

23 646

Bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenwet)

VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID²

Vastgesteld 5 oktober 1995

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek, wensten de volgende opmerkingen te maken en vragen te formuleren.

Inleidende opmerkingen

De leden van de **VVD**-fractie hadden met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. Na de jarenlange voorbereiding is het goed dat dit wetsvoorstel nu voorligt.

De leden van de fractie van het **CDA** brachten in herinnering dat de Arbeidstijdenwet van 1919 met betrekking tot beperking van de arbeidstijd in het algemeen «grote zowel geestelijke als stoffelijke voordelen voor den arbeider, voor diens gezin en voor de maatschappij» had, aldus de toenmalige bewindsman. (memorie van toelichting p. 38).

Deze wet heeft grote invloed gehad op de regeling inzake de arbeids- en rusttijden in ons land. De wet van 1919 koos, als arbeidsbeschermingswetgeving, voor de werknemer en daarmee tegen al diegenen die de arbeider vooral als verlengstuk van de machine wilden zien.

De leden van de CDA-fractie vroegen zich af of het onderhavige wetsvoorstel dezelfde uitstraling zal hebben. De leden van de CDA-fractie hadden hieromtrent nogal wat twijfels; immers de keuzen die nu worden gemaakt maken meer ruimte voor de economie en vaak minder ruimte voor de werknemer (en zijn of haar gezin).

De vrij grote flexibilisering, het plotseling invoeren van het instituut personeelsvertegenwoordiging en het de zondag in toenemende mate onderdeel maken van de 24-uurseconomie, geven alle aanleiding tot deze conclusie van deze leden.

Ook het lid van de **SP**-fractie stelde vast dat het voorliggende wetsvoorstel dient ter vervanging van de Arbeidswet 1919.

¹ Het eerder verschenen stuk met betrekking tot dit wetsvoorstel is gedrukt onder nr. 280, vergaderjaar 1994–1995.

² Samenstelling: Van de Zandschulp (PvdA), Heijmans (VVD), voorzitter, Gelderblom-Lankhout (D66), Jaarsma (PvdA), De Boer (GL), Rongen (CDA), Veling (GPV), Van den Broek-Laman Trip (VVD), Batenburg (AOV), J. van Leeuwen (CDA), Van den Berg (SGP), Hendriks, Hofstede (CDA), De Wit (SP) en De Haze Winkelman (VVD).

Laatstgenoemde wet was destijds een belangrijke mijlpaal in de strijd van de arbeiders voor een meer menswaardig bestaan, voor meer menswaardige arbeids- en rusttijden.

Het onderhavige wetsvoorstel weerspiegelt op zijn beurt de bij het huidig kabinet levende gedachten over de arbeids- en rusttijden. Vandaar dat thans centraal staat de flexibilisering van de arbeidstijden: de werkgever moet alle ruimte krijgen om het arbeidsproces in te richten op de manier die hem het beste uitkomt.

Aldus past het wetsvoorstel precies in de ook in ons land – helaas – hoe langer hoe meer oprukkende 24-uurseconomie. De keerzijde van de 24-uurseconomie is immers dat de werknemer maar moet opdraven als de baas dat wil.

Het lid van de SP-fractie deelde mee te zijner tijd tegen het wetsvoorstel zoals het er nu ligt te zullen stemmen.

De leden van de fractie van de **PvdA** hadden, hoewel ze op zich geen problemen hadden met verruiming en flexibilisering van de arbeids- en rusttijden onder condities, met gemengde gevoelens kennisgenomen van de wetsgeschiedenis tot nu toe. Zij vroegen of de ingrijpende wijzigingen via nota's van wijziging en met name de laatste fase van het wetgevings-traject in de Tweede Kamer de toets van het zorgvuldigheidscriterium wel kunnen doorstaan. Zij kondigden aan hierop tijdens de plenaire behandeling terug te zullen komen.

De leden van de fractie van **D66** hadden met grote belangstelling kennis genomen van deze wet.

De intense discussie die in de Tweede Kamer heeft plaatsgevonden maakt dat naar hun mening de inbreng voor dit voorlopig verslag kort kan zijn.

In het algemeen wilden zij opmerken ingenomen te zijn met de dubbele normstelling, die restricties oplegt maar daarnaast door overleg afwijkingen mogelijk maakt.

Daarnaast is deze wet een duidelijk teken van het verstaan van de tijdgeest waarbij er terecht van wordt uitgegaan dat werknemers tijdens hun arbeidzaam leven ook de verantwoordelijkheid van verschillende vormen van zorg op zich willen nemen.

