



Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

Stichting van de Arbeid  
Postbus 90405  
2509 LK S GRAVENHAGE  
2509 LK90405

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
Telefoon (070) 333 44 44  
Fax (070) 333 40 33  
[www.szw.nl](http://www.szw.nl)

Uw brief d.d. 5-7-2006  
Ons kenmerk ARBO/A&V/2006/71517  
Datum 11 september 2006

Onderwerp

Geachte mevrouw Mooren,

Naar aanleiding van uw bovenvermelde brief waarin de Stichting van de Arbeid zijn visie geeft op de voorstellen tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Arbowet 1998) en het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit) wil ik u hierbij mijn reactie geven.

Het verheugt mij dat u in uw brief aangeeft dat de Stichting zich in de huidige voorstellen tot wijziging van de arbowetgeving het genoemde SER-advies herkent. In uw brief meent u dat een aantal elementen van dat advies en het advies van de Stichting over de "Nationale kop Arbowetgeving" (13 september 2005) niet goed uit de verf komen. De Stichting heeft hier ook toelichting opgegeven. Ik wil hier graag op ingaan.

Doelstelling van het door de overheid te voeren arbeidsomstandighedenbeleid (arbobeleid) is te komen tot een effectiever arbobeleid met meer draagvlak in de onderneming en daarmee een verbetering van de veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Goed arbobeleid draagt bij aan het voorkomen van ziekten en ongevallen door het werk (preventie), het terugdringen van verzuim en arbeidsongeschiktheid en een hogere arbeidsproductiviteit. Werkgevers en werknemers krijgen meer mogelijkheden om zelf invulling te geven aan de wijze waarop men in de eigen sector aan de arboveisten voldoet. Geen 'one size fits all' aanpak, maar maatwerk. Dit heeft als voordeel dat binnen de onderneming een arbobeleid gevoerd kan worden dat rekening houdt met de specifieke kenmerken van de sector. Een arbobeleid passend voor de situatie in de onderneming en in samenspraak met de werknemers tot stand gekomen dat

kan rekenen op draagvlak binnen de onderneming. Een efficiënt arbobeleid tegen zo laag mogelijke kosten en een minimum aan administratieve lasten.

In uw brief geeft u aan dat de Stichting van mening is dat de nieuwe wetgeving een integrale benadering van preventiebeleid, arbeidsomstandighedenbeleid, verzuimbegeleiding, reïntegratiebeleid en inkomensbeleid zou moeten bevorderen. Ik deel deze opvatting en beschouw de wijziging van de Arbowet 1998 die thans in de Tweede Kamer voorligt, als een belangrijke stap in de ketenbenadering.

In uw brief vraagt u aandacht voor een negental onderwerpen, waarop ik hieronder nader zal ingaan.

### *1 en 2. Rapportage- en informatieplicht.*

De Stichting acht het van belang dat in de nieuwe structuur jaarlijks over het plan van aanpak wordt gerapporteerd en dat de werkgever over die rapportage vooraf overleg voert met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging/belanghebbende werknemers. De Stichting stelt voor om hierover een artikel op te nemen in het wetsvoorstel tot herziening van de Arbowet 1998.

Ik ben met de Stichting van mening dat het belangrijk is dat werkgevers en werknemers overleg plegen over het arbeidsomstandighedenbeleid. Het verheugt mij dat de Stichting de schriftelijke informatieverstrekking hierbij niet noodzakelijk acht. Dit bespaart administratieve lasten voor de werkgever. Het is wel van belang dat er een contactmoment is tussen ondernemer en ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en belanghebbende werknemers waar actief informatie wordt gewisseld over aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid van de onderneming aangaan. Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers waar geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging aanwezig is, is in het wetsvoorstel reeds een dergelijke bepaling opgenomen (artikel 12, tweede lid). Ik neem uw voorstel, om in de Arbowet 1998 een bepaling op te nemen die regelt dat er overleg gevoerd moet worden over de aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid van de onderneming aangaan en de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, over. Ik zal hiertoe een nota van wijziging naar de Tweede Kamer zenden.

### *3. Arbospreekuur.*

De Stichting is van mening dat de toegang van de werknemer tot een arbodeskundige wettelijk geregeld dient te blijven.

Ik neem het voorstel van de Stichting over om in het wetsvoorstel toegang van de werknemer tot een arbodeskundige te regelen. Hiervoor voeg ik een bepaling toe aan artikel 5 over de risicoinventarisatie & evaluatie (ri&e). In

deze bepaling wordt geregeld dat in de ri&e aandacht besteedt moet worden aan de toegang van werknemers tot een deskundige werknemer of persoon. Ik zal hiertoe een nota van wijziging naar de Tweede Kamer zenden.

#### *4. Herformulering globale tot concrete doelvoorschriften.*

De Stichting acht het van belang dat het ontwikkelen van concrete doelvoorschriften wordt opgedragen aan een onafhankelijk en deskundig instituut, zoals de SER ook heeft aangegeven.

De SER heeft voorgesteld om in het publieke domein zoveel als mogelijk heldere en concrete, handhaafbare doelvoorschriften op te nemen waaraan duidelijke, wetenschappelijk onderbouwde gezondheids- of veiligheidskundige grenswaarden zijn gekoppeld. Of en wanneer wetenschappelijke grenswaarden ontwikkeld worden is het initiatief van het kabinet.

Ik ben met de SER en STAR van mening dat indien door het kabinet besloten wordt tot een wetenschappelijke grenswaarde, deze opgesteld moet worden door een onafhankelijk en deskundig instituut, bijvoorbeeld door de Gezondheidsraad, het RIVM of een deskundig Europees instituut .

#### *5. Doelvoorschriften voor onder andere 'zitgelegenheid'.*

De Stichting adviseert een doelvoorschrift in de wetgeving op te nemen voor zitgelegenheid en duwen en trekken.

Het advies van de Stichting om een concreet doelvoorschrift in de wetgeving op te nemen voor zitgelegenheid en duwen en trekken levert een te rigide wettelijke begrenzing op gelet op de grote verscheidenheid aan fysieke belastingssituaties. Hiervoor is maatwerk noodzakelijk. Artikel 5.2 (Voorkomen gevaren) van het ontwerpbesluit biedt in combinatie met artikel 5.3 (Beperken gevaren en risico-inventarisatie en -evaluatie) voldoende wettelijke basis voor het doen realiseren van deze maatwerkaanpak.

Ook is er in het ontwerpbesluit een doelvoorschrift (artikel 5.4) opgenomen dat de werkgever, tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd, verplicht de werkplekken in te richten volgens de ergonomische beginselen. Dit houdt in dat rekening dient te worden gehouden met de fysieke kenmerken en beperkingen van de werknemer en de aard van de werkzaamheden, zodanig dat een werknemer zijn werkzaamheden in een goede werkhouding kan verrichten, dus met optimale ondersteuning van het lichaam, op de juiste werkhoogte, met alle materialen en producten binnen handbereik (zodat buigen zoveel mogelijk wordt voorkomen) en met voldoende voet- en beenruimte. Dit impliceert bijvoorbeeld dat aan een werknemer die arbeid verricht welke zittend kan worden uitgevoerd, doelmatige zitgelegenheid wordt geboden. Er zijn ook situaties denkbaar waarin een werknemer een aanzienlijk deel van zijn werk staande moet uitvoeren. In die gevallen dient, wanneer het arbeidsproces het toelaat, de werknemer in de gelegenheid gesteld te worden om van tijd tot tijd te gaan zitten.

Naast deze doelvoorschriften is ook een procesnorm opgenomen. In deze procesnorm is geregeld (artikel 5.3 onder b) dat een werkgever bij de beoordeling van de veiligheid- en gezondheidsaspecten van fysieke belasting (waaronder ook werkhouding begrepen wordt) in de ri&e vooral moet letten op de kenmerken van de last, het vereiste lichamelijke inspanning, de kenmerken van de werkomgeving en de eisen van de taak.

#### *6. Formuleren van een procesnorm voor psychosociale arbeidsbelasting.*

De Stichting merkt op dat in het ontwerp tot wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit) als enige agendabepaling over psychosociale arbeidsbelasting artikel 2.15 is opgenomen. De Stichting dringt erop aan dat voor de afzonderlijke risico's agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten en werkdruk een agendabepaling wordt opgenomen.

Ik ben van mening dat de ernst van psychosociale arbeidsbelasting en de mate waarin dit voorkomt rechtvaardigen dat in aanvulling op het Europees beleid, nationale regels worden gesteld voor de beheersing van dit risico. In het wetsvoorstel wordt de werkgever verplicht om, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid te voeren gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk (oftewel psychosociale arbeidsbelasting (PSA)).

In het Arbeidsomstandighedenbesluit wordt door middel van een agendabepaling uitgewerkt welke elementen minimaal deel moeten uitmaken van het beleid inzake PSA. Aangezien de factoren die de aard en mate bepalen van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk sterk per bedrijf verschillen, is een maatwerk aanpak noodzakelijk. Daarin past geen agendabepaling die per afzonderlijk psychosociaal arbeidsrisico specifieke maatregelen voorschrijft, zoals de Stichting bij wijze van voorbeeld uitwerkt voor agressie en geweld. Artikel 2.15 (Maatregelen ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting) van het ontwerpbesluit biedt voldoende wettelijke basis voor het uitwerken van een maatwerk aanpak van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk op bedrijfsniveau. Als uit de verplichte risico-inventarisatie blijkt dat sprake is van te hoge belasting van werknemers door een of meerdere van de psychosociale arbeidsrisico's, dienen in het bijbehorende plan van aanpak de afspraken te worden verwerkt die de werkgever met werknemers vervolgens maakt over preventie- en beheersmaatregelen die passend en effectief zijn voor de specifieke risicosituaties en –groepen in hun bedrijf. Daarbij kan ik me voorstellen dat er afspraken gemaakt worden op onderneming- of brancheniveau met betrekking tot het opstellen en hanteren van protocollen, meldingsprocedures, procedures voor opvang en begeleiding en het opstellen van een plan van aanpak op bedrijfsniveau met betrekking tot materiële, bouwkundige en/of organisatorische maatregelen. Deze afspraken cq. middelen kunnen in arbocatalogi worden opgenomen. Ook kan een voorbeeld worden genomen aan afspraken die op brancheniveau tussen sociale partners over

specifieke maatregelen zijn gemaakt, bijvoorbeeld in cao's of arboconvenanten.

#### *7. Private domein nader bezien.*

De Stichting geeft aan dat zij het initiatief zal nemen tot de instelling van een, uit centrale organisaties van sociale partners bestaande, begeleidingscommissie die de decentrale totstandkoming van arbocatalogi zoveel als mogelijk zal bevorderen. In dit verband is de Stichting benieuwd op welke wijze de regering voornemens is sociale partners te betrekken bij het vervolg op het wetgevingstraject. Zij wijst daarbij op de passage uit de memorie van toelichting met betrekking tot het faciliterend beleid.

In de memorie van toelichting bij het voorstel tot wijziging van de Arbowet is aangegeven dat de overheid zich zal inspannen om met faciliterend beleid het mogelijk te maken dat partijen hun verantwoordelijkheid kunnen nemen.

Onderdelen van dit faciliterend beleid zijn een goede kennisoverdracht, een vraaggestuurde digitale arboinformatievoorziening en een tijdelijke subsidiëring voor de totstandkoming van arbocatalogi. Uitgangspunt daarbij is een efficiënte aanwending van de beschikbaar middelen.

Voor wat betreft een goede kennisoverdracht over de inwerkingtreding van de herziene Arbowet kan ik u informeren dat SZW voorbereidingen treft voor een uitgebreide, landelijke voorlichtingscampagne. In dit verband zal ik met werkgevers en werknemers overleggen over een optimale tenuitvoerlegging hiervan.

Over het flankerend beleid dat in het kader van de wetswijziging zal worden ontwikkeld zal nader overleg worden gevoerd met werkgevers en werknemersorganisaties.

#### *8. Gevaarlijke stoffen.*

##### a. Kwaliteitsborging private grenswaarden

De Stichting van de Arbeid ondersteunt het pleidooi van de SER in zijn advies "Een nieuw grenswaardenstelsel" voor kwaliteitsborging van private grenswaarden en vertrouwt erop dat hierbij een groep van onafhankelijke deskundigen een rol zal spelen.

Ik wil er graag op wijzen dat het de sociale partners zelf zijn die het systeem van kwaliteitsborging opzetten. De Subcommissie MAC-waarden van de SER heeft inmiddels vijf onafhankelijke deskundige instituten gevraagd een offerte uit te brengen voor de ontwikkeling van leidraden die de basis voor de kwaliteitsborging zullen vormen. Een concreet verzoek de ontwikkeling van deze leidraden te subsidiëren ben ik, zoals ik al eerder aangaf, bereid dit jaar te honoreren.

##### b. Verbodsbepalingen gevaarlijke stoffen

De Stichting wijst erop dat zij zich duidelijk heeft uitgesproken tegen het schrappen van verbodsbepalingen ten aanzien van gevaarlijke stoffen.

Het betreft het bestaande verbod op het gebruik van benzeen en gechloreerde koolwaterstoffen (art. 4.36 huidig besluit), het propaansulfonylverbod (art. 4.58), het zandsteenverbod (art. 4.60) en het zandstraalverbod (art.4.61). Voor de meeste van deze stoffen geldt dat ze kankerverwekkend zijn, zodat ook zonder expliciet verbod een vervangingsplicht geldt. Het verzoek van de Stichting van de Arbeid om stofverboden te handhaven zal ik honoreren, met uitzondering van het fosforverbod. Sociale partners zijn akkoord met het schrappen van dit verbod.

#### *9. Verhouding tot Europese regelgeving*

De Stichting dringt erop aan dat het kabinet bij zijn voorstel tot schrappen of behoud van delen van de nationale kop, het karakter van de Europese Kaderrichtlijn als een richtlijn respecteert die het minimumbeschermingsniveau aangeeft.

Richtlijn nr. 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van werknemers op het werk (PbEG L 183) is gebaseerd op artikel 137 van het EG-Verdrag. In genoemd artikel wordt bepaald dat de bedoelde richtlijnen er niet aan in de weg mogen staan dat de lidstaten maatregelen met een hogere graad van bescherming handhaven of invoeren, mits die met het EG-Verdrag verenigbaar zijn. De achtergronden hiervan zijn dat de arborichtlijnen de lidstaten niet verplichten om de bestaande nationale wetgeving in overeenstemming te brengen met de Europese minimumvoorschriften, maar ook dat de arborichtlijnen de lidstaten de vrijheid laten om wijzigingen aan te brengen in de wetgeving die niet geharmoniseerd is. Ik onderschrijf de richtlijn, maar dat laat onverlet dat op basis van evaluatie van het beleid wijzigingen in de arbowetgeving mogelijk zijn. De wijziging van de arbowetgeving leidt niet tot vermindering van het beschermingsniveau, maar heeft tot doel een verbetering van de arbeidsomstandigheden in het bedrijf. Niet door meer regels, maar door maatwerk, waarbij de sociale partners een belangrijke rol vervullen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

H.A.L. van Hoof