

Vergaderjaar 1998–1999

**25 092**

## **Knelpunten Arbeidstijdenwet**

**Nr. 8**

### **LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 29 juni 1999

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup> heeft naar aanleiding van het rapport van de Arbeidsinspectie over de Arbeidstijdenwet in CAO's en bedrijven in 1997 (brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 april 1999) de navolgende vragen aan de regering gesteld en daarop de navolgende antwoorden ontvangen.

De voorzitter van de commissie,  
Terpstra

De griffier van de commissie,  
Van Dijk

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Rosenmüller (GL), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Essers (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Van Blerck-Woerdman (VVD), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Harrewijn (GL), Balkenende (CDA), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker (PvdA), Spoelman (PvdA), Orgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA), Wilders (VVD).

Piv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Hamer (PvdA), Van Gent (GL), Van der Hoek (PvdA), Dankers (CDA), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Hofstra (VVD), Van Middelkoop (GPV), Van Vliet (D66), Klein Molekamp (VVD), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), Vendrik (GL), Mosterd (CDA), Schoenmakers (PvdA), Eisses-Timmerman (CDA), Wagenaar (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walsem (D66), Oudkerk (PvdA), De Vries (VVD).

## **Met betrekking tot de brief van de minister d.d. 1 april 1999**

1

*De leden van de CDA-fractie vragen de regering wat de stand van zaken is met betrekking tot de evaluatie van de Arbeidstijdenwet in 2000?*

Een goede evaluatie van de Arbeidstijdenwet is een complexe operatie die een zorgvuldige voorbereiding vergt. Inmiddels is een voorbereidend onderzoek gestart waarin de evaluatievragen, de daarbij te hanteren onderzoeksmethode en de organisatie van het onderzoek nader worden uitgewerkt. Dit vooronderzoek kan in september van dit jaar afgerond zijn waarna met de eigenlijke evaluatie wordt begonnen.

## **Met betrekking tot het rapport van de Arbeidsinspectie**

### **Algemeen**

2

*Het rapport van de Arbeidsinspectie betreft gegevens over de eerste helft van 1997. De leden van de D66-fractie vragen de regering duidelijk te maken waarom deze gegevens pas in april 1999 aan de Tweede Kamer ter beschikking zijn gesteld. Wanneer zullen de betreffende gegevens over 1998 aan de Tweede Kamer worden toegestuurd? (blz. I)*

Het AI-rapport betreft geen gegevens over de eerste, maar over de tweede helft van 1997. Het rapport van de Arbeidsinspectie is gebruikt bij het onderzoek naar de consignatieregeling. Om die reden is er voor gekozen om beide rapporten tezamen aan de Tweede Kamer aan te bieden. Op dit moment wordt gewerkt aan de rapportage van het monitor- en handhavingsonderzoek van de AI dat is uitgevoerd in de tweede helft van 1998. Dit rapport over 1998 zal in augustus 1999 naar de Kamer worden gestuurd.

3

*In de meeste CAO's wordt nog niet ingespeeld op de systematiek en de geboden mogelijkheden in de Arbeidstijdenwet. De CAO's waren afgesloten op het moment dat de Arbeidstijdenwet ruim een jaar van kracht was. Denkt de regering dat de oorzaak van het niet inspelen op de systematiek en mogelijkheden van de Arbeidstijdenwet gelegen is in het feit dat deze pas een jaar van kracht was, of zouden er andere oorzaken aan ten grondslag kunnen liggen, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.*

Er kunnen vele redenen zijn waarom er in CAO's niet of nog niet ingespeeld is op de systematiek van de ATW. Een van de verklaringen kan zijn gelegen in de op dat moment nog recente inwerkingtreding van de ATW. Wanneer het rapport van de Arbeidsinspectie over 1997 vergeleken wordt met de gegevens van 1996, dan is er een duidelijke stijging te zien in het aantal CAO's dat inspeelt op de systematiek. Hiermee wordt duidelijk dat een nieuwe wetgeving met een nieuwe systematiek enige «incubatie-tijd» nodig heeft. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat in een aantal bedrijfstakken geen behoefte bestaat aan de extra flexibiliteit die de ATW mogelijk maakt. Het onderwerp wordt derhalve in het CAO overleg niet als item naar voren gebracht.

