

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. 8**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 18 augustus 2006

#### **Algemeen**

##### **1. Inleiding**

De regering heeft er met genoeg kennis van genomen dat de leden van de CDA-fractie, van de VVD-fractie, van de D66-fractie en van de ChristenUnie-fractie het wetsvoorstel in hoofdzaak positief tegemoet treden. Wel hebben deze fracties nog een aantal vragen en opmerkingen ter verduidelijking van de voorstellen.

De leden van de PvdA-fractie, van de GroenLinks-fractie en van de SP-fractie hebben grote bezwaren. De regering hoopt hen alsnog met argumenten te overtuigen.

De leden van de CDA-, VVD- en ChristenUnie-fractie ondersteunen de doelstelling van dit wetsvoorstel om de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbobeleid te vergroten en daarmee de knellende regeldruk te verminderen.

In zijn algemeenheid zijn de leden van de D66-fractie van mening dat de overheid niet tot in de kleinste details moet voorschrijven hoe de arbeidsomstandigheden eruit moeten zien. Dat neemt niet weg dat wel sprake moet zijn van een voldoende beschermingsniveau voor werknemers.

De leden van de ChristenUnie-fractie onderschrijven het grote belang van goede arbeidsomstandigheden. Het bewerkstelligen van een goed arbobeleid brengt kosten met zich mee. De Arbowet dient daarom volgens de leden van de ChristenUnie-fractie enerzijds een goede bescherming van de werknemer te bieden, anderzijds dienen onnodige administratieve lasten te worden voorkomen.

De leden van de fracties van PvdA en GroenLinks hebben grote bezwaren tegen de voorgestelde verlaging van het beschermingsniveau van werknemers en vrezen dat het schrappen van een reeks van preventieve arbomaatregelen gaat leiden tot meer gezondheidsklachten van werknemers en ongelukken op de werkvloer.

De leden van de SP-fractie zijn van mening dat de bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers, vrijwilligers en bezoekers van bedrijven het belangrijkste uitgangspunt dient te zijn bij wetgeving over arbeidsomstandigheden. Het wetsvoorstel doet, volgens deze leden, dit uitgangspunt ernstig tekort. De leden van de SP-fractie merken op dat doelstellingen als het verminderen van de regels met 50% en het

scheppen van een gelijk Europees speelveld dominant zijn in het wetsvoorstel. Volgens de leden van de SP-fractie is ideologie in dit voorstel belangrijker dan het bieden van heldere, concrete, effectieve en handhaafbare voorschriften en richtlijnen waarmee werkgevers en werknemers veilige en gezonde arbeidsomstandigheden kunnen scheppen.

De regering is verheugd dat een meerderheid van de fracties de doelstelling van de wijzigingen van de arbeidsomstandighedenwetgeving (arbowetgeving) ondersteunt. Daarnaast wil de regering benadrukken dat de voorstellen niet leiden tot een verlaging van het beschermingsniveau. Doelstelling van het overheidsbeleid is te komen tot een effectiever arbeidsomstandighedenbeleid (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 arbovereisten voldoet. Geen «one size fits all» aanpak, maar maatwerk. Werkgevers en werknemers krijgen een grotere eigen verantwoordelijkheid. Dit heeft als voordeel dat binnen de onderneming een arbobeleid gevoerd kan worden dat rekening houdt met de specifieke kenmerken van de onderneming. 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.

## 2. Hoofdpijnen van het wetsvoorstel

In de visie van de leden van de CDA-fractie ligt de primaire verantwoordelijkheid voor het bereiken van goede arbeidsomstandigheden bij werkgevers en werknemers op ondernemings-niveau. Arbobeleid moet niet gedetailleerd door de centrale overheid worden geregeld, maar zoveel mogelijk tot stand komen binnen ondernemingen, zodat maatwerk mogelijk is. Dit laat volgens de leden van de CDA-fractie onverlet dat ook de overheid op dit terrein een verantwoordelijkheid blijft houden. Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de overheid om het beschermingsniveau op het arbeidsomstandighedenterrein vast te stellen. Deze leden kunnen zich geheel vinden in het uitgangspunt van onderhavig wetsvoorstel. Deze leden zijn de sociale partners erkentelijk voor hun bereidheid om de manieren waarop aan de doelvoorschriften kan worden voldaan, te willen vastleggen in zogenaamde arbocatalogi.