De leden van de fracties van **SGP**, **RPF** en **GPV** hadden met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel.

De opzet ervan is helder. Het wetsvoorstel poogt de belangen van werkgevers en werknemers tegen elkaar af te wegen. Zij constateerden dat het belang van flexibiliteit in het arbeidsbestel daarbij zwaar heeft gewogen.

Algemene aspecten van het wetsvoorstel

Na – en ook naar aanleiding van – de zeer uitvoerige behandeling in de Tweede Kamer hadden de leden van de **VVD**-fractie behoefte nog een aantal nadere vragen te stellen.

Kan de minister nog eens uitleggen wat nu precies verstaan moet worden onder «en mede ter bevordering van de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken, alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid» zoals geformuleerd in de considerans? Ook na zorgvuldige bestudering van de beantwoording van de minister is onduidelijk hoe met deze zin in de praktijk moet worden omgegaan. Wat zijn nu die «andere verantwoordelijkheden»? En wat zijn precies «zorgtaken»?

De minister geeft aan, dat er «beleid» moet zijn op dit punt. Kan de minister aangeven wat hij daaronder verstaat. Moet dat beleid dan weer

schriftelijk worden vastgelegd? Leidt dat weer tot nadere regelgeving? Kan de minister aangeven hoe de verhouding is tussen de considerans en de wettekst? De zinsnede zoals geformuleerd in de considerans komt niet terug in een der artikelen van de wet.

Kan de minister aangeven hoeveel uitvoeringsbesluiten nog nodig zijn om deze wet uitvoerbaar te maken? Deelt de minister de mening van de VVD-fractie dat het toch te betreuren is dat van echte deregulering weinig terecht is gekomen?

In aansluiting op hun inleidende opmerkingen stelden de leden van de **CDA**-fractie dat meer flexibilisering in de rede ligt, rekening houdend met de emancipatie van de werknemer. Echter, op de twee andere punten leven grote bezwaren bij de leden van de CDA-fractie.

Daarbij gaat het om de invoering van de personeels-vertegenwoordiging, waarop zij verderop nog ingingen, en om de mogelijkheden tot verruiming van de zondagarbeid.

Inzake de verruiming van de mogelijkheden tot zondagarbeid wilden de leden van de CDA-fractie de volgende vragen stellen:

- is het de minister bekend dat er ten aanzien van deze zaak grote bezwaren leven in de Nederlandse samenleving?
- wil de minister zijn reactie geven op de visie van de Raad van Kerken dienaangaande?
- waarom moet deze arbeidsbeschermingswet op het gebied van de zondagarbeid zulke open einden bevatten?
- waarom worden afwijkingen van de standaardregeling niet onderhevig gemaakt aan vastlegging in de Collectieve Arbeidsovereenkomst, zoals gebruikelijk bij onze grootste handelspartner, i.c. Duitsland?
- zou bij het toestemming geven tot zondagarbeid niet weer het districtshoofd als autoriteit moeten worden ingevoerd, zeker daar waar een CAO c.q. een ondernemingsraad ontbreekt, zulks in plaats van de personeelsvertegenwoordiging dan wel de belanghebbende werknemers?
- zijn flexibiliteit en marktwerking voor de minister belangrijker waarden dan de vaste wekelijkse vrije dag?
- is een samenleving, waarin op enige termijn alle dagen eender zijn een nastrevenswaardig maatschappijbeeld?
- is enigermate te voorzien welke de gevolgen kunnen zijn voor gezinnen met schoolgaande kinderen?

De leden van de fractie van de **PvdA** constateerden dat het in een later stadium toegevoegde doel (de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken) nauwelijks in de wet is verwerkt en dat tijdens de behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer werd aangekondigd dat dit aspect opnieuw aan de orde zal komen bij de bespreking van de nota «Om de kwaliteit van Arbeid en Zorg» (inmiddels verschenen onder nr. 24 332). Omdat deze nota niet als zodanig zal worden besproken in de Eerste Kamer veroorloofden zij zich een enkele opmerking over het in de nota gestelde in relatie tot de ATW.

