

23 646

Bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenwet)

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 13 oktober 1995

1. Inleidende opmerkingen

De regering heeft met belangstelling kennis genomen van de opmerkingen en vragen van de leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek. De regering constateert op grond van de bijdragen van de leden van diverse fracties dat de doelstellingen van de voorgestelde Arbeidstijdenwet en de systematiek die in dit wetsvoorstel worden gehanteerd, ondersteund worden door een groot deel van de Eerste Kamer, maar dat nog een aantal vragen op verschillende fundamentele onderdelen van het wetsvoorstel resteert. In deze memorie van antwoord zal op die vragen worden ingegaan.

Allereerst zij vermeld dat ook de nieuwe Arbeidstijdenwet met name ten doel heeft bescherming te bieden aan werknemers. De vrees van de fracties van CDA en SP dat deze wet meer de keuze zou maken voor de werkgever en de economie wordt niet gedeeld. Uitgangspunt van de Arbeidstijdenwet is de noodzaak van bescherming van werknemers. Daarbinnen heeft de behoefte aan flexibiliteit in het arbeidsbestel, waar de fracties van SGP, RPF en GPV aan refereren, wel zwaar gewogen.

Die wens tot meer flexibiliteit wordt zowel van werkgevers- als van werknemerszijde geuit. Voor werkgevers is flexibilisering vaak een economische noodzaak, veroorzaakt door globalisering, nieuwe technologische ontwikkelingen en ontwikkelingen op het terrein van de werkgelegenheid. Bij werknemers is de behoefte aan flexibiliteit ontstaan door een groeiende wens om betaalde arbeid te combineren met andere verantwoordelijkheden, waaronder zorgtaken. Hoewel de motieven van werkgevers en werknemers verschillend zijn, betekent dit niet dat de uitkomsten verschillend moeten zijn.

Bij de voorbereiding van het wetsvoorstel is gezocht naar een afgewogen antwoord op die beide motieven. Wat betreft de doelstellingen van de wet is er daarbij voor gekozen om de noodzaak van bescherming van werknemers centraal te stellen. De eerste doelstelling betreft de bescherming van werknemers om redenen van veiligheid, gezondheid en welzijn bij de arbeid. De tweede doelstelling voegt hier nog elementen

aan toe, die recht doen aan de motieven voor flexibilisering van werknemers. Op grond hiervan dient de wet namelijk mede ter bevordering van de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken, alsmede andere verantwoordelijkheden van werknemers buiten de arbeid. Ter operationalisering hiervan is in artikel 4:1 van de wet opgenomen dat de werkgever, voor zover dat redelijkerwijs van hem gevegd kan worden, in zijn beleidsvoering ten aanzien van de arbeids- en rusttijden, rekening dient te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers.

De regering vertrouwt erop dat via deze doelstelling en genoemde uitwerking daarvan nadrukkelijker dan voorheen de ontwikkelingen worden ondersteund, waarbij mensen, in zeer verschillende verbanden en onder zeer diverse omstandigheden, steeds meer taken en verantwoordelijkheden, zoals betaalde arbeid, zorgtaken, burgerschapstaken, studie, sociale contacten en ontspanning op elkaar af moeten stemmen. In die zin past de wet zeker niet – zoals de SP fractie meende – in de sfeer van de oprukkende 24-uurs economie, waarbij op elk moment en eenzijdig door de werkgever een beroep op de werknemer zou kunnen worden gedaan. Juister is de stelling dat normering en systematiek van de wet het mogelijk maken dat opvattingen van werknemers(vertegenwoordigingen) mede bepalend zijn in deze ontwikkeling, waarbij de overheid duidelijk grenzen stelt vanuit het algemeen belang en ter bescherming van (individuele) werknemers.

Ten aanzien van de zondagsarbeid wil de regering opmerken dat de zondag naar haar oordeel een bijzondere dag is en blijft. Binnen de huidige wet- en regelgeving is zondagsarbeid reeds mogelijk, meer dan in de praktijk daadwerkelijk plaatsvindt. Het werken op zondag wordt in de Arbeidstijdenwet aan grenzen gebonden in die zin dat er alleen gewerkt mag worden indien dit uit de «aard van de arbeid» voortvloeit of «bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken». Beide begrippen worden ook in de huidige wet- en regelgeving gehanteerd. De Arbeidstijdenwet is in die zin een voortzetting van het huidige beleid. Nieuw is dat bij toepassing van deze begrippen meer verantwoordelijkheid gelegd wordt bij de overlegpartners zelf. Het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan betrokken werknemers, dient op grond van de Arbeidstijdenwet zelfs partij te zijn in het besluitvormingsproces als het gaat om het al dan niet werken op zondag in geval van «bedrijfsomstandigheden». De individuele werknemer dient akkoord te zijn (gegaan) met het werken op zondag, als deze uit de «aard van de arbeid» voortvloeit.

De leden van de PvdA-fractie hebben gemengde gevoelens bij de wijze waarop de wet, met name in de laatste fase, tot stand is gekomen; zij vragen zich af of een en ander de toets der zorgvuldigheid zou kunnen doorstaan.

Wij zijn van mening dat de wijze van totstandkomen van de uiteindelijke wettekst voldoende ruimte heeft geboden voor een zorgvuldige afweging. Naar onze mening ging het niet zozeer om volstrekt nieuwe denkbeelden, maar ging het veeleer om het al dan niet wettelijk vastleggen van bepaalde zaken. Vanaf de aanvang van de discussie over de nieuwe Arbeidstijdenwet (de adviesaanvraag aan de Stichting van de Arbeid in 1984) tot en met de parlementaire behandeling tot nu toe, bleken telkens weer dezelfde vraagstukken de belangstelling te trekken, uiteindelijk resulterend in het wetsvoorstel zoals het nu aan de Eerste Kamer voorligt. Dat daarbij in de eindfase zich andere uitkomsten aftekenden dan daarvoor verwacht, komt naar de mening van de regering veeleer doordat zich een aantal zaken nader uitgekristalliseerd had en door andere keuzes van het nieuwe kabinet, dan dat sprake was van ondoordachte en onzorgvuldige beslissingen.

Alles overziende is de regering van mening dat de nieuwe Arbeids-

tijdenwet een wet is die kan rekenen op een breed draagvlak, die volop mogelijkheden biedt voor het voorzien in actuele behoeften van werkgevers en werknemers en die tevens ruimte biedt voor eventuele nieuwe ontwikkelingen.

2. Algemene aspecten van het wetsvoorstel

De leden van de VVD-fractie verzochten nogmaals om in te gaan op de betekenis in de praktijk van de begrippen, vermeld in tweede doelstelling van het wetsvoorstel, nl. «bevordering van de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid» en op de relatie met de daarmee samenhangende bepalingen in het wetsvoorstel.

