

Vergaderjaar 2005–2006

30 552

Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en enige andere wetten in verband met het vergroten van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid

Nr. 11

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET NADER VERSLAG

Ontvangen 11 september 2006

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie vragen waarom er wordt afgeweken van de STAR wensen van 13 september 2005.

In mijn brief van 8 juli 2005¹ heb ik reeds aangekondigd dat ik na overleg met sociale partners mijn eigen afweging zou maken met betrekking tot de nationale kop. Er moeten zwaarwegende redenen bestaan voor het handhaven van de nationale kop. De regering wijkt op twee punten af van het unanieme deel van het advies van de Stichting van de Arbeid. Het betreft de onderwerpen arbospreekuur en specifieke kennisgevingen (nrs. 40 en 41 van de lijst). Beide onderwerpen betreffen middelbepalingen.

De Stichting heeft naar aanleiding van het wetsvoorstel een brief gestuurd (d.d. 5 juli 2006) waarin zij een nadere verduidelijking vraagt. Ik neem het voorstel van de Stichting om in het wetsvoorstel toegang van de werknemers tot een arbodeskundige te regelen over. Aan het wetsvoorstel zal een bepaling worden toegevoegd waarin wordt geregeld dat in de risico-inventarisatie en -evaluatie aandacht besteedt moet worden aan de toegang van werknemers tot een deskundige werknemer of persoon. Daarnaast ben ik 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. Ik neem het voorstel van de Stichting, 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. Beide onderwerpen zijn opgenomen in de bijgaande nota van wijziging. Tevens is in deze nota van wijziging een technische omissie in het wetsvoorstel hersteld.

¹ Kamerstukken II, 2004/05, 25 883, nr. 50.

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie vragen wat wel en niet is toegestaan nu concrete doelvoorschriften ontbreken, dit scheidt oneerlijke concurrentie?

De veronderstelling dat concrete doelvoorschriften in het onderhavige wetsvoorstel en het te wijzigen Arbobesluit ontbreken is niet juist. In het Arbobesluit zijn concrete doelvoorschriften opgenomen voor onder andere valgevaar, explosiegevaar en brandgevaar acuut gevaarlijke stoffen, biologische agentia, verstikkingsgevaar, vergiftiging/bedwelming acuut gevaarlijke stoffen, vervoer personen in werkbakken. Daarnaast staan in de Arbowet concrete doelvoorschriften die voortvloeien uit internationale verplichtingen. Door de nationale kop zoveel mogelijk te beperken wordt voorkomen dat er sprake is van oneerlijke concurrentie ten opzichte van de andere EU-lidstaten.

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie vragen waarom er geen landelijk onafhankelijk instituut zoals de Gezondheidsraad wordt ingeschakeld om risico's in kaart te brengen?

In de nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel wordt gemeld dat overeenkomstig het advies van de SER het opstellen van een wetenschappelijke grenswaarde moet gebeuren door een onafhankelijk en deskundig instituut. Bij een onafhankelijk en deskundig instituut denk ik bijvoorbeeld aan de Gezondheidsraad, het RIVM of een deskundig Europees instituut.

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie vragen hoe de Arbeidsinspectie globale doelstellingen concreet kan handhaven.

Net zoals bij de huidige wet- en regelgeving handhaaft de Arbeidsinspectie op basis van de doelvoorschriften in de arbowetgeving. Na wijziging van de arbowetgeving is dit onveranderd. In de situatie dat een werkgever geen enkele inspanning heeft geleverd om een voorschrift na te leven, vormt dat altijd een overtreding, waarvoor ook bij doelvoorschriften een boete kan worden opgelegd. In de situatie dat de werkgever wel maatregelen heeft getroffen, maar deze onvoldoende zijn om het doelvoorschrift na te leven, kan de Arbeidsinspectie ook direct handhaven. Bij de vraag of bepaalde maatregelen onvoldoende zijn om een doelvoorschrift na te leven, zal de Arbeidsinspectie in het nieuwe stelsel uitgaan van de in de verzamelbeleidsregel vermelde arbocatalogi. De arbocatalogi vormen voor de Arbeidsinspectie het referentiekader. Afhankelijk van de situatie kan de Arbeidsinspectie overtredingen van doelvoorschriften handhaven door middel van een boete, eventueel voorafgegaan door een waarschuwing of een eis.

