

Vergaderjaar 1996–1997

25 092

Knelpunten Arbeidstijdenwet

Nr. 5

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 24 januari 1997

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft op 19 december 1996 overleg gevoerd met minister Melkert van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de knelpunteninventarisatie Arbeidstijdenwet (25 092, nr. 1).

Van het gevoerde overleg brengt de commissie bijgaand beknopt verslag uit.

Vragen en opmerkingen uit de commissie

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA) constateerde, gelet op het uitgebreide vergunningenstelsel dat vroeger bestond, dat het niet onlogisch is dat na de invoering van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit af en toe blijkt dat de gemaakte keuzen niet de goede zijn. Is bij de handhaving al gebleken dat de knelpunten puur te maken hebben met de nieuwe wetgeving? Is er al iets te zeggen over de knelpunten die na september 1996 zijn aangemeld? Wanneer zal de wetgeving voor de zorgsector gelden?

Voorgesteld wordt om het in collectief overleg mogelijk te maken dat onder voorwaarden wordt afgeweken van de pauzeregeling. Voor de sectoren verpleging en verzorging, brandweer en politie moet het mogelijk zijn dat mensen in geval van calamiteiten tijdens de pauze oproepbaar zijn. Betekent de voorgestelde oplossing ook dat voor mensen in procesgebonden solitaire functies de versoepelde pauzeregeling geldt? Wat moeten de criteria voor afwijking van de tot nu toe geldende regeling zijn?

Bij het doorstaan in ploegen kunnen incidenteel problemen ontstaan met de rusttijden. De RCO meldt dat de voorgestelde oplossing niet alle problemen verhelpt, terwijl de vakbonden schrijven dat de oplossing de zaak veel te veel versoepelt. Daarom is de voorgestelde oplossing wellicht de beste.

Wat het woon-werkverkeer betreft hoeft er in de wet geen uitzonderingsbepaling te worden opgenomen om het mogelijk te doen zijn dat in concrete gevallen een oplossing tussen werkgever en werknemer wordt gevonden, temeer daar ook de arbeidsinspectie naar de concrete situatie zal kijken.

Voor een probleem bij het werken in de kerk is een oplossing gevonden

¹ Samenstelling:

Leden: Doelman-Pel (CDA), Biesheuvel (CDA), Vliegenghart (PvdA), ondervoorzitter, De Jong (CDA), voorzitter, Scheltema-de Nie (D66), Van Middelkoop (GPV), Schimmel (D66), Rosenmöller (GroenLinks), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Middel (PvdA), Van Hoof (VVD), Noorman-den Uyl (PvdA), Vreeman (PvdA), Adelmund (PvdA), Dankers (CDA), Giskes (D66), Marijnissen (SP), Essers (VVD), Van der Stoel (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Klein Molekamp (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD) en R. A. Meijer (groep-Nijpels).

Plv. leden: Soutendijk-van Appeldoorn (CDA), Mulder-van Dam (CDA), Sterk (PvdA), Terpstra (CDA), Van Rooy (CDA), Van der Vlies (SGP), Fermina (D66), Rabbae (GroenLinks), Van der Ploeg (PvdA), Wolters (CDA), Dijkma (PvdA), M. M. H. Kamp (VVD), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Van Nieuwenhoven (PvdA), Apostolou (PvdA), Ten Hoopen (CDA), Van Boxtel (D66), J. M. de Vries (VVD), B. M. de Vries (VVD), Leerkes (Unie 55+), Van Vliet (D66), Hofstra (VVD), Hoogervorst (VVD) en Nijpels-Hezemans (groep-Nijpels).

in het wijzigen van artikel 2.1:2 van het Arbeidstijdenbesluit. Omdat de PvdA-fractie ervan uitgaat dat deze oplossing is gekozen in overeenstemming met betrokkenen, zal zij zich er niet tegen verzetten.

Ten aanzien van de podiumkunsten wordt een uitzonderingsmogelijkheid voorgesteld, waarvan alleen in collectief overleg gebruik kan worden gemaakt. Het Muziektheater Amsterdam heeft echter bezwaar aangetekend tegen onder andere het laten vervallen van de tweede volzin van artikel 5.16:4, tweede lid, omdat het daardoor in problemen zou komen. Kan er een oplossing worden gevonden voor iedereen die hiermee te maken heeft?

Het probleem dat door de scheepsreparatiewerven is aangemeld, heeft vooral te maken met de internationale concurrentieverhoudingen waarin de werven moeten werken. Is het mogelijk, onder supervisie van de arbeidsinspectie gedurende een periode van een aantal jaren te bekijken of er tot een goede regeling kan worden gekomen, bijvoorbeeld van 40, 41, 45 of 46 uur per week over een langere periode?