Op grond van de ATW zullen, zo stipuleert de nota, «werkgevers bij de vaststelling van werktijden rekening moeten houden met wensen van werknemers ten aanzien van de arbeid». Echter: «er is uitdrukkelijk niet voorzien in een individueel recht op aangepaste werktijden; het gaat om een opdracht aan partijen om een afweging te maken tussen gerechtvaardigde belangen van beide partijen» (24 332, p. 5). Kan de minister aangeven in hoeverre de ATW nu werkelijk bijdraagt aan de toegevoegde doelstelling? Welke mogelijkheden staan een individuele werknemer/ster open indien de werkgever niet met een aangepaste werktijd akkoord gaat? Zij dachten daarbij met name aan situaties in kleinere bedrijven die niet onder een CAO vallen.

Zij hadden door het lezen van de nota «Arbeid en Zorg» tevens antwoord gekregen op een andere vraag naar aanleiding van artikel 4:1, namelijk of een werkgever gehouden is het lidmaatschap van een vertegenwoordigend lichaam aan te merken als «persoonlijke omstandigheden» als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.

De nota stelt dat het kan zijn dat een werknemer op een bepaalde dag korter werkt in verband met het lidmaatschap van een gemeenteraad. Hoe verhoudt dit zich met artikel 1638nn BW? Dit BW-artikel verwijst naar een individueel recht, terwijl de minister dit tijdens de mondelinge behandeling van de ATW in de Tweede Kamer juist heeft uitgesloten.

In aansluiting op hun inleidende opmerkingen meenden de leden van de **D66**-fractie dat één punt wellicht nog verduidelijking behoeft en wel het begrip rusttijd.

Hebben zij goed begrepen dat als definitie van rusttijd – een definitie die overigens ontbreekt – moet worden verstaan de tijd dat een werknemer niet werkt, en dat derhalve daaronder reistijd en daarnaast ook de tijd voor wat nu nog algemeen onder «nachtrust» wordt begrepen.

De leden van de fractie van **GroenLinks** wensten deze opmerkingen te maken en vragen te stellen.

De wettelijke standaardregeling zal niet van overheidswege worden gehandhaafd. De minister heeft aan de Tweede Kamer laten weten dat hij onderzoek zal doen verrichten naar de naleving van de standaardregeling («monitoring»), en daarover aan de betrokken werkgevers en medezeggenschapsorganen zal rapporteren. Is dit geen loze toezegging als tegelijkertijd aan alle kanten de slagkracht van de Arbeidsinspectie door inkrimping wordt ondermijnd? Op welke wijze denkt de minister te waarborgen dat er iets terecht komt van de beoogde preventieve en bijsturende werking?

In de overlegregeling is een gemiddelde arbeidsduur van 45 uur per week mogelijk, met uitschieters naar 50/60 uur per week. Dit schijnt noodzakelijk te zijn voor de broodnodige flexibiliteit.

In hoeverre heeft de overlegregeling negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid en hoe verhoudt deze regeling zich tot een eerlijke verdeling van betaalde arbeid? Het beleid van deze regering is toch gericht op het scheppen van meer arbeidsplaatsen.

Artikel 4:5: «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.»

Dit betekent dat de gezondheidsbelangen van moeder en ongeboren kind afgewogen worden tegen de organisatorische belangen van de werkgever. Dit is een merkwaardige situatie. In het verlengde hiervan ligt het gegeven dat een ZW-uitkering pas aan de orde is als de betrokken vrouw arbeidsongeschikt wordt geacht voor nachtarbeid, en dat niet duidelijk is of zij dat is zodra zij nachtarbeid gewoon als te zwaar gaat ervaren, of uit preventief oogpunt haar nachtarbeid wil staken. Dit terwijl het algemeen bekend is dat nachtarbeid belastend is voor werknemers, hetgeen ook aan de basis ligt van de bijzondere regels in de wet ten aanzien van nachtarbeid in het algemeen. Is het niet nuttig om over de toepassing van deze regeling richtlijnen aan de uitvoeringsorganen SZ te geven?

Na de behandeling in de Tweede Kamer wilden de leden van de fracties van **SGP**, **RPF** en **GPV** nog een algemene vraag stellen en één over personeelsvertegenwoordiging, waarop zij verderop terugkwamen.

Een principiële vraag betreft de grenzen van de verantwoordelijkheden van de wetgever, en met name van de regering, ten aanzien van aangelegenheden zoals die in het voorliggende wetsvoorstel aan de orde zijn. De minister wekt de indruk dat hij die verantwoordelijkheden volledig kan typeren in termen van een afweging van belangen van werkgevers en werknemers. Nergens wordt expliciet duidelijk gemaakt dat de overheid bij verandering van regelgeving ook mede verantwoordelijkheid draagt voor de richting waarin de maatschappij zich ontwikkelt, mede ten gevolge van die verandering.

