

Zitting 1979–1980

14 497

Bepalingen in het belang van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid (Arbeidsomstandighedenwet)

Nr. 10

De vroegere stukken zijn gedrukt in de zittingen 1976–1977, 1977–1978 en 1978–1979

TWEEDE NOTA VAN WIJZIGINGEN

Ontvangen 25 september 1979

A. In artikel 1 wordt, onder vernummering van het derde en het vierde lid tot vierde en vijfde lid, een nieuw lid ingevoegd, luidende:

«3. In het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder «jeugdige werknemer»: een werknemer jonger dan 18 jaar.».

B. Na artikel 6 worden twee nieuwe artikelen met opschriften ingevoegd, luidende:

Voorlichting en onderricht aan jeugdige werknemers

Artikel 6a

1. De werkgever moet er voor zorgen dat de jeugdige werknemer bij de arbeid wordt betrokken op een wijze die bevorderlijk is voor diens vorming. Daartoe behoort een behoorlijke voorlichting, welke in ieder geval betreft:

- a. het geheel van de werkzaamheden in de onderneming en haar organisatie;
- b. de arbeidsomstandigheden in de onderneming en de in de onderneming geldende gedragsregels welke voor hem van belang zijn;
- c. zijn taak en de eisen die hieraan worden gesteld;
- d. zijn vormings- en opleidingsmogelijkheden;
- e. de mogelijkheden van promotie en de eisen waaraan daartoe moet worden voldaan;
- f. het personeelsbeoordelingssysteem;
- g. zijn arbeidsvoorwaarden;
- h. de in de onderneming geldende regelingen met betrekking tot de medezeggenschap van werknemers.

2. De in het eerste lid bedoelde voorlichting moet worden gegeven bij de indiensttreding van de jeugdige werknemer en voorts met zodanige tussenpozen worden herhaald als met het oog op de persoon van de jeugdige werknemer en de aard van de arbeid die hij in de onderneming verricht en de omstandigheden waaronder deze wordt verricht, redelijkerwijs noodzakelijk is.

3. De werkgever verschaft aan de jeugdige werknemer een afschrift van de voorschriften, gesteld bij of krachtens de Arbeidswet 1919 met betrekking tot jeugdige personen, alsmede bij of krachtens, dan wel ter naleving van artikel 6, dit artikel en artikel 6b van deze wet. Voorts moet hij er voor zorgen

dat, indien ten aanzien van de jeugdige werknemer bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, van een verordening als bedoeld in artikel 21 ter, derde lid, van de Arbeidswet 1919 of van een arbeidsreglement van toepassing zijn, aan die werknemer een afschrift van die bepalingen wordt verschaft.

4. Het eerste lid is niet van toepassing ten aanzien van:

- a. een jeugdige werknemer die uitsluitend tijdens zijn vakantie in het bedrijf of de inrichting arbeid verricht;
- b. door Onze Minister aangewezen categorieën van jeugdige werknemers.

Begeleiding van jeugdige werknemers

Artikel 6b

1. De werkgever in wiens bedrijf of inrichting ten minste een bij of krachtens algemene maatregel van bestuur vast te stellen aantal jeugdige werknemers, dat voor verschillende categorieën van bedrijven of inrichtingen verschillend kan worden bepaald, arbeid pleegt te verrichten, moet er voor zorgen dat ten behoeve van die jeugdige werknemers één of meer mentoren werkzaam zijn. Voor de toepassing van de vorige zin blijven jeugdige werknemers als bedoeld in artikel 6a, vierde lid, buiten beschouwing.

2. Een mentor heeft in ieder geval tot taak:

- a. het geven of bevorderen van de voorlichting en het onderricht, bedoeld in de artikelen 6 en 6a, eerste lid, aan de jeugdige werknemers;
- b. het bevorderen van het leer- en vormingsproces van de jeugdige werknemers;
- c. het onderhouden van de contacten met instellingen op het gebied van vorming en opleiding, voor zover de jeugdige werknemers aan een cursus van een onderwijsinstelling deelnemen dan wel wensen deel te nemen.

3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald aan welke eisen van bekwaamheid de mentor moet voldoen en gedurende hoeveel tijd hij tenminste beschikbaar moet zijn.

4. Omtrent de benoeming van de mentor en het doen eindigen van diens betrekking, behoudens indien dit laatste geschiedt zonder inachtneming van een opzegtermijn wegens een dringende, aan de mentor onverwijld medegedeelde reden dan wel met diens uitdrukkelijke toestemming, wordt de ter zake bevoegde Commissie onderscheidenlijk de ondernemingsraad in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen. Indien de betrekking wordt opgezegd zonder dat aan dit voorschrift is voldaan, kan de mentor binnen 30 dagen na de opzegging de nietigheid daarvan inroepen. Met betrekking tot het begrip dringende reden in de eerste zin is in geval van een andere betrekking dan een arbeidsovereenkomst artikel 1639p van het Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing.».

c. In artikel 8, tweede lid, wordt onderdeel c gelezen als volgt:

«c. inlichtingen omtrent de wijze waarop uitvoering is gegeven aan de artikelen 6, 6a en 6b;».