Wat de maatschappelijke opvang betreft gaat de PvdA-fractie ervan uit dat de aanwezigheidsdienst net zo geregeld wordt als in de zorgsector als geheel. Zij neemt aan dat er dan niet veel problemen meer mee zijn.

De industriebond FNV heeft in een brief aangegeven dat hij de oplossing die de minister aandraagt voor de zeer specialistische functies bij de mijnbouwinstallaties, nogal soepel vindt. Het mag niet zo zijn dat iemand alleen vanwege de specialistische kennis over een periode van vier weken bijna continu diensten moet draaien. Moet de werkgever dan niet meer mensen in dienst nemen die deze specialistische kennis hebben?

De heer **Hofstra** (VVD) merkte op dat uit de notitie blijkt dat er veel knelpunten zijn. Het beeld is bovendien onvolledig, omdat nog niet bekend is welke knelpunten na september 1996 zijn aangemeld en omdat de zorgsector en de transportsector nog zijn uitgezonderd. Verwacht mag worden dat er nog veel knelpunten bij komen. Is het juist dat het Rijttijdenbesluit is teruggenomen door het kabinet?

Als er sprake is van een probleem omdat werkgevers en werknemers er binnen de wettelijke regeling niet uit kunnen komen, is dat geen knelpunt dat door de Kamer opgelost moet worden. De algemene definitie van een knelpunt is: een situatie waarbij een goede bedrijfsvoering niet goed mogelijk is. Vervolgens gaat het dan om de interpretatie in concrete gevallen. In enkele gevallen heeft de minister een verruiming voorgesteld, in andere gevallen niet. Is er wel behoefte aan een gedetailleerde regeling die in verschillende gevallen belemmerend werkt? Ten aanzien van NedCar is gevraagd of er een aanpassing in de wet zou komen. Daarop is duidelijk geantwoord dat de Kamer in 2001 de resultaten van de evaluatie tegemoet kon zien. Dat is echter een hele tijd verder.

Hoewel het wetsvoorstel uitgebreid is behandeld, zijn de besluiten die daaraan gekoppeld zijn, wat vluchtig behandeld. Daarin zit naar de mening van de VVD het probleem. Gelet op de knelpunten die al zijn aangemeld, en de knelpunten die er nog komen, moet geconcludeerd worden dat het geheel te veel een incidenteel karakter heeft. Het is prima dat er verruimingen zijn voorgesteld, maar soms zijn de aangedragen oplossingen wat willekeurig en incidenteel. De doelstelling van de wet, ook bij de ruimere overlegregeling, was de bescherming van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer en het bevorderen van het combineren van arbeid en zorgtaken. Het gaat er echter ook om, de bedrijfsvoering niet te belemmeren. De pijn zit vooral in het Arbeidstijdenbesluit. De VVD-fractie kiest niet voor incidentele oplossingen, maar voor een structurele oplossing. Op zichzelf is de opzet met een standaardregeling en een overlegregeling een goede opzet. Is het echter niet verstandig om (een deel van) de huidige overlegregeling tot standaard te maken en (een deel van) het Arbeidstijdenbesluit tot

onderwerp van overleg te maken? Het moet mogelijk worden gemaakt dat werkgevers en werknemers in overleg een knelpunt oplossen. Dat pleit ervoor dat de grenzen wat ruimer worden getrokken dan ze nu zijn. Moet bijvoorbeeld worden gedacht aan een soort voorhangprocedure, waarbij de sector de plicht heeft om een regeling bij het ministerie te melden en waarbij die regeling akkoord is als het ministerie niet binnen één maand reageert? Als de minister niet positief reageert op deze suggesties van de VVD-fractie, behoudt zij zich het recht voor om nog vandaag een plenair tweeminutendebat te vragen, teneinde een motie te kunnen indienen. Als het gaat om de internationale concurrentiepositie of om bedrijven met allerlei ingewikkelde processen, moet de wet zodanig zijn ingericht dat de belemmeringen die gebleken zijn, worden weggenomen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA) deelde de doelstellingen van de ATW, namelijk veiligheid, gezondheid en welzijn en het bevorderen van de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken. Waar de bedrijfsvoering belemmerd wordt, moet worden bekeken of er aanpassingen in de wet of het besluit nodig zijn. Er zijn nu voor diverse sectoren oplossingen aangedragen. Omdat de wet nog niet in alle sectoren is ingevoerd, is de vraag hoeveel tussentijdse evaluaties er nog komen. Ook de CDA-fractie heeft begrepen dat het voorgestelde Rijtijdenbesluit is teruggenomen door het kabinet. Treedt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nog met de minister van Verkeer en Waterstaat in overleg over een aantal ontheffingen en overgangsbepalingen? Aangezien er nog verschillende punten geregeld moeten worden, leeft ook bij de CDA-fractie de vraag of de zaak niet wat structureler moet worden bekeken.