Bij voorbeeld niet in de considerans van het wetsvoorstel, waar als oogmerk van de regeling wordt genoemd de bescherming van bepaalde belangen van werknemers (veiligheid, gezondheid, welzijn, combineerbaarheid van arbeid en verantwoordelijkheden buiten de arbeid). Ook niet in de memorie van toelichting waar duidelijk wordt hoe is gepoogd deze belangen af te wegen tegen de waarde van flexibiliteit in arbeidsorganisaties.

In paragraaf 4.9 van de memorie van toelichting worden wel maatschappelijke tendensen gesignaleerd. Tot een taxatie van deze tendensen komt het echter niet. Een vergelijkbare lacune valt op in paragraaf 5.6.2, waar gesproken wordt over de zondagsarbeid. Moet hier een feitelijke vaststelling van ontwikkelingen worden opgevat als een adhesiebetuiging? Of als de constatering van een neutraal gegeven?

Toen de minister op 3 mei jl. in de Tweede Kamer nog eens ten principale zijn standpunt over de gewenste flexibilisering verwoordde, beperkte hij zich opnieuw tot de «behoeften en belangen van beide contractpartijen», namelijk werkgevers en werknemers (TK 27, blz. 4359). Opnieuw wordt niet expliciet een standpunt ingenomen over de maatschappelijke tendensen ten opzichte waarvan het wetsvoorstel regelingen treft.

De vraag is of de minister de mening van de aan het woord zijnde leden deelt dat de wetgever maatschappelijke ontwikkelingen niet slechts moet constateren, maar ook expliciet moet beoordelen. Deze verplichting klemmt temeer wanneer voorstellen, zoals in het voorliggende wetsvoorstel, maatschappelijke ontwikkelingen toch mee richting geven. Deze leden denken daarbij aan te feitelijke ontwikkeling in de richting van een economisch bestel waarin verlenging van bedrijfstijd de collectieve ordening van de samenleving onder druk zet. Een ontwikkeling die het wetsvoorstel bevordert, met name ook door de verruiming van de mogelijkheden om de zondag in het arbeidsproces te betrekken.

Aansluitend bij zijn inleidende opmerkingen betreunde het lid van de **SP**-fractie het dan ook dat de herziening van de arbeids- en rusttijden niet juist is aangegrepen om de breed levende wens van herverdeling van werk en werktijdverkorting te realiseren.

Naar de mening van het lid van de SP-fractie viel het tegendeel waar te nemen:

- op grond van de standaardregeling is een werkdag van 9 uur mogelijk, mag er 's nachts 8 uur gewerkt worden;
- in de overlegregeling mag er daarbovenop nog telkens een uur bij komen;
- het overwerk wordt niet uitgebannen, maar blijft mogelijk zowel in de standaard- als de overlegregeling, zelfs als er in nachtdienst wordt gewerkt;
- de zaterdag is een gewone werkdag geworden;
- ook op zondag moet er gewerkt worden als de aard van het bedrijf of bijzondere omstandigheden daartoe noodzaken.

In principe dus lange werkdagen, en ook werken op zaterdag en zondag. Precies zoals het de werkgever het beste uitkomt. Dit, terwijl volgens de

FNV er in het overwerk dat in ons land wordt verricht zo'n 25 tot 30 duizend banen verscholen zitten, en het daarnaast algemeen bekend is dat het werken in nachtdienst slopend is voor de werknemer.

Het lid van de SP-fractie wilde het onderhavige wetsvoorstel vooral ook beoordelen in samenhang met een aantal plannen van dit kabinet:

- a. de voorgenomen volledige privatisering van de Ziektewet; de druk op werknemers om in geval van ziekte zo snel mogelijk te hervatten, welke nu reeds bestaat, zal alleen maar toenemen;
- b. de voorgenomen wijziging van de Winkelsluitingswet; langere openingstijden, met name in de avonduren, hebben consequenties voor de werknemer;
- c. de voorgenomen wijziging van de Arbowet werpt zijn schaduw vooruit doordat in bepaalde sectoren – zie de bouw – de aandacht voor de veiligheid van de werknemer nu reeds verslapt; daarnaast blijken de Arbo-diensten hoe langer hoe meer als een verlengstuk van de werkgever te fungeren, dus ook van die kant druk op de werknemer om aan het werk te gaan.

De in de nieuwe Arbeidstijdenwet voorgestane flexibilisering van de arbeids- en rusttijden zal de negatieve tendensen van bovengenoemde maatregelen alleen maar versterken, zo vreest het lid van de SP-fractie.

Het lid van de SP-fractie wilde vervolgens wijzen op een heel andere eveneens negatieve consequentie van de voorliggende wet, te weten dat werkgevers er toe willen overgaan thans nog bestaande toeslagen voor overwerk, of het werken op zaterdag en zondag af te schaffen. De wet heeft daardoor ook nog een keer voor de werknemer negatieve inkomenseffecten. Het lid van de SP-fractie verwijst in dit verband naar het artikel in FNV-Magazine van 7 september 1995. Hij zou graag het oordeel van de minister op dit punt vernemen.

De leden van de fractie van **GroenLinks** wilden zich aansluiten bij deze vragen die de dreiging van het vervallen van allerlei onregelmatigheidstoeslagen aan de orde stellen.

Personeelsvertegenwoordiging en overleg

Omdat over dit aspect veel vragen zijn gesteld en opmerkingen gemaakt zijn deze onderstaand bijeen gebracht.

Afgezien van de cao als sleutel tot de overleg-normen, verschaft ook de schriftelijke afspraak tussen ondernemer en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging toegang tot de overleg-normen, zo stelden de leden van de **VVD**-fractie. Voor deze leden is essentieel dat ook middelgrote en kleine bedrijven een reële mogelijkheid hebben de overleg-normen toe te passen. De bedrijven met minder dan 3 werknemers kunnen geen personeelsvertegenwoordiging opzetten en voor deze groep bedrijven blijven de overleg-normen dus buiten bereik.

Zou het, mede gelet op de arbeidsverhoudingen in de kleinere bedrijven, waarbij werkgever en werknemer in het algemeen op een gelijk niveau staan, niet beter zijn de toegang tot de overleg-normen voor bedrijven met minder dan 35 werknemers te koppelen aan een schriftelijke afspraak tussen ondernemer en betrokken werknemer(s) in plaats van aan de schriftelijke afspraak tussen ondernemer en personeelsvertegenwoordiging?

Indien de minister de constructie van toegang tot overleg-normen via een afspraak met de personeelsvertegenwoordiging wil handhaven, hoe zal dan worden voorzien in een toegang tot de overleg-normen voor bedrijven met 1 of 2 werknemers?

In INFO Sociale Zaken van 15 juni staat: «zonder overleg geen overleg-regeling». Betekent dat dat er in dat geval terug gevallen wordt op de standaardregeling? Wat gebeurt er als een van de partijen halsstarrig weigert om met de ander te overleggen? Kan de minister aangeven wat er gebeurt als het overleg niet tot overeenstemming leidt?

Inzake de personeelsvertegenwoordiging wilden de leden van de **CDA**-fractie de volgende vragen voorleggen aan de minister:

- is de personeelsvertegenwoordiging te zien als uitbreiding van de medezeggenschap van werknemers en zo ja, waarom wordt dit instituut dan geregeld in de arbeidstijdenwet en niet in de Wet op de Ondernemingsraden-WOR?
- is de minister voornemens om de personeelsvertegenwoordiging spoedig in de WOR op te nemen?
- is de personeelsvertegenwoordiging bij machte om voldoende tegenspel te leveren als de bedrijfsleiding grotere flexibiliteit wenst dan de standaardregeling toelaat? Geldt dat ook in zeer kleine ondernemingen?
- is het denkbaar dat bij de werving van nieuw personeel erg veel nadruk wordt gelegd op flexibiliteit, waardoor een eventueel negatieve uitkomst van het overleg in eerste aanleg, binnen enkele jaren tot een geheel andere uitkomst leidt?
- kunnen de werknemers worden gehouden mee te werken aan de oprichting van een personeelsvertegenwoordiging en wat gaat de minister doen als ze weigeren?
- is het mogelijk dat de gekozen personeelsvertegenwoordiging bij een voor de bedrijfsleiding negatief besluit, wordt opgeheven en vervolgens enige tijd later weer wordt opgericht, al naar gelang de behoefte aan de leiding?
- waarom wordt de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst aangetast?
- kan de minister verklaren waarom zowel de in dit kader relevante werkgevers – alsmede alle werknemersorganisaties tegenstander zijn van de invoering van een personeelscommissie? Wat betekent dat voor het draagvlak in de maatschappij?
- is het ten opzichte van de werknemers redelijk te achten dat er wellicht op grote schaal personeelsvertegenwoordigingen ontstaan, die uitsluitend mogen meepraten over de arbeids- en rusttijden als de bedrijfsleiding dat wenselijk vindt en dus niet over allerhande andere velden van medezeggenschap, zoals geregeld in de WOR?

De leden van de fractie van de **PvdA** hadden met enige verbazing kennis genomen van het fenomeen «personeelsvertegenwoordiging» dat via de negende nota van wijziging in het wetsvoorstel terecht is gekomen. Zij hadden daarover een aantal technische vragen:

Waarom wordt uitsluitend en alleen ten aanzien van het onderwerp arbeids- en rusttijden een apart overlegorgaan gecreëerd, terwijl de medezeggenschap in het kader van de Arbowet is geregeld op basis van de WOR? Bevordert dit de inzichtelijkheid van de wetgevingssystematiek?

Waarom wordt in de ATW nergens gerefereerd aan de personeelsvergadering ex artikel 35b van de WOR? Het vijfde lid van dit artikel regelt immers het adviesrecht, onder meer inzake «de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsomstandigheden van tenminste een vierde van de in de onderneming werkzame personen»? Of behoort een overlegregeling inzake arbeids- en rusttijden naar het oordeel van de minister niet tot deze categorieën?

Wat is de verhouding tussen personeelsvergadering (WOR) en personeelsvertegenwoordiging (ATW)? Zou de personeelsvergadering

niet minimaal het recht moeten hebben om de personeelsvertegenwoordiging te kiezen? Zo nee, hoe komt de personeelsvertegenwoordiging dan tot stand? Welke juridische status heeft de personeelsvertegenwoordiging? Kan deze überhaupt rechtsgeldige, voor de rest van het personeel bindende afspraken maken met de werkgever inzake de arbeids- en rusttijden?

De leden van de PvdA-fractie dachten dat de WOR in dit opzicht aanpassing behoeft, maar uit de voornemens van het kabinet terzake van de herziening van de WOR (24 132) maakten zij op dat dit niet in het voornemen ligt.

Op grond van artikel 2 lid 2 van de WOR houdt een ondernemingsraad van rechtswege op te bestaan indien bij beëindiging van de zittingsperiode het aantal werknemers is gedaald onder de 35. Treedt ten aanzien van de onderwerpen genoemd in artikel 1:4 tweede lid ATW de personeelsvertegenwoordiging dan in de plaats van de OR? Is de personeelsvertegenwoordiging gehouden de met de OR getroffen regeling ex. artikel 1:4 eerste lid onverkort over te nemen of leidt dit tot een caesuur in de in artikel 1:5 eerste lid genoemde periode van vijf jaar, zodat dan weer de standaardregeling geldt?

Dezelfde vragen gelden «in omgekeerde richting» voor het geval groei van de omvang van het personeelsbestand leidt tot verplichte instelling van een OR.

Kan het initiatief tot wijziging van de collectieve regeling ex. artikel 1:4 eerste lid uitgaan van zowel werkgever als OR of personeelsvertegenwoordiging? Vervalt de collectieve regeling indien in zo'n geval geen overeenstemming kan worden bereikt en treedt automatisch de standaardregeling weer in werking?

Indien deze laatste vragen bevestigend worden beantwoord, wat is dan de betekenis van de periode van vijf jaar in bedrijven die niet onder een CAO vallen?

Artikel 4:1 eerste lid van de ATW bepaalt dat het beleid ten aanzien van de arbeids- en rusttijden een integraal onderdeel uitmaakt van de beleidsvoering ex. artikel 4 eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet. Artikel 4:1 vierde lid bepaalt dat artikel 4 lid 3 t/m 8 van de Arbowet van overeenkomstige toepassing zijn.

De Arbowet refereert consequent aan overleg vooraf met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met «de belanghebbende werknemers». Dient na de introductie van de «personeelsvertegenwoordiging» in de ATW het begrip «belanghebbende werknemers» in de Arbowet voor wat betreft de arbeids- en rusttijden gelezen te worden als «personeelsvertegenwoordiging»? Of heeft de werkgever te maken met de personeelsvertegenwoordiging voor wat betreft de arbeids- en rusttijden en met de belanghebbende werknemers voor de rest van het arbeidsomstandighedenbeleid? Wat betekent dit dan voor de beoogde samenhang? Waarom blijft die in bedrijven met een OR wel in stand en in kleinere bedrijven niet?

Waarom wordt overigens in artikel 5:4 ATW nog onderscheid gemaakt tussen drie overlegcategorieën (OR, personeelsvertegenwoordiging en belanghebbende werknemers)?