D. In het negende lid van artikel 32 worden, onder vernumming van de onderdelen e tot en met l tot g tot en met n, twee nieuwe onderdelen ingevoegd, luidende:

«e. artikel 6a;

f. artikel 6b, eerste, tweede en derde lid;».

Toelichting

Algemeen

Met deze nota van wijzigingen worden een aantal bepalingen van het wetsontwerp tot wijziging van de Arbeidswet 1919 (Jongerenstatuut, tweede fase; Tweede Kamer, zitting 1977–1978, nr. 14 828) ingevoegd in de (ontwerp-) Arbeidsomstandighedenwet. Hoewel de strekking van het wets-

ontwerp (Jongerenstatuut, tweede fase) blijkt het daarvoor uitgebrachte voorlopig verslag van de vaste Commissie voor Sociale Zaken (gedrukt stuk nr. 4) de instemming heeft van de meeste fracties van de Tweede Kamer, hebben de van de zijde van diverse fracties gemaakte opmerkingen mij aanleiding gegeven tot een nadere bezinning op de koers die zou moeten worden gevolgd bij de verdere parlementaire behandeling van dat ontwerp.

Met betrekking tot de gemaakte opmerkingen van de zijde van de fracties wil ik dan allereerst de gestelde vragen over doublures tussen de beide wetsontwerpen signaleren. De P.v.d.A.- en C.D.A.-fracties zien met name doublures op het gebied van de voorlichtings- en begeleidingsactiviteiten. In dit verband komt onder meer de vraag aan de orde of een en ander zich wel verdraagt met het voeren van een geïntegreerd sociaal beleid. Diverse fracties (P.v.d.A., C.D.A., V.V.D., S.G.P., G.P.V.) achten het niet denkbeeldig, dat door het in het leven roepen van een speciaal wettelijk regiem voor de jeugdige werknemer, deze in een aparte positie zal worden geplaatst ten opzichte van de overige werknemers. Vrijwel alle fracties hebben om uiteenlopende redenen bezwaar gemaakt tegen de voorgestelde regeling met betrekking tot het jongerenreglement. Ten slotte is van de zijde van de P.v.d.A.-fractie het verschil in sanctionering tussen de Arbeidswet en de (ontwerp-) Arbeidsomstandighedenwet aan de orde gesteld. Hierbij werd gewezen op de lage sancties wegens overtreding van de Arbeidswet en de hogere strafmaten, waarvan de Wet op de Economische Delicten uitgaat.

Bij nadere bezinning op de van de zijde van de diverse fracties gemaakte opmerkingen en een vergelijking van de materie, die in het wetsontwerp Jongerenstatuut is neergelegd, met die van de (ontwerp-)Arbeidsomstandighedenwet ben ik tot de conclusie gekomen, dat de (ontwerp-)Arbeidsomstandighedenwet voldoende mogelijkheden biedt de doelstellingen, die de Regering voor ogen staan met het Jongerenstatuut, te verwezenlijken. Met het oog op het vorenstaande heb ik gemeend het wetsontwerp jongerenstatuut, tweede fase, te moeten invoegen in het ontwerp Arbeidsomstandighedenwet. Bijgaande nota van wijzigingen strekt hiertoe. Hieronder zal nader worden ingegaan op de drie hoofdbestanddelen van het ingevoegde wetsontwerp, te weten de voorlichting en de begeleiding van jeugdige werknemers en het jongerenreglement.

Door de invoeging zal een grotere duidelijkheid van wetgeving ontstaan, doordat thans gelijksoortige voorschriften voor jeugdige en volwassen werknemers in dezelfde wet zullen zijn neergelegd. Ik doel in dit verband op de voorschriften met betrekking tot de verplichte voorlichting en instructie over maatregelen inzake de veiligheid en gezondheid, zoals neergelegd in artikel 9p, tweede lid, van het ontwerp-Jongerenstatuut, tweede fase, en in artikel 6, eerste en tweede lid, van de (ontwerp-)Arbeidsomstandighedenwet. Voorts wordt door de invoeging bereikt, dat ook bij het toezicht op de naleving van de betreffende voorschriften voor jeugdigen het wettelijk instrumentarium van de (ontwerp-)Arbeidsomstandighedenwet m.n. de «aanwijzing» en «het verzoek om wetstoepassing» beschikbaar is. Dit is naar mijn mening een belangrijk voordeel daar ik overleg tussen de werkgever en de arbeidsinspectie – het beginsel waarop de aanwijzing stoelt – bij geschil over de wijze waarop wettelijke voorschriften ter zake worden nageleefd, van groot belang acht. Voorts zal door de invoeging worden bewerkstelligd, dat overtredingen van dezelfde aard zowel voor jeugdige als voor volwassen werknemers met gelijksoortige sancties worden bedreigd.