De leden van de SP-fractie zijn van mening dat het arbobeleid *niet* primair de verantwoordelijkheid moet zijn van werkgevers en werknemers. Deze leden vragen de regering waaruit de secundaire verantwoordelijkheid van de overheid bestaat?

De leden van de SP-fractie vragen tevens of de regering de verantwoordelijkheid voor het arbobeleid niet verwacht met de verantwoordelijkheid voor de **uitvoering** van het arbobeleid door werkgevers en werknemers?

De regering is verheugd met de steun van de leden van de CDA-fractie voor de uitgangspunten van het onderhavige wetsvoorstel. Bij deze wijziging van de Arbowet 1998 is sprake van een andere verantwoordelijkheidsverdeling en van meer ruimte voor maatwerk. Het advies van de Sociaal Economische Raad (SER) onderschrijft de uitgangspunten met betrekking tot versterking van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers, het belang van het terugdringen van de regeldruk en de meer activerende vormgeving van het handhavingsbeleid. Op basis van het unanieme SER-advies, waarin wordt geadviseerd om te komen tot

een andere verantwoordelijkheidsverdeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, is het onderhavige wetsvoorstel opgesteld.

De opvattingen van de leden van de SP-fractie dat het arbobeleid *niet* primair de verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemers wordt door de regering en – blijkens het advies – de SER niet gedeeld en heeft als zodanig bij bedrijven en werknemers geen draagvlak.

De overheid is primair verantwoordelijk voor de wetgeving op het terrein van de arbeidsomstandigheden, d.w.z. de Arbowet 1998, het Arbobesluit en de Arboregeling. De overheid schept de kaders (wetgeving) en voorwaarden (faciliterend beleid) zodat werkgevers en werknemers invulling kunnen geven aan hun verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het arbobeleid. De overheid zorgt voor een helder wettelijk kader, met zo weinig mogelijk administratieve lasten en geen overbodige regels, passend binnen Europese afspraken. In de wetgeving worden doelvoorschriften opgenomen waaraan zo mogelijk wetenschappelijk onderbouwde gezondheidkundige grenswaarden en veiligheidkundige waarden zijn verbonden.

De overheid zorgt daarnaast voor een goede handhaving van en voorlichting over de gewijzigde wetgeving. De overheid stelt werkgevers en werknemers in staat om invulling te geven aan de wijze waarop zij aan de arbowetgeving moeten voldoen. 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.

De leden van de D66-fractie verzoeken de regering toe te lichten hoe de private aansprakelijkheid zich verhoudt tot de geschetste publieke verhoudingen.

De civiele aansprakelijkheid van werkgevers en werknemers voor schade die de werknemer leidt tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden, zoals vastgelegd in artikel 658 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, is in beginsel niet veranderd. Wijzigingen in het publiekrecht laten de civielrechtelijke aansprakelijkheid van werkgevers en werknemers in beginsel onverlet. Wel is het zo dat de mate van naleving van publiekrechtelijke voorschriften van invloed kan zijn op de civielrechtelijke aansprakelijkheid. De burgerlijke rechter zal wanneer een werknemer op basis van genoemde bepaling bij zijn werkgever vergoeding van geleden schade claimt, bij de vaststelling van de aansprakelijkheid in ogenschouw nemen of de werkgever de voorschriften van de arbowetgeving in acht heeft genomen. In het nieuwe wettelijke systeem waarbij er in het publieke domein in beginsel alleen sprake zal zijn van doelvoorschriften zal hij daarbij niet alleen de wettelijke voorschriften in aanmerking moeten nemen, maar ook de door werkgevers en werknemers in arbocatalogi opgenomen middelen. Deze middelen geven in concreto aan hoe de werkgever de wettelijke bepalingen kan naleven.

### **3. Uitgangspunten van het wetsvoorstel**

#### *3.1. Algemeen kader*

##### Europese dimensie

De leden van de CDA-fractie constateren dat naar aanleiding van een aanbeveling daartoe van de Raad van State de regering in de memorie van toelichting heeft uiteengezet welk beleid ontwikkeld wordt om de Europese regels met betrekking tot arbeidsomstandigheden zodanig in te richten, dat ook op Europees niveau het beoogde onderscheid in verantwoordelijkheid tussen het publieke en private domein wordt aangebracht.

