

## Van den Broek-Laman Trip

Wij krijgen de laatste weken toch veel berichten over bedrijfstakingen die zeer bezorgd zijn over hetgeen in het Arbeidstijdenbesluit wordt geregeld. Er doet zich kennelijk een aantal problemen voor dat een aantal bedrijfstakingen onoverkomelijk vindt. Ik noem met name de schouwburgen, de horeca en – wij kregen het net op onze tafel – de bloemkwekerijen. Ik hoor daarover graag het oordeel van de minister.

Deze wet heeft een lange voorgeschiedenis. Het is goed dat deze wet nu voorligt. Ik doe het dringende beroep op de minister om zeer terughoudend te zijn met nadere regelgeving op dit terrein. Laat deze wet de broodnodige ruimte bieden voor meer flexibiliteit binnen het bedrijfsleven. Dat is intens noodzakelijk voor een gezond bedrijfsleven en dus voor de werkgevers en de werknemers. Ik wacht met belangstelling de beantwoording van de minister af.

De **voorzitter**: Het woord is aan mevrouw Zwerver, die haar maiden-speech uitspreekt.

□

Mevrouw **Zwerver** (GroenLinks): Mijnheer de voorzitter! De Arbeidstijdenwet 1919 regelde de bescherming van de werknemers. Uitbuiting, lange werktijden en kinderarbeid moesten collectief aan banden worden gelegd. "8 uur werken, 8 uur slapen en 8 uur vrij" was de leuze van de arbeidersbeweging. Tussen 1919 en nu zijn veel veranderingen in deze wet aangebracht.

De nieuwe Arbeidstijdenwet die door de minister aan de Eerste Kamer is aangeboden, is ingegeven vanuit de behoefte die de afgelopen jaren bij werkgevers en werknemers is ontstaan naar "arbeid op maat". De vraag is echter bij wie precies deze behoefte is ontstaan en wie met wie rekening houdt bij de invulling van de werktijden. De Arbeidstijdenwet heeft toch in de eerste plaats als doel de werknemer te beschermen tegen arbeidspatronen die schadelijk zijn voor de gezondheid en welzijn en de veiligheid van het werk te garanderen. Dat gold in 1919 en dat zou toch ook in 1995 moeten gelden.

Het wetsvoorstel poogt de verschillende belangen van werknemers en werkgevers bij elkaar te brengen. Positief is dat er aandacht is besteed aan de

mogelijkheid arbeid en zorgtaken op elkaar af te stemmen. Werkgevers springen nu nog niet erg enthousiast in op de wens van werknemers voor meer flexibele arbeidspatronen die de combinatie van werk en zorg mogelijk maken, laat staat dat zij daarbij het voortouw nemen. Dat is een vorm van flexibiliteit waar werkgevers nog aan moeten wennen, terwijl die zeker op de langere termijn ook in hun eigen voordeel kan zijn: het vasthouden van gekwalificeerde arbeidskrachten, minder ziekteverzuim en gemotiveerde werknemers.

Flexibiliteit is het toverwoord. Weg met starre arbeidspatronen en standaard "9 tot 5"-banen. Wij moeten sneller inspringen op de eisen die de wereldeconomie aan bedrijven stelt. Maar wat is flexibiliteit eigenlijk? Voor wie, voor wat? Volgens de minister gaat het om een verantwoorde balans tussen de belangen van werkgevers en werknemers. Dat betekent, volgens de minister, een evenwicht tussen arbeid en zorgtaken, tussen standaard en overlegregeling en tussen flexibiliteit en zekerheid. Het betekent het beperken van nachtdiensten en overwerk en bescherming van zwangere werknemers. De vraag rijst echter of deze balans werkelijk evenwichtig tot uitdrukking is gebracht in het wetsvoorstel zoals dat voor ons ligt, of de wet de belangen van de werkgever niet zwaarder laat wegen dan die van de werknemer en of het gevonden evenwicht ook uitvoerbaar is.

Voorzitter! Een aantal voor GroenLinks heikle punten in dit wetsvoorstel zijn: de zekerheid voor werknemers, de handhaving van de wet, de overwerkregeling, de regeling rond nachtarbeid van zwangere vrouwen en ten slotte de personeelsvertegenwoordiging.