Het is jammer dat bij de oplossingen voor knelpunten niet is aangegeven of de oplossingen worden gedeeld door de sector. Er is dus niet aangegeven waar is afgeweken van de oplossing die als optimaal wordt gezien door de sector, en of de sector tevreden is over de voorgestelde oplossing.

Ten aanzien van de algemene knelpunten sloot de CDA-fractie zich aan bij de vragen en opmerkingen van de PvdA-fractie over de pauzeregeling en het doorstaan in ploegen. Wat het laatste betreft blijft er wellicht een probleem bestaan in de rusttijden. Kan de rusttijd in dit geval niet beter de rusttijd volgens het dagregime, dus elf uur, worden?

Het is een redelijke oplossing dat in concrete situaties overleg wordt gepleegd tussen werkgever en werknemer. Wat wordt bedoeld met de opmerking dat woon-werkverkeer niet «onder gezag» van de werkgever wordt uitgevoerd? Waar zal de arbeidsinspectie op toezien bij het woon-werkverkeer?

De werknemers van een aantal raffinaderijen hebben gemeld dat zij naar volle tevredenheid in een vijfploegensysteem werken en dat incidenteel overwerk binnen het huidige rooster wordt opgevangen met een minimum aan overlast. Kan dat onder de ATW en het ATB? Als het in overleg tussen werkgevers en werknemers tot volle tevredenheid gebeurt, waarom kan het dan niet?

De CDA-fractie heeft begrepen dat de arbeidstijden van de politie apart besproken worden met de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken. Is dat al gebeurd? Zijn er uitzonderingsregelingen voor de politie in de maak en, zo ja, op welke terreinen?

De FME en de VNSI hebben gemeld, niet tevreden te zijn over de oplossing die voor de scheepsreparatiewerven wordt voorgesteld. Het lijkt een goede zaak, te bezien of er in samenwerking met de arbeidsinspectie kan worden gekeken naar een goede oplossing, gelet op de gevoelige concurrentiepositie van de sector.

Voorgesteld wordt, in de procesindustrie ten hoogste twee keer per vier weken en acht keer per 52 weken het werken in ploegen van twaalf uur mogelijk te maken. Dit blijkt voor de procesindustrie echter geen

oplossing te zijn. Men beschouwt daar de twaalfuursdiensten als minder belastend dan de nu voorgeschreven normen. Kan daaraan tegemoet gekomen worden?

Bij de reizende podiumgezelschappen wordt het dag-op/dag-afrooster niet als een oplossing gezien. Het voorstellingsvoorbereidend personeel zou in de uitzonderingscategorie ondergebracht moeten worden. De verplicht aaneengesloten rustperiode van elf uur per dag is in deze categorie niet werkbaar. Uit de binnengekomen brieven blijkt dat de problemen nog niet afdoende zijn opgelost.

In de maatschappelijke opvang dient eenzelfde soort oplossing te worden gekozen als ten aanzien van de zorgsector. Door de invoering van de ATW lijkt er in de maatschappelijke opvang ook een groot financieel probleem te ontstaan. Is de minister bereid, hierover overleg te voeren met het ministerie van VWS?

De heer **Bakker** (D66) constateerde dat de doelstelling van de ATW is: modernisering van de wetgeving, betere combineerbaarheid van betaald werk en andere verantwoordelijkheden, alsmede verruiming en flexibilisering van de mogelijkheden, binnen de grenzen die veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers stellen. De ATW moet de Arbeidswet 1919 en vooral de bijbehorende enorme stapel aanvullende wetgeving vervangen. De knelpunteninventarisatie is helder, maar allerminst compleet, gelet op de brieven en opmerkingen die na september 1996 zijn binnengekomen. Tevreden werkgevers en werknemers melden zich niet, maar kennelijk bestaat toch vrij breed op de arbeidsmarkt het gevoel dat de wet, ondanks de doelstelling van verruiming en flexibilisering, een heleboel belemmeringen opwerpt. Het is maar de vraag of die belemmeringen te repareren zijn met allerlei uitzonderingsregels. Als dat gebeurt, is men weer terug bij de situatie van een eenvoudige wet met een enorme stapel uitzonderingsbepalingen. In die zin voelt de fractie van D66 wel iets voor de benadering van de VVD-fractie.