Met de SER zijn deze leden van mening dat Nederland dient te bevorderen dat op Europees niveau de randvoorwaarden worden gecreëerd om de voorgestelde arbostructuur volledig te kunnen uitvoeren. Zij vragen de regering een nadere uiteenzetting over hetgeen op dit terrein is ondernomen en nog zal worden ondernomen. Zowel de leden van de CDA-fractie als de VVD-fractie vragen de regering om een toelichting hoe tot een Europees «level playing field» kan worden gekomen.

Zoals reeds in de memorie van toelichting is aangegeven vraagt Nederland stelselmatig aandacht voor de wenselijkheid om op Europees niveau een omslag te maken van concentratie op middelvoorschriften naar een focus op doelbepalingen. De activiteiten zijn vooral gericht op het Europees agenderen van de wenselijkheid van vergroting van de ruimte voor maatwerk. Naast geregelde contacten op ambtelijk en politiek niveau is hiervoor aandacht gevraagd op de conferentie «Towards Effective Intervention and Sector Dialogue in Occupational Safety and Health» tijdens het Nederlands EU voorzitterschap. De Nederlandse inbreng bij een conferentie tijdens het EU voorzitterschap van het Verenigd Koninkrijk over de EU-strategie voor de periode 2007–2012 was hierop gebaseerd. Daarnaast participeert Nederland in een groepje lidstaten – op initiatief van Duitsland (EU voorzitter in de eerste helft van 2007) – dat zich gezamenlijk inspant om te komen tot een meer systematische evaluatie van Richtlijn nr. 89/391/EEG<sup>1</sup> en de daarop gebaseerde bijzondere richtlijnen. Steeds meer lidstaten ontwikkelen deze visie en de Europese Commissie is in sterke mate gevoelig voor terughoudendheid met wetgeving.

Ik heb Eurocommissaris Spidla een brief gestuurd waarin hij geïnformeerd wordt over mijn visie met betrekking tot de herinrichting van het Europese wetgevingkader op het terrein van de veiligheid en gezondheid op het werk. In die brief is aangegeven dat deze visie door sociale partners wordt gedeeld. Verder heb ik hem verzocht deze brief te betrekken bij de op te stellen Communautaire strategie op het arboterrein voor de periode 2007–2012.

Op dit moment is al sprake van een formeel «level playing field» dat behouden dient te worden. De Europese arborichtlijnen bevatten reeds een aantal doelbepalingen. Daarnaast bevat de Europese regelgeving nog veel middelvoorschriften, die niet in het publieke domein zouden behoren te worden geregeld.

De leden van de SP-fractie vragen of het kabinet de Europese kader-richtlijn nr. 89/391/EEG ook uitlegt als een richtlijn die beoogt een absoluut minimumbeschermingsniveau te garanderen en vragen zich verder af hoe het wetsontwerp uitvoering geeft aan het doel van dezelfde richtlijn om een voortdurende verbetering van de gezondheid en veiligheid van werknemers in Europa te bewerkstelligen. De leden van de SP-fractie vragen tevens of het gelijke speelveld in de opvatting van de regering betekent dat pas als het laatste land het beschermingsniveau wil verhogen dat ook nationaal zal worden ingevoerd?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering of het mogelijk is dat onder druk van internationale concurrentie de nu geldende bescherming in de toekomst ook het maximale beschermingsniveau zal blijken te zijn en dat ontwikkelingen in de stand van de wetenschap niet in voldoende mate hun weerslag zullen vinden in de arbowetgeving?

Richtlijn nr. 89/391/EEG is gebaseerd op artikel 137 van het EG-Verdrag dat de bevoegdheid geeft om door middel van richtlijnen *minimum*-voorschriften vast te stellen ter verbetering van het arbeidsmilieu en om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen. In het genoemde artikel is voorts bepaald dat de bedoelde richtlijnen er niet aan in de weg mogen staan dat de lidstaten maatregelen met een hogere

---

<sup>1</sup> 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 de werknemers op het werk (PbEG L 183).

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 is geharmoniseerd.

De regering is van mening dat ontwikkelingen in de stand van de wetenschap in voldoende mate via de arbowetgeving hun weerslag zullen vinden in het arbobeleid van ondernemingen. In de huidige wet (artikel 3) is nl. al bepaald dat de werkgever, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, een zo goed mogelijk arbobeleid moet voeren. Deze verplichting tot het voeren van een optimaal arbobeleid waarbij bovendien wetenschappelijke ontwikkelingen moeten worden gevolgd, wordt in het wetsvoorstel onverkort gehandhaafd. Tevens wordt in het wetsvoorstel in de aanhef van artikel 3 nog een algemene zorgplicht voor de werkgever opgenomen om te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten. Optimalisering van de in dit artikel genoemde doelstellingen behoort tot de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers in bedrijfstakingen en ondernemingen. Bij het uitwerken van de algemene zorgplicht geeft artikel 3 een doelstellingsniveau, in de vorm van twee toetsingscriteria: de stand van de wetenschap en het redelijkerwijs-principe. Deze uitgangspunten zorgen ervoor dat de ontwikkelingen in de stand der wetenschap in voldoende mate doorwerken in het arbobeleid in de onderneming. Met de formulering van deze zorgplicht wordt beter aangesloten bij de redactie van artikel 5 van de Richtlijn nr. 89/391/EEG. Zoals reeds in paragraaf 1 is aangegeven is de regering van mening dat het onderhavige wetsvoorstel niet leidt tot vermindering van het beschermingsniveau, maar zal leiden tot een verbetering van de arbeidsomstandigheden in het bedrijf. Niet door meer regels, maar via maatwerk en invulling door sociale partners.

De leden van de ChristenUnie-fractie menen dat het streven naar doelvoorschriften in het publieke domein en het gebruik van arbocatalogi in het private terrein een goede keuze is. De vraag is wat de waarde van dit streven is. De leden van de ChristenUnie-fractie hebben meerdere vragen over de invloed van de Europese voorschriften op de mogelijkheden van de door de regering gewenste ontwikkelingen?

Zoals reeds in de memorie van toelichting is vermeld wordt een groot deel van de arbowetgeving bepaald door Europese voorschriften, waarvan ook middelvoorschriften deel uit maken. De voorstellen zijn mogelijk binnen de ruimte die Europese- en ILO-voorschriften laten en in lijn met de verplichte implementatie van Europese bepalingen. Middelvoorschriften die voortvloeien uit de Europese wetgeving blijven deel uitmaken van het publieke domein. De regering zet in op een tweesporenbeleid, met als uitgangspunt dat daar waar het mogelijk is zoveel mogelijk concrete doelvoorschriften in het publieke domein worden opgenomen. Daarnaast worden op Europees niveau de nodige inspanningen verricht om te komen tot het agenderen van de wenselijkheid van vergroting van de mogelijkheden voor maatwerk. De regering is zich bewust van de marges waarbinnen op dit moment mogelijkheden bestaan voor de gewenste verantwoordelijkheidsverdeling in het publieke en private domein op het gebied van de arbeidsomstandigheden, maar zal de ruimte die er is zo goed mogelijk benutten. Zoals eerder aangegeven zijn meer landen voorstander van het minder uitbundig formuleren van Europese regels en meer mogelijkheden voor maatwerk. Nederland werkt aan het in Europa «verkopen» van de SER-visie van doelvoorschriften in het publieke domein, waarbij de invulling overgelaten wordt aan het private domein.

De leden van de SP-fractie vragen waarom de regering het beginsel van subsidiariteit niet van toepassing acht op arbeidsomstandigheden-wetgeving?

Vanwege de verschillen in de nationale preventiestructuren en de noodzaak van ruimte voor maatwerk, meent de regering dat subsidiariteit – dat wil zeggen dat wat op het niveau van lidstaten kan worden verricht – juist wel een belangrijke rol dient te spelen op het arboterrein. In dat kader onderschrijft de regering dan ook de SER-visie om de Europese regelgeving te beperken tot het door middel van doelvoorschriften vastleggen van het op ondernemingsniveau te bereiken beschermingsniveau. De keuze van de daarvoor in te zetten middelen wordt overgelaten aan het private domein.

#### *SER-advies*

De leden van de CDA-fractie zijn verheugd dat het wetsvoorstel is gebaseerd op een unaniem SER-advies en spreken tevens de verwachting uit dat het wetsvoorstel op groot draagvlak onder werkgevers en werknemers mag rekenen.

De leden van de VVD-fractie verzoeken de regering schematisch aan te geven op welke punten het wetsvoorstel afwijkt van het SER-advies.

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie vragen om opheldering over het terzijde schuiven van het SER-advies. Tevens vragen deze leden hoe de gesprekken met de sociale partners over de uitwerking van het SER-advies zijn verlopen.

De opvattingen van de leden van de fracties van PvdA en GroenLinks en de FNV dat de regering is afgestapt van het SER-advies wordt niet ondersteund door de regering.

In de kabinetsreactie op het SER-advies<sup>1</sup> is al aangegeven dat de regering als uitgangspunten voor het door haar te voeren arbobeleid kiest voor een herallocatie van verantwoordelijkheid tussen overheid en werkgevers en werknemers en het terugdringen van de regel- en administratieve lastendruk. De SER schetst een arbostructuur met een onderverdeling in een publiek en een privaat domein met daarbij als onderscheidend criterium de doel- en middelbepalingen. De SER geeft aan dat het publieke domein zoveel mogelijk heldere concrete doelvoorschriften dient te bevatten voor alle relevante risico's waaraan zoveel als mogelijk gezondheids- of veiligheidskundige (grens)waarden gekoppeld moeten zijn. Waar (nog) geen concrete doelvoorschriften kunnen worden geformuleerd, wordt voorzien in procesnormen.

De regering is van mening dat zij niet afwijkt van het SER-advies en een overzicht zoals door de leden van de fractie van de VVD wordt gewenst is derhalve niet op te stellen. Er is over de uitwerking van het SER advies zowel op ambtelijk als op politiek niveau contact geweest met sociale partners.

#### *STAR-advies*

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie vragen waarom er op sommige punten wordt afgeweken van het advies van de STAR van 13 september 2005 en op sommige punten niet.

De leden van de VVD-fractie merken op dat in het kabinetsvoorstel nog enige malen sprake is van hoge en lage of zeer ernstige risico's. Deze leden vragen de regering waarom zij op dit punt van het SER-advies is afgeweken.

De leden van de SP-fractie vragen waarom onderscheid tussen hoge en lage risico's voor de nationale kop wel wordt gehandhaafd.

---

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

De SER heeft niet inhoudelijk geadviseerd over de nationale kop, maar aanbevolen overleg te voeren met sociale partners. Ik heb sociale partners uitgenodigd op dit punt met een aanvullend advies te komen. Dit advies is op 13 september 2005 uitgebracht. In mijn brief van 8 juli 2005<sup>1</sup> heb ik aangegeven dat voor mij centraal staat dat voor behoud van de nationale kop zwaarwegende redenen moeten bestaan. Voorts heb ik toen aangegeven, dat ik na overleg met sociale partners mijn eigen afweging zal maken. Aan de hand van deze uitgangspunten heb ik het advies van de STAR beoordeeld. Dit heeft geleid tot mijn conclusies die ik in mijn genoemde brief van 4 oktober 2005 kenbaar heb gemaakt. Zoals in de memorie van toelichting is aangegeven, moeten er zwaarwegende redenen aanwezig zijn om de nationale kop te handhaven. Zwaarwegende redenen kunnen gelegen zijn in:

- de aard van het probleem voor de oplossing waarvan publieke regels het beste instrument zijn (mate waarin er een diversiteit aan mogelijkheden is om dat risico te beheersen of maatwerk per sector zodat overname van een publieke regeling niet aangewezen is maar bijvoorbeeld wel in (private) arbocatalogus is aangewezen);
- het aanwezig zijn van maatschappelijk draagvlak;
- de ernst en omvang van de risico's;
- de uitvoerbaarheid voor de praktijk;
- de recente invoering of op korte termijn voorziene evaluatie van de betreffende wetgeving (zoals bijv. de wet maatwerk arbodienstverlening) of voorziene nieuwe Europese wetgeving (deze regelgeving wordt in dit wetsvoorstel gehandhaafd).

Dit laat onverlet dat ook bij het handhaven van de nationale kop gekeken wordt naar het onderscheid tussen doel- en middelvoorschriften. Een aantal middelvoorschriften zijn vervallen zoals het arbospreekuur en specifieke kennisgevingen.

In mijn brief aan u van 30 november 2005<sup>2</sup> is aangegeven dat de regering op twee punten afwijkt van het unanieme advies van de Stichting van de Arbeid. Het betreft de onderwerpen arbospreekuur en specifieke kennisgevingen (nrs. 40 en 41 van de lijst). In paragraaf 4 over de wijzigingen van de Arbowet 1998 wordt hierop ingegaan.

#### *Artikel 17*

Zowel de leden van de VVD-fractie als de SP-fractie vragen de regering om een reactie op de opmerking van de Raad van State dat er door werkgevers en werknemers nooit gebruik is gemaakt van de mogelijkheid in de Arbowet 1998 (artikel 17) om met van de wet afwijkende middelen te voldoen aan de wet. In de adviesaanvraag aan de SER is er al melding van gemaakt dat artikel 17 van de Arbowet 1998 geen toepassing heeft gevonden. Artikel 17 biedt de mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur (amvb) te bepalen dat aan op grond van de wet vastgestelde bepalingen op een andere wijze kan worden voldaan, bij collectieve regeling dan wel een regeling waarover de werkgever met de OR of personeelsvertegenwoordiging (pvt) schriftelijk overeenstemming heeft bereikt. Van artikel 17 is geen gebruik gemaakt omdat nooit een beroep op dit artikel is gedaan door werkgevers en werknemers, en omdat met de arboconvenanten een alternatieve route voor maatwerk is ingeslagen. De amvb is bovendien een zeer zwaar middel om de zelfregulering van werkgevers en werknemers bindend te maken. Met het onderhavige wetsvoorstel waarin ruimte wordt gecreëerd voor het afspreken van middelvoorschriften in het private domein, worden de mogelijkheden voor maatwerk vele malen groter. Tot slot is van belang dat in het SER-advies de gedachte van de arbocatalogi wordt voorgesteld. Ook de SER slaat dus een andere weg in dan de mogelijkheid van artikel 17.

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2005/06, 25 883, nr. 50.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2005/06, 25 883, nr. 63.

## *Verzekeraars*

De leden van de SP-fractie vragen welke concrete impulsen zijn uitgegaan van verzekeraars op het terrein van verbetering van arbeidsomstandigheden.

Verzekeraars kunnen invloed uitoefenen op de arbeidsomstandigheden door bedrijven met een goed arbobeleid gunstige voorwaarden te bieden, zoals een lagere premie. Met de invoering van de nieuwe Zorgverzekeringwet (1 januari 2006) is verdere ruimte voor maatwerk gecreëerd. Zo kunnen verzekeraars hun zorgverzekeringen afstemmen op het verzuim, arbo- of reïntegratiebeleid. Uit de op 23 juni jl. verschenen «eerste evaluatie nieuwe zorgverzekering» van de Nederlandse Zorgautoriteit in oprichting (NZa i.o.) blijkt, dat verzekeraars op dit moment nog beperkt gebruik maken van deze ruimte. In 2006 betreft het vooral enkele aanvullende afspraken over verzuim- en reïntegratiebeleid.

## *Instructies*

De leden van de SP-fractie vragen waarop de regering haar mening baseert dat de instructie door de werkgever de veiligheid en gezondheid van de werknemer dient.

Een werkgever is overeenkomstig artikel 3, eerste lid, van de Arbowet, zoals dit artikel volgens het wetsvoorstel komt te luiden, verplicht zorg te dragen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en moet daartoe een zo goed mogelijk arbobeleid te voeren.

In artikel 8 van de wet is bepaald dat een werkgever zijn werknemers inlicht over de werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's en over doel, werking en wijze van gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en aangebrachte beveiligingen. Een werkgever moet erop toezien dat de instructies en voorschriften gericht op het voorkomen of beperken van die risico's worden nageleefd. De bedoelde veiligheidsinstructies dienen tevens om de werknemers aan te sturen hun eigen verantwoordelijkheid voor veiligheid te dragen. Daarbij is het aan de werkgever om in een concrete situatie een afweging te maken tussen de in het geding zijnde belangen waaronder het belang van de veiligheid en gezondheid van de werknemer. In deze context moeten de in artikel 11 bedoelde instructies van werkgevers aan werknemers die gericht zijn op het voorkomen van risico's, worden gezien.

De leden van de SP-fractie vragen welke middelen de individuele werknemer ter beschikking staan om zich te verweren tegen onjuiste instructies? Tevens vragen deze leