten zijn glashelder. De Kamer heeft echter ook een standpunt.

Minister **Vermeend**: Aan het begin van mijn betoog heb ik gezegd dat ik het standpunt van de Kamer respecteer, en dat de Kamer het recht van initiatief heeft. Verder heb ik gezegd dat er geen plicht is om te wachten op de sociale partners. Ik denk niet dat wij op dat punt van mening verschillen. Kijkend naar de reacties van de sociale partners heb ik aangegeven dat zij lijnrecht tegenover elkaar staan. Ik pleit ervoor dat overeenstemming wordt bereikt, zoals in Nederland gebruikelijk is. In het kader van de evaluatie hadden wij daartoe graag een poging gedaan. Ik constateer dat er wetgeving ligt, waarop ik namens het kabinet reageer.

De Raad van State heeft in zijn advies al aangegeven dat de uitwerking van het op zich goede idee niet in alle opzichten even goed is. Het kabinet deelt in hoge mate de kritiek van de Raad van State, ook waar het gaat om een aantal juridische aspecten. In artikel 4:1a ATW wordt het begrip ''persoonlijke omstandigheden'' uitgewerkt. De vraag is of dat verstandig en nuttig is. Over ''persoonlijke omstandigheden'' is opgemerkt dat dit begrip moet worden uitgewerkt in de jurisprudentie. De indieners geven daar in feite een eigen uitwerking aan met de introductie van de begrippen ''maatschappelijke verantwoordelijkheden'' en ''bestendig en regelmatig arbeidspatroon''. Als nieuwe begrippen worden geïntroduceerd, leidt dat in de praktijk tot vragen, terwijl de invulling van het begrip ''persoonlijke omstandigheden'' had kunnen worden overgelaten aan de jurisprudentie. Het gaat in de genoemde gevallen om nieuwe, niet uitgewerkte begrippen. Straks krijg je iemand die zich beroept op zijn maatschappelijke verantwoordelijkheden. Wat zijn dat maatschappelijke verantwoordelijken en hoe moet het tijdsbeslag daarvan worden ingeschat? Hetzelfde geldt voor het bestendige en regelmatige arbeidspatroon. Dat zijn typisch juridische begrippen die uitgelegd moeten worden in de praktijk. Ik vraag mij af wat dat toevoegt.

Een punt dat hier veel aandacht heeft gekregen en ook in de reacties van de werkgevers, is artikel 5:4, waarin het gaat over arbeid op zondag. De Raad van State merkt op dat als je kijkt naar de juridische beschouwing van de huidige wetgeving, die wetgeving voldoende basis biedt om oplossingen te vinden voor uiteenlopende problemen die zich in de praktijk zouden kunnen voordoen bij arbeid op zondag. Ook de indieners hebben aangegeven welke waarborgen er nu al zijn. Mevrouw Bussemaker heeft uitvoerig aangegeven dat de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging moet instemmen met de noodzaak om vanwege bedrijfsomstandigheden op zondag te werken. Dat is al een voorschrift. Tegelijkertijd – dat is hier terecht gememoreerd – moet er dan nog individueel overeenstemming bereikt worden. Er moet nadrukkelijk worden gekeken naar de individuele arbeidsovereenkomst van betrokkenen. Kennelijk is niet altijd duidelijk dat dit moet. In de memorie van toelichting staat dat dat in de huidige wetgeving niet altijd even duidelijk is en dat het verschillend kan worden geïnterpreteerd. Volgens het kabinet is het echter wel duidelijk. Naar het oordeel van het kabinet zou het op individueel niveau tot instemming moeten leiden. Dat is een interpretatiekwestie. Wij kiezen de kant van de individuele arbeidsovereenkomst. Daar wordt echter verschillend over gedacht en de initiatiefnemers willen op dat punt een verduidelijking geven. Naar ons oordeel is die verduidelijking echter niet nodig. Hetgeen de initiatiefnemers nu doen, schept juist weer onduidelijkheden.

Ik kom nu op de discussie die vijf jaar geleden ook al is gevoerd, toen met de toenmalige minister, en die nu weer terugkomt. Dat betreft de grens tussen de begrippen ''bedrijfsomstandigheden'' en ''aard van de arbeid''. Ik ben het met de initiatiefnemers eens dat die grens niet scherp is te trekken. Er is geen objectief hanteerbaar criterium. Je moet het ook niet willen vastleggen, want dat kan niet. Ik ben het wel eens met het betoog van de heer Bakker op dit punt. Ik heb daar goed naar zitten luisteren en ook naar het interruptiedebatje tussen hem en mevrouw Bussemaker. Het ging er daarbij om dat het onderscheid dat wordt gemaakt door het initiatiefvoorstel een andere dimensie krijgt. Er wordt namelijk een rechtsgevolg aan verbonden. In de huidige situatie is de grens tussen die begrippen niet scherp te trekken. Daar moeten wij ons bij neerleggen. Daar hoeven wij niet meer over te praten, want de parlementaire behandeling is

buitengewoon uitvoerig geweest. De conclusie was toen dat het beter kan worden overgelaten aan de jurisprudentie. De initiatiefnemers maken nu echter wel een onderscheid als het gaat om het rechtsgevolg. Zij gaan namelijk een ontslagbescherming verbinden aan zondagsarbeid die voortvloeit uit de bedrijfsomstandigheden. Bij bedrijfsomstandigheden is er dus wel sprake van een bescherming, maar bij aard van de arbeid niet. Dat kan in de praktijk wel degelijk tot discussies leiden in de verschillende sectoren.

Net als de heer Blok vraagt het kabinet zich af of er sprake is van een enge of ruime interpretatie van het begrip ''aard van de arbeid''. Ook mevrouw Van Gent heeft er een indringende vraag over gesteld. Is er sprake van een interpretatie vanuit het oogpunt van de werknemers of is de interpretatie ruimer? Aanvankelijk had ik de indruk dat de ''aard van de arbeid'' werd gebruikt als een vloeiend, niet limitatief begrip. In dat geval is het niet beperkt, maar ruim. Het is voor de wetsgeschiedenis van belang om hierover helderheid te verkrijgen en onzekerheid weg te nemen, om zo te voorkomen dat er in de toekomst onnodige procedures worden gevoerd. De initiatiefnemers hebben een aantal voorbeelden genoemd. Tegelijkertijd is er een grijzer gebied. Hoe zit het bijvoorbeeld met toeristische winkels, waar zondagsarbeid nu normaal is? Het is mij op dit moment nog niet duidelijk wat de initiatiefnemers op dat punt voor ogen hebben.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): De initiatiefnemers hebben aangegeven dat dit wetsvoorstel ook bedoeld is om de zondag als collectieve rustdag te beschermen. Onderschrijft het kabinet dit streven? Vindt het kabinet dat de zondag als collectieve rustdag op dit moment voldoende beschermd is? Kiest het kabinet zelf voor een strikte of soepele omschrijving van de aard van de arbeid?

Minister **Vermeend**: Het is primair aan de initiatiefnemers van dit wetsvoorstel om aan te geven wat hun bedoeling daarmee is. Mede gezien de discussie in de Kamer is het voor het kabinet niet duidelijk of het gaat om een beperkte of ruime interpretatie. Het kabinet doet of verdedigt hier geen voorstel; het staat er hoogstens sympathiek tegenover. Het kabinet heeft echter wel, zoals ik al heb aangegeven, bezwaren tegen dit wetsvoorstel. Deze bezwaren zijn procedureel en betreffen de uitwerking. U kunt mij niet vragen om namens de initiatiefnemers een uitleg te geven.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Maar als het kabinet zegt dat dit wetsvoorstel hem buitengewoon sympathiek is...

Minister **Vermeend**: De gedachte.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Ja, de gedachte kunt u dus goed volgen en u vindt het van belang dat de persoonlijke omstandigheden van de werknemer beter worden gewogen als het gaat om arbeid op zondag. Vervolgens zegt u echter ook dat u het zeer eens bent met de heren Blok en Bakker. Waar staat het kabinet dan? Vindt ook het kabinet het van groot belang om extra bescherming te bieden aan de zondag als collectieve rustdag?

Minister **Vermeend**: Mevrouw Van Gent geeft nu wel een buitengewoon vrije interpretatie van mijn woorden. Zij doet alsof ik mij zou hebben aangesloten bij de heren Blok en Bakker. Ik treed hier op als adviseur, maak kanttekeningen bij opmerkingen en stel vragen, maar heb geen standpunt ingenomen dat zou overeenkomen met dat van de heer Blok of van de heer Bakker.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Voordat wij verder gaan met Blok en Bakker, wil ik graag úw standpunt horen.

Minister **Vermeend**: Nu, mijn standpunt is helder. Ik heb aangegeven dat ik de kritiek van de Raad van State op dit wetsvoorstel deel en dat ik het verstandig had gevonden om met dit wetsvoorstel te wachten op de evaluatie van de huidige wet. Die evaluatie ligt nu compleet op tafel. Ook heb ik aangegeven dat de sympathieke gedachte waar het wetsvoorstel van uitgaat, goed vormgegeven had kunnen worden in goed overleg met sociale partners, terwijl nu het ene deel van de sociale partners het voorstel toejuicht en het andere deel het voorstel fel afwijst. Dat had voorkomen kunnen worden door de procedure te volgen die het kabinet had voorgesteld. Verder heb ik kanttekeningen bij dit wetsvoorstel gemaakt.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): En ook het kabinet ziet de zondag als een collectieve rustdag? Ik zou het wel interessant vinden om uw antwoord op die vraag te horen.

Minister **Vermeend**: Het kabinet heeft al eerder gesteld van oordeel te zijn dat het huidige artikel 5:4 voldoende waarborgen biedt voor de zondagsrust en voor mensen die daarvan gebruik willen maken. Mede naar aanleiding van de vraag van de heer Mosterd herhaal ik deze interpretatie van artikel 5:4 in zijn huidige redactie. De indieners van dit initiatiefvoorstel zijn op basis van hun interpretatie van dit artikel tot de conclusie gekomen dat de wetstekst niet voldoende duidelijk is en dat verduidelijking nodig is. Het kabinet acht verduidelijking niet nodig.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Er zijn hier gisteren en vandaag allerlei percentages over de tafel gegaan waaruit blijkt dat werknemers van oordeel zijn dat zij op dit moment onvoldoende beschermd zijn en dat er andere maatschappelijke vragen ontstaan. Ik mag toch aannemen dat het kabinet die signalen ook hoort. Ik vind het vreemd dat u zegt dat het artikel voldoende waarborgen biedt, terwijl maatschappelijke signalen duiden op problemen.

Minister **Vermeend**: In de toelichting op het initiatiefvoorstel wordt opgemerkt dat wellicht onvoldoende duidelijk is hoe dat artikel moet worden geïnterpreteerd. Het kabinet interpreteert het dus als het bieden van een individuele mogelijkheid. Daarover is dan dus geen onduidelijkheid mogelijk. Als dat in het kader van de voorlichting wordt uitgedragen, hoeft er volgens mij op dat punt geen wijziging te worden voorgesteld.

Ik hoor de heer Van Dijke zeggen: wij dragen aan die voorlichting bij. Dat is het recht van de initiatiefnemers. Ook onze juristen zijn van oordeel dat het artikel moet worden uitgelegd op de door mij geschetste manier.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Dat gebeurt niet.

Minister **Vermeend**: Er zijn nog



De heer Dittrich (D66)

© M. Sablerolle – Gouda

weinig procedures over gevoerd, zoals de initiatiefnemers zelf hebben opgemerkt.

De heer Van der Staaij heeft gevraagd naar cijfers over het handhavingsbeleid ten aanzien van zondagsarbeid. Die zijn er en die zijn zelfs al op 27 april jl. aan de Kamer verstrekt. Uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie is gebleken dat 3% van de bedrijven met zondagsarbeid de standaardnorm van vier vrije zondagen per dertien weken overschrijdt. Kortheidshalve verwijs ik naar dit onderzoeksverslag van de Arbeidsinspectie.

Ik meen de vragen van de heer De Wit al impliciet te hebben beantwoord.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**: Wij zullen proberen dit initiatiefvoorstel morgen af te handelen.

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Wijziging van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen (voorwaardelijke machtiging) (27289).**

De algemene beraadslaging wordt geopend.

□

De heer **Dittrich** (D66): Voorzitter. Het wetsvoorstel introduceert de voorwaardelijke machtiging in de psychiatrie. D66 steunt het concept van de voorwaardelijke machtiging, want het biedt een alternatief voor een gedwongen opname in situaties waarin de betreffende psychiatrische patiënt een gevaar vormt voor zichzelf en zijn omgeving, maar waarin de verwachting leeft dat dat gevaar buiten de inrichting kan worden afgewend, zolang de betrokkene maar de gestelde voorwaarden naleeft. Die voorwaarden zullen vaak het medicijngebruik tot onderwerp hebben. De patiënt hoeft dan niet te worden opgenomen, maar kan thuis worden behandeld. Dat biedt veel voordelen. Een gedwongen opname in een psychiatrisch ziekenhuis is namelijk zeer ingrijpend. Kan een patiënt thuis behandeld worden, dan heeft dat de voorkeur. Houdt hij zich niet aan de afgesproken voorwaarden, zoals die zijn vastgelegd in het behandelingsplan, dan zal alsnog een gedwongen opname moeten volgen.

De wet kent nu al de mogelijkheid om patiënten die een geestesstoornis hebben en die gedwongen zijn opgenomen in een psychiatrisch ziekenhuis, onder voorwaarden te ontslaan. In de praktijk leidt dit vaak tot een papieren opname, in de rechtspraak ook wel met de term ''paraplumachtiging'' aangeduid. Het eigenlijke doel van zo'n machtiging is niet om de patiënt op te nemen maar om hem onder voorwaarden een behandeling buiten de inrichting op te leggen. De rechters voelden zich genoodzaakt tot deze oprekking van de wettelijke bepalingen omdat zij zagen dat de Wet BOPZ voor sommige patiënten te star was. Het was ofwel een gedwongen opname, ofwel een afwijzing van de vordering. Voor de patiënten die thuis behandeld kunnen worden, maar wel de stok achter de deur van dwangopname nodig hebben, biedt de huidige weg te weinig mogelijkheden. Daardoor is jurisprudentie ontstaan die eigenlijk indruist tegen de bedoeling van de wet. Daarom vindt mijn fractie het een goede zaak dat de regering met dit wetsvoorstel is gekomen. Het komt immers tegemoet aan een behoefte in de praktijk. Ik koppel hieraan wel de vraag of wij ervan uit mogen gaan dat de paraplumachtiging na aanvaarding van dit wetsvoorstel wordt teruggebracht tot die situaties waarin een patiënt al was opgenomen in een inrichting maar in het kader van het resocialiseren weer naar huis gaat op grond van een voorwaardelijk ontslag. Op die manier wordt tegemoetgekomen aan de oorspronkelijke bedoeling van de wet. Wil de regering toezeggen dat de inspectie toezicht gaat houden op de ontwikkelingen rond de paraplumachtiging na aanvaarding van dit wetsvoorstel?

Voorzitter. Wat betreft de oprekking van het gevaarscriterium schrijft de regering heel stellig dat er met de introductie van de voorwaardelijke machtiging geen risico bestaat dat meer patiënten onder het bereik van de Wet BOPZ zullen vallen. Ik ben daar echter nog niet zo zeker van. Kan niet het mechanisme ontstaan dat er sneller een voorwaardelijke machtiging wordt opgelegd omdat men ervan uitgaat dat de patiënt toch niet wordt opgenomen in een inrichting? Kan een adequatere behandeling van patiënten in hun thuissituatie met extra aandacht niet veel preventiever werken dan de voorwaardelijke machtiging zoals de regering die nu voorstelt? Ik heb brieven gelezen van organisaties als