Geconstateerd moet worden dat in de notitie nauwgezet is geprobeerd, aangemelde knelpunten weg te nemen. Vaak is daarbij aangegeven: «Van deze mogelijkheid kan alleen in collectief overleg gebruik gemaakt worden.» Gaat het daarbij om overleg op CAO-niveau, met de ondernemingsraad, met de personeelsvertegenwoordiging of om een combinatie hiervan?

De fractie van D66 sloot zich aan bij de gestelde vragen over de pauzeregeling, het doorstaan in ploegen en de problemen bij de raffinaderijen, de scheepsreparatiewerven en de maatschappelijke opvang.

De intentie van de aangedragen oplossing voor het woon-werkverkeer lijkt goed, maar het is de vraag of het criterium «reistijd onder gezag van de werkgever» in alle gevallen juist uitpakt. In de CAO voor de bouwsector wordt het bedrijfsgroepsvervoer niet geheel tot de arbeidstijd gerekend. Daarin houdt men bijvoorbeeld rekening met de gemiddelde forenstijd. Overigens is voorstelbaar dat men de oplossing van dit knelpunt geheel overlaat aan de CAO-partijen of het overleg per bedrijf.

Het is niet de bedoeling dat het doorstaan in ploegen, dat in de notitie als uitzondering wordt aangegeven, geleidelijk aan vaste praktijk wordt. Het is echter ook niet realistisch, in alle ploegen een reservebezetting op te nemen. De voorgestelde oplossing is, al met al, niet onredelijk. Kan het incidentele doorstaan als gevolg van ziekte overigens worden doorgetrokken naar andere plotselinge gebeurtenissen, zoals het overlijden van een familielid of het bevallen van de partner?

Wordt de kwestie van de internisten-AIO's, met een gecombineerde studie- en werkweek van 55 uur, nog bekeken in het kader van de invoering van de ATW in de zorgsector? Aangezien er al jarenlang overleg heeft plaatsgevonden over de arbeidstijd van de AIO's, lijkt het niet aangewezen om deze problematiek weer te difficulteren.

Beantwoording door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

De **minister** was van mening dat het aantal aangemelde sectoren waar knelpunten bestaan, niet zo groot is dat er aanleiding is om nog eens naar de principiële keuze te kijken. Bij de beschouwing van de naar voren gebrachte knelpunten dient in aanmerking te worden genomen dat een en ander in de wet had kunnen worden meegenomen, indien de sectoren wat alerter hadden gereageerd. Bovendien moet men kijken naar de geweldige sanering die heeft plaatsgevonden in het vergunningen-systeem. De ATW en het iets uitgebreide ATB staan in geen verhouding tot de Arbeidswet 1919, in combinatie met aangehechte regelgeving en het enorme aantal vergunningen. De nieuwe wetgeving blijft een majeure stap vooruit in de vereenvoudiging en transparantie van regelgeving. Voorts is met de ATW invulling gegeven aan de arbeidstijdenrichtlijn van de EU. Deze richtlijn geeft, binnen bepaalde marges, discretionaire bevoegdheden aan de lidstaten. De arbeidstijdenrichtlijn is erop gericht, binnen de EU oneerlijke concurrentie naar het verleden te verwijzen. Gesteld dat men nog wil afwijken van de ATW, is er de beperking van de richtlijn. Bij de behandeling van het wetsvoorstel ATW is er uitgebreid over gesproken hoe het algemene regime van de standaardregeling en de overlegregeling zich verhoudt tot de Europese richtlijn. Toen is geconstateerd dat Nederland zich op hoofdzaken door de richtlijn heeft laten leiden. Dit sluit niet uit dat er op onderdelen knelpunten kunnen zijn. Als er sectorspecifieke elementen in het geding zijn, moeten die een rol spelen bij de beoordeling van de vraag of daarvoor in het ATB een specifiek regime moet worden overeengekomen. Onlangs is ten aanzien van NedCar het algemene punt van de permanente nachtarbeid weer aan de orde geweest. Kabinet en Kamer hebben destijds gezamenlijk gezegd dat aan permanente nachtarbeid niet tegemoet werd gekomen, hoewel het volgens de Europese richtlijn mogelijk was. Op grond van het voorgaande ontraadde de minister ten principale, de hoofdlijn van de ATW ter discussie te stellen. Gelet op de gedegen voorbereiding van de wet en de vrij praktische manier waarop de knelpunten zijn op te lossen, zou dat ook bestuurlijk inconsistent zijn. De systematiek die is gekozen, is zeer goed werkbaar. Voor het overige zal steeds in alle redelijkheid worden gezocht naar oplossingen voor gesignaleerde knelpunten.

De discussie over knelpunten bij onder andere de vrijwillige politie, de vrijwillige brandweer, de duikwerkzaamheden inshore, de Eerste en de Tweede Kamer, de dansgezelschappen en de pluimveeverwerkende industrie is nog niet afgesloten. Het gaat er niet om, situaties die al jarenlang bestaan, ineens onmogelijk te maken. Het is wel de bedoeling, een oplossing te vinden waarvan geen precedentwerking uitgaat op sectoren die al binnen het regime van de Arbeidstijdenwet werken. In beginsel moet de knelpunteninventarisatie die naar verwachting in het vroege voorjaar verschijnt, de afronding kunnen zijn van de toevoegingen aan het ATB. Overigens blijft de deur altijd open staan voor het oplossen van reële knelpunten.

Het Rijtijdenbesluit is door het kabinet niet teruggenomen, maar meegenomen om een aantal aspecten ervan nader te bezien, gelet op de opmerkingen die door de Kamer zijn gemaakt. Het Rijtijdenbesluit komt dus opnieuw aan de orde in de Kamer.

De handhaving van de ATW zal terughoudend gebeuren, voorzover er met sectoren nog gesprekken worden gevoerd over knelpunten. Uit signalen van de Arbeidsinspectie zijn enkele knelpunten, zoals het doorstaan in ploegen, naar voren gekomen. Andere knelpunten zijn door de sectoren zelf gemeld.

Het nieuwe regime voor de zorgsector zal in de loop van 1997 gelden, en wel op het moment dat het ontwerparbeidstijdenbesluit, na het

opstellen van de tekst en na behandeling door de Raad van State, wordt omgezet in een definitief besluit.

Er worden twee mogelijkheden voor afwijking van de pauzeregeling geschapen. De eerste is de mogelijkheid van een geconsigneerde pauze. Dan zijn de gewone regels voor de pauze van toepassing, tenzij er sprake is van een calamiteit. De tweede mogelijkheid is dat, in overleg, wordt afgezien van een pauzeregeling. Deze mogelijkheid is bedoeld voor de solitaire functies waarbij het niet in de rede ligt om een pauze te nemen. Het overleg is nodig om te voorkomen dat er te veel autosolitaïriteit ontstaat. Als er nog knelpunten in de pauzeregeling naar voren komen, zal daar uiteraard over gesproken worden.

Voor het lastige probleem van het doorstaan in ploegen is een oplossing gevonden die voor werkgevers en werknemers ligt binnen de grenzen van de redelijkheid en van de algemene uitgangspunten van de ATW. Over het nadere knelpunt dat door de raffinaderijen is aangemeld, wordt nog overleg gevoerd met de raffinaderijen. Het lijkt mogelijk, bij de technische omzetting in het besluit rekening te houden met de wens van de raffinaderijen. De Kamer zal hierover nog bericht krijgen. Overigens is het incidentele doorstaan ook mogelijk bij andere calamiteiten dan ziekte.

Wat het woon-werkverkeer betreft merkte de minister op dat de definitie van «arbeid» in de ATW niet anders is dan de definitie in de Arbeidswet 1919. Het onderwerp is al sinds jaar en dag aan de praktijk overgelaten. Nadere definiëring hiervan in de wet heeft nogal wat consequenties en heeft niet de voorkeur van het kabinet. Het onderscheid tussen woon-werkverkeer en werk-werkverkeer is een handreiking die in veel gevallen voldoende is. Er kan tussen partijen overleg worden gevoerd over de definiëring van het woon-werkverkeer.

Met de sector podiumkunsten is uitgebreid overleg gevoerd. De uitkomsten van dat overleg zijn gemeld in de knelpunteninventarisatie. Nu is gebleken dat de bereikte oplossing tot nieuwe knelpunten leidt, onder andere bij het Muziektheater Amsterdam. Hierover zal verder worden gesproken. Over het resultaat van het overleg wordt gerapporteerd in de tweede knelpunteninventarisatie.

Wat de scheepsreparatiewerven betreft zag de minister het loslaten van de norm van 40 uur per week als een gevoelig punt, gelet op andere sectoren waar nachtarbeid wordt verricht. Omdat de nachtarbeid zeer dicht bij het gezondheidsaspect ligt, moet op dit punt zoveel mogelijk de hand worden gehouden aan de normen. De minister was bereid, in overleg met de scheepsreparatiesector een experiment te starten om weliswaar de gemiddeld 40-urige werkweek te handhaven in het ATB, maar het ook mogelijk te maken dat de bestaande praktijk wordt gecontinueerd. De sector moet er daarbij naar streven, zo dicht mogelijk in de buurt van de 40 uur te blijven en niet meer dan 40 uur te werken als het niet strikt nodig is. De arbeidsinspectie zal het experiment, dat zo'n twee jaar duurt, monitoren en bespreken met de sector. In de periode van twee jaar hoeft er geen economisch probleem in de sector te ontstaan. Na die periode kan het knelpunt zich opnieuw voordoen, maar is het ook mogelijk dat er een oplossing voor gevonden is. Het is juist dat de ATW tot een knelpunt kan leiden in sectoren waarvoor in het kader van de Arbeidswet 1919 een uitzonderingsvergunning gold. Nu is er de ATW, zonder de mogelijkheid om met uitzonderingsvergunningen te werken. Wel is er de mogelijkheid om in het ATB voor een specifieke sector een regeling te treffen die geen precedentwerking heeft. Het is immers niet de bedoeling, door een specifieke regeling een algemene verruiming te introduceren. De wetgever heeft in de wet het uitgangspunt voor nachtarbeid vastgesteld: geen nachtarbeid op permanente basis. Dat is mede gedaan uit preventieoverwegingen, bijvoorbeeld om arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Het kabinet kan niet enerzijds bezig zijn met het terugdringen van het beroep op de WAO en anderzijds met het laten ontstaan van vrijheid-blijheid in de arbeidsomstandigheden. Overigens is

niet uitgesloten dat uit het experiment blijkt dat een 40-urige werkweek niet mogelijk is voor de scheepsreparatiesector. Men moet zich rekenschap geven van de gevolgen die dit voor de systematiek van de wet kan hebben.

De maatschappelijke opvang valt niet onder de zorgsector. De jeugdhulpverlening is het referentiekader voor de maatschappelijke opvang. Er wordt een enkele versoepeling aangebracht, waar het gaat om de opvang van dak- en thuislozen. Over de financiële kant wordt nog gesproken in de sector. Zo nodig zal er via Volksgezondheid, Welzijn en Sport met de sector overleg over de financiën worden gevoerd.

In de offshore gaat het specifiek over de twee ploegen per 24 uur. Gelet op de geluiden die naar voren zijn gekomen na behandeling van de wet, en gelet op de gekozen oplossing, was de minister van mening dat ten aanzien van deze sector een redelijk evenwichtige lijn is gevolgd.

In volgende inventarisaties zal worden getracht, zo goed mogelijk aan te geven wat de opvatting van de sector is na afloop van het gevoerde overleg.

De minister beaamde dat verschillende knelpunten zijn aangemeld door de politie. Veel van die knelpunten verdwenen tijdens het overleg als sneeuw voor de zon. Er is nu met de minister van Binnenlandse Zaken een lijn naar de politiesector gecreëerd, waar zaken kunnen worden besproken. Mochten er knelpunten resteren, dan moet daarop een antwoord gevonden worden. Overigens had de minister de indruk dat dit niet nodig was. Hij zou bij zijn collega van Binnenlandse Zaken nagaan of er een reden was waarom de brieven die over deze materie bij de Kamer zijn binnengekomen, uit Noord-Brabant afkomstig zijn. Het lijkt aangegeven, ook overleg te voeren over een verbetering van de communicatie over de uitvoering van de wetgeving. Wat de politie betreft geldt ook artikel 2:5, waarin staat dat de wet en de daarop berustende bepalingen van toepassing zijn op arbeid, verricht door personeel in burgerlijke openbare dienst, tenzij de toepassing van de wet een goede uitoefening van de rechtshandhaving en de opsporing van strafbare feiten in de weg staat. In de wet is dus ook rekening gehouden met de specifieke kanten van het politievak. De Kamer zal nader bericht ontvangen over de bevindingen in het overleg met de politiesector.

Met «collectief overleg», zoals gebruikt in de knelpunteninventarisatie, wordt bedoeld op de overlegregeling.

Het is niet juist dat de opleidingsmomenten van internisten-AIO's tot het begrip «arbeid» moeten worden gerekend. Er moet een scheiding worden aangebracht tussen arbeid en opleiding, zoals al onder het WBGV het geval was. Om in de toekomst misverstanden te voorkomen, zal in overleg met alle betrokken partijen een lijst worden opgesteld waarin wordt aangegeven wat tot de opleiding en wat tot de arbeid moet worden gerekend. Die lijst kan dan door de arbeidsinspectie worden gehanteerd bij de handhaving. Het ministerie heeft een regeling voorgesteld met een maximale gemiddelde arbeidstijd van 48 uur, waarbij de zuivere opleidingstijd niet wordt meegerekend. De LSV doet het voorstel van 55 uur per week voor arbeid en opleiding tezamen. Hiermee lijkt de LSV zich te kort te doen, omdat dan veel activiteiten onder de norm van 55 uur zullen vallen. Een eerste voorzichtige conclusie is dat het voorstel van het ministerie ten opzichte van het WBGV meer ruimte biedt dan het voorstel van de LSV. Hierover wordt nog overleg gevoerd met betrokken partijen. Als dat overleg niet tot overeenstemming leidt, kan het aanleiding zijn om bij de Kamer terug te komen met nadere voorstellen. Wat in de brief van 17 december jl. over de zorgsector staat, is wel degelijk na overleg met de sector totstandgekomen. Dat staat los van de discussie tussen de sector en VWS over de financiële kant. Die discussie speelde al ten tijde van het WBGV. Mochten er raakvlakken zijn met de wetgeving op het terrein van de arbeidstijden, dan zal de Kamer daarover bericht ontvangen.

