



Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 oktober 2024, nr. 2024-0000658656, tot modernisering van de Nadere regeling kinderarbeid

(KetenID WGK25916)

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 3:2, derde lid, van de Arbeidstijdenwet;

Besluit:

ARTIKEL I

De Nadere regeling kinderarbeid wordt als volgt gewijzigd:

A

Aan artikel 1:1, derde lid, wordt onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel c door een puntkomma een onderdeel toegevoegd, luidende:

- d. in een horecalokaliteit zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Alcoholwet in een ruimte zodra daar alcoholhoudende dranken kunnen worden of worden geschonken tenzij de arbeid wordt verricht in het kader van artikel 24, vijfde lid, van de Alcoholwet.

B

Artikel 4:1 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid, onderdeel a, komt te luiden:

- a. op zondag geen arbeid verricht, behalve voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit en het tegendeel is bedongen. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan van de vorige zin worden afgeweken indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers en indien de ouders of verzorgers daarmee aantoonbaar instemmen. Indien op zondag arbeid wordt verricht, mag op de dag voorafgaand aan de zondag geen arbeid worden verricht en er mag op ten minste vijf zondagen in elke periode van zestien achtereenvolgende weken geen arbeid worden verricht;

2. Het eerste lid, onderdeel c, komt te luiden:

- c. een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 14 uren in elke periode van 24 aaneengesloten uren, waarin de periode tussen 19:00 en 07:00 begrepen is. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan van de vorige zin worden afgeweken in de situatie dat het kind een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 14 uren in elke periode van 24 aangesloten uren, waarin de periode tussen 20:00 en 07:00 begrepen is, indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers en indien de ouders of verzorgers daarmee aantoonbaar instemmen;

C

Artikel 4:2, onderdeel e, komt te luiden:

- e. een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke periode van 24 aaneengesloten uren, waarin de periode tussen 19:00 en 07:00 begrepen is. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan van de vorige zin worden afgeweken in de situatie dat het kind een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke periode van 24 aangesloten uren, waarin de periode tussen 20:00 en 07:00 begrepen is, indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met



de belanghebbende werknemers en indien de ouders of verzorgers daarmee aantoonbaar instemmen;

D

Artikel 5:1 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid, onderdeel a, komt te luiden:

- a. op zondag geen arbeid verricht, behalve voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit en het tegendeel is bedongen. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan van de vorige zin worden afgeweken indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers en indien de ouders of verzorgers daarmee aantoonbaar instemmen. Indien op zondag arbeid wordt verricht, mag op de dag voorafgaand aan de zondag geen arbeid worden verricht en er mag op ten minste vijf zondagen in elke periode van zestien achtereenvolgende weken geen arbeid worden verricht;

2. Het eerste lid, onderdeel c, komt te luiden:

- c. een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 14 uren in elke periode van 24 aaneengesloten uren, waarin de periode tussen 19:00 en 07:00 begrepen is. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan van de vorige zin worden afgeweken, in de situatie dat het kind een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 14 uren in elke periode van 24 aangesloten uren, waarin de periode tussen 20:00 en 07:00 begrepen is, indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers en indien een in de aanhef bedoeld kind verricht in de omstandigheden bedoeld in de laatste zin, de ouders of verzorgers daarmee aantoonbaar instemmen;

ARTIKEL II

Deze regeling treedt in werking met ingang van een maand na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.N.J. Nobel*



TOELICHTING

Algemene toelichting

De Nadere regeling kinderarbeid (Nrk) wordt aangepast in verband met de modernisering van de regelgeving voor kinderarbeid. In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Regioplan onderzoek verricht naar de mogelijkheden om binnen de geldende internationale kaders de wet- en regelgeving voor kinderarbeid te moderniseren¹.

In de reactie van de toenmalige Minister van SZW op dit onderzoek van 13 april 2023² is uiteengezet op welke punten de Nadere regeling kinderarbeid naar aanleiding van de aanbevelingen van het onderzoek wordt gemoderniseerd. Deze modernisering van de Nrk houdt rekening met de positieve aspecten van een bijbaan/vakantiebaan. Tegelijkertijd leidt deze modernisering niet tot een verslechtering van de (arbeids)omstandigheden van het kind waaronder de rusttijd en tijd voor sociale activiteiten en huiswerk.

Huidige situatie

De Arbeidstijdenwet (Atw) verbiedt in het eerste lid van artikel 3:2 arbeid door kinderen, dat wil zeggen, kinderen tot 16 jaar (artikel 1:2, eerste lid, Atw). Op grond van het tweede lid worden bepaalde typen arbeid van lichte aard onder voorwaarden toegestaan, dat wil zeggen, arbeid die niet te zwaar is, die geen gevaar oplevert en niet schadelijk is voor de gezondheid. En mits deze werkzaamheden het volgen van onderwijs niet in de weg staan. Vanaf 12 jaar mag arbeid worden verricht in het kader van een alternatieve sanctie, vanaf 13 jaar niet-industriële (hulp)arbeid van lichte aard. Vanaf 14 jaar mag arbeid van lichte aard naast en in samenhang met het onderwijs worden verricht en vanaf 15 jaar is het bezorgen van ochtendkranten toegestaan.

De Nadere regeling kinderarbeid (Nrk), gebaseerd op het derde lid van artikel 3:2 Arbeidstijdenwet, geeft nadere regels voor de toegestane arbeid voor kinderen tot 16 jaar.

De Nadere regeling kinderarbeid geeft niet alleen aan onder welke voorwaarden lichte arbeid mag worden verricht, maar ook, in artikel 1:1, tweede lid, welke werkzaamheden in ieder geval geen arbeid van lichte aard zijn.

Geen arbeid van lichte aard is alle arbeid waar met maatregelen blootstelling aan psychosociale arbeidsbelasting (PSA) niet kan worden voorkomen of beperkt. In de toelichting van de Nrk is opgenomen dat PSA de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie bevat die stress teweegbrengen. Stress is een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.

Samenhangende wetgeving

Op grond van artikel 24, derde lid, van de Alcoholwet is het verboden in een slijtlokaliteit of horecalokaliteit, gedurende de tijd dat daarin dranken worden verstrekt, personen jonger dan 16 jaar dienst te laten doen. Een uitzondering is opgenomen in artikel 24, vijfde lid, van de Alcoholwet voor kinderen jonger dan 16 jaar die in het kader van een beroepsopleiding of onderwijs alcohol verstrekken. Een horecalokaliteit zoals bedoeld in artikel 1 van de Alcoholwet is een van een afsluitbare toegang voorziene lokaliteit, onderdeel uitmakend van een inrichting waarin het horecabedrijf wordt uitgeoefend, in ieder geval bestemd voor het verstrekken van alcoholhoudende drank voor gebruik ter plaatse.

Wijzigingen

1. Meer ruimte voor werk op niet-schooldagen en in een vakantie week

Op een niet-schooldag (als er geen onderwijsactiviteiten zijn) en in een vakantie week mogen 13- en 14-jarigen tot 20.00 uur in plaats van tot 19.00 uur werken én mogen ze op zondag werken. Kinderen van 15 jaar mogen op grond van de Nadere regeling kinderarbeid in een vakantie week al tot 21.00 uur werken en onder voorwaarden op zondag. Zij mogen nu ook op een niet-schooldag tot 20.00 uur werken.

Deze wijzigingen bieden het kind iets meer mogelijkheid om een bijbaantje te hebben en/of vakantie-werk te doen. Tegelijkertijd wordt met deze wijzigingen rekening gehouden met het belang van rusttijd

¹ Bijlage bij Kamerstukken II 2022/23, 25 883, nr. 459.

² Kamerstukken II 2022/23, 25 883, nr. 459.



en de sociale ontwikkeling en tijd voor schoolwerk van het kind.

Door uit te gaan van een niet-schooldag (zoals in geval van een studiedag) en een vakantieweek is het aantal dagen dat tot 20.00 uur gewerkt mag worden beperkt. Daarnaast wordt een aantal voorwaarden aan de wijziging gekoppeld. Er is instemming nodig van de ondernemingsraad en als deze er niet is de personeelsvertegenwoordiging³. Daarnaast dienen ouders of verzorgers aantoonbaar toestemming te geven. De werkgever dient deze toestemming in de administratie op te nemen. De Nederlandse Arbeidsinspectie kan bij een controle navraag doen naar de toestemming van de ouders of verzorgers.