De leden van de PvdA-, GroenLinks- en SP-fractie vragen wat het gevolg zal zijn als er geen arbocatalogi komen of wanneer werkgevers geen nieuwe afspraken willen maken.

De totstandkoming van arbocatalogi is de verantwoordelijkheid van sociale partners. In het SER-advies hebben zij het voorstel gedaan om te komen tot een systeem waarbij in arbocatalogi afspraken worden gemaakt over de manier waarop invulling wordt gegeven aan de doelvoorschriften in de wetgeving. Indien er in een sector geen arbocatalogus tot stand komt, zal de Arbeidsinspectie op basis van wet- en regelgeving handhavend optreden, daarbij gebruik makend van de stand van de wetenschap, zoals vervat in (wetenschappelijke) onderzoeken, NEN-normen, arboconvenanten, jurisprudentie, etc.

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie vragen of de werkgever op grond van artikel 1 Arbowet verplicht is ook een preventief beleid te voeren ten aanzien van discriminatie op grond van ras en religie? Tevens vragen deze leden op grond van welke wetsartikel uit de Arbowet een ondernemingsraad de werkgever kan wijzen op de verplichting om een beleid te voeren ten aanzien van discriminatie op grond van ras en religie?

De Arbeidsomstandighedenwet strekt tot verbetering van de arbeidsomstandigheden en heeft betrekking op de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers, meewerkende werkgevers en zelfstandigen. De wet bevat daartoe in artikel 3 een algemene verplichting voor de werkgever om te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en om een beleid te voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. De wet bevat geen verplichting om een beleid te voeren ten aanzien van discriminatie in het algemeen of ten aanzien van ras of religie in het bijzonder. Daarvoor is wetgeving zoals de Algemene wet gelijke behandeling van toepassing.

In artikel 28, derde lid, van de Wet op de ondernemingsraden heeft de ondernemingsraad mede tot taak gekregen om te waken in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen. De ondernemer dient aan de ondernemingsraad schriftelijk gegevens te verstrekken over het gevoerde sociale beleid, in het bijzonder met betrekking tot het tegenaan van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Ook dient de ondernemer daarbij mondeling of schriftelijk mededeling te doen van het in het komende jaar op die punten te voeren beleid. De ondernemingsraad kan de ondernemer over de bedoelde onderwerpen voorstellen doen en standpunten innemen.

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie vragen naar het antwoord van de Staatssecretaris op de brief van de Stichting van de Arbeid d.d. 5 juli 2006?

Het antwoord op de brief van de Stichting van de Arbeid van 5 juli 2006 ontvangt u als bijlage bij deze nota¹.

De leden van de SP-fractie constateren dat de regering niet weerspreekt dat het publiek geregeld beschermingsniveau verlaagd wordt. Waarop baseert de regering de gedachte dat werkgevers en werknemers afspraken zullen maken die leiden tot handhaving en verbetering van het beschermingsniveau? Wat gaat de regering doen als in bepaalde sectoren geen arbocatalogi tot stand komen? Is het ministerie betrokken bij het opstellen van de arbocatalogi? En zo ja, waaruit bestaat die betrokkenheid?

Zoals in de nota naar aanleiding van het verslag is vermeld is de regering van mening dat de wijzigingen van de arbeidsomstandighedenwetgeving (arbowetgeving) niet leidt tot een verlaging van het beschermingsniveau. Dit wetsvoorstel heeft tot doel om de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid te vergroten. Het arbeidsomstandighedenbeleid moet niet op gedetailleerd niveau door de centrale overheid worden geregeld, maar zoveel mogelijk tot stand komen binnen ondernemingen. Daardoor ontstaat maatwerk en meer draagvlak in de onderneming. Eigen afspraken, passend voor de situatie in de sector of onderneming en in overeenstemming tussen werkgever(s) en werknemersvertegenwoordigers tot stand gekomen, zijn een stimulans voor het te voeren arbobeleid.

Uit de voortgangsrapportage over de uitvoering van de arboconvenanten, het programma Versterking Arbeidsveiligheid en het programma Verster-

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

king Arbeidsomstandigheden Stoffen die op 22 augustus 2006¹ aan de Tweede Kamer is gezonden, blijkt dat de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor veilige arbeidsomstandigheden leidt tot een daling van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Dit sterkt mij in de overtuiging dat het wetsvoorstel effectief zal zijn.