Overigens is in het rapport van de AI niet onderzocht waarom er in CAO's al dan niet aandacht wordt besteed aan de ATW.

4

*In het rapport van de Arbeidsinspectie wordt gesteld dat in het merendeel van de CAO's geen rechtstreeks verband bestaat tussen bepalingen met*

*betrekking tot arbeids- en rusttijden en de Arbeidstijdenwet. In het algemeen is geconcludeerd dat in de meeste onderzochte CAO's nog niet was ingespeeld op de systematiek en mogelijkheden van de Arbeidstijdenwet.*

*Daarbij is wel opgemerkt dat het hier gaat om CAO's die voor of in de eerste helft van 1997 zijn afgesloten, dus op het moment dat de Arbeidstijdenwet (ruim) een jaar van kracht was. De leden van de D66-fractie vragen de regering aan te geven in hoeverre bovengenoemde situatie met betrekking tot de verschillende CAO's is veranderd nu de Arbeidstijdenwet reeds ruim drie jaar van kracht is.*

Zie het antwoord op vraag 2 en 3. Het rapport van de AI dat in augustus naar de TK wordt gestuurd zal ingaan op de ontwikkelingen tot en met de tweede helft van 1998.

5

*Verloopt de implementatie van de Arbeidstijdenwet naar wens of zijn er nadere maatregelen of extra voorlichting nodig, zo vragen de leden van de CDA-fractie. (blz. II)*

Er is geen reden om ontevreden te zijn over het verloop van de implementatie van de ATW.

Zoals reeds aangegeven bij vraag 3 lijkt het erop dat er enige incubatietijd nodig is voor een nieuwe systematiek in de wet. Er is vanaf de inwerking-treding van de wet in goede samenwerking met werkgevers- en werknemersorganisaties zeer veel voorlichting gegeven over de ATW. Onder meer tijdens studiedagen en congressen. Ook nu worden met enige regelmaat nog voorlichtingsbijeenkomsten gehouden over de Arbeidstijdenwet. De informatiebrochures die zijn gemaakt zijn in grote getale afgenomen (tot nu toe ruim 200 000).

Tevens heeft tijdens de implementatie intensief overleg plaatsgevonden met werkgevers- en werknemersorganisaties over oplossingen voor algemene c.q. sectorgebonden knelpunten, welke vervolgens hebben geleid tot aangepaste regelgeving.

6

*Concrete afspraken over arbeids- en rusttijden in CAO's geven een divers beeld. Het niveau van de afspraken varieert van beperkter dan de standaardregeling tot zelfs boven de normen van de overlegregeling. Kan de regering nader uiteenzetten in hoeverre dit wettelijk is toegestaan dan wel wettelijk is verboden, zo vragen de leden van de GroenLinks-fractie.*

De Arbeidstijdenwet maakt het mogelijk om afspraken te maken op CAO niveau tot de grenzen van de overlegregeling. Afspraken die boven die grenzen uit gaan zijn strijdig met de ATW.

In het CAO-onderzoek van de Arbeidsinspectie zijn overigens geen bepalingen in CAO's gevonden die direct strijdig zijn met de ATW. Er zijn wel bepalingen aangetroffen die wanneer zij in de praktijk maximaal worden benut, strijdigheid met de ATW op kunnen leveren. Zo kan het bv. zo zijn dat in een CAO is afgesproken dat er maximaal 15 uur per week mag worden overgewerkt. Dit is op zich niet strijdig met de ATW want die maakt het mogelijk dat een werknemer maximaal 60 uur per week arbeid verricht. De ATW verbindt daar voorts wel de verplichting aan dat de overuren zodanig worden gecompenseerd dat in 13 weken niet meer dan 48 uur per week wordt gewerkt. De CAO-afpraak wordt dus pas strijdig met de ATW wanneer er in de praktijk te lang gebruik van wordt gemaakt zodat men het gemiddelde van 48 uur per week overschrijdt.

7

*In het merendeel van de CAO's zijn geen expliciete afspraken gemaakt, die de werkgevers verplichten om bij het vaststellen van arbeids- en rusttijden rekening te houden met persoonlijke omstandigheden (b.v. zorgtaken) van werknemers of die werknemers zeggenschap geven over de werktijden.*

*Is de wetgeving op dit punt wel toereikend, en is de regering bereid zo nodig voorstellen te doen om de wet op dit punt aan te passen, vragen de leden van de PvdA-fractie.*

*De leden van de D66-fractie vragen hoe deze constatering zich verhoudt tot de doelstellingen en maatregelen zoals die onlangs door het kabinet zijn aangekondigd in de nota «Arbeid en zorg.» (26 477)*

*Ook de leden van de GroenLinks-fractie vragen hoe de regering deze conclusie beoordeelt. Is de regering voornemens om in de toekomst een wettelijke regeling te treffen die het mogelijk maakt om werkgevers te verplichten om bij het vaststellen van de arbeids- en rusttijden rekening te houden met persoonlijke omstandigheden? Zo nee, waarom niet? Is de regering van plan om te gaan praten met sociale partners om hen te bewegen om in hun CAO's vaker afspraken te maken over dit onderwerp? Zo nee, waarom niet?*

Het is op zich niet verwonderlijk en evenmin verontrustend dat er weinig CAO-afspraken zijn gemaakt op dit punt. Artikel 4:1 van de ATW geeft aan dat de werkgever in zijn arbeids- en rusttijdenbeleid, voor zover dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Dit betreffende artikel richt zich tot de individuele werkgever. Gezien deze bepaling in de ATW is het niet noodzakelijk om hierover nog afspraken te maken op CAO-niveau. De individuele werkgever is ook verantwoordelijk voor het maken van de feitelijke roosters. Bij wijziging van arbeidstijdpatronen zal de werkgever dit moeten bespreken met de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) of bij het ontbreken daarvan met de betreffende werknemers. De OR heeft op basis van de Wet op de Ondernemingsraden instemmingsrecht m.b.t. de vaststelling van arbeidstijden. De OR, PVT en werknemers hebben vanuit de ATW en vanuit de WOR diverse mogelijkheden om de werkgever hierop aan te spreken.

Het aanpassen van de wet- en regelgeving op dit punt lijkt de regering dan ook niet nodig.

8

*Is door de nieuwe Arbeidstijdenwet de verplichting tot zondagsarbeid toegenomen of is er in de praktijk niets veranderd, zo vragen de leden van de CDA-fractie.*

Uit het rapport blijkt dat in 1997 zondagsarbeid in 24% van de bedrijven met samen 45% van de werknemers in loondienst, voorkomt. Uit voorlopige gegevens van het veldonderzoek in 1998 blijkt, dat zondagsarbeid naar schatting in 23% van de bedrijven met samen 40% van alle werknemers in loondienst voorkomt. De gegevens uit de AI-onderzoeken duiden niet op een toename van zondagsarbeid.

Dat beeld wordt bevestigd door de gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van de afgelopen jaren ten aanzien van de werkzame beroepsbevolking, dat op onregelmatige tijdstippen arbeid verricht. Uit de gegevens van 1992 tot en met 1997 blijkt dat het percentage hiervan nagenoeg gelijk blijft: ca. 16% van de werknemers werkt regelmatig in het weekend, overdag. De gegevens uit de Labour force survey van Eurostat geven aan dat het percentage werknemers dat regelmatig op zondag werkt tussen '92 en '97 met ongeveer 1% is gestegen naar ca. 16%. Het

percentage werknemers dat af en toe op zondag werkt is in de periode '92-'97 niet gestegen.

Overigens hangen ontwikkelingen m.b.t. zondagsarbeid niet alleen samen met de ATW maar met een diversiteit van maatschappelijke ontwikkelingen.

9

*In geen van de CAO's komen afspraken voor over nachtarbeid en gezondheidsklachten in verband met nachtarbeid. Is het bij de regering bekend in hoeverre de kans op gezondheidsklachten toeneemt en het arbeidsongeschiktheidsrisico vergroot wordt als gevolg van nachtarbeid, vragen de leden van de D66-fractie.*

Ten aanzien van het onderwerp gezondheidsklachten in relatie tot nachtarbeid is een artikel in de ATW opgenomen (artikel 4:9) dat gericht is op de individuele werkgever. Het artikel bepaalt dat wanneer een werknemer gezondheidsklachten heeft die voortvloeien uit nachtarbeid, en dit wordt bevestigd door een gezondheidskundig onderzoek, de werkgever er voor moet zorgen dat deze werknemer vervangende dagarbeid wordt aangeboden. Alleen wanneer een werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet van hem gevergd kan worden geldt deze verplichting niet.

Ten aanzien van deze specifieke bepaling is het niet nodig om nadere CAO afspraken te maken, hetgeen dan ook niet voorkomt. Er worden in CAO's uiteraard wel andere afspraken gemaakt over nachtarbeid.

Ten aanzien van de schadelijkheid van nachtarbeid kan worden verwezen naar diverse onderzoeken waaronder publicaties van de Europese stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden in Dublin en van het NIA.

De risico's van nachtarbeid, die in vrijwel alle onderzoeken zijn terug te vinden, kunnen als volgt worden samengevat:

1. Het circadiane ritme is overdag afgestemd op activiteiten en 's nachts op rust. In een periode dat van nachtarbeid wordt dit ritme verstoord. De lichamelijke functies die zijn afgestemd op het dag/nacht ritme passen zich niet aan, zodat risico's ontstaan voor de gezondheid.
2. Omdat geslapen wordt op moment dat anderen vrij zijn, heeft dit nadelige gevolgen voor het gezins- en sociale leven
3. Het prestatievermogen van werknemers ligt 's nachts lager. De vermoeidheid verschijnselen nemen bij een serie opeenvolgende nachtdiensten steeds meer toe.
4. De waakzaamheid is in de nacht minder. Er zijn aanwijzingen dat er 's nachts meer vergissingen voorkomen en dat de aard van de ongevallen ernstiger is.

De mate waarin de onder deze vier punten genoemde gevolgen zich voordoen, kunnen per persoon verschillen. Individuele fysieke omstandigheden als leeftijd, woonomgeving en sociale omgeving zijn mede bepalend. Vaststaat, dat nachtarbeid een extra risicofactor is voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer. Om de risico's van nachtarbeid te beperken kent de ATW normen t.a.v. nachtarbeid, bv. een beperking van het aantal nachtdiensten, en een langere rustperiode na nachtdiensten.

10

*Afspraken over nachtarbeid van zwangere vrouwen komen in 5 van de 81 onderzochte CAO's voor. De leden van de GroenLinks-fractie vragen de regering hoe kan worden verklaard dat slechts in zo'n gering aantal CAO's dergelijke afspraken zijn te vinden? Heeft de regering plannen om de sociale partners actiever te bewegen om hierover vaker afspraken te maken in CAO's? Zo nee, waarom niet? Zo ja, op welke termijn denkt de regering hier actief mee aan de slag te gaan? (blz. III)*

De verplichting in de ATW ten aanzien van zwangere vrouwen en nachtarbeid (artikel 4:5 zesde lid) richt zich tot de individuele werkgever. Dit artikel bepaalt dat de werkgever ervoor moet zorgen dat een zwangere vrouw geen nachtarbeid hoeft te verrichten. Alleen wanneer een werkgever aannemelijk kan maken dat dit redelijkerwijs niet van hem gevegd kan worden geldt deze verplichting niet. Omdat dit artikel de verplichtingen van de individuele werkgever reeds regelt is het niet noodzakelijk om op dat punt aanvullende afspraken te maken op CAO-niveau. In de CAO's waarin op dit punt wel iets is opgenomen is de inhoud van de wettelijke bepaling overgenomen. Uit het tweede deel van het onderzoeksrapport «Werken bij nacht en ontij», blijkt dat het overgrote deel van de bedrijven vrouwen die melden dat zij zwanger zijn niet langer inzetten in nachtdiensten. Bij bedrijven waarbij het redelijkerwijs niet (direct) mogelijk is om de zwangere vrouw vervangende dagarbeid aan te bieden, kan de zwangere werknemer een beroep doen op een uitkering op basis van de Ziektewet. Uit het onderzoek blijkt dat bedrijven in de praktijk handelen naar de ATW. De regering ziet dan ook geen noodzaak om aan te dringen op nadere afspraken in de CAO's.

11

*In een beperkt aantal CAO's zijn bepalingen opgenomen over arbeid door jeugdigen. Dezelfde leden vragen de regering hiervoor een verklaring te geven. Is de regering voornemens om sociale partners te activeren om hierover afspraken te maken in CAO's? Zo nee, waarom niet?*

De ATW maakt het met zijn systematiek mogelijk voor de sociale partners om af te wijken van de standaardregeling door afspraken te maken in een CAO. Echter ten aanzien van arbeid door jeugdigen (personen van 16 en 17 jaar) geeft de ATW de maximale normering aan en hebben de sociale partners ten aanzien van de meeste normen geen ruimte om nadere afspraken te maken. Alleen op normering van de pauzeregeling bestaat er onderhandelingsruimte voor de sociale partners. Het gegeven dat in weinig CAO's afspraken zijn gemaakt over arbeidstijden voor jeugdigen geeft aan dat de sociale partners kennelijk de extra ruimte die de overlegregeling van de ATW zou bieden, niet nodig achten voor jeugdigen. Op het moment dat er geen afspraken gemaakt zijn in het kader van de overlegregeling, gelden de normen van de standaardregeling.

12

*Uit veldonderzoek naar de Arbeidstijdenwet in bedrijven blijkt dat er grote verschillen bestaan tussen kleine en grote bedrijven over de mogelijkheden die er zijn, om in een medezeggenschapsorgaan afspraken te maken over de Arbeidstijdenwet. Deze wet is vooral bekend bij grote bedrijven. De leden van de PvdA-, D66- en GroenLinks-fractie vragen hoe de regering deze conclusie van de onderzoekers beoordeelt. Wat is de oorzaak van de onbekendheid bij kleine bedrijven? Denkt de regering dat de onbekendheid met de wet te wijten is aan mogelijke gebrekkige voorlichting over deze wet? Zo nee, waarom niet? Zo ja, is de regering van plan om actiever voorlichtingsbeleid te gaan voeren, om vooral de kleinere bedrijven beter op de hoogte te stellen van de inhoud van de wet? Zo ja, op welke wijze en zo nee, waarom niet? (blz. IV)*

Niet alleen bij de ATW maar ook bij zeer veel andere wetten blijkt het steeds lastig om met name de kleinere bedrijven te bereiken met voorlichting. Zoals reeds eerder is aangegeven is er veel aan voorlichting gedaan, er is een Postbus 51 campagne gevoerd, er zijn overal in het land door werkgevers- en werknemersorganisaties in samenwerking met het ministerie van SZW voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd. Ook zijn



er een aantal voorlichtingsbrochures gemaakt, die, nog steeds, veel aangevraagd worden. Er zijn in het totaal meer dan 200 000 brochures verspreid door SZW. Ook via de internet pagina van SZW wordt informatie verspreid.

Kleinere bedrijven zijn vaak iets minder geëquipeerd om voldoende aandacht te kunnen besteden aan dergelijke voorlichtingsactiviteiten. Hoewel kleinere bedrijven minder goed op de hoogte zijn van de ATW betekent dit niet dat deze bedrijven vaker de wet overtreden dan grotere bedrijven.

Zie verder de beantwoording van vraag 19.

13

*Het aantal waarnemingen per CAO-gebied is in dit onderzoek te klein om te constateren of bedrijven zich in het algemeen houden aan de CAO of aan de afspraken met het medezeggenschapsorgaan. Vindt de regering het van belang te weten of bedrijven zich houden aan de afspraken en is de regering bereid dit te laten onderzoeken, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.*

Het is naar de mening van de regering van belang om na te gaan of de systematiek van ATW werkt zoals deze is bedoeld. Een onderdeel van die systematiek is dat de afspraken op CAO-niveau dan wel op ondernemingsniveau kunnen worden gemaakt, en dat door de CAO-partijen en ondernemingen en ondernemingsraden zelf moet worden toegezien op de naleving. De vraag hoe de systematiek van de ATW in de praktijk uitwerkt is een vraag die aan de orde komt in de evaluatie van de ATW in 2000.

14

*De Arbeidstijdenwet stelt in artikel 4:3 dat de werkgever een deugdelijke registratie moet bijhouden van de arbeids- en rusttijden van de werknemers. Bij 132 van de 1439 onderzochte bedrijven, bijna 10% (!), ontbrak een (deugdelijke) registratie.*

*De leden van de D66-fractie vragen op welke wijze ervoor kan worden gezorgd, dat bedrijven zich op dit punt in de toekomst beter aan de wet houden.*

*Ook de leden van de GroenLinks-fractie vragen wat de regering vindt van dit aantal en of er plannen zijn om de AI tot een actiever handhavingsbeleid te verplichten. Zo nee, waarom niet?*

Om ervoor te kunnen zorgen dat bedrijven zich op het punt van het hebben van een deugdelijke registratie beter aan de wet houden is het houden van stelselmatige controles door de AI noodzakelijk. Het aantal werkgevers waarbij een deugdelijke registratie ontbrak is niet gering. In de door de AI uit te voeren inspectieprojecten waarbij controles op werken rusttijden aan de orde zijn, wordt uiteraard gekeken naar de «deugdelijke registratie». Bij de start van inspectieprojecten wordt dit ook door de Arbeidsinspectie doorgegeven aan de betreffende branche-organisaties. Het aantal inspectieprojecten dat door de AI wordt uitgevoerd m.b.t. de ATW zal in de komende jaren worden verhoogd.

15

*De leden van de CDA-fractie vragen de regering naar haar oordeel over de geconstateerde overtredingen van de Arbeidstijdenwet met betrekking tot overwerk, nachtarbeid en arbeid op zondag. Wat zijn de achtergronden van deze overtredingen? Heeft onbekendheid met de wet er mee te maken? (blz. V)*

In het onderhavige onderzoek van de AI zijn de achtergronden van de overtredingen niet onderzocht. Overtredingen kunnen te maken hebben met onbekendheid van de wet, maar kunnen ook voortvloeien uit een

slechte planning van werkzaamheden, een te krap personeelsbestand of onwil van de werkgever om zich aan de wet te houden. Overigens leidt onbekendheid met de wet niet direct tot meer overtredingen. Kleinere bedrijven zijn gemiddeld minder goed op de hoogte van de wet maar overtreden de wet niet meer dan grote bedrijven.

16

*Bij constatering van overschrijdingen van de wettelijke grenzen is door de AI conform het handhavingsbeleid Arbeidstijdenwet gehandeld. Kan de minister aangeven in hoeverre de situatie bij de betreffende bedrijven hierna daadwerkelijk is verbeterd, zo vragen de leden van de D66-fractie? (blz. 25)*

Het handhavingsbeleid ATW dat de Arbeidsinspectie hanteert ziet er globaal als volgt uit. Bij constateren van een overschrijding van de overlegnormen (de uiterste normen van de ATW) krijgt de werkgever eerst een waarschuwing. Hij wordt in de gelegenheid gesteld om de onvolkomenheden op te lossen. Wanneer bij hercontrole nog niet aan de wettelijke bepalingen wordt voldaan maakt de Arbeidsinspectie een proces-verbaal op. Bij ernstige overtredingen van de wettelijke grenzen wordt de fase van waarschuwen overgeslagen en wordt direct proces verbaal opgemaakt.

Veelal is een waarschuwing van de Arbeidsinspectie afdoende om ervoor te zorgen dat de situatie bij de betreffende bedrijven daadwerkelijk wordt verbeterd. In het volgende rapport van de AI, dat zoals aangegeven in augustus naar de Tweede Kamer zal worden gestuurd, zal ook worden aangegeven wat het resultaat is geweest van het handhavingsbeleid van de AI. Daarop vooruitlopend kan worden gemeld dat uit de gegevens die nu bekend zijn blijkt dat bij hercontrole van bedrijven die een waarschuwing hebben gekregen, 90% voldoet aan de normering van de wet, 7% een proces verbaal is aangezegd en 3% nog een kans heeft gekregen om een aantal zaken aan te passen.

17

*De leden van de CDA-fractie vragen wat de oorzaak is van het feit dat in 1997 waarschijnlijk niet meer dan 18 000 bedrijven (5%) gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om met een medezeggenschapsorgaan nadere afspraken te maken over werk- en rusttijden. (blz. 28)*

In het onderzoek van de Arbeidsinspectie is niet gevraagd waarom bedrijven geen afspraken hebben gemaakt met hun medezeggenschapsorgaan.

Er kunnen meerdere oorzaken zijn waarom slechts een klein deel van de bedrijven nadere afspraken maakt met het medezeggenschapsorgaan. De eerder genoemde «incubatietijd» zal een van de redenen zijn. Voorts zullen er bedrijven zijn die voldoende ruimte hebben binnen de kaders van de standaardregeling, waardoor er geen behoefte bestaat om nadere afspraken te maken over het toepassen van de overlegregeling. Verder valt een deel van de bedrijven onder een CAO waarin arbeids- en rusttijden worden geregeld waardoor er op bedrijfsniveau geen ruimte bestaat om nadere afspraken te maken. Ook heeft een deel van de bedrijven geen medezeggenschapsorgaan.

18

*Wat is er de reden van dat de kleinere werkgevers zo slecht op de hoogte zijn van de Arbeidstijdenwet? Heeft dit te maken met het feit dat de wet in deze bedrijven moeilijk toepasbaar is, zo vragen dezelfde leden. (blz. 37)*

Zie het antwoord op vraag 12. Ook al zijn kleinere bedrijven slechter op de hoogte van de wet dan de grotere bedrijven, zij blijken niet vaker dan



grotere bedrijven de wet te overtreden. Er zijn geen redenen om aan te nemen dat de wet moeilijker toepasbaar zou zijn voor kleinere bedrijven. Het slechter op de hoogte zijn van de wet is op zich geen signaal dat zou wijzen op een moeilijker toepasbaarheid. Immers als de bedrijven de wet niet kennen, is het ook lastig om de toepasbaarheid te toetsen.

19

*Ook willen deze leden vragen wat de oorzaak is van het feit dat de helft tot driekwart van de bedrijven geen RI&E heeft. Welke maatregelen worden genomen om dit percentage te verhogen? (blz. 39)*

De meting is verricht in 1997. Op dat moment was er een hoog percentage bedrijven zonder RI&E. Op grond van de Arboret zijn bedrijven sinds 1994 verplicht een schriftelijke RI&E op te stellen, op grond van de ATW moet daarin sinds januari 1996 ook aandacht worden besteed aan arbeids- en rusttijden. De verplichting om bij het opstellen van de RI&E gebruik te maken van de deskundige ondersteuning door een gecertificeerde arbodienst geldt vanaf januari 1998. De cijfers van het SZW-werkgeverspanel geven aan dat het aantal bedrijven dat een RI&E heeft opgesteld tussen medio 1997 en medio 1998 is verdubbeld. Dat betekent dat er in deze periode zeer veel inspanningen op dit terrein zijn verricht. Van alle bedrijven had medio 1998 de helft een RI&E. In de kleinste bedrijvenklasse (2-9 werknemers) had 44% een RI bij de grootste bedrijven (100 werknemers of meer) was dit 93%. Daarmee werkte medio 1998 driekwart van de werknemers in een bedrijf met een RI&E. Evenals in de voorgaande periode blijven de inspanningen in de komende periode gericht op het aansporen en helpen van de kleinere bedrijven: via de branches (convenantenaanpak) en de Arbeidsinspectie.

20

*Tenslotte stellen deze leden de vraag hoe de regering het feit beoordeelt dat bij 23% van de jeugdige werknemers de schooltijd ten onrechte niet wordt meegenomen bij de vaststelling van de arbeidstijd per dag, per week en per vier weken. Welke maatregelen worden genomen om dit te verbeteren?*

De ATW bepaalt dat de schooltijd van jeugdige werknemers wordt meegeteld als arbeidstijd. Dat dit voor bijna een kwart van de jeugdigen niet gebeurt betekent niet automatisch dat ook de grenzen van de wet worden overschreden. In voorlichtingsmateriaal over het werken door kinderen en jeugdigen wordt aandacht besteed aan de genoemde bepaling. Bij inspectieprojecten door de Arbeidsinspectie wordt zeer nadrukkelijk aandacht besteed aan kinderen en jeugdigen die in bedrijven werken, omdat dit een extra kwetsbare groep werknemers is, die in de meeste gevallen nog een volledige dagopleiding volgen.