Wat de begeleiding van de jeugdige werknemers betreft kan worden verwezen naar de mogelijkheden, die zijn neergelegd in de artikelen 3 en 6 van de (ontwerp-) Arbeidsomstandighedenwet en uiteraard ook naar de hiervoor gememoreerde mogelijkheden tot het geven van een aanwijzing en tot het richten van een verzoek om wetstoepassing tot het districtshoofd van de Arbeidsinspectie. De met deze nota van wijzigingen uitgevoerde incorporatie van het ontwerp-Jongerenstatuut, tweede fase, is beperkt tot de voorschriften van paragraaf 5, inzake voorlichting en begeleiding van de jongeren in de onderneming. Niet overgebracht zijn de bepalingen met betrekking

tot een jongerenreglement (paragraaf 6). Bij nadere overweging geef ik – mede gelet op de van de zijde van de diverse fracties geuite bedenkingen tegen de figuur van een jongerenreglement zoals is voorgesteld – er de voorkeur aan de regeling van het jongerenreglement nader te bezien wanneer de Sociaal-Economische Raad zijn advies heeft uitgebracht over het sociaal beleid in de onderneming.

In de volgende toelichting per onderdeel wordt tevens ingegaan op de vragen en opmerkingen in het voorlopig verslag naar aanleiding van het Jongerenstatuut, tweede fase, voor zover deze betrekking hebben op de in de (ontwerp-) Arbeidsomstandighedenwet ingevoegde voorschriften.

Artikelen

A

Artikel 1, derde lid

In verband met de invoeging in het wetsontwerp van alleen voor jeugdige werknemers geldende voorschriften, is een definitie nodig van het begrip «jeugdige werknemer».

B

Artikel 6a

In het eerste lid van dit artikel is de verplichting van de werkgever, bedoeld in de aanhef van artikel 9p, eerste lid, van het Jongerenstatuut, opgenomen. Ik verwijs in dit verband naar de memorie van toelichting (blz. 6) bij het ontwerp-Jongerenstatuut, tweede fase, alwaar nader is aangegeven waarin bedoelde bijdrage van de werkgever zou kunnen bestaan.

Het lid van de G.P.V.-fractie heeft zich in het voorlopig verslag afgevraagd of het begrip «vorming» eigenlijk niet te ruim is. Gaat het om vorming tot staatsburger, om vorming tot kerklid, om vorming tot werknemer? Ware het niet juister te spreken van: «..... ontwikkeling tot volwaardig medewerker in de onderneming?»

Ik heb bezwaren tegen de voorgestelde kwalificatie «volwaardig medewerker». Een zodanige aanduiding geeft naar mijn mening in onvoldoende mate weer op welke wijze de jeugdige bij de arbeid dient te worden betrokken. In de memorie van toelichting van het ontwerp-Jongerenstatuut, tweede fase, is reeds gezegd, dat het gaat om die vorming van de jeugdige welke een goede voorbereiding geeft op zijn toekomstige status in de onderneming. Hieruit zou kunnen worden geconcludeerd dat het bij bedoelde vorming slechts erom zou gaan de jeugdige werknemer op te leiden tot een zo vakbekwaam mogelijk medewerker in de betreffende onderneming. Een zodanige uitleg van het begrip vorming is echter beperkt. Immers, in aanmerking nemende dat het gaat om nog heel jonge mensen die aan het begin van hun loopbaan staan, waarin zij naar alle waarschijnlijkheid in meerdere ondernemingen werkzaam zullen zijn, dient de vorming in het bijzonder erop te zijn gericht hen daartoe mondiger, zelfstandiger en bekwaamer te maken. Vorming in die zin richt zich niet slechts op verhoging van de vakbekwaamheid, maar heeft primair tot doel een meer algemene ontplooiing van de jeugdige als werkende mens. Ik meen dat het gebruikte begrip vorming meer behelst dan uitsluitend het ontwikkelen van de jeugdige tot een volwaardig medewerker in de onderneming. Ik heb dan ook het desbetreffende tekstvoorstel niet overgenomen.

Voorts zijn in het eerste lid van dit artikel de onderwerpen opgenomen waartoe de voorlichting zich in ieder geval dient uit te strekken. (vgl. artikel 9p, eerste lid, ontwerp-Jongerenstatuut).