Met «zorgtaken» wordt bedoeld op die verantwoordelijkheden van de werknemer die samenhangen met het voeren van een huishouding, het verzorgen en opvoeden van kinderen alsmede de verzorging en ondersteuning van familieleden en huisgenoten die hulp behoeven. Met «andere verantwoordelijkheden» wordt bedoeld op activiteiten die werknemers naast de betaalde arbeid verrichten zoals burgerschapstaken, studie, vrijwilligerswerk; activiteiten die voor de maatschappelijke participatie van de werknemer van belang zijn. Zoals in de inleiding al is vermeld, beoogt artikel 4:1 concreet inhoud te geven aan deze doelstelling. Behalve met bescherming van de werknemers op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers, dient namelijk de werkgever bij het voeren van zijn algemeen ondernemingsbeleid, voor zover dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, rekening te houden met de in de considerans bedoelde persoonlijke omstandigheden van de werknemers. De werkgever dient inzichtelijk te maken aan de betrokken werknemers op welke wijze en op welke gronden hij de afweging tussen bedrijfsbelangen en persoonlijke belangen van werknemers heeft gemaakt en daarover overleg te voeren. Het wetsvoorstel sluit hiermee aan bij de Arbeidsomstandighedenwet, waarin eveneens eisen worden gesteld aan het algemene ondernemingsbeleid van de werkgever, daar waar het de arbeidsomstandigheden betreft. Het beleid dient met de medezeggenschap in de arbeidsorganisatie te worden besproken. Nadere regelgeving op grond hiervan is niet nodig. Aangesloten wordt bij het uitvoeringsbeleid op grond van de Arbeidsomstandighedenwet.

De leden van de PvdA-fractie meenden dat de verwerking in de wet van deze in een later stadium toegevoegde doelstelling nauwelijks had plaatsgevonden. In dit verband wordt erop gewezen, dat bij de voorbereiding van het wetsvoorstel door het vorige kabinet de combineerbaarheid van betaalde arbeid met andere verantwoordelijkheden reeds als uitgangspunt gehanteerd was en medebepalend voor de normstelling is geweest. Dit kabinet heeft ervoor gekozen om «de combineerbaarheid» expliciet als doelstelling op te nemen.

Met het opnemen in de wet van deze tweede doelstelling (zoals plaatsvond bij het uitbrengen van de nota naar aanleiding van het eindverslag) is tevens de verankering van de noodzakelijke belangenafweging in artikel 4 in het beleid op het niveau van de arbeidsorganisatie opgenomen, zoals hiervoor beschreven. Daarmee zijn beide doelstellingen van de wet direct gekoppeld aan het door de werkgever te voeren beleid en vormen daarmee de basis van iedere werktijdregeling die tot stand wordt gebracht.

Tijdens de mondelinge behandeling van het wetsvoorstel Arbeids-tijdenwet is toegelicht, dat dit artikel 4:1 een procesgerichte bepaling is en inderdaad niet op een individueel recht is toegeschreven. Het kan dus niet zo zijn dat een werknemer binnenkomt bij de werkgever en zegt: mijn persoonlijke omstandigheden leiden ertoe dat ik u dit verzoek moet doen en dat u mij dat op basis van artikel 4:1 ook moet toestaan. De gemaakte keuze vloeit voort uit het gegeven dat bij de organisatie van de arbeid

rekening moet worden gehouden met alle betrokkenen. Dat betekent dat wensen en verlangens over die organisatie van werkgever en werknemers bij elkaar moeten worden gebracht en tegen elkaar moeten worden afgewogen. Het enkele feit dat één werknemer zijn persoonlijke omstandigheid als argument kan inzetten boven die van zijn collega's of werkgever, is op zichzelf genomen in strijd met dat organisatieprincipe. Het organiseren van de arbeid is nu eenmaal iets dat vanuit het collectief naar het individu plaatsvindt. Het gaat er om de noodzakelijke kaders waarbinnen de diverse arbeidstijden van werknemers moeten komen, bedrijfstijden en bezettingsgraden, te integreren in de afweging die uiteindelijk ook tot voldoende ruimte voor het rekening houden met persoonlijke omstandigheden moet leiden. Het is natuurlijk altijd mogelijk, dat wettelijke voorschriften aan een werknemer omtrent de regeling van de arbeids- en rusttijden in relatie tot persoonlijke omstandigheden individuele rechten toekennen. De leden van de PvdA-fractie verwijzen in dit verband naar artikel 1638nn van het Burgerlijk Wetboek. Op grond van dit artikel kan de werknemer van de werkgever verlangen, dat onbetaald verlof wordt verleend voor het bijwonen van vergaderingen van bijvoorbeeld de gemeenteraad. Het artikel geeft tevens aan, dat een dergelijk verzoek getoetst wordt aan de redelijkheid, waarmee een dergelijke aanpassing van de werkgever verlangd kan worden. Dat betekent, dat in het kader van artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet bij de vaststelling van de werk- en rusttijdenregelingen met bijvoorbeeld artikel 1638nn van het Burgerlijk Wetboek expliciet rekening gehouden moet worden. Daarmee wordt in feite het «redelijkerwijs»-criterium van artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet nader aangeduid.

Bovendien is het zo, dat dit artikel 1838nn van het Burgerlijk Wetboek betrekking heeft op (onbetaald) verlof voor het bijwonen van bijvoorbeeld gemeenteraadvergaderingen gedurende de tijd, waarop de werknemer normaal gesproken arbeid verricht. Het artikel heeft geen betrekking op de situatie waarbij de bedoelde vergaderingen na werktijd bijvoorbeeld 's avonds plaatsvinden. Op grond van artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet zal de werkgever ook hier rekening mee hebben te houden.

De leden van de D66-fractie merkten terecht op, dat een definitie van het begrip rusttijd ontbreekt. Rusttijd is de tijd dat de werknemer geen arbeid verricht of dienst heeft. De rusttijd bestaat ten minste uit een aantal door de wet voorgeschreven aantal uren voor en na de dienst (zie voor de definitie hiervan artikel 1:7, onderdeel c). Reistijd zal in beginsel onder de rusttijd vallen.

Ten aanzien van het dereguleringsaspect in algemene zin zij vermeld dat sprake is van een grote vooruitgang zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin ten opzichte van de huidige situatie. In het kader van de Arbeidstijdenwet worden maar liefst vijf wetten ingetrokken. Op basis van één van die wetten, de Arbeidswet 1919, zijn in totaal 17 zeer gedetailleerde algemene maatregelen van bestuur uitgevaardigd, talloze ministeriële regelingen en zo'n 15 000 vergunningen per jaar, die alle tot het verleden zullen gaan behoren. De Arbeidstijdenwet biedt een kader voor alle arbeid in vrijwel alle sectoren. Dankzij de gekozen opzet en ondanks een veel ruimere toepassings sfeer zullen per 1 januari 1996 tezamen met de Arbeidstijdenwet slechts het Arbeidstijdenbesluit en de zg. Nadere Regeling kinderen in werking treden. Afgezien van bepalingen voor de zorg- resp. de vervoerssector, die op een later tijdstip onder de wet worden gebracht, wordt geen nadere regelgeving verwacht. Wat de sector vervoer betreft kan daarbij nog worden opgemerkt, dat in plaats van de zes wetten op dit gebied met de daarbij behorende algemene maatregelen van bestuur en ministeriële regelingen in de toekomst volstaan kan worden met één of enkele algemene maatregel(en) van bestuur.