Over de relatie tussen flexibiliteit en zekerheid verschijnt nog een aparte nota, de flexi-zekerheidsnota. Het voorliggende wetsvoorstel resulteert echter al in duidelijke consequenties voor de zekerheidspositie van werknemers. Algemeen wordt gesteld dat flexibiliteit de werkgevers en de werknemers voordelen biedt. Dat dit automatisch resulteert in de gulden middenweg, waag ik te betwijfelen. Er wordt een zware wissel getrokken op het organiserend vermogen van werknemers om zich in de afweging-

gen te weer te stellen tegen het gezag van de werkgever.

De minister stelt in zijn memorie van antwoord dat hoewel de motieven van werkgevers en werknemers ten aanzien van flexibilisering uiteenlopend zijn, de uitkomsten niet verschillend hoeven te zijn. Dat kan op zich waar zijn, maar in de praktijk blijken de motieven voor flexibele werktijden niet alleen verschillend te zijn; ze zijn vaak gewoon strijdig met elkaar. Dat is in de uitkomsten te merken. Ik geef hiervan een voorbeeld. Uit een onderzoek van de Rijksuniversiteit Leiden over ziekteverzuim is gebleken dat werknemers in de horeca onder druk gezet worden om bij ziekte door te werken. Het werk zelf is voor 28% van de werknemers de oorzaak van het ziek melden. Tevens komt uit het onderzoek naar voren dat de helft van de werknemers gedwongen wordt om langer te werken dan de toegestane 45 uur. Is de nieuwe Arbeidstijdenwet hiervoor een oplossing? De voorzitter van de werkgeversorganisatie Koninklijke Horeca Nederland ziet geen enkel verband tussen het hoge ziekteverzuim en de lange werktijden in de horeca. Over de arbeidstijden zegt hij: "Dan moet je maar niet in de horeca werken. Wij zijn een flexibele bedrijfstaking. Dan kan het wel eens voorkomen dat men een uurtje langer moet werken". Dat is een eufemistische kortzichtigheid die illustreert wiens belangen hier nu eigenlijk voorgaan. In deze bedrijfstaking, met vaak minder dan 10 werknemers, is men te veel en te eenzijdig overgeleverd aan de wensen van de werkgever. Werk op maat voor de werkgever, oké, maar hoe staat het met de arbeidsbescherming en het maatwerk voor de werknemer? Hoe denkt de minister te kunnen waarborgen dat in dergelijke sectoren de belangen van werkgevers en werknemers met elkaar in evenwicht raken?

Een ander punt waar de GroenLinks-fractie moeite mee heeft, is de handhaving van dit wetsvoorstel. De overheid komt in actie als de normen van de overlegregeling worden overschreden. De overheid vindt de maatschappelijke risico's van zo'n overschrijding zó groot dat strafrechtelijke sanctionering op haar plaats is. Prima, niets op tegen, maar hoe zit het alweer met de standaardregeling? Bovengaan de overheids-taak, via de Inspectiedienst Sociale

## Zwerver

Zaken en Werkgelegenheid, valt weg bij de standaardregeling. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de individuele werknemer mondig genoeg is om ervoor te zorgen dat de grenzen van de standaardregeling in acht genomen worden. Dit betekent niet dat de overheid niets doet. Nee, de overheid houdt het in de gaten. De vraag is dan natuurlijk: hoe houdt de overheid dat in de gaten?

Op onze vraag of de Inspectiedienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid wel in staat zal zijn om preventief en sturend op te treden op naleving van de standaardregeling, deelt de minister ons mee dat wij ons geen zorgen hoeven te maken, want de voorbereidingen voor monitoring en handhaving zijn al in volle gang. Plus, zo schrijft hij, alle betrokkenen hebben een eigen verantwoordelijkheid. Het is natuurlijk altijd fijn om ergens geen zorgen over te hebben omdat de voorbereidingen in gang zijn gezet, maar wat is er dan in gang gezet? Hoe ziet de complementaire rol van de fors uitgekleden inspectiedienst eruit? Kan de minister, met – naar ik aanneem – óók een eigen verantwoordelijkheid, concrete garanties geven dat er daadwerkelijk iets terecht komt van een preventieve en sturende werking op de naleving van de standaardregeling?

Dat brengt mij op het punt overwerk. De nieuwe Arbeidstijdenwet heeft volgens de minister geen nadelige invloed op het scheppen van meer arbeidsplaatsen. De overwerknorm is in de standaardregeling gemiddeld 45 uur per 13 weken en in de overlegregeling gemiddeld 48 uur per 13 weken. Een amendement van GroenLinks in de Tweede Kamer op artikel 5.9 om beperkingen aan te brengen op de voorgestelde overwerkregeling, is afgewezen omdat het nadelig zou zijn voor de noodzakelijke flexibiliteit van bedrijven, want, zo is de redenering, overwerk kan een belangrijke bijdrage betekenen voor de slagkracht van een bedrijf. Nu komt de aap uit de mouw, want wat gebeurt er met het algemeen belang van meer arbeidsparticipatie? Volgens de FNV zitten in overwerk nog zo'n 25.000 tot 30.000 banen verscholen. Dit is al eerder bij de schriftelijke inbreng door mijn collega De Wit van de SP naar voren gebracht.

Waarom geeft de minister hier voorrang aan een "eng" bedrijfsbelang boven het publieke belang, namelijk arbeidsparticipatie en werkgelegenheid? Hij heeft vorige week tijdens de algemene beschouwingen de minister-president toch ook horen zeggen dat daar voor het kabinet een groot probleem ligt, namelijk de kloof tussen additionele werkgelegenheidsprojecten en de noodzakelijke uitstroom naar reguliere banen die er nu nog te weinig zijn?

Mijn fractie heeft toch nog een aantal vragen over nachtarbeid en zwangere vrouwen. Dat gaat over artikel 4.5, lid 5. Wat staat daar? "De zwangere werknemer kan niet verplicht worden arbeid te verrichten in nachtdienst, tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd." Als dit laatste het geval is, wordt de wens van de vrouw om te stoppen met nachtarbeid alleen gehonoreerd "indien er sprake is van een medische noodzaak tot het staken van de arbeid". Als een zwangere vrouw, al dan niet op advies van een arts of vroedvrouw, besluit dat nachtarbeid te belastend is, komt haar dan zonder meer een uitkering op grond van de ziektewet toe indien van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden dat hij arbeid in dagdienst aanbiedt? Of moet de bedrijfsvereniging eerst zelfstandig toetsen of zij al dan niet geschikt is voor arbeid in nachtdiensten? Met andere woorden: krijgt de betrokken vrouw alleen een vervangende uitkering als er sprake is van een medische noodzaak? En wat gebeurt er in het geval dat de arts geen medische noodzaak ziet, maar de vrouw zelf uit preventief oogpunt haar nachtarbeid wil staken? De regeling blijft onduidelijk op dit punt en gezien de uitvoerbaarheid van dit onderdeel van de wet, zou de GroenLinks-fractie graag een aantal concrete richtlijnen zien.

Voorzitter! Over de personeelsvertegenwoordiging is al veel gezegd. De PV is een nieuw fenomeen van medezeggenschap van werknemers, een ondoordacht "gedrocht" dat de minister uit z'n roze-rode hoed getoverd heeft. Uit het oogpunt van evenwichtige ordening van de arbeidsverhoudingen is het dubieus om een geïsoleerde wettelijke voorziening ten aanzien van medezeggenschap in het leven te roepen. De regeling komt er

bovendien eigenlijk op neer dat de werkgever die drie willekeurige werknemers bereid vindt om mee te werken aan een afwijking van de standaardregeling – door zitting te nemen in de door de werkgever in te stellen PV en met de werkgever tot een akkoord te komen – zo'n afwijking bij alle overige werknemers kan doordrukken. Er gaat daarbij geen reële bescherming uit van het individuele arbeidscontract, omdat de werktijden meestal niet in de individuele arbeidsovereenkomst geregeld plegen te worden. De vaststelling van de arbeidstijden ligt in de directiebevoegdheid van de werkgever, en de werknemer moet zich daar in beginsel naar voegen. De PV dreigt, haar naam ten spijt, terecht te komen in de gereedschapskist van de werkgever.

Afwijking van de standaardregeling is inderdaad tevens een afwijking van de EG-richtlijn over organisatie van arbeidstijd. Artikel 17 van de richtlijn vereist voor zo'n afwijking overeenstemming bij CAO of met een wettelijk geregelde werknemersvertegenwoordiging. Het is duidelijk dat de richtlijn dan doelt op een werknemersvertegenwoordiging met een meer algemene wettelijke opdracht en bevoegdheid. Maar het is zeer de vraag of de PV die kwalificatie de facto verdient. Als er dan toch een PV moet komen, dan moet die er in de eerste plaats zijn voor de werknemers en niet voor het gemak van de werkgevers.

In de aangenomen motie-Rosenmöller werd de regering verzocht om de medezeggenschap in kleine bedrijven ten aanzien van de arbeidstijden in de WOR te regelen. In het licht van het voorafgaande wil ik hier graag steunen wat de PvdA-fractie in de Eerste Kamer in de schriftelijke voorbereiding heeft gevraagd en dat is of de minister wil wachten met invoering van de artikelen die betrekking hebben op de personeelsvertegenwoordiging.

Voorzitter! Ik rond af. De voordelen van flexibilisering liggen vooral aan de kant van het bedrijfsleven. Flexibilisering is niet ingezet als middel om de werkgelegenheid te bevorderen, is niet ingezet om structureel overwerk terug te dringen en is niet ingezet voor herverdeling van arbeid en bevordering van ADV. De belangen van de werknemers zijn maar voor een deel gediend in dit wetsvoorstel. Zittende werknemers

## Zwerver

worden redelijk beschermd, zwangere werknemers niet tijdens nachtarbeid en zorgende werknemers alleen op papier, de praktijk is immers anders. Zoekende werknemers zijn bij deze wet niet gebaat, laat staan zwervende werknemers.

Vroeger hadden de werkgevers de touwtjes in handen. De illusie wordt gewekt dat dit uit de tijd is. Werknemers zijn mondiger geworden, organisaties zijn tegenwoordig zogenaamd egalitair, constant in verandering en flexibel. Bij dit wetsvoorstel liggen de regie en de voordelen te eenzijdig bij de werkgevers.

De **voorzitter**: Ik stel er prijs op u als eerste te complimenteren met uw interessante maiden-speech. U bent in deze gewijde hallen doorgedrongen als lid van GroenLinks en u komt, als ik het zo mag noemen, uit de bloedgroep PSP. U brengt een grote maatschappelijke ervaring mee. Momenteel bent u, als ik goed ben geïnformeerd, beleidsmedewerker welzijnsbeleid van het stadsdeel Osdorp in Amsterdam. Uw actieve carrière is echter begonnen in Enschede als onderwijzeres aan het voortgezet speciaal onderwijs. Wat mij als Hengeloër nog veel meer verheugt, is dat u vormingswerker bent geweest aan het bekende instituut Waagh in Hengelo. Na een jaar of negen in Twente gezeten te hebben, werd deze toekomstige stadsprovincie u kennelijk te klein, want toen heeft u uw vleugels uitgeslagen en bent u aangeland in Kameroen. Ik weet niet of het is vanwege de faam die deze natie als voetballand heeft. Ik neem aan dat u daar ander werk heeft gedaan. U heeft het daar drie jaar volgehouden. Toen bent u teruggekomen naar het lieve vaderland. U heeft echter Twente laten schieten en u heeft de voorkeur gegeven aan de Randstad, werkzaam als cursusbegeleider aan het Tropeninstituut, later als projectmedewerker CEBEMO in Oegstgeest, bij HIVOS in Den Haag en als beleidsmedewerker emancipatie in Amsterdam-Noord. Dat is niet gering. Daarnaast heeft u zich vooral in uw tijd in Enschede – ook import-Twentenaren zijn zeer actief, kijkt u maar naar mij – ingezet voor de ABOP in diverse functies. Op dit moment bent u nog lid van de coördinatiegroep vrouwenoverleg en lid van de beleidsgroep buitenland, ik meen van GroenLinks.

U komt hier binnen met een grote maatschappelijke ervaring en ik hoop dat u deze ervaring natuurlijk in de eerste plaats ten dienste kunt stellen van uw fractie en daarnaast ook ten dienste van de hele Kamer. Nogmaals van harte gefeliciteerd.

De vergadering wordt enige ogenblikken geschorst.

De **voorzitter**: Op het sprekerslijstje staat als volgende spreker de heer De Wit. Die is nog niet gesignaleerd en hij heeft ook de presentielijst niet getekend. Het lijkt mij daarom verstandig het woord te geven aan de eerste spreker na de heer De Wit, de heer Veling.

□

De heer **Veling** (GPV): Mijnheer de voorzitter! Ik spreek hier mede namens de fracties van SGP en RPF.

Wetten vormen doorgaans, althans voor mij, geen aangename lectuur. De nieuwe Arbeidstijdenwet vormt daarop in zekere zin een uitzondering. Zeker in vergelijking met de oude, diverse en ingewikkelde regelingen, is de opzet van de wet aantrekkelijk. Er zijn weinig specifieke sectorgebonden regelingen, wat de overzichtelijkheid ten goede komt. Inzichtelijk is ook het onderscheid tussen een basisregeling die wettelijk geldt en afwijkende regelingen, waarbij meer van werknemers wordt gevraagd, maar die dan ook slechts tot stand kunnen komen wanneer daarover op één of andere wijze met hen of hun vertegenwoordigers is gesproken.

Er zijn mijns inziens twee elementen die de heldere opzet verstoren, elementen die er blijk van geven dat goede bedoelingen en politieke compromissen wetten niet noodzakelijkerwijze goed doen. Ik bedoel enerzijds de toevoeging in de considerans, dat het wetsvoorstel mede tot doel heeft: "de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken, alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid" te bevorderen, een sympathieke doelstelling waaraan in de wetstekst weinig concrete inhoud gegeven wordt, en anderzijds de invoering van de personeelsvertegenwoordiging, die in sommige gevallen de rechten van werknemers en van werkgevers onhelder maakt. Op beide elementen kom ik terug.

Voorzitter! Waardering voor de opzet van de wet sluit natuurlijk inhoudelijke vragen en bezwaren niet uit. In de eerste plaats heb ik een vraag van algemene aard. Het is de bedoeling van de nieuwe wet, de regeling van arbeidstijden flexibeler te maken, en met name ook meer ruimte te bieden aan werkgevers en werknemers gezamenlijk om af te wijken van de standaardregeling. De oude regelingen stellen striktere grenzen, ter bescherming van werknemers.

Het pleidooi voor een dergelijke verandering berust, zo lijkt mij, op de veronderstelling dat de positie van werknemers in vergelijking met vroeger sterker is geworden. Anders doe je dat niet. Mijn vraag is of deze veronderstelling klopt. In de memorie van antwoord aan deze Kamer schrijft de minister dat de door het wetsvoorstel beoogde herijking – ook hier al – van de verhouding tussen gemeenschappelijke regelingen en eigen verantwoordelijkheid aansluit bij: "de grotere zelfstandigheid van mensen in gewijzigde culturele en maatschappelijke verhoudingen". Wat betekent deze zin? Wat bedoelt de minister met die grotere zelfstandigheid van mensen? In de meeste sectoren zit de arbeidsmarkt niet op werkzoekenden te wachten, waardoor de positie van sollicitanten vrijwel altijd uitgesproken zwak is. Het bedingen van arbeidsvoorwaarden heeft vrijwel nooit het karakter van onderhandelen. Werkgevers kunnen zich zelfs heel gemakkelijk onttrekken aan "moeilijke" discussies met een kandidaat die bijzondere noten op zijn zang heeft; zij kiezen gewoon een andere. En het gegeven van een ruim aanbod aan arbeidskrachten schept ook binnen arbeidsorganisaties geen optimale voorwaarden voor werknemersinvloed op voorgenomen afwijkingen van de standaardregeling. Ik heb dus enige scepsis bij de veronderstelling in de wet dat werknemers en hun organisaties nu veel meer mogelijkheden tot het afdwingen van gunstige regelingen zouden hebben dan vroeger. Graag verneem ik de opvatting van de minister hierover.

Mijn vraag van zoëven betrof de balans tussen rechten van werkgevers en die van werknemers, die uiteraard in een regeling van arbeidstijden belangrijk is. Mijn tweede vraag, die ik ook in het voorlopig verslag aan de orde stelde,