Met betrekking tot de verplichting tot voorlichting over de arbeidsomstandigheden in de onderneming, zoals vermeld onder b, is door de leden van de P.v.d.A.-fractie de vraag gesteld of met de hier bedoelde arbeidsomstandigheden iets anders wordt bedoeld dan de veiligheid en de gezondheid.

Inderdaad is het begrip arbeidsomstandigheden hier in ruime zin gebruikt, waarbij in het bijzonder wordt bedoeld op die arbeidsomstandigheden die geen (rechtstreekse) relatie hebben met de veiligheid of de gezondheid van jeugdige werknemers. Als zodanige omstandigheden kunnen bij voorbeeld worden beschouwd de noodzakelijke samenwerking binnen het team waarin men werkt, de wijze waarop de samenwerking, de leiding en het toezicht bij de arbeid zijn geregeld, de mogelijkheden om het werk naar eigen inzicht in te richten en de mate waarin tijdens de arbeid contact met collega's mogelijk is.

Voorlichting en onderricht over de veiligheid of de gezondheid in verband met de arbeid betreffen arbeidsomstandigheden die zodanig belangrijk zijn, dat deze zowel in het ontwerp-Jongerenstatuut (artikel 9p, tweede lid), als in het onderhavige wetsontwerp afzonderlijk zijn geregeld. De desbetreffende voorschriften gelden voor alle werknemers gelijkelijk en zijn neergelegd in artikel 6, eerste en tweede lid.

Met betrekking tot de wettelijke verplichting van de werkgever tot het doen verstrekken van voorlichting aan de jeugdige werknemer, vroegen de leden van de fracties van de P.v.d.A., het C.D.A. en D'66 zich af waarom in de wettekst niet tot uitdrukking is gebracht, dat het verstrekken van voorlichting zowel vóór, als bij en ná het aangaan van het dienstverband moet geschieden. In het bijzonder mist men de verplichting tot voorlichting tijdens de sollicitatieprocedure.

De verplichting tot het geven van voorlichting bij de indiensttreding is thans in de wettekst opgenomen. Niet is opgenomen de verplichting tot voorlichting tijdens de sollicitatieprocedure. In dit verband wil ik wijzen op het door de Commissie selectieprocedure uitgebrachte rapport «Een sollicitant is ook een mens» (november 1977). Een interdepartementale werkgroep is bezig met het uitwerken van de aanbevelingen met betrekking tot de rechtspositie van de sollicitant, welke in genoemd rapport hierover zijn gedaan.

De leden van de C.D.A.-fractie en van de fractie van D'66 hebben erop gewezen dat het geven van de in het eerste lid bedoelde voorlichting, evenals dit het geval is met de voorlichting inzake veiligheid en gezondheid, een voortdurend proces is en stelden voor de wettekst in die zin aan te vullen. Ik deel deze opvatting en heb, hoewel verplichte herhaling van de voorlichting reeds in de wettekst («behoorlijke voorlichting») lag besloten, deze verplichting thans hierin uitdrukkelijk verwoord.

Verschillende fracties hebben voorts de vraag gesteld of de verplichte voorlichting zich niet eveneens dient uit te strekken tot het terrein van de inspraak en de medezeggenschap. De leden van de fractie van D'66 achten bovendien verplichte voorlichting over sociale verzekeringen noodzakelijk, omdat kennis hierover bij veel jeugdigen ontbreekt.

Voor wat betreft verplichte voorlichting door eventueel in de onderneming geldende regelingen inzake inspraak en medezeggenschap, deel ik het standpunt van de betrokken leden. Het eerste lid van artikel 6a is dan ook met een onderdeel h, betreffende voorlichting over in de onderneming geldende medezeggenschapsregelingen, uitgebreid. Tot verplichtstelling van het geven van voorlichting over sociale verzekeringen heb ik echter gemeend niet te moeten overgaan, omdat het dan gaat om kennis welke slechts indirect het arbeidsgebeuren in de onderneming betreft. Ik acht het vooralsnog te ver gaand, te meer omdat het een ingewikkelde, uitgebreide en voortdurend aan wijzigingen onderhavige materie is, om informatie hierover door de werkgever dwingend voor te schrijven. Ik wil echter erop wijzen, dat de opsomming van onderwerpen waarover de voorlichting zich dient uit te strekken, niet limitatief is. Naar ik verwacht zal de jeugdige werknemer ook wel enige eenvoudige informatie over sociale verzekering ontvangen welke in verband met zijn arbeid in de onderneming van direct belang voor hem is, bij voorbeeld hoe hij dient te handelen bij ziekte. Voorts wijs ik erop dat op het gebied van de sociale verzekeringen, zowel door het Ministerie van Sociale Zaken, als door de Raad van Arbeid («de kleine Gids») de nodige informatieve brochures worden uitgegeven.