De evaluatie in 2001 is gewoon afgesproken in het kader van de wet. Bovendien lijkt 2001 verder weg dan het is.

Ten slotte wees de minister erop de ATW en het ATB niet zijn te vervangen door een andere structurele regeling. Bij een andere structurele regeling zal men ook altijd tegen knelpunten oplopen, tenzij men een zodanig grote versoepeling doorvoert dat er strijdigheid met de Europese richtlijn en de doelstellingen van het VGW-beleid en de combineerbaarheid van werk en zorg ontstaat.

Nadere discussie

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA) was het met de minister eens dat er niet exorbitant veel knelpunten zijn. Er zijn echter knelpunten bij die misschien niet helemaal opgelost kunnen worden met de nu bestaande wet- en regelgeving. Op een aantal knelpunten zal in de volgende knelpuntennotitie worden teruggekomen. In de scheepsreparatiesector wordt een experiment mogelijk gemaakt. Dat moet niet alleen omdat in de wet de norm van 40 uur staat, maar ook om redenen die buiten de wet zijn gelegen, zoals de internationale concurrentieverhouding.

De PvdA-fractie drong erop aan, de nadere knelpuntennotitie tijdig uit te brengen, opdat de Kamer er nog vóór het zomerreces 1997 over zou kunnen spreken.

De heer **Hofstra** (VVD) kondigde aan, plenair een tweeminutendebat te zullen vragen, omdat de minister niet al te positief heeft gereageerd op de suggesties van de VVD-fractie. Hij bleef bij de opvatting dat er moet worden gestreefd naar een ruimere en meer structurele oplossing. Wat is erop tegen om bijvoorbeeld in de scheepsreparatiesector te komen tot gemiddeld 45 uur per week? Betekent de toepassing van de ATW en het ATB op de chauffeurs van de ministeries dat de bewindslieden veiliger worden vervoerd? De kritiek van de VVD-fractie richt zich niet zozeer op de ATW als wel op het besluit, dat een halfjaar later wat te vluchtig door de Kamer is behandeld.

Waar de minister in de knelpunteninventarisatie verruimingen biedt, accepteert de VVD-fractie die verruimingen. In enkele gevallen waarin de minister geen verruiming biedt, ziet zij graag alsnog een mogelijkheid voor verruiming opgenomen.

Ten aanzien van de besluiten die nog in de maak zijn, is het de vraag of er een voorhangprocedure voor geldt, opdat de Kamer er wat beter naar kan kijken.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA) constateerde dat in de beantwoording van de minister nog enkele oplossingen voor knelpunten zijn gegeven of aangekondigd. Zij verwachtte niet dat alle knelpunten zijn opgeheven na de volgende knelpuntennotitie. Er komen immers weer nieuwe sectoren onder de ATW en het ATB te vallen.

Voor de scheepsreparatiesector is nu een tussenoplossing gevonden. Waar er voor werkgevers en werknemers een meer structurele oplossing kan worden gevonden, heeft dat verre de voorkeur van de CDA-fractie. Er is afgesproken dat er in 2001 geëvalueerd wordt, maar er is geen bezwaar tegen om eerder te kijken naar structurele oplossingen. Dit mag overigens niet de hoofdlijn van de wet, met de standaard- en overlegregeling, ter discussie stellen.

Door middel van de knelpunteninventarisatie en de huidige bespreking is er meer duidelijkheid gekomen voor een aantal sectoren. Over de knelpunten bij de politie wordt nog verder overlegd. Waar er een meer structurele oplossing gevonden kan worden, moet dat zeker geprobeerd worden.