De leden van de CDA-fractie stelden nog enige nadere vragen omtrent de zondagsarbeid. Deze leden vroegen ondermeer om een reactie op een brief van de Raad van Kerken, waarin aandacht wordt gevraagd voor het belang van een gemeenschappelijke vrije dag, voor werknemers die op religieuze overwegingen de rustdag in acht willen nemen, maar ook als ijkpunt voor allerlei sociale activiteiten en contacten.

Het is de regering bekend dat er ten aanzien van zondagsarbeid in het algemeen bezwaren leven bij een deel van de Nederlandse samenleving. In artikel 5:4 van de Arbeidstijdenwet wordt ook uitgegaan van het algemene principe «op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij...». In het kader van de huidige wet- en regelgeving en in de huidige praktijk wordt in diverse bedrijfstakken (bv. de verpleging en de horeca), bij bepaalde categorieën van arbeid (bv. bewakingsdiensten) en bij bepaalde productieprocessen (bv. chemische continuprocessen en het verwerken van verse melk) reeds arbeid op zondag verricht. Over de gevolgen daarvan voor gezinnen met schoolgaande kinderen is ons niets bekend. In genoemde en vele andere gevallen is het werken op zondag ook thans mogelijk, zonder dat daar een vergunning van de Regio-Directeur van de Inspectie-dienst SZW (voorheen districtshoofd van de Arbeidsinspectie) voor nodig is. Geconstateerd kan worden, dat in de afgelopen decennia maatschappelijk gezien de betekenis van de zondag is veranderd, onder andere door de ontkerkelijking maar ook door een vermindering van sociale activiteiten op zondag, die voor een deel naar de (vrije) zaterdag zijn verplaatst, terwijl er daarnaast sprake is van een toename van de recreatieve activiteit op de zondag. In sommige sectoren van de dienstverlening (bv. bibliotheken en winkels) heeft deze verandering inmiddels geleid tot een (verdere) inschakeling van de zondag binnen de mogelijkheden van de bestaande wetgeving. Voor een deel van de bevolking geven deze veranderingen nieuwe kleur aan de zondag, voor een ander deel van de bevolking is de zondag nog steeds een dag die in het teken staat, niet alleen van de godsdienstbeleving, maar ook vaak van het familie- en het verenigingsleven.

De regering is van mening dat door het handhaven van de zondag als een bijzondere dag (zoals aan het begin van deze memorie uiteengezet bij de inleidende opmerkingen) met als uitgangspunt, dat op zondag niet wordt gewerkt, de zondag ook in de dagelijkse praktijk een bijzondere dag zal blijven. Hiermee is een duidelijke markering aangebracht in de mogelijkheden van flexibilisering en marktwerking. Uit de beperkingen die in opzet en normering aan zondagsarbeid zijn gegeven, blijkt dat de regering allerm minst streeft naar een samenleving waarin alle dagen eender zijn.

Op de vraag over de rol die de cao bij het regelen tussen partijen van zondagsarbeid zou kunnen spelen, wordt het volgende opgemerkt. Zoals in het gehele wetsontwerp is bij het toekennen van taken aan sociale partners – een belangrijk uitgangspunt van de wet – ook hier primair het cao-overleg van belang. Dat wil zeggen dat, daar waar sprake is van een cao, sociale partners bij die cao de mogelijkheid hebben om daarin vast te leggen, wanneer op zondag wel gewerkt kan worden, rekening houdend uiteraard met de normen die de wet stelt met betrekking tot het aantal vrije zondagen in een bepaalde periode. De afspraken die vervolgens eventueel op het niveau van de arbeidsorganisatie hierover worden gemaakt dienen zich dan zowel binnen de cao af te spelen als binnen datgene dat de wet daarover stelt, met andere woorden: het zeker stellen van vrije zondagen, instemming van de betrokken werknemer in geval de zondagsarbeid uit de aard van het werk voortvloeit alsmede het akkoord van medezeggenschapsorgaan, resp. personeelsvertegenwoordiging resp. de belanghebbende werknemers als het gaat om zondagsarbeid op grond van de bedrijfsomstandigheden. In het voorstel Arbeidstijdenwet is echter de mogelijkheid van zondagsarbeid niet voorbehouden aan sectoren waar een cao geldt. In andere sectoren kan immers evenzeer

sprake zijn van een (tijdelijke of blijvende) noodzaak tot zondagsarbeid. In die situatie gelden de normering en de voorwaarden voor zondagsarbeid van de wet. Van «losse einden» is daarbij derhalve geen sprake; het vereiste van instemming van werknemers(vertegenwoordigers) met de zondagsarbeid is juist van groot belang, ook gezien vanuit het belangrijke oogmerk om in de wet ruimte te bieden aan de medezeggenschap. Naar de mening van de regering is ook op dit punt meer verantwoordelijkheid aan direct betrokkenen op zijn plaats om afwegingen met betrekking tot zondagsarbeid te maken. Dat vertrouwen wordt ook ingegeven door de ervaringen, waaruit blijkt dat ook thans bij lange na de ruimte niet gebruikt wordt, die de wet (thans al) voor zondagsarbeid biedt. Het gekozen stelsel biedt naar haar mening adequate waarborgen, dat zondagsarbeid in overeenstemming met de normen en waarden van onze samenleving optreedt.

Overigens kent ons buurland Duitsland niet alleen de mogelijkheid van zondagsarbeid via de cao, maar ook een groot aantal wettelijke uitzonderingen op het verbod van zondagsarbeid en bovendien nog de mogelijkheid om via vergunningen op grond van concurrentie-overwegingen zondagsarbeid te verrichten.

De leden van de GroenLinks-fractie merkten terecht op, dat de wettelijke standaardregeling niet van overheidswege zal worden gehandhaafd, maar de naleving daarvan wel via monitoring zal worden gevolgd. De resultaten hiervan worden aan betrokkenen gerapporteerd. Deze leden vrezen echter, dat hiervan door inkrimping van de Inspectiedienst SZW (voorheen Arbeidsinspectie) niet veel terecht zou komen. Ter geruststelling van deze leden wordt opgemerkt, dat de omvang van de Inspectiedienst geen nadelige invloed zal uitoefenen op de taken, die uit de Arbeidstijdenwet voor die dienst voortvloeien, zowel waar het monitoring als waar het de handhaving betreft. De voorbereidingen daarvoor zijn reeds in gang gezet. Primair hebben tot aan de normen van de overlegregeling individuen, medezeggenschapsorganen en belangenorganisaties hun eigen verantwoordelijkheid te vervullen voor de naleving van de wet. De Inspectiedienst-SZW vervult daar een complementaire rol.

Terecht constateerden de leden van de GroenLinks-fractie dat het beleid van de regering gericht is op het scheppen van meer arbeidsplaatsen, maar anders dan deze leden is de regering van mening, dat de normering van de Arbeidstijdenwet hierop geen nadelige invloed uitoefent. Een belangrijk punt hierbij is, dat de gemiddelde maximale arbeidsduur zowel in de standaardregeling als in de overlegregeling (veel) lager ligt dan in de huidige Arbeidswet 1919, waar het uitgangspunt een 48-urige werkweek is. Daarboven kent die wet nog vele mogelijkheden tot langer werken, al dan niet met een vergunning van de Inspectiedienst SZW. Dat wil derhalve zeggen dat onder de Arbeidstijdenwet op korte termijn weliswaar vrij lang gewerkt kan worden, maar dat door de voorgeschreven compensatie, gemiddeld korter gewerkt kan worden dan onder de Arbeidswet 1919 mogelijk is. Overigens zal duidelijk zijn dat de feitelijke arbeidsduur, zowel onder de bestaande als onder de nieuwe wetgeving, beduidend lager ligt.

Met betrekking tot de zwangere werkneemster die nachtarbeid verricht, hadden de leden van de GroenLinks-fractie zorgen, daar waar het gaat om de bescherming van de gezondheid van de vrouw en haar ongeboren kind. Daarbij dient echter een misverstand te worden weggenomen. In eerste instantie gaat het bij de vervulling van de wens om niet langer nachtarbeid te verrichten om het recht van de vrouw op vervangend werk. Als dit kan worden aangeboden, is daarmee aan de wens van de zwangere werkneemster voldaan. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevegd, dan wordt de

wens van de betrokken vrouw gehonoreerd via een vervangende uitkering, indien er sprake is van een medische noodzaak tot het staken van de arbeid. Met deze regeling, die ruimer is dan de betreffende EG-richtlijn aangeeft, wordt derhalve de gezondheid van de zwangere werkneemster en haar ongeboren kind op geen enkele wijze afhankelijk gemaakt van de organisatorische belangen van de werkgever.

De leden van de fracties van SGP, RPF en GPV stelden een principiële vraag aan de orde, nl. naar de mate waarin de wetgever en met name de regering bij verandering van regelgeving verantwoordelijkheid dient te dragen voor de richting waarin de maatschappij zich ontwikkelt, mede ten gevolge van die verandering. Deze leden hebben daarbij de indruk, dat de regering zich met verwijzing naar de belangenafweging tussen sociale partners onttrekt aan deze eigen verantwoordelijkheid. Daarbij wordt een aantal passages geselecteerd uit het wetsvoorstel, de memorie van toelichting en de mondelinge behandeling in de Tweede Kamer, waarbij een eigen standpunt/weging van de regering met betrekking tot ontwikkelingen in de samenleving zou ontbreken. Met klem wijst de regering deze stelling van de hand en wil daarbij onder meer op het volgende wijzen. Juist de ontwikkelingen in de samenleving, en de beoordeling daarvan, hebben ten grondslag gelegen aan de voorstellen in het voorliggende wetsvoorstel. In de met de Tweede Kamer gewisselde stukken zijn onder andere genoemd de vergroting van de (behoeften aan) flexibiliteit op de arbeidsmarkt en de werkgelegenheidsontwikkeling. In het regeerakkoord van dit kabinet is voorts aangegeven dat het kabinet, gegeven verschillende maatschappelijke ontwikkelingen, streeft naar een herijking van de verhoudingen tussen gemeenschappelijke regelingen en eigen verantwoordelijkheid. Deze herijking sluit aan bij de grotere zelfstandigheid van mensen in gewijzigde culturele en maatschappelijke verhoudingen. Daarbij gaat het niet om een afschuiving van verantwoordelijkheden naar sociale partners maar om aansluiting bij de heden ten dage gangbare opvattingen over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en sociale partners. Toegespitst op dit wetsvoorstel betekent dit dat in eerste instantie het beginsel van contractsvrijheid geldt, analoog aan de rest van het arbeidsrecht, maar dat de overheid, en hier geldt dezelfde analogie, grenzen aan die vrijheid stelt daar waar minimumordening en minimumbescherming dat noodzakelijk maken. Daar waar sprake is van collectief overleg zijn die grenzen iets ruimer getrokken dan daar waar dat niet het geval is.

Uit de opsomming door het lid van de SP-fractie van een aantal mogelijkheden, die de wet op grond van de normering biedt, zou de suggestie naar voren kunnen komen, dat het mogelijk is dat van al deze mogelijkheden tegelijkertijd gebruik gemaakt kan en zal worden. Daartegen verzet zich echter veelal het normenstelsel als geheel. Zo maakt de norm van de wekelijkse rusttijd het onmogelijk dat na een werkweek van maandag tot vrijdag ook nog zaterdag en zelfs zondag gewerkt wordt. De nachtdienst is inderdaad een risico voor veiligheid en gezondheid en kan dan ook slechts onder strikte voorwaarden plaatsvinden: het incidentele overwerk dat in geval van nachtarbeid in mindere mate mogelijk is dan bij dagdienst, dient – ook in de overlegregeling – dan ook gecompenseerd te worden in vrije tijd. Gemiddeld over 13 weken mag niet meer dan 40 uur per week gewerkt worden. Tenslotte over het overwerk in het algemeen: de mogelijkheid van incidenteel overwerk kan naar de mening van de regering een belangrijke bijdrage betekenen voor de flexibiliteit en de slagkracht van een bedrijf (en kan van daaruit een positief effect hebben op de werkgelegenheid aldaar). Situaties van structureel overwerk, waarin werkgelegenheid verscholen kan zitten, worden echter niet gesteund. Dat betekent dat bij gebruikmaking van de door de wet begrensde regeling inzake overwerk, altijd duidelijk zal

moeten zijn, dat het gaat om incidenteel en niet-periodiek overwerk. Dit kan bijvoorbeeld geen deel uitmaken van de reguliere roosters van de werknemers.

Dit lid wilde het voorliggende wetsvoorstel ook beoordelen in relatie met andere voorstellen, zoals die van privatisering van de Ziektewet, de wijziging van de Winkelsluitingswet en de heroriëntatie van de Arbowet. Dit lid vreesde dat de negatieve tendensen hiervan versterkt zullen worden door de flexibilisering, die beoogd wordt met de Arbeidstijdenwet. Zonder hier nu inhoudelijk op genoemde andere dossiers in te gaan, dient er met nadruk op gewezen te worden, dat de normering van de Arbeidstijdenwet uitval naar de Ziektewet juist tegengaat. De mogelijkheden tot uitbreiding van bedrijfs- en winkeltijden houden immers geen uitbreiding in van de werktijden van de individuele werknemer. Voorts zijn voor het eerst waarborgen opgenomen dat de belasting die van de combinatie van bepaalde arbeidsomstandigheden en bepaalde arbeidstijdpatronen kan uitgaan, geïntegreerd wordt behandeld nl. via de beleidsvoering en de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie op grond van artikel 4 van de onderhavige wet in relatie met de overeenkomstige verplichtingen in de Arbeidsomstandighedenwet.