Het tweede lid van artikel 9p van het ontwerp-Jongerenstatuut behoefde niet afzonderlijk in het voorliggend wetsontwerp te worden opgenomen, omdat de voorschriften van artikel 6, eerste en tweede lid, materieel hieraan gelijk zijn.

Het voorschrift van het derde lid van artikel 9p van het ontwerp-Jongerenstatuut is opgenomen in het derde lid van het voorgestelde artikel 6a. Bij nadere overweging heb ik echter de in dit artikel bedoelde verplichting van de werkgever zodanig uitgebreid, dat door deze niet slechts een afschrift moet worden verschaft van het Arbeidsbesluit jeugdigen (gebaseerd op artikel 9° van de Arbeidswet), doch ook van de overige voorschriften met betrekking tot jeugdigen, welke bij of krachtens de Arbeidswet zijn gegeven. Ik denk hierbij met name aan de bepalingen van het Jongerenstatuut (Stb. 1977, 360) en de ter uitvoering daarvan gegeven voorschriften. Eveneens moet thans afschrift worden verstrekt van de voorschriften van het voorliggend wetsontwerp inzake «voorlichting en onderricht in verband met de veiligheid en de gezondheid bij de arbeid» (artikel 6), «voorlichting en onderricht aan jeugdige werknemers» (artikel 6a) en «begeleiding van jeugdige werknemers» (artikel 6b), alsook van de voorschriften die ter uitvoering van genoemde bepalingen, hetzij door de overheid, hetzij door het betrokken bedrijfsleven of de werkgever zelf, bijv. interne veiligheidsvoorschriften, worden gegeven.

Met betrekking tot het bepaalde in artikel 9p, vierde lid, van het ontwerp-Jongerenstatuut hebben vrijwel alle fracties gevraagd op welke categorieën jongeren, anders dan de vakantiewerkers, hier wordt bedoeld. Zowel de leden van de V.V.D.-fractie als het lid van de G.P.V.-fractie, vroegen zich bovendien af waarom niet in de wet is opgenomen dat het hier gaat om jongeren die bijkomstige arbeid verrichten.

Wat de eerste vraag betreft kan ik meedelen dat ik daarbij denk aan bij voorbeeld krantenbezorgers en aan personen die maar voor een betrekkelijk korte tijd in de onderneming werkzaam zijn. Het opleggen aan de werkgevers van de betrokken verplichting – thans neergelegd in het eerste lid van het voorgestelde artikel 6a – met betrekking tot deze categorieën jongeren zou in de praktijk op ernstige bezwaren van het betrokken bedrijfsleven kunnen stuiten. In dat geval kan door mij alsnog vrijstelling van bedoelde verplichting worden verleend. Wat betreft de tweede vraag merk ik op, dat het opnemen in de wet van het door de betrokken leden genoemde criterium niet wenselijk is, omdat enerzijds moeilijk is te bepalen wat onder «bijkomstige arbeid» moet worden verstaan en anderzijds wellicht een dringende behoefte zou kunnen bestaan ook om andere redenen van de betrokken verplichting vrijstelling te verlenen.

Artikel 6b

In dit artikel zijn de bepalingen van artikel 9q van het ontwerp-Jongerenstatuut, tweede fase, opgenomen.

Met betrekking tot de vraag van de leden van de P.v.d.A.-fractie, of bij de beoordeling of de ondernemer aan zijn zorgplicht voldoet ook betrokken wordt de vraag of, indien het mentorschap wordt vervuld door een personeelsfunctionaris, deze functionaris wel voldoende aan zijn taken als mentor toekomt, kan ik bevestigend antwoorden.

Zowel de leden van de P.v.d.A.-fractie als die van de fractie van het C.D.A. hebben gevraagd of een regeling kan worden opgenomen die de ondernemer verplicht periodiek de ondernemingsraad te informeren en met hem overleg te plegen over de uitvoering van het Jongerenstatuut en de vervulling van het mentorschap. Ik wijs naar aanleiding hiervan erop, dat ingevolge het bepaalde in de gewijzigde artikelen 31, eerste lid, en 31b van de Wet op de ondernemingsraden, de ondernemer informatie moet verschaffen aan de ondernemingsraad over zaken met betrekking tot onder meer de jeugdige werknemers. Hieronder moet naar mijn mening ook worden begrepen informatie met betrekking tot het mentorschap. Nu de (gewijzigde) Wet op de on-

ondernemingsraden in feite gaat voorzien in de door vragenstellers bedoelde informatieplicht, acht ik een gelijksoortige regeling hiervoor in het voorliggende wetsontwerp niet opportuun, ten einde een doublure te voorkomen. Wel heb ik voor de werkgever de verplichting opgenomen om in het jaarverslag, bedoeld in artikel 8 van dit wetsontwerp, eveneens inlichtingen te verstrekken over de wijze waarop is voldaan aan de op hem rustende wettelijke verplichtingen inzake voorlichting en onderricht van de jeugdige werknemers in de onderneming en omtrent hun begeleiding i.c. het mentorschap.