De heer **Bakker** (D66) merkte op dat de minister ruimhartig tegemoet kwam aan specifieke knelpunten. In het Arbeidstijdenbesluit staan diverse sectoren genoemd waarvoor een specifieke regeling geldt. In de knelpunteninventarisatie die aan de orde is, staan dertien grotere en kleinere sectoren waarvoor ook een specificering gaat gelden. Daar komen nog de knelpunten bij die inmiddels zijn aangemeld, plus de knelpunten die ontstaan in de sectoren waarvoor de regelgeving nog moet gaan gelden. Op grond hiervan is de vraag of de maatlat van hetgeen binnen de wet gevangen is, niet veel te laag ligt. Moet de maatlat niet wat hoger gelegd worden, gelet op de doelstellingen van de wet? Overziet men nu het complex van de wet, het besluit en de aanvullende oplossingen, dan moet men constateren dat er voor veel werknemers uitzonderingen gaan gelden. Als de maatlat wat hoger gelegd wordt en er dus wat meer specifieke gevallen binnen het kader van de wet vallen, is er nog geen sprake van onveilige situaties. Dan is nog lang niet de situatie bereikt die in het Verenigd Koninkrijk bestaat, waar de lat vele maten te hoog ligt.

De fractie van D66 vroeg ten slotte, nog eens aan te geven wat de ruimte is tussen de inhoud van de wet en de EU-richtlijn.

De **minister** wees erop dat het aantal sectoren dat onder het ATB valt, buitengewoon overzichtelijk is. Werkgevers en werknemers in die sectoren kunnen heel simpel opzoeken welke regeling op hun sector van toepassing is. Het is dus niet juist dat het ATB voor heel veel mensen geldt en dat de ATW overblijft voor degenen die niet onder het besluit vallen. Uit de CAO's die tot nu toe zijn afgesloten, blijkt dat de ATW relevant en werkbaar is voor het overgrote deel van de werknemers. Daarnaast zijn er enkele sectoren die een plaats hebben gekregen in het ATB. Een paar sectoren die in de knelpunteninventarisatie aan bod komen, staan al in het ATB. Daarbij gaat het dus om een nadere specificatie van hetgeen in het ATB staat. De Kamer heeft uiteraard het recht om het structurele bereik van de wet aan de orde te stellen, maar het is niet in de haak als dit gebeurt op basis van de suggestie dat de verhouding tussen de ATW en het ATB niet goed is. Gelet op de doorgevoerde vereenvoudiging en modernisering van de arbeidstijdenwetgeving, het werk dat is verzet, en de enorme hoeveelheid overleg die is gevoerd, achtte de minister het onverantwoord om een jaar na behandeling van de wet bij nader inzien tot de conclusie te komen dat de regelgeving soepeler moet, nog afgezien van de vraag op welke punten die versoepeling zou moeten gelden.

De volgende knelpuntennotitie zal de Kamer in ieder geval het komende voorjaar bereiken. De notitie die nu aan de orde is, is gemaakt voordat een conceptbesluit naar de Raad van State wordt gezonden. Hetzelfde zal gebeuren naar aanleiding van de volgende knelpuntennotitie. Er komt dus geen besluit voordat er met de Kamer over gesproken is. Wat de zorgsector betreft is er nog de vraag over het verschil tussen arbeid en opleiding. Daarover krijgt de Kamer nog een rapportage. De Kamer zou daarop snel moeten reageren, als daartoe aanleiding bestaat. Daarna wordt het besluit voor de zorgsector gemaakt.

In het algemeen kan gesteld worden dat de alertheid afneemt naarmate men minder slaap geniet. Vanuit het oogpunt van gezondheid en welzijn van de werknemer en van de verdeling van arbeid en zorg dienen grenzen aan het aantal overuren gesteld te worden. Dat geldt niet alleen voor Kamerleden, doctoren en chauffeurs, maar voor alle werknemers.

Voor het vergadergebonden personeel van de Eerste en de Tweede Kamer is er binnen het kader van de wet al heel veel mogelijk. Als deze sector het nodig acht om nog naar enkele knelpunten te kijken, dan is dat altijd mogelijk.

De regeling die voor de vervoerssector gaat gelden, zal ook gelden voor de chauffeurs op de ministeries. Voor deze werknemers is dus geen aparte regeling nodig.

Vorig jaar tijdens de behandeling van de wet is duidelijk aangegeven op welke punten de Nederlandse wetgeving strikter is dan de Europese richtlijn en op welke punten soepeler. Het laatste was mogelijk omdat de richtlijn niet allerlei zaken in kwantitatieve zin voorschrijft. Hierover is bij de behandeling van de wet zo nadrukkelijk gesproken dat verondersteld mag worden dat dit bekend was toen de Kamer haar instemming gaf aan het wetsvoorstel.

De voorzitter van de commissie,
De Jong

De griffier van de commissie,
Nava