Deze voorwaarden gelden ook voor het werk op zondag. De rusttijd blijft gelijk doordat bij werken op zondag de zaterdag ervoor vrij moet zijn. Hierdoor is in het weekend ook bij werk op zondag tijd voor huiswerk en voor sociale activiteiten. Er mag maar een beperkt aantal zondagen gewerkt worden zoals dat ook 15-jarigen en voor jeugdigen en volwassenen geldt op grond van de Arbeidstijdenwet.

2. Verbod op werken in een horecalokaliteit voor kinderen onder de 16 jaar

Waar alcohol wordt genuttigd, ontstaan, zo blijkt uit onderzoek⁴ eerder situaties van agressief, intimiderend en zelfs gewelddadig gedrag, naast de werkdruk en fysieke belasting die bij dit werk komt kijken. Dat is een vorm van onacceptabele veiligheidsrisico's in de zin van de Nadere regeling kinderarbeid. Bovendien geeft werken in die context ook makkelijker toegang tot alcoholhoudende dranken waarmee de drempel tot het nuttigen van alcohol afneemt.

De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt geen toezicht op artikel 24, lid 3, van de Alcoholwet. In de praktijk handhaaft de Nederlandse Arbeidsinspectie op grond van de bestaande wet- en regelgeving voor kinderarbeid.⁵ Op grond hiervan is niet altijd eenduidig vast te stellen of sprake is van een gevaarlijke situatie en dus verboden arbeid door kinderen. Is nu alleen bepalend of alcoholhoudende dranken op tafel staan, of als het op de menukaart staat? En waar en wanneer is het voor een kind dan wel toegestaan om te werken in de horeca? Voor een goed handhaafbare Arbeidstijdenwetgeving is wenselijk dat regels in de Nrk worden opgenomen zodat de Nederlandse Arbeidsinspectie een duidelijkere basis heeft. En de Nederlandse Arbeidsinspectie op een eenduidige en daardoor ook effectieve wijze toezicht kan houden en handhaven. Daarbij gaat het in afwijking van de Alcoholwet om een verbod voor kinderen onder de 16 jaar om te werken in een horecalokaliteit zodra daar alcoholhoudende dranken *kunnen worden of worden* geschonken.

Voor dit verbod is niet bepalend dat er een vergunning is, maar de tijd dat er daadwerkelijk alcoholhoudende dranken kunnen worden of worden geschonken. Dit betekent dat zolang een horecalokaliteit gesloten is een kind tot 16 jaar daar mag werken. In een horecagelegenheid kan het ook zijn dat pas vanaf een bepaalde tijd, bijvoorbeeld vijf uur, alcoholhoudende dranken besteld en gedronken kunnen worden. Vanaf die tijd mag een kind tot 16 jaar niet meer in die ruimte werken.

Een kind mag dan nog wel werkzaamheden doen in andere ruimten dan de ruimte waarin de alcoholhoudende dranken kunnen worden of worden geschonken. Daarbij mag er dan geen contact met klanten zijn om risico's te voorkomen. Dit kan in de horeca bijvoorbeeld zijn als afwasser of om te helpen in de keuken, waarbij de ruimte waar alcoholhoudende dranken kunnen worden of worden geschonken niet wordt betreden om daar te werken. Dit betekent dat deze ruimte wel kortstondig betreden kan worden om bijvoorbeeld gebruik te maken van sanitaire voorzieningen of even iets te pakken.

Wordt bij de handhaving tijdens het onderzoek naar de registratie van de werkgever geconstateerd dat een kind toch in de ruimte werkzaam was toen er alcoholhoudende dranken werden of konden worden geschonken, dan is dat verboden kinderarbeid.