Het is aan werkgevers en werknemers om te bepalen op welke manier zij invulling geven aan de door de overheid in de Arbowet, Arbobesluit en Arboregeling vastgestelde doelvoorschriften. In de memorie van toelichting bij het voorstel tot wijziging van de Arbowet 1998 is aangegeven dat de overheid zich zal inspannen om met faciliterend beleid het mogelijk te maken dat partijen hun verantwoordelijkheid kunnen nemen.

De leden van de SP-fractie vragen naar de inhoud van de brief die aan Eurocommissaris Spidla is gestuurd? Tevens vragen deze leden waaruit blijkt dat de sociale partners de inhoud van de brief steunen?

Ik heb in de brief aan de heer Spidla de kern van het SER-advies van juni 2005 over de nieuwe Arbowet uitgelegd, namelijk het voorstel tot herijking van de verantwoordelijkheidsverdeling bij het arbeidsomstandighedenbeleid tussen overheid en sociale partners. Ik heb geschetst hoe de Raad de invulling daarvan voor zich ziet. Ik heb de heer Spidla gemeld dat ik aan het Parlement een wetsvoorstel heb voorgelegd dat, binnen de ruimte die de bestaande Europese regelgeving daarvoor biedt, maximaal rekening houdt met dit advies. Vervolgens heb ik de heer Spidla middels een citaat uit het advies het pleidooi van de SER overgebracht om te komen tot Europees regelgevingkader waarin alle relevante arborisico's via heldere en concrete doelvoorschriften waaraan zoveel mogelijk gezondheids- of veiligheidskundige (grens)waarden gekoppeld zijn, zijn gedekt. In het private domein zouden dan – overeenkomstig het voorstel van de Raad voor een nieuwe Nederlandse arbostructuur – door sociale partners op centraal, bedrijfs- of sectorniveau afspraken gemaakt kunnen worden op welke wijze aan deze publieke doelvoorschriften kan worden voldaan. Ik heb de heer Spidla gemeld dat ik dit pleidooi van de SER onderschrijf en hem verzocht dit gedachtegoed te betrekken bij het doordenken van de op te stellen nieuwe Communautaire strategie voor veiligheid en gezondheid op het werk 2007–2010.

Dat sociale partners de inhoud van de brief zullen steunen volgt uit het feit dat ik hun advies aan de heer Spidla heb aanbevolen. In zijn reactie heeft de heer Spidla aangegeven dat hij in mijn brief een aantal interessante elementen heeft aangetroffen, waarmee terdege rekening zal worden gehouden bij het opstellen van de nieuwe communautaire veiligheids- en gezondheidsstrategie.

De leden van de SP-fractie vragen of de Europese kaderrichtlijn 89/391 voor wat betreft het bewerkstelligen van «voordurende verbetering van de gezondheid en veiligheid van werknemers in Europa» niet langer door Nederland wordt nageleefd. De Europese richtlijn richt zich toch tot de nationale overheden?

EG-richtlijnen richten zich tot de lidstaten (art. 249 EG-Verdrag) en kunnen worden gezien als een bindende instructie aan de lidstaten om het nationale recht zo aan te passen als in de richtlijn is omschreven. Er is derhalve sprake van een omzettingplicht. Het gaat daarbij om een resultaatsverplichting, waarbij het aan de nationale instanties wordt overgelaten om vorm en middelen te kiezen.

In aansluiting daarop verplicht Richtlijn nr. 89/391/EG² de lidstaten om de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking te doen treden om aan de richtlijn te voldoen en om de nodige maatregelen te nemen om te verzekeren dat de werkgevers, de werknemers en de werknemersvertegenwoordigers worden onderworpen aan de voor-

¹ Kamerstukken II, 2005/06, 25 883, nr. 83.