De leden van zowel de SP- als de GroenLinks-fractie vroegen een oordeel over de door werkgevers geuite wens om toeslagen voor overwerk, zaterdag of zondag resp. onregelmatigheidstoelagen te laten vervallen en brengen deze wens in verband met het wetsvoorstel.

Deze materie speelt zich geheel af binnen het arbeidsvoorwaardelijk overleg van betrokken sociale partners. Het al of niet overeenkomen van dergelijke toeslagen heeft uitsluitend van doen met de beoordeling in de praktijk of er sprake is van inconveniëntie en met de ontwikkelingen die zich in die beoordeling hebben voorgedaan en nog voordoen. Zoals overigens ook uit het door het lid van de SP-fractie aangehaalde artikel in FNV-magazine van 7 september blijkt, komen ook in sectoren waar thans geen of minder wettelijke werktijdbegrenzungen bestaan, toeslagen voor het werken op bepaalde uren voor. Hoewel de relatie met voor andere sectoren bestaande regelgeving daarbij mogelijk wel gelegd wordt, lijkt hier toch op zijn minst ook sprake te zijn van meer algemeen in de maatschappij levende opvattingen, van waaruit het al of niet conveniënt zijn van arbeidstijden wordt beoordeeld en dit punt in de onderhandelingen van sociale partners aan de orde zal worden gesteld. Hierin zal op grond van de Arbeidstijdenwet als zodanig naar de mening van de regering geen verandering komen.

3. Personeelsvertegenwoordiging en overleg

Door de leden van de fracties van VVD, CDA, PvdA, GroenLinks, SP, GPV, SGP en RPF is een groot aantal vragen gesteld over de totstandkoming, taakstelling, bevoegdheden en positionering van de in het wetsvoorstel geregelde personeelsvertegenwoordiging alsmede over het overleg.

3.1. Overleg

Voor toepassing van de overlegregeling dient er sprake te zijn van een zg. collectieve regeling. Daarbij gaat het primair (artikel 1:3) om afspraken tussen sociale partners in het kader van een cao of daarmee vergelijkbare regeling. Dit primaat sluit aan bij de visie van het kabinet inzake de toebedeling van taken aan de vakbonden. Pas als een cao ontbreekt, dan wel de cao hiervoor de nodige ruimte biedt, komen de bevoegdheden voor het medezeggenschapsorgaan respectievelijk de personeelsvertegenwoordiging inzake toepassing van de overlegregeling aan de

orde. In dit opzicht geeft de stelling van het lid van de SP-fractie, dat met name laatstgenoemde organen bevoegdheden krijgen met betrekking tot de overlegregeling, dan ook geen juist beeld van de systematiek van de wet.

De ruimte die via een cao kan worden gemaakt voor toepassing van de overlegregeling valt uiteen in twee clusters, nl. de onderwerpen die betrekking hebben op de tijd die de werknemer nodig heeft voor rust en herstel (rusttijd en pauze) en de overige onderwerpen (arbeidstijd, zondagsarbeid en nachtarbeid). In reactie op een volgende vraag van dit lid van de SP-fractie is het daarbij niet zo, dat met het regelen van de arbeidstijd in feite meteen de rusttijd is geregeld. De pauze kan bijvoorbeeld op meerdere wijzen worden geregeld. Evenmin liggen overigens met het regelen van de arbeidstijd afspraken vast met betrekking tot zondagsarbeid of nachtarbeid; wel wordt met cao-afspraken over de arbeidstijd de ruimte voor afspraken op ondernemingsniveau over zondagsarbeid en/of nachtarbeid geactiveerd.

Inzake het overleg werd door de leden van de VVD-fractie de vraag naar voren gebracht, wat er gebeurt als het overleg over toepassing van de overlegregeling door toedoen van een van de partijen niet kan plaatsvinden of niet tot overeenstemming leidt. De Arbeidstijdenwet is zodanig opgezet, dat de standaardregeling uitgangspunt is, waarvan bij overeenstemming tussen partijen op het betreffende niveau, kan worden afgeweken binnen de grenzen van de overlegregeling. Dit impliceert dat bij het ontbreken van een dergelijke overeenstemming om welke reden dan ook, de standaardregeling daar van toepassing zal zijn.

In antwoord op een vraag van de leden van de PvdA-fractie wordt nog opgemerkt dat de werkgever – bij het ontbreken van overeenstemming met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging – niet eenzijdig bij reglement (artikel 1637j e.v. BW) of anderszins kan afwijken van de standaardregeling. In het voorstel is voor afwijkingen van de standaardregeling ruimte bij schriftelijke overeenstemming met een vertegenwoordiging van werknemers. Of de eenmaal schriftelijk vastgelegde overeenstemming uiteindelijk wordt neergelegd in een afspraak, een reglement als bedoeld in artikel 1637j BW, een personeelsgids of een afzonderlijke schriftelijke regeling, doet niet ter zake. Vereist is alleen de schriftelijke overeenstemming.

Overigens zal de rechtsfiguur van het reglement, zoals is aangegeven in de nota van het kabinet van 3 april 1995 over een herziening van de Wet op de Ondernemingsraden (Kamerstukken II, 1994/95, 24 132, nrs. 1–3), uit het Burgerlijk Wetboek worden geschrapt.

3.2. Personeelsvertegenwoordiging

De beantwoording van de vragen en opmerkingen over de personeelsvertegenwoordiging is in een aantal onderwerpen in te delen.

3.2.1. Algemeen

De personeelsvertegenwoordiging is in het wetsvoorstel ingebracht om te bereiken dat ook in bedrijven met minder dan 35 werknemers zonder een ondernemingsraad op een verantwoorde wijze – dat wil zeggen in overleg met een countervailing power van een voldoende niveau – de ruimte van de overlegregeling benut kan worden. In totaal gaat het om ongeveer 800 000 werknemers. De werkgever kan met deze personeelsvertegenwoordiging overeenstemming bereiken over het benutten van de ruimere normen van de overlegregeling indien daar in de onderneming behoefte aan bestaat. Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel werd er door een meerderheid van de Tweede Kamer op aangedrongen dat ook

voor deze bedrijven en deze werknemers de ruimte van de overlegregeling binnen bereik is.

Door de regering is bij de behandeling van de Arbeidstijdenwet aangegeven dat zij de rechten en bevoegdheden van deze personeelsvertegenwoordiging, gelet op haar taakstelling, van een minimaal doch voldoende niveau acht. Dat is ook de reden dat raadpleging van de Raad van State niet noodzakelijk werd geacht.

Op grond van het wetsvoorstel bestaat de personeelsvertegenwoordiging uit tenminste drie personen die door en uit de werknemers zijn gekozen. Hieruit volgt – in reactie op een opmerking van de leden van de VVD-fractie – dat een personeelsvertegenwoordiging niet kan worden gevormd in bedrijven met minder dan drie werknemers. Hier is toepassing van de overlegnormen alleen mogelijk bij cao en binnen de mogelijkheden van die cao.

Het in de Arbeidstijdenwet vervatte overeenstemmingsvereiste geeft de personeelsvertegenwoordiging naar de mening van de regering een inhoudelijk adequate overlegpositie. In het overeenstemmingsvereiste ligt overigens het voeren van overleg besloten, zulks in antwoord op een vraag van leden van de fractie van de PvdA. Voorts is voorzien in informatierechten. Toegezegd is tevens dat voorzien wordt in bescherming tegen ontslag door aanpassing van de Delegatierichtlijnen aan de RDA's.

Met dit kader is voldaan aan de minimumvereisten van een institutioneel kader, dat in de nota naar aanleiding van het eindverslag (het lid van de SP-fractie wijst hier nog op) als voorwaarde werd gesteld aan een personeelsvertegenwoordiging op dit gebied.

De waarborgen voor een evenwichtig overleg zijn niet aanwezig indien – zoals de leden van de VVD-fractie suggereren – de toegang tot de overlegregeling in de bedrijven met minder dan 35 werknemers zou worden gekoppeld aan een schriftelijke afspraak tussen de werkgever en de individuele werknemer(s). Om de zelfde reden – dit in antwoord op een vraag van de leden van de PvdA-fractie – kan bij het ontbreken van een collectieve regeling, ook niet bij individueel contract afgeweken worden van de standaardregeling.

Over de personeelsvertegenwoordiging is vervolgens uitvoerig gesproken in het Algemeen overleg op 13 juni 1995 met de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer over de nota van het kabinet van 3 april over een herziening van de WOR, alsmede in het plenair debat naar aanleiding van de motie Rosenmöller c.s. (Kamerstukken II, 1994/95, 24 132, nrs. 1–3). Uitkomst van de discussie was de aanvaarding, door een meerderheid van de Tweede Kamer op 20 juni 1995, van de genoemde motie Rosenmöller c.s.. Daarin wordt de regering verzocht om de medezeggenschap in kleine bedrijven ten aanzien van de arbeidstijden in de WOR te regelen.

Deze materie zal dan ook in de besluitvorming rond de herziening van de WOR worden betrokken. Dit was ook al toegezegd bij de mondelinge behandeling van het voorstel voor de Arbeidstijdenwet in de Tweede Kamer.

3.2.2. Draagvlak

De leden van de CDA-fractie hebben vragen gesteld over het draagvlak dat de introductie van de personeelsvertegenwoordiging bij werkgevers- en werknemersorganisaties geniet.

In een brief van de FNV aan de Tweede Kamer van 29 mei 1995 merkt de FNV op dat de wijziging van de WOR «aangeprezen dient te worden om alsnog een werkbare en consistente regeling van de personeelsvertegenwoordiging in kleine ondernemingen tot stand te brengen». Ook het CNV is, blijkens een brief van 23 mei 1995 aan de Tweede Kamer, voorstander van een meer adequate medezeggenschapsstructuur. Deze standpunten zullen uiteraard betrokken worden bij de overwegingen in het kader van de uitvoering van de motie Rosenmöller c.s..

Van werkgeverszijde is door MKB-Nederland benadrukt dat de personeelsvertegenwoordiging een onverplichte figuur dient te zijn die, naar gelang de behoefte in de onderneming aan het benutten van de ruimere normen van de overlegregeling, kan worden ingesteld.

Voor zover bekend heeft de Vereniging VNO-NCW er weinig behoefte aan om zich tegen een dergelijke figuur – mits onverplicht en niet tenderend naar een mini-ondernemingsraad met uitgebreide bevoegdheden – te weer te stellen. Men vindt belangrijk dat kleine bedrijven gebruik kunnen maken van de normen van de overlegregeling.

3.2.3. Verhouding tussen personeelsvertegenwoordiging en personeelsvergadering

De leden van de fractie van de PvdA hebben vragen gesteld over de verhouding tussen de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering (artikel 35b WOR).

De figuur van de personeelsvergadering, als gezamenlijke bijeenkomst van werkgever en werknemers, is naar zijn aard volgens de regering minder geschikt voor onderhandelingen over bijvoorbeeld arbeids- en rusttijden. Daarvoor is een vertegenwoordigend overleg in het algemeen meer passend.

Overigens valt een regeling op het gebied van arbeids- en rusttijden inderdaad onder het adviesrecht van de personeelsvergadering. Het bereiken van overeenstemming over (onderdelen van) de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet laat dit adviesrecht onverlet.

Praktische problemen behoeft dit overigens niet op te leveren. Zo kan de personeelsvertegenwoordiging, alvorens akkoord te gaan met een voorstel van de werkgever, het daarheen leiden dat het voorstel in de personeelsvergadering aan de orde kan komen, bij welke gelegenheid tevens het adviesrecht van die vergadering kan worden uitgeoefend. Dit zou zowel de positie van de personeelsvertegenwoordiging kunnen versterken als draagvlak kunnen creëren voor de uiteindelijke besluitvorming. Overigens vormt de relatie tussen personeelsvertegenwoordiging en personeelsvergadering uiteraard onderdeel van de voorgenomen evaluatie.

3.2.4. Bredere taakstelling; relatie met arbeidsomstandigheden

Door de leden van de fracties van CDA en PvdA zijn vragen gesteld over een eventuele bredere taakstelling voor de personeelsvertegenwoordiging, indien die is ingesteld.

De personeelsvertegenwoordiging is ingevoerd opdat ook kleine bedrijven met minder dan 35 werknemers, zonder ondernemingsraad, de mogelijkheden van de overlegregeling kunnen benutten. Uiteraard geldt dat dit slechts mogelijk is binnen de grenzen van de eventueel van toepassing zijnde cao. De hier gegeven bevoegdheid van de personeelsvertegenwoordiging heeft betrekking op de arbeids- en rusttijden. Uiteraard staat het betrokkenen (werkgever en personeelsvertegenwoordiging) vrij, indien daaraan in hun situatie behoefte bestaat, de taakstelling en de bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging uit te breiden. Dat zou ook, ten aanzien van bijvoorbeeld het

arbeidsomstandighedenbeleid, logisch kunnen zijn aangezien arbeids- en rusttijden en arbeidsomstandigheden de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemers als gemeenschappelijke noemer hebben en werk- en rusttijden deel uitmaken van de in de Arbo-wet voorgeschreven risico-inventarisatie en -evaluatie. Of en in hoeverre een dergelijke ontwikkeling zich zal voordoen, alsmede hoe de personeelsvergadering zich daarbij ontwikkelt, is uiteraard een wezenlijk onderdeel van de evaluatie.