De leden van de C.D.A.-fractie wensten voorts, dat de mentor de gelegenheid zou moeten hebben om gevraagd of ongevraagd de ondernemingsraad te informeren over zaken die tot zijn werkterrein behoren.

Naar ik aanneem doelen de vragenstellers met hun vraag op een zelfstandig recht van de mentor om – zonder toestemming van de ondernemer – bedoelde informatie aan de ondernemingsraad te verstrekken. Gelet op de in de onderneming bestaande verhoudingen, acht ik het niet opportuun de mentor bedoelde autonome informatiebevoegdheid te geven. Ik wijs erop, dat ingeval de ondernemer onverhoopt zou weigeren om de door de ondernemingsraad gevraagde informatie met betrekking tot zaken die het werkterrein van de mentor betreffen, te verschaffen, de gewijzigde Wet op de ondernemingsraden hiervoor een voorziening geeft in artikel 31, eerste lid. Zie voorts artikel 13, eerste lid, van het wetsontwerp en artikel 12, zevende lid, met betrekking tot de informatieplicht van de werkgever ten opzichte van de Commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn.

De leden van de V.V.D.-fractie hebben gevraagd of nog overleg met het georganiseerde bedrijfsleven zal worden gevoerd over de bij algemene maatregel van bestuur vast te stellen onderwerpen, genoemd in het eerste en het derde lid van het thans voorgestelde artikel 6b (vgl. artikel 9q, eerste en derde lid, Jongerenstatuut). De leden van de fracties van de S.G.P. en van het G.P.V. meenden, dat het voor de hand ligt vooraf advies te vragen aan de Sociaal-Economische Raad over de vaststelling van een algemene maatregel van bestuur ingevolge het derde lid van dit artikel. Het ligt inderdaad in mijn bedoeling om alvorens tot vaststelling van bedoelde uitvoeringsmaatregelen over te gaan, de Sociaal-Economische Raad hierover om advies te vragen.

De leden van de V.V.D.-fractie vinden het teleurstellend dat een mentor pas wettelijk verplicht zal zijn in ondernemingen waarin 25 of meer jeugdigen werkzaam zijn en drongen aan op een regeling die bepaalt dat in elke onderneming waarin één of meer jeugdige personen werkzaam zijn, de begeleiding overeenkomstig de strekking van het onderwerpelijke artikel verplicht zal plaatsvinden. Zoals in de memorie van toelichting bij het ontwerp-Jongerenstatuut is gesteld gaan mijn gedachten vooralsnog uit naat een voor alle ondernemingen gelijke getalsgrens van 25-jeugdigen, waarboven een mentor verplicht moet worden aangesteld. Gelet op het ontbreken van enige ervaring met het instituut mentor, zoals dit thans worden geïntroduceerd, lijkt mij voorzichtigheid geboden bij het verplichtstellen ervan voor elke onderneming, waarin één of meer jongeren werkzaam zijn. Zoals hiervoor echter reeds gesteld zal de Sociaal-Economische Raad om advies worden gevraagd over de te stellen getalsgrens. Afhankelijk van dit advies zal ik ter zake mijn standpunt nader bepalen.

Het zelfde standpunt als hiervoor vermeld met betrekking tot de vast te stellen getalsgrens, moet ik innemen ten aanzien van de wens, geuit door de leden van de P.v.d.A.-fractie, om minimumeisen in de wet op te nemen voor opleiding, bekwaamheid, ervaring en tijdsbesteding van de mentor. Het lijkt mij ongewenst om nu reeds bij de wet vast te stellen waaraan een mentor tenminste moet voldoen, terwijl het inzicht daarin nog onvoldoende is.

In dit verband vroeg het lid van de G.P.V.-fractie of het niet wenselijk zou zijn dat als mentor iemand zou worden aangesteld die het bedrijf in al zijn

geledingen door en door kent en die bekend is met de werksituatie en zich daarom goed in de situatie van de jongere werknemers kan inleven. Dit lid vroeg voorts of een dergelijk persoon niet beter zou voldoen als mentor dan iemand die de jongere werknemers allerlei ideologische beginselen kan bijbrengen. Liggen hier wellicht mogelijkheden voor die werknemers die door leeftijd of lichamelijke conditie niet meer ingezet kunnen worden in het productieproces?