Volgens artikel 1:7 onder g zijn op de «personeelsvertegenwoordiging» alleen de artikelen 31 eerste lid en 35a eerste lid onderdeel g van de WOR van toepassing (informatierecht). Komt de «personeelsvertegenwoordiging» geen recht op overleg toe (artikel 4 lid 8 Arbowet)? Klopt artikel 4:1 vierde lid ATW dan nog wel?

Welk beroep kan de «personeelsvertegenwoordiging» doen op de arbeidsinspectie? Behoort tot de taak van I-SZW om toe te zien op

handhaving van de algemene verplichtingen van de werkgever met betrekking tot arbeidsomstandigheden inclusief de arbeids- en rusttijden of geldt voor dit laatste onderwerp een ander regiem?

Naar aanleiding van een discussie in de Eerste Kamer bij de behandeling van TZ/Arbo heeft de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zich in een brief van 4 maart 1994 aan de Tweede Kamer nog eens uitgesproken over de samenloop WOR/Arbowet: «Het instemmingsrecht op grond van de WOR is gelijkwaardig aan het overlegrecht op grond van de Arbowet.» Alleen de beroepsprocedure verschilt ingeval werkgever en OR het niet met elkaar eens zijn. Hoe is de positie van de personeelsvertegenwoordiging in dit opzicht? De personeelsvertegenwoordiging heeft toch de facto instemmingsrecht, omdat bij het ontbreken van overeenstemming automatisch de standaardregeling weer geldt?

Waarom wordt in artikel 4:1 van de ATW wèl een relatie gelegd met artikel 4 Arbowet en niet met artikel 4a Arbowet? Arbeids- en rusttijdenregelingen hebben toch – gezien hun mogelijke effecten – alles van doen met (preventief) ziekteverzuimbeleid?

De aan het woord zijnde leden hadden ook nog twee vragen over de relatie van het voorliggende wetsvoorstel met het Burgerlijk Wetboek:

Is het uitgesloten dat een werkgever, bij ontbreken van overeenstemming met het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging, bij reglement (artikel 1637j t/m 1637m BW) afwijkt van de standaardregeling zoals bedoeld in de ATW?

Kan de werkgever, bij ontbreken van een collectieve regeling ex. ATW artikel 1:4 eerste lid, in individuele arbeidscontracten (artikel 1637a BW) afwijken van de standaardregeling?

De leden van de fractie van **GroenLinks** konden zich aansluiten bij een aantal vragen van de fractie van de **PvdA** op het punt van de personeelsvertegenwoordiging. Zij voegden daaraan het volgende toe.

In de wet, artikel 1:4 is geregeld dat in ondernemingen waar geen medezeggenschapsorgaan aanwezig is een (voor dat doel vrijwillig in het leven geroepen) personeelsvertegenwoordiging (p.v.) toegang heeft tot de overlegregeling. Hoe ziet de minister de bevoegdheden, faciliteiten en rechtsbescherming van deze p.v.'s? Kunnen ondernemingen met minder dan 10 werknemers ook een p.v. instellen en heeft zo'n p.v. aanspraak op passende faciliteiten en rechtsbescherming?

Zoals reeds vermeld hadden ook de leden van de fracties van **SGP**, **RPF** en **GPV** vragen op dit stuk. Hun vragen hadden betrekking op de introductie van het begrip «personeelsvertegenwoordiging» (artikel 1:7 g). Wil de minister duidelijk maken wat de status en bevoegdheden van een personeelsvertegenwoordiging zijn? Ook vroegen zij wie bevoegd is zo'n personeelsvertegenwoordiging in te stellen. Is daarvoor de instemming van alle werknemers noodzakelijk?

Het lid van de **SP**-fractie wilde eveneens stilstaan bij de overlegregeling.

Hij was van mening dat het met name de vakbonden zouden moeten zijn die de belangrijkste afspraken maken met werkgevers over de arbeids- en rusttijden.

In het wetsvoorstel zijn het toch met name de ondernemingsraad, het medezeggenschapsorgaan en de personeelsvertegenwoordiging die in de overlegregeling op belangrijke punten bevoegdheden toebedeeld krijgen.

Hij had op dit punt de navolgende vragen:

a. Is het onderscheid zoals artikel 1.4 lid 2 dit maakt tussen cluster a en b niet gekunsteld? Immers als een regeling wordt gemaakt voor b.v. de arbeidstijd (b) wordt dan niet tevens tegelijkertijd – wellicht impliciet – de rusttijd (a) geregeld?

b. De wet noemt wel de personeelsvertegenwoordiging maar omschrijft nergens wat de status daarvan is, hoe die wordt samengesteld en wat haar bevoegdheden zijn.

Het lid van de SP-fractie ziet anderzijds dat bij de voorgenomen wijziging van de WOR deze figuur niet voorkomt en dus ook daar niet geregeld wordt.

Kan de minister op deze punten reageren?

c. Bij de behandeling in de Tweede Kamer is er op gewezen dat de Raad van State zich ook niet over de personeelsvertegenwoordiging heeft kunnen uitlaten. Een daartoe strekkend amendement Van Middelhoop werd door de Tweede Kamer verworpen.

Kan de minister nog eens uiteenzetten waarom hij vindt dat de Raad van State hier geen advies behoefde uit te brengen? Dit met name tegen de achtergrond van de opmerkingen van de minister zelf in de nota naar aanleiding van het eindverslag:

«wil er sprake zijn van een min of meer gelijke positie tussen werkgever en personeel, dan dient daar een institutioneel kader aan ten grondslag te liggen. Dit is bij een medezeggenschapsorgaan, met alle daarbij behorende beschermende regels voor leden van een dergelijk orgaan, zeker het geval, maar bij een personeelsvertegenwoordiging niet. Het element van de «countervailing power» dat bij dit institutionele kader past ontbreekt bij ondernemingen die niet OR-plichtig zijn».

Artikelsgewijs

De leden van de fractie van het **CDA** wensten als volgt in te gaan op enkele artikelen.

Artikel 1:7 lid g

Waarom wordt hier alleen en uitsluitend de informatieverplichting uit de Wet ondernemingsraden overgenomen?

Artikel 2:2

Is in dit artikel sprake van een limitatieve opsomming? Wil de minister nog wat toelichting geven op lid g van dit artikel?

Artikel 4:8, lid 1

Kan de minister aangeven in welke andere EU-landen het kolfrecht wettelijk geregeld is?

Artikel 5:1

Is de personeelsvertegenwoordiging bevoegd in het kader van dit artikel? Zo ja, kan een personeelsvertegenwoordiging de werkingssfeer van dit artikel ontkrachten?

Artikel 5:9

Is het denkbaar dat een werknemer in een sector waar veel tijdelijke arbeid voorkomt, min of meer gedwongen kan worden tot normale arbeidstijden van 60 uur per week?

Artikel 5:14

Op grond van dit artikel kan de minister «uit zeer bijzondere sociaal-maatschappelijke privé-omstandigheden» ontheffing verlenen van artikel 5 lid 8 inzake nachtarbeid. Waarom heeft de minister dit recht niet als het gaat om zondagarbeid?

Afsluitende vragen

De leden van de fractie van de **PvdA** besloten hun inbreng met een tweetal vragen over de samenloopbepalingen.

Indien het vijfde lid van artikel 5:15 van toepassing is en de werknemer verricht bij meer dan één werkgever arbeid, op welke van deze werkgevers wordt dan gedoeld in het zesde lid? Kan een werknemer werkzaam bij verschillende werkgevers geen werktijden cumuleren die gezamenlijk de maxima van standaard- of overlegregeling te boven gaan? Ook niet indien hij tevens buiten Nederland arbeid verricht (artikel 5:16)? Wie is in deze gevallen aansprakelijk voor de handhaving?

Hoe verhoudt het nieuwe Nederlandse wettelijk kader inzake arbeids- en rusttijden zich met dat in de ons omringende landen? Heeft er afstemming plaatsgevonden in verband met de groeiende grensarbeid en internationaal werknemerschap in EU-verband?

Ook de leden van de fractie van het **CDA** stelden nog een enkele slotvraag.

In hoofdstuk 12 Overgangs- en slotbepalingen hadden zij niet aangehouden dat wetten moeten worden gewijzigd vanwege de invoering van een personeelsvertegenwoordiging. Indien goed gelezen, zou nog de vraag moeten worden toegevoegd welke wetten daartoe gewijzigd moeten worden en waarom dat niet is vermeld in dit wetsvoorstel.

Artikel 2.1

Hoe zit het met de positie van de Eerste Kamer in dit verband?
Gelet op het belang van deze bepaling ware de hier bedoelde algemene maatregel van bestuur ook voor te leggen aan de Eerste Kamer.

De voorzitter van de commissie,
Heijmans

De griffier voor het verslag,
Baljé