3.2.5. Initiatief

De leden van de fracties van PvdA, CDA, GPV, SGP en RPF hebben gevraagd of het initiatief tot het gebruik maken van de overlegregeling ook van de ondernemingsraad danwel de personeelsvertegenwoordiging kan uitgaan c.q. wie bevoegd is een personeelsvertegenwoordiging in te stellen. Hierover wordt het volgende opgemerkt.

Volgens het wetsvoorstel kan een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld met het oog op het willen benutten van de normen van de overlegregeling. Daaraan kan een wens van de werkgever ten grondslag liggen. Daaraan kan ook een verzoek van de werknemers ten grondslag liggen; zij kunnen immers evenzeer behoefte hebben aan gebruikmaking van die ruimere normen. Ingeval een personeelsvertegenwoordiging – al dan niet op verzoek van de werknemers – is ingesteld kan niet alleen de werkgever maar uiteraard ook de personeelsvertegenwoordiging in het overleg over de arbeids- en rusttijden initiatieven nemen. Dit ligt besloten in het feit dat het een overlegregeling betreft.

Om dezelfde reden kan ook de ondernemingsraad altijd een op gebruikmaking van de overlegregeling gericht voorstel aan de werkgever voorleggen. Daarnaast wordt gewezen op artikel 23, derde en vierde lid, WOR, op grond waarvan de ondernemingsraad over alle aangelegenheden, de onderneming betreffende, voorstellen aan de ondernemer kan voorleggen.

3.2.6. Veranderingen in aantallen werknemers

Door de leden van de fractie van de PvdA zijn vragen gesteld over de situatie dat een ondernemingsraad ophoudt te bestaan doordat het aantal werknemers in de onderneming structureel daalt tot beneden de 35 en vice versa. Allereerst zij vermeld dat een daling van het aantal werknemers niet betekent dat automatisch de ondernemingsraad verdwijnt.

Indien geen ondernemingsraad meer aanwezig is kan in ondernemingen met minder dan 35 werknemers, met het oog op het gebruik willen maken van de overlegregeling, een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld. Daarmee kan dan overeenstemming worden bereikt over de arbeids- en rusttijden tot de grenzen van de overlegregeling. Als – al dan niet verplicht – een ondernemingsraad wordt ingesteld moet met die ondernemingsraad overeenstemming worden bereikt.

Een nieuw ingestelde ondernemingsraad is niet gebonden aan de tussen werkgever en personeelsvertegenwoordiging in een eerder stadium bereikte overeenstemming over de toepassing van de overlegregeling. Evenmin is een personeelsvertegenwoordiging gebonden aan afspraken met een ondernemingsraad die niet meer bestaat. Deze organen zijn – hoewel zij het uitoefenen van vertegenwoordigende medezeggenschap gemeen hebben – toch van een dusdanig andere aard dat ze niet als elkaars rechtsopvolgers gezien kunnen worden.

3.2.7. Personeelsvertegenwoordiging in relatie tot beleidsvoering (artikel 4:1)

De leden van de PvdA-fractie stelden een aantal vragen aan de orde, die de rol van de personeelsvertegenwoordiging betreffen in relatie tot de beleidsvoering in het kader van artikel 4:1.

De werkgever moet op grond van artikel 4 van de Arbeidsomstandighedenwet met het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers vooraf overleg voeren over het door hem te voeren ondernemingsbeleid, voor zover dit beleid van aanwijsbare invloed kan zijn op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers. Het in artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet van overeenkomstige toepassing verklaren van de aangegeven leden van artikel 4 van de Arbeidsomstandighedenwet brengt met zich, dat de werkgever over het ondernemingsbeleid, voor zover dit consequenties heeft voor de arbeids- en rusttijden van de werknemers en over de wijze waarop hij invulling denkt te geven aan het element persoonlijke omstandigheden van de werknemers vooraf overleg moet voeren. Binnen het systeem van de Arbeidstijdenwet betekent dit, dat de werkgever, indien er geen medezeggenschapsorgaan is, dit overleg vooraf met de personeelsvertegenwoordiging kan hebben. Daar waar geen personeelsvertegenwoordiging is, vindt dit overleg plaats met de belanghebbende werknemers. De bedoeling van artikel 4:1 is, dat de werknemers-(vertegenwoordiging) de gelegenheid hebben/heeft om vooraf inbreng te leveren op het moment dat er nog sprake is van beleidsvoornemens van de werkgever. Op deze wijze bestaat er samenhang tussen de beide wettelijke voorschriften, dit in antwoord op de vragen van de leden van de PvdA-fractie over de relatie tussen artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet en artikel 4 van de Arbeidsomstandighedenwet.

Waarom wordt in artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet wèl een relatie gelegd met artikel 4 van de Arbeidsomstandighedenwet en niet met artikel 4a van die wet, terwijl arbeids- en rusttijdenregelingen toch alles van doen hebben met (preventief) ziekteverzuimbeleid, aldus de leden van de PvdA-fractie. Dit heeft te maken met de formulering van de betreffende bepalingen in de Arbeidsomstandighedenwet. Artikel 4 van de Arbeidstijdenwet is ten aanzien van de beleidsvoering en risico-inventarisatie en -evaluatie toegeschreven op de Arbeidsomstandighedenwet. Vandaar dat via artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet het element van arbeids- en rusttijden wordt toegevoegd. Artikel 4a van de Arbeidsomstandighedenwet daarentegen stelt in algemene termen, dat de werkgever binnen het algemeen ondernemingsbeleid een beleid moet voeren met betrekking tot het ziekteverzuim van de werknemer. Daar maken arbeids- en rusttijden een onderdeel van uit. Hierdoor kan een verwijzing naar dit artikel in de Arbeidstijdenwet achterwege blijven.

De leden van de PvdA-fractie vroegen ook waarom er een onderscheid wordt gemaakt tussen drie overlegcategorieën in het kader van artikel 5:4 van de Arbeidstijdenwet. Het onderscheid in overlegcategorieën (ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en belanghebbende werknemers) dat in artikel 5:4 van de Arbeidstijdenwet wordt gemaakt, hangt nauw samen met de bijzondere positie van de zondag en de vraag of bedrijfsomstandigheden het werken op zondag noodzakelijk maken en wie dat bepaalt. Daarbij geldt dat de individuele werkgever niet moet kunnen bepalen dat er op zondag gewerkt wordt, maar dat over de noodzaak om op zondag te werken overleg plaatsvindt. Die verplichting om overleg te voeren stopt vanwege het bijzondere karakter van de zondag niet bij de werknemersvertegenwoordiging, maar wanneer deze ontbreekt bij de belanghebbende werknemers.

Met een verwijzing naar artikel 1:7, onderdeel g, vroegen de leden van de PvdA-fractie of de personeelsvertegenwoordiging geen recht op

overleg toekomt. In het verlengde hiervan vroegen zij of artikel 4:1 dan nog wel klopte. Hierop kan geantwoord worden, dat artikel 1:7, onderdeel g, de basis geeft van de personeelsvertegenwoordiging. Dat betekent echter nog niet, dat de personeelsvertegenwoordiging niet op basis van andere bepalingen in de Arbeidstijdenwet bepaalde bevoegdheden toegewezen kan krijgen. In dat verband kan bijvoorbeeld gewezen worden op de gelijkstelling met een collectieve regeling (artikel 1:4), het vergezelschaprecht en het recht op onderhoud (artikel 6:3). Hetzelfde geldt voor het recht op overleg in het kader van artikel 4:1.

Tot slot vroegen de leden van de PvdA-fractie welk beroep de personeelsvertegenwoordiging kan doen op de Inspectiedienst SZW en of deze dienst behoort toe te zien op de naleving van de algemene verplichtingen van de werkgever met betrekking tot arbeidsomstandigheden inclusief de arbeids- en rusttijden. De constructie van artikel 4:1 is dusdanig dat dit artikel zoveel mogelijk overeenkomt met artikel 4 van de Arbeidsomstandighedenwet. De Inspectiedienst SZW ziet toe op de naleving van dit laatstgenoemde artikel en kan een aanwijzing geven of een eis stellen. Ook op de naleving van artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet ziet de Inspectiedienst SZW toe en heeft zij de mogelijkheid gekregen om een eis tot naleving te stellen. In dat kader kan bijvoorbeeld de personeelsvertegenwoordiging een beroep doen op deze dienst.

4. Artikelsgewijs

Artikel 1:7, onderdeel g

Hiervoor zij verwezen naar paragraaf 3.2.1. inzake de personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 2:2

Artikel 2:2 bevat inderdaad een limitatieve opsomming van arbeid bij diverse calamiteiten, waarbij de wet niet van toepassing wordt verklaard, voor zover dat althans een goede uitoefening van die arbeid zou belemmeren. Deze leden vroegen tevens om nog wat toelichting bij onderdeel g van artikel 2:2, eerste lid. Nadat in de onderdelen a tot en met f een aantal rampen en ongevallen, zoals die in diverse wetten worden onderscheiden, zijn vermeld, voegt onderdeel g daaraan de aangelegenheden toe die op genoemde omstandigheden rechtstreeks betrekking hebben. Hiermee is bijvoorbeeld bedoeld het in de scheepvaart verplichte gehoor geven aan een noodoproep van andere schepen en het verlenen van hulp. Ook kan gedacht worden aan de zogenaamde Search- en Rescue-activiteiten en bergingsacties naar aanleiding van bijvoorbeeld het neerstorten van een luchtvaartuig of het ondergaan van een schip.

Artikel 4:8

De leden van de CDA-fractie vroegen in welke EU-landen het kolfrecht wettelijk geregeld is. Voor zover bekend is dit recht in de verschillende landen wettelijk als zodanig niet benoemd. De regeling met betrekking tot zogenoemd immers evenals het kolfrecht rekening met het belang van moedermelk voor de baby. In de Arbeidstijdenwet is – in overeenstemming met de mening van een ruime meerderheid in de SER – voor duidelijkheid gekozen en is ook het kolfrecht expliciet neergelegd.

Artikel 5:1

De rechten, die artikel 5:1 geeft om de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag te vieren, vloeien rechtstreeks uit de wet voort en kunnen niet worden ontkracht. Derhalve zijn hier geen bevoegdheden

toegekend aan de personeelsvertegenwoordiging, noch aan medezeggenschapsorganen of cao-partijen.

Artikel 5:9

De vraag van de leden van de CDA-fractie of een werknemer die in een sector werkt waar veel tijdelijke arbeid voorkomt, gedwongen kan worden tot normale werktijden van 60 uur per week, dient ontkennend te worden beantwoord. De mogelijkheid om binnen het kader van de wet overwerk te verrichten is enerzijds beperkt, doordat maximaal (in de overleg-regeling) 48 uur gemiddeld over 13 weken arbeid mag worden verricht en anderzijds omdat het moet gaan om incidenteel en niet-periodiek overwerk.

Artikel 5:14

Artikel 5:14 maakt het mogelijk in zeer uitzonderlijke gevallen ontheffing te verlenen van artikel 5:8 inzake het verrichten van nachtdiensten. Dit artikel beperkt nl. o.m. het maximale aantal nachtdiensten in een bepaalde periode, terwijl er thans enkele ontheffingen per jaar worden gegeven aan personen, die wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden permanente nachtarbeid verrichten. Dit betreft derhalve een materie die – voor zover valt te overzien – dermate verschilt van de situatie rond zondagsarbeid, die immers niet in alle gevallen verboden is, dat een vergelijking daarmee niet gemaakt kan worden.

Afsluitende vragen

Artikelen 5:15 en 5:16

De bedoeling van de mededelingsverplichting in artikel 5:15, vijfde lid, is om ieder van de werkgevers in staat te stellen te beschikken over de relevante informatie in het kader van de naleving van de wettelijke voorschriften. In antwoord op de vraag die de leden van de PvdA-fractie stelden, kan worden opgemerkt, dat dit betekent, dat wanneer er sprake is van bijvoorbeeld twee werkgevers zij beiden er voor hebben te zorgen, dat de desbetreffende werknemer geen arbeid verricht in strijd met de wet.

Op de vraag van deze leden of de werknemer die bij verschillende werkgevers in dienst is, geen werktijden kan cumuleren die het maximum van standaard- of overlegregeling overschrijden, kan het volgende geantwoord worden. De betrokken werkgevers hebben ieder voor zich de verplichting er voor te zorgen dat er geen arbeid wordt verricht in strijd met de wet. Een zelfde uitgangspunt ligt ten grondslag aan artikel 5:16. De in Nederland gevestigde werkgever heeft de zorg opgelegd gekregen om de bedoelde cumulatie te voorkomen.

Het Nederlands wettelijk stelsel past goed in de regelgeving van de ons omringende landen. Anders dan via de betreffende Europese richtlijnen, is afstemming van de regelgeving in verband met de door de leden van de PvdA-fractie genoemde groeiende grensarbeid en met het EU werknemerschap om die reden niet aan de orde geweest.

In antwoord op een slotvraag van de leden van de CDA-fractie kan worden opgemerkt dat de invoering van de personeelsvertegenwoordiging in de Arbeidstijdenwet als zodanig geen wijzigingen van andere wetten vergt. De bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging zijn immers beperkt tot het terrein van de Arbeidstijdenwet.

Tenslotte vroegen de leden van de CDA-fractie naar de positie van de Eerste Kamer in verband met artikel 2:1 van het wetsvoorstel. Gezien het belang van dit artikel zagen zij graag de betreffende algemene maatregel van bestuur op basis van dit artikel ook aan de Eerste Kamer voorgelegd. Aan dit verzoek wordt voldaan.

Over het voorstel-Arbeidstijdenbesluit, dat ook bepalingen bevat op basis van enkele andere artikelen van de Arbeidstijdenwet, zoals bijvoorbeeld artikel 5:12, eerste lid, vindt op verzoek van de vaste kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid binnenkort nog overleg plaats met die Commissie.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
A. P. W. Melkert