² Richtlijn nr. 89/391/EG betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PbEG L 183).

schriften die nodig zijn voor de tenuitvoerlegging van de richtlijn (artikelen 4 en 18). De richtlijn is op dit moment reeds adequaat in de Arbeidsomstandighedenwet 1998 geïmplementeerd. Door het onderhavige wetsvoorstel wordt daar geen afbreuk aan gedaan, maar wordt de implementatie juist versterkt door in artikel 3 expliciet de plicht uit artikel 5 van de richtlijn op te nemen om te zorgen voor veiligheid en gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten. Naast de verplichting tot adequate implementatie van EG-richtlijnen bestaat voor de lidstaten op grond van het EG-Verdrag (artikel 137) de plicht om het arbeidsmilieu te verbeteren om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen. Daaraan wordt met de arbeidsomstandighedenwetgeving gevolg gegeven. Het onderhavige wetsvoorstel leidt niet tot een vermindering van het in de wetgeving neergelegde beschermingsniveau, maar beoogt juist de arbeidsomstandigheden te verbeteren door meer ruimte te bieden voor maatwerk door sociale partners.

De leden van de fractie van de SP constateren dat de regering van oordeel is dat het wetsvoorstel niet afwijkt van het SER-advies. Deze leden vragen of de SER dat oordeel ook is toegedaan en vragen tevens of de regering bereid is om het oordeel van de SER hierover te vragen?

Het VNO-NCW heeft op 22 juni een brief aan de Tweede Kamer gezonden waarin zij aangeeft dat zij van mening is dat de hoofdlijnen van het SER-advies zijn gevolgd. Daarnaast heeft de Stichting van de Arbeid op 5 juli een brief gezonden waarin zij aangeeft dat zij in het wetsvoorstel het advies van de SER¹ herkent, maar dat een aantal elementen niet goed uit de verf komen. Met de beantwoording van de brief van de Stichting en de wijzigingen die in het wetsvoorstel worden aangebracht met de bijgevoegde nota van wijziging ga ik er vanuit dat sociale partners ook van mening zijn dat het SER-advies wordt gevolgd.

De leden van de SP-fractie vragen waarom het schrappen van de rapportageplicht over het plan van aanpak, de actieve informatieplicht, het arbospreekuur, het niet opnemen van een doelvoorschrift voor o.a. «zitgelegenheid» en «duwen en trekken» en een procesnorm voor psychosociale arbeidsbelasting omdat het middelvoorschriften zijn zwaarder wegen dan het pleidooi van de Stichting van de Arbeid om deze zaken in de wet op te nemen?

Zoals ik bij de beantwoording van de vraag van de leden van de fracties van PvdA en GroenLinks reeds heb aangegeven ben ik met de Stichting van mening dat het belangrijk is dat werkgevers en werknemers overleg plegen over het arbeidsomstandighedenbeleid. Het is 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. In bijgevoegde nota van wijziging is geregeld 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.

Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers waar geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging aanwezig is, is in het wetsvoorstel reeds een dergelijke bepaling opgenomen.

De Stichting stelt in zijn brief voor om een doelvoorschrift met betrekking tot «zitgelegenheid» en «duwen en trekken» en «een agendabepaling voor agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten en werkdruk (psycho-

¹ SER-advies Evaluatie Arbowet 1998, publicatienr. 05/09, Den Haag, 2005.

sociale arbeidsbelasting – PSA» op te nemen in de Arbowetgeving. Voor deze arbeidsrisico's geldt dat er, gelet op de grote verscheidenheid aan belastingssituaties bij fysieke belasting en factoren die de aard en mate van PSA bepalen, maatwerk noodzakelijk is. Daarin past geen rigide wettelijke begrenzing (fysieke belasting) of agendabepaling die per afzonderlijk PSA-risico specifieke maatregelen voorschrijft. Als uit de verplichte risico-inventarisatie blijkt dat sprake is van te hoge belasting van werknemers op deze arbeidsrisico's, dan dienen in het bijbehorende plan van aanpak de afspraken te worden verwerkt die werkgevers en werknemers vervolgens maken over preventie- en beheersmaatregelen die passen en effectief zijn voor de specifieke risicosituaties en -groepen in hun bedrijf. Daarbij kan een voorbeeld worden genomen aan de afspraken die op brancheniveau tussen sociale partners zijn gemaakt, bijvoorbeeld in de arboconvenanten.

Verder is in het ontwerpbesluit ook 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. 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 veiligheids- en gezondheidsaspecten van fysieke belasting (waaronder ook werkhouding begrepen wordt) in de risico-inventarisatie en evaluatie met name moet letten op de kenmerken van de last, de vereiste lichamelijke inspanning, de kenmerken van de werkomgeving en de eisen van de taak.