Het lijkt ook mij wenselijk, dat als mentor iemand wordt aangesteld, die bekend is met de werksituatie van jongeren en hun specifieke problemen hierbij. Het goed vervullen van de functie van mentor zal zeker geen lichte taak zijn. In elk individueel geval zal dan ook moeten worden beoordeeld of degene die naar de functie van mentor solliciteert, de nodige geschiktheid bezit. De vraag of bedoelde personen beter zullen voldoen als mentor is derhalve in zijn algemeenheid niet te beantwoorden.

Voorts is mij gebleken dat er bij de leden van de meeste fracties een misvatting bestaat over de inhoud van de verplichting met betrekking tot het aanstellen van een mentor, zoals vermeld in het eerste lid van het onderwerpelijk artikel.

Voor alle duidelijkheid wijs ik derhalve erop, dat bedoelde verplichting inhoudt dat de werkgever van een nader vast te stellen minimumaantal of meer jeugdige werknemers ervoor moet zorgen, dat ter begeleiding van die jongeren één of meer mentoren aanwezig zijn. Niet is wettelijk voorgeschreven op welke wijze door de werkgever aan deze verplichting moet worden voldaan. Enkele mogelijkheden zijn hiervoor genoemd (in de memorie van toelichting en in de ontwerp tekst artikel 9q, vierde lid, Jongerenstatuut). Het op verschillende plaatsen noemen van bedoelde mogelijkheden heeft kennelijk de indruk gewekt, dat de in de wet genoemde mogelijkheid de voorkeur heeft boven andere alternatieven voor vervulling van het mentorschap. Een zodanige indruk is echter ten onrechte. Het is slechts van belang dat de taak van mentor goed wordt vervuld. Deze eis zal bepalend moeten zijn bij de keuze tussen de verschillende mogelijkheden om in het mentorschap te voorzien. Ten einde verwarring in de toekomst hierover te voorkomen heb ik besloten de mogelijkheid (genoemd in het ontwerp-Jongerenstatuut) inzake de aanstelling van een gemeenschappelijke mentor, niet meer expliciet in het voorliggend wetsontwerp op te nemen. Terwille van de duidelijkheid worden onderstaand de verschillende mogelijkheden opgesomd welke mij met betrekking tot de vervulling van het mentorschap voor ogen staan, waarbij ik met nadruk erop wijs, dat in beginsel ook andere mogelijkheden zijn toegelaten.

Het mentorschap in de onderneming kan worden vervuld door:

- a. een uitsluitend als mentor in dienstbetrekking in de onderneming aangestelde functionaris;
- b. een personeelsfunctionaris van de onderneming, als deelzaak;
- c. een functionaris die in samenwerking met en ten behoeve van een of meer andere ondernemingen als mentor fungeert;
- d. een mentor in dienst van een externe instelling.

Met betrekking tot de voorgestelde procedure welke moet worden gevolgd door de ondernemer bij het doen eindigen van de betrekking van de mentor (artikel 9q, vijfde lid, Jongerenstatuut) vroegen de leden van de C.D.A.- en V.V.D.-fracties, waarom hierbij een speciale rol aan de ondernemingsraad is toegekend. De leden van de S.G.P.-fractie vroegen of met de begeleiding van jeugdige werknemers niet ook een ondernemingsbelang is gediend en of het derhalve niet bezwaarlijk is om in het normale ontslagrecht, dat een goede bescherming biedt aan de werknemers, een aparte procedure in te bouwen voor deze nieuwe functionaris van de onderneming. Kan niet worden volstaan met de normale ontslagprocedure, zo vroeg het lid van de fractie van het G.P.V.

Naar aanleiding van bovengenoemde vragen merk ik op, dat de wijze waarop de mentor zijn (wettelijke) taken met betrekking tot de begeleiding van de jeugdige werknemers vervult, van wezenlijk belang is voor met name

de betrokken jeugdigen in de onderneming. De mentor moet immers worden beschouwd als een vertrouwensman en raadsman voor de betrokken jeugdigen. Hij zal veelal degene zijn die in de onderneming hun belangen behartigt. Het is niet denkbeeldig, dat de opvatting over het functioneren van de mentor bij de ondernemingsleiding en bij de (jeugdige) werknemers in belangrijke mate kan verschillen. In verband met het grote belang van een goede begeleiding van de jeugdige werknemers acht ik het daarom gewenst, dat de werkgever over een voorgenomen besluit tot beëindiging van de betrekking van de mentor de ondernemingsraad in de gelegenheid stelt hierover aan hem een advies uit te brengen, opdat de belanghebbenden vroegtijdig van een zodanig voornemen kennis kunnen nemen en hun eventuele bezwaren kenbaar kunnen maken. Met het oog op die ondernemingen waar geen ondernemingsraad is ingesteld heb ik bedoeld adviesrecht thans ook toegekend aan de eventueel in de onderneming ingestelde Commissie(s) voor veiligheid, gezondheid en welzijn, bedoeld in artikel 12, eerste lid, van dit wetsontwerp (vide artikel 6b, vierde lid).

In tegenstelling tot de procedure van het reguliere ontslagrecht strekt de onderwerpelijke adviesprocedure niet in de eerste plaats ertoe de belangen van de mentor te beschermen, doch in het bijzonder het belang dat de jeugdige werknemers in de onderneming hebben bij begeleiding door de betreffende mentor bij voortzetting van diens betrekking. Indien overigens de betrekking van de mentor met inachtneming van vorenbedoelde interne adviesprocedure wordt beëindigd, staan de mentor, die op arbeidsovereenkomst in de onderneming werkzaam was, vanzelfsprekend de mogelijkheden van het reguliere ontslagrecht ter beschikking om zijn ontslag te betwisten indien hij meent dat dit onrechtmatig is gegeven.

De leden van de S.G.P.-fractie vroegen zich af, of omtrent de toepassing van de adviesprocedure bij een eventueel ontslag van de mentor geen praktische vragen zullen rijzen. Zoals: in welke gevallen kan en moet deze procedure worden gevolgd? Is men daartoe alleen verplicht indien er een aparte mentor is aangesteld of ook in geval er een gemeenschappelijke voorziening is getroffen, of ook indien een personeelsfunctionaris de begeleiding van jeugdige werknemers mede tot zijn taak moet rekenen, of ook indien de taken van het mentorschap door een externe instelling worden verricht dan wel de ondernemer zelf die taak ter hand neemt? Zal het toekennen van adviesbevoegdheid aan de ondernemingsraad niet op praktische bezwaren stuiten in de gevallen, waarin de mentor niet full-time in dienst is van de onderneming zelf en/of het mentorschap als deeltaak verricht?

Met verwijzing naar mijn voorgaande toelichting op de hierbedoelde adviesprocedure bij een voorgenomen besluit tot beëindiging van de betrekking met de mentor, zou ik nog erop willen wijzen dat het desbetreffende voorschrift uitdrukkelijk spreekt over het doen eindigen van de «betrekking» van de mentor. Onder genoemd begrip is te verstaan iedere contractuele relatie op grond waarvan de mentor in de onderneming werkzaam kan zijn. In dit verband maakt het dus géén verschil of er sprake is van een aparte mentor, of van een gemeenschappelijke mentor. Dat het toekennen van bedoelde adviesbevoegdheid aan de ondernemingsraad op praktische bezwaren zal stuiten in de gevallen waarin de mentor niet full-time in dienst is van de onderneming zelf, zoals genoemde leden veronderstellen, kan ik vooralsnog niet inzien.

De leden van de fracties van de P.v.d.A. en het G.P.V. hebben gevraagd, waarom de ondernemingsraad wel in de gelegenheid moet worden gesteld advies uit te brengen inzake het ontslag van de mentor en waarom niet inzake de aanstelling van de mentor.

Nadere bezinning op dit punt heeft ook bij mij de mening doen postvatten, dat het – gezien vooral de bijzondere rol die de mentor ten aanzien van de jeugdige werknemers moet vervullen – wenselijk is, dat ook bij aanstelling van deze functionaris de ondernemingsraad om advies wordt gevraagd. In het vierde lid van artikel 6b van het voorliggende wetsontwerp is deze adviesbevoegdheid thans opgenomen.

Wat betreft de vraag van de leden van de P.v.d.A.-fractie of het mijn bedoeling is het onderhavige adviesrecht ook aan de ondernemingsraad toe te kennen met betrekking tot de aanstelling en het ontslag van andere functionarissen belast met personeelsaangelegenheden binnen de onderneming, moet ik meedelen, dat dit vooralsnog niet in mijn voornemen ligt.

C

Artikel 32

De bevoegdheid van het districtshoofd van de Arbeidsinspectie, zoals is neergelegd in artikel 9r van het ontwerp-Jongerenstatuut, tweede fase, om een eis te stellen met betrekking tot de wettelijke verplichtingen van de werkgever inzake de voorlichting en de begeleiding door een mentor van jeugdige werknemers, is niet overgenomen. Bedoelde bevoegdheid met betrekking tot de controle op de naleving van de betreffende wettelijke voorschriften inzake sociaal beleid, past niet in het wettelijke systeem van de (ontwerp-)Arbeidsomstandighedenwet, die voor dit doel de «aanwijzing» kent. Artikel 32 van het wetsontwerp werd in verband hiermede uitgebreid met de betrokken bepalingen.

De Minister van Sociale Zaken
W. Albeda