Voor de handhaving van het verbod wordt voor een horecalokaliteit aangesloten bij de eerdergenoemde definitie daarvan in artikel 1 van de Alcoholwet. Een horecalokaliteit is daarbij inclusief een aangrenzend terras waarvoor door de gemeente een Alcoholwetvergunning is verleend. Voor evenementen kan een ontheffing worden verleend onder de Alcoholwet, maar ook dan mogen daar geen kinderen werken, evenmin als in cafetaria's/snackbars of sportkantines achter de bar of voor het doen van vrijwilligerswerk als daar ook alcohol geschonken kan worden of wordt.⁶

Een overtreding van het verbod in de Nrk is direct beboetbaar door de Nederlandse Arbeidsinspectie.

³ Artikel 35 c Wet op de Ondernemingsraden

⁴ Agressie, geweld en grensoverschrijdend gedrag zijn arbeidsrisico's in de horeca volgens de Nederlandse Arbeidsinspectie.

⁵ Artikel 3:2 2^e lid onder b Atw en artikel 1:1, 2^e lid Nrk

⁶ Het werken op zeeschepen valt niet onder het verbod.



In deze wijziging van de Nrk zijn de regels voor de handhaving van de Nederlandse Arbeidsinspectie opgenomen.

Gelet op het belang van het voorkomen van risico's voor kinderen, effectieve handhaving en de duidelijkheid daarover voor werkgevers, worden de effecten van het opnemen van dit verbod in de Nrk onder onacceptabele veiligheidsrisico's proportioneel geacht. De Nrk wordt daarmee dus iets strenger dan de Alcoholwet (artikel 24, lid 3), hetgeen ook tot uiting kan komen in een verschil in handhaving. In het belang van de veiligheid voor kinderen wordt gebruikgemaakt van de mogelijkheid in de Arbeidstijdenwet om deze strengere grens te trekken.

Communicatie

De genoemde wijzigingen in de Nrk worden via communicatie onder de aandacht gebracht van kinderen, ouders en werkgevers.

Effecten van de wijzigingen in de Nrk

Voor 13 tot en met 15-jarigen is onder strikte voorwaarden iets meer mogelijk bij een bijbaan en/of vakantiebaan op niet-schooldagen, tijdens vakantieweken en op zondag. Hiermee wordt aangesloten bij de wensen van kinderen, ouders en werkgevers, waarbij ook door deze partijen en de Nederlandse Arbeidsinspectie werd aangegeven dat zeker rekening gehouden moet worden met de bescherming van het kind.⁷

Het opnemen van het verbod voor 13 tot en met 15-jarigen om te werken in een horecalokaliteit waar alcoholhoudende dranken kunnen of worden geschonken⁸, geeft een betere basis voor de handhaving en maakt deze effectiever. Hiermee ontstaat ook meer duidelijkheid voor werkgevers over het werken van kinderen in de horeca. Het verbod geldt niet voor kinderen tot 16 jaar die werken in het kader van een formele beroepsopleiding of onderwijs (Artikel 24, lid 5 van de Alcoholwet). Om het voor kinderen mogelijk te blijven maken om in de horeca te werken en voor de werkgever ook in de planning mogelijkheden te geven, is en blijft het wel toegestaan voor kinderen van 13 tot en met 15 jaar om in een andere ruimte, dan de ruimte waar dan alcoholhoudende dranken kunnen of worden geschonken, te werken mits er geen direct contact kan zijn met klanten die alcoholhoudende dranken kunnen drinken of hebben gedronken.

Regeldruk

Aanvullende voorwaarde voor de wijzigingen voor kinderen tot 16 jaar is dat er instemming is van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging én dat er aantoonbare toestemming is van de ouders/voogd. Voor ouders en kinderen is deze gevraagde instemming een moment om het gesprek over werk in relatie tot de tijd voor sociale activiteiten en huiswerk. Voor de werkgever betekent het een (extra) administratieve handeling om de aantoonbare toestemming van de ouders/voogd te krijgen en in de administratie op te nemen. Deze administratieve last is beperkt. De werkgever heeft immers al de verplichting ervoor te zorgen dat een ouder/voogd doeltreffend wordt ingelicht over de aard van de arbeid en de daaraan verbonden mogelijke gevaren en over de maatregelen die erop gericht zijn deze gevaren te voorkomen (artikel 3:4 Arbeidstijdenwet). Ook geldt dat voor een arbeidsovereenkomst met kind jonger dan 16 de machtiging van een ouder/voogd nodig is (7:612BW). Dat de ouder toestemming verleent ligt dan ook in lijn met de bestaande verplichtingen en leidt daarmee niet tot extra lasten voor de werkgever noch voor de ouders/voogd. Ook dient een werkgever al een registratie van de werktijden bij te houden (artikel 4:3 Arbeidstijdenwet). Die is met deze wijziging ook nodig om vast te stellen of een kind tot 16 jaar gewerkt heeft in de ruimte waar dan alcohol kon worden of werd geschonken. De beperkte (extra) administratieve last hiervan voor de werkgever, wordt mede rekening houdend met de risico's voor kinderen, proportioneel geacht.

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het beperkt gevolgen voor de regeldruk heeft, die de toelichting toereikend in beeld brengt.

Consultaties, adviezen en toetsing

Op een concept van deze wijziging van de Nadere regeling kinderarbeid is op verschillende wijzen commentaar en advies ingewonnen. De wijziging is voorgelegd voor internetconsultatie. Voor advies is de wijziging voorgelegd aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) die het dossier dus niet voor

⁷ Bijlage bij Kamerstukken II 2022/23, 25 883, nr. 459.

⁸ Dit in afwijking van de Alcoholwet waar dit verboden is gedurende de tijd dat er alcoholhoudende drank wordt verstrekt.



een formeel advies heeft geselecteerd. De conceptwijziging is ook voorgelegd aan de Nederlandse Arbeidsinspectie voor een handhavings-en uitvoeringstoets.

1. Internetconsultatie

De conceptwijziging van de Nadere regeling kinderarbeid heeft van 26 juni tot en met 10 juli 2024 voorgelegen voor internetconsultatie. In deze periode zijn 18 openbare en drie niet openbare reacties ontvangen. De reacties waren onder meer afkomstig van werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties waarbij de focus vooral lag op de horeca. Daarnaast zijn reacties ontvangen van bedrijven in de horeca en van burgers. De reacties variëren van positief met een aantal vragen en opmerkingen voor verbetering tot zeer negatief over het loon en werk door kinderen.

In deze paragraaf worden de reacties geaggregeerd weergegeven waarbij in cursief de reactie van de minister is aangegeven en waar nodig ook wordt aangegeven waar dit tot aanpassing in de toelichting op de regeling heeft geleid.

Reacties op de modernisering

Over het algemeen wordt de modernisering van de regelgeving voor 13 tot en met 15-jarigen – onder strikte voorwaarden – als positief beoordeeld. Opgemerkt wordt dat dit tegemoetkomt aan de wens van kinderen, ouders en werkgevers en de steeds krappere wordende arbeidsmarkt.

Verwijzend naar artikel 4.1, eerste lid, onderdeel a, wordt in de reacties wel opgemerkt dat niet duidelijk is wat nu bij het ontbreken van een ondernemingsraad verstaan wordt onder een vertegenwoordiging van werknemers die naast de ouders moet instemmen met het werken op zondag van 13- en 14-jarigen. Ten aanzien van vereiste instemmingen wordt ook gewezen op de administratieve lasten voor de werkgever.

Reactie

Het is goed te vernemen dat er begrip is voor de wijzigingen voor het werk door kinderen van 13 jaar tot en met 15 jaar.

Ten aanzien van de vraag wat nu verstaan wordt onder een personeelsvertegenwoordiging wordt het volgende opgemerkt. De personeelsvertegenwoordiging (PVT) is het medezeggenschapsorgaan voor kleine ondernemingen met 10 tot 50 medewerkers. De PVT bestaat uit ten minste drie leden (medewerkers). Deze leden worden door het personeel rechtstreeks uit hun midden gekozen bij geheime schriftelijke (of digitale) stemming. Dat bepaalt de wet in artikel 35c van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), waarin ook de taken en bevoegdheden van de PVT staan beschreven. De WOR verplicht de ondernemer in een kleine onderneming, waarin in de regel 10 tot 50 personen werkzaam zijn en waarin géén PVT of OR is ingesteld, om ten minste twee keer per jaar bijeen te komen met het personeel in een personeelsvergadering. De algemene gang van zaken binnen de onderneming moet in ieder geval één keer per jaar worden besproken. Daarnaast moet de ondernemer een personeelsvergadering organiseren als ten minste een kwart van het personeel hierom verzoekt.