De leden van de SP-fractie vragen wat een verzamelbeleidsregel is. Waarom moeten de huidige beleidsregels worden afgeschaft terwijl ze terugkomen in een verzamelbeleidsregel die de zelfde status heeft als de bestaande beleidsregels?

Anders dan de leden van de SP-fractie kennelijk menen is er een principiële verschil tussen de arbocatalogi vermeld in de verzamelbeleidsregel en de arbobeleidsregels. Arbocatalogi hebben niet dezelfde status als arbobeleidsregels. De inhoud van arbobeleidsregels wordt bepaald door de overheid c.q. het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De arbobeleidsregels zijn bindend voor de Arbeidsinspectie bij de handhaving.

In de door mij voorgestane opzet van de arbowetgeving komen de arbobeleidsregels te vervallen uiterlijk drie jaar na inwerkingtreding van de wijziging van de Arbowet. Werkgevers en werknemers kunnen, met gebruikmaking van (wetenschappelijke) onderzoeken, NEN-normen, arboconvenanten, jurisprudentie, etc., per branche of sector afspraken maken ter invulling van de arbovoorschriften. Deze afspraken leveren de zgn. arbocatalogus op. Het gaat hier om maatwerk.

Zoals reeds eerder vermeld handhaaft de Arbeidsinspectie op basis van de arbowetgeving en gebruikt de arbocatalogus als referentiekader als de arbocatalogus wordt vermeld in de verzamelbeleidsregel. Anders dan bij de arbobeleidsregels, bemoeit de overheid c.q. het ministerie van SZW zich in de nieuwe opzet dus uitdrukkelijk niet met de totstandkoming en

reikwijdte van de arbocatalogus en de bekendmaking ervan. Dit is volledig een verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. De verzamelbeleidsregel is een bestuursrechtelijke constructie waardoor de arbocatalogus van private norm wordt omgezet tot referentiekader voor de Arbeidsinspectie.

De leden van de SP-fractie vragen of de arbocatalogi voor werkgevers en werknemers gratis beschikbaar zijn en zo nee, welke prijs wordt in rekening gebracht.

Zoals in de memorie van toelichting is aangegeven is de vormgeving, inhoud en kenbaarheid van de arbocatalogus de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

De leden van de SP-fractie vragen wat de kosten zijn voor het opstellen van een grenswaarde voor chemische stoffen volgens de huidige procedure? Zullen de kosten voor het opstellen van een private grenswaarde van dezelfde kwaliteit lager uitvallen? Zo ja waarom?

In het huidige grenswaardenstelsel is voor een beperkt deel van de in gebruik zijnde chemische stoffen een publieke grenswaarde opgesteld. Voor de overige stoffen heeft de werkgever al vele jaren de verantwoordelijkheid zelf een private grenswaarde op te stellen. De kosten die het bedrijfsleven voor de private grenswaarden maakt en in de toekomst zal maken, zijn bij de overheid niet bekend.

De kosten die de Gezondheidsraad maakt voor het opstellen van een publieke grenswaarde verschillen per stof. Deze hangen ondermeer af van de hoeveelheid literatuur die over een stof beschikbaar is en geraadpleegd wordt.

De leden van de SP-fractie vragen welke werkgevers private grenswaarde(n) hebben opgesteld en voor welke stoffen. Wil de regering de Gezondheidsraad advies vragen over de kwaliteit van de onderbouwing van deze grenswaarden?

Bedrijven dienen de risico's van het werken met gevaarlijke stoffen te beoordelen. Een grenswaarde is hierbij een hulpmiddel. Binnen het toezicht door de Arbeidsinspectie wordt getoetst of de beoordelingsplicht wordt nageleefd. Deze naleving verschilt per bedrijf en per bedrijfstak. Een integraal overzicht van welke private grenswaarden voor welke stoffen zijn gesteld, ontbreekt.

De regering ziet geen reden de Gezondheidsraad te vragen de kwaliteit van de private grenswaarden te beoordelen. Werkgevers en werknemers hebben namelijk zelf besloten een kwaliteitsborgingssysteem voor private grenswaarden in te voeren. Zij hebben daartoe reeds offertes aangevraagd bij diverse onafhankelijke, deskundige partijen.