De administratieve lasten van het voorstel zijn opgenomen in de regeldrukparagraaf, waarin ook ingegaan wordt op de instemming die nodig is van de ouders/voogd. De ATR heeft dit dossier niet geselecteerd voor een formeel advies omdat het beperkt gevolgen heeft voor de regeldruk, die in beeld worden gebracht in de regeldrukparagraaf.

Reacties op de nadere regeling van werk in een horecalokaliteit

De belangrijkste opmerkingen betreffen het verbod voor kinderen tot 16 jaar om te werken in een ruimte zodra daar alcoholhoudende dranken kunnen worden of worden geschonken. Er wordt opgemerkt dat het hiermee geregelde verbod al valt onder de Alcoholwet en de wijziging daarmee overbodig is. Ook kan de passage over de retail wonden geschrappt aangezien het schenken van alcohol hier al verboden is.

Reactie

Het verbod voor het werken van kinderen tot 16 jaar in een ruimte in een horecalokaliteit zodra daar alcoholhoudende dranken kunnen worden of worden geschonken, wordt overbodig geacht, evenals de passage over de retail waar geen alcohol mag worden geschonken.

Deze wijziging is zoals ook opgenomen in te toelichting, nodig omdat de Nederlandse Arbeidsinspectie die toeziet op kinderarbeid geen toezicht kan houden op artikel 24, lid 3, van de Alcoholwet. In de praktijk handhaaft de Nederlandse Arbeidsinspectie op grond van de bestaande wet – en regelgeving voor kinderarbeid.



Niet altijd is eenduidig vast te stellen of sprake is van een gevaarlijke situatie en dus verboden arbeid door kinderen. Voor een goed handhaafbare Arbeidstijdenwetgeving door de Nederlandse Arbeidsinspectie worden deze regels in de Nrk opgenomen. De regels zijn iets strenger dan artikel 24, lid 3, van de Alcoholwet.

De passage over de retail was opgenomen om aan te geven dat hier de gemeente handhaaft omdat het schenken van alcohol verboden is als een vergunning ontbreekt. Aangezien de wijziging alleen gaat over de handhaving van de Nederlandse Arbeidsinspectie, is deze passage niet nodig en is deze geschrapt.

In andere reacties wordt juist aangegeven dat er begrip is voor deze aanpassing van de regeling die is bedoeld om risico's te voorkomen. En dat ten aanzien van de handhaving een eenduidig beleid gewenst is. Tegelijkertijd wordt erop gewezen dat in de praktijk onwerkbaar situaties kunnen ontstaan. Dit omdat een café of kleine horecagelegenheid mogelijk niet over een volledig afgescheiden werkruimte beschikt waar een jeugdige werknemer tot 16 jaar kan werken. Er kan in dat geval sprake zijn van een afscheiding door bijvoorbeeld een toonbank. Ook is er niet altijd een apart toilet of moet er iets gepakt worden in de ruimte waar alcohol geschonken kan worden of wordt. Ook bij zaalverhuur voor vergaderingen of congressen zouden tafels niet afgeruimd kunnen worden door een kind tot 16 jaar omdat volgens de vergunning alcohol geschonken zou kunnen worden. Dit alles kan leiden tot discussies in de handhaving. Er wordt gesteld dat hier dan ook geen sprake van verruiming, maar een beperking is.

Reactie

In de praktijk moeten onwerkbaar situaties en discussies natuurlijk zoveel mogelijk worden voorkomen. Voor het verbod wordt aangesloten bij de definitie van een horecalokaliteit in de Alcoholwet, ofwel een van een afsluitbare toegang voorziene lokaliteit, onderdeel uitmakend van een inrichting waarin het horecabedrijf wordt uitgeoefend, in ieder geval bestemd voor het verstrekken van alcoholhoudende drank voor gebruik ter plaatse. Kinderen tot 16 jaar laten werken achter een afscheiding met een toonbank is dan ook niet toegestaan.

Voor het verbod is niet het hebben van een vergunning bepalend, maar de tijden dat er daadwerkelijk alcoholhoudende dranken besteld en dus gedronken kunnen worden. Op die tijden dient een kind tot 16 jaar in een andere ruimte te werken. In de toelichting is dit verduidelijkt.

Als sprake is van zaalverhuur voor vergaderingen en/of congressen, waarbij het gaat om aparte ruimtes die zijn afgesloten van de ruimte waar op dat moment mogelijk wel alcohol kan worden of wordt geschonken, dan mag een kind tot 16 jaar daar werken. Zodra er ook in die ruimtes, bijvoorbeeld tijdens een borrel, alcoholhoudende dranken kunnen of worden geschonken is werken van het kind tot 16 jaar daar verboden.

Het is ook toegestaan voor een kind tot 16 jaar om de ruimte waar alcoholhoudende dranken kunnen worden of worden geschonken, kort te betreden om naar het toilet te gaan of om iets te pakken. De toelichting is daarop aangepast.

Het betreffende verbod betreft zoals ook opgemerkt een beperking, juist vanwege het veiligheidsrisico voor kinderen en om een effectievere handhaving te bewerkstelligen.

In reacties wordt verder gesteld dat kinderen tot 16 jaar vanwege dit verbod ervoor kiezen om te gaan werken in andere sectoren dan de horeca waar drank geschonken wordt. In het verlengde wordt aandacht gevraagd voor het opdoen van werkervaring door kinderen tot 16 jaar. Kinderen kiezen niet altijd direct voor een opleiding in deze richting. Het verbod zou het opdoen van werkervaring in een leuke sector in de weg staan.

Reactie

Kinderen tot 16 jaar kunnen nu op grond van de Alcoholwet al niet kiezen om werkervaring op te doen in een horecalokaliteit waar drank geschonken wordt.

Er blijft wel ruimte voor kinderen tot 16 jaar om te werken in de horeca. Deze kinderen mogen in andere ruimten werken dan waar op dat moment de alcoholhoudende dranken geschonken kunnen worden of worden. Dit biedt mede ruimte voor kinderen tot 16 jaar om toch te werken in de horeca.

In een aantal reacties zijn zorgen geuit over het loon van kinderen. Zij zouden doordat ze voor hetzelfde werk minder betaald krijgen goedkoper zijn voor een werkgever. Dit zou onder meer leiden tot leeftijdsdiscriminatie en tot uitbuiting van kinderen.

Reactie

Deze wijziging betreft de werktijden van kinderen tot 16 jaar. Loon valt buiten de reikwijdte van de Nrk. Daarnaast wordt opgemerkt dat de Nrk en deze wijziging in overeenstemming zijn met internationale



verplichtingen ter zake, zoals deze zijn neergelegd in het Europees Sociaal Handvest, Verdrag no. 138 van de Internationale Arbeidsorganisatie en de in het kader van de Europese Unie tot stand gekomen richtlijn 'betreffende de bescherming van jongeren op het werk'.

2. Nederlandse Arbeidsinspectie

Op 27 mei 2024 is de Nederlandse Arbeidsinspectie de conceptwijziging toegezonden met het verzoek deze te beoordelen op de gevolgen van uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid voor de Nederlandse Arbeidsinspectie. De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft zijn toets op 4 juli 2024 aangeboden.

De Nederlandse Arbeidsinspectie acht de wijziging uitvoerbaar en handhaafbaar. Ook ziet de Nederlandse Arbeidsinspectie geen extra beslag op de capaciteit.

Inwerkingtreding

De genoemde wijzigingen in de Nrk treden in werking een maand na publicatie in de Staatscourant zodat werkgevers en kinderen enige tijd hebben om zich voor te bereiden op deze wijzigingen. Er wordt niet gewacht op inwerkingtreding op een later moment. Het is gelet op de bovengenoemde risico's rond werken in een horecalokaliteit wenselijk deze wijziging zo spoedig mogelijk in werking te laten treden.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I, onderdeel A

In artikel I, onderdeel A, wordt in een nieuw onderdeel d van artikel 1:1, derde lid, een bepaling opgenomen die verbiedt dat kinderen tot 16 jaar arbeid dan wel vrijwilligerswerk verrichten in een ruimte zodra daar alcoholhoudende dranken kunnen worden of worden geschonken. Dit om risico's te voorkomen en voor een betere basis en eenduidigheid van de handhaving. In dit artikel wordt voor een horecalokaliteit aangesloten bij artikel 1, eerste lid, van de Alcoholwet. Er is een uitzondering gemaakt voor werkzaamheden die worden verricht in een andere ruimte dan waar op dat moment de alcoholhoudende dranken kunnen of worden geschonken. Daarnaast is het werken van kinderen tot 16 jaar in het kader van de opleiding dan wel het onderwijs dat gevolgd wordt uitgezonderd.

Artikel I, onderdeel B, onder 1

Artikel I, onderdeel B, onder 1, wijzigt artikel 4:1, eerste lid, onderdeel a, waarin een verruiming van de arbeidsmogelijkheden van 13-14-jarigen voor het werken op zondag is geregeld indien de werkgever overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers en de ouders of verzorgers daarmee voor dat geval aantoonbaar instemmen mag het kind tussen de 13-14 jaar op zondag arbeid verrichten. Bij werken op zondag moet de zaterdag ervoor vrij zijn en het aantal zondagen dat gewerkt mag worden is ten minste vijf zondagen in zestien weken.

Artikel I, onderdeel B, onder 2

In artikel I, onderdeel B, onder 2, wordt een verruiming geregeld van arbeidsmogelijkheden van kinderen van 13-14 jaar. Op een niet-schooldag in een schoolweek mogen 13-14-jarigen tot 20.00 uur in plaats van tot 19.00 uur werken. Deze wijziging biedt het kind iets meer mogelijkheden om een bijbaantje en/of vakantiewerk te aanvaarden die tot 20.00 duurt indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers. Een in de aanhef bedoeld kind verricht in de omstandigheden bedoeld in de laatste zin, uitsluitend arbeid indien de ouders of verzorgers daarmee voor dat geval aantoonbaar instemmen.

Artikel I, onderdeel C

In dit artikel worden de arbeidsmogelijkheden ook uitgebreid voor kinderen van 15 jaar in de situatie dat het kind een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke periode van 24 aangesloten uren, waarin de periode tussen 20:00 en 07:00 begrepen is, indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers. Een in de aanhef bedoeld kind verricht in de omstandigheden bedoeld in de laatste zin, uitsluitend arbeid indien de ouders of verzorgers daarmee voor dat geval aantoonbaar instemmen.



Artikel I, onderdeel D, onderdeel 1

In dit artikel worden de arbeidsmogelijkheden van een kind van 13 of 14 jaar tijdens een vakantieweek op zondag mogelijk gemaakt. Er mag alleen op zondag arbeid verricht worden voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit en het tegendeel is bedongen. Indien de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken, kan op zondag arbeid verricht worden indien er overeenstemming is bereikt met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met belanghebbende werknemers. In een dergelijk geval hoeft het verrichten van arbeid op zondag niet uit de aard van de arbeid voort te vloeien en hoeft het tegendeel van het verbod om op zondag te werken niet te zijn bedongen. Ouders of verzorgers moeten aantoonbaar instemmen met het feit dat hun kind op zondag arbeid verricht.

Bij werken op zondag moet de zaterdag ervoor vrij zijn en het aantal zondagen dat gewerkt mag worden is ten minste vijf zondagen in zestien weken.

Artikel I, onderdeel D, onderdeel 2

In dit artikel worden de arbeidsmogelijkheden van kinderen van 13 of 14 jaar onder omstandigheden uitgebreid. Kinderen mogen met een onafgebroken rusttijd van ten minste 14 uren in elke periode van 24 aaneengesloten uren, waarin de periode tussen 20:00 en 7:00 begrepen is, indien de werkgever daartoe toestemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers. Ouders of verzorgers moeten aantoonbaar instemmen met het feit dat hun kind tot later op de avond arbeid verricht.

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.N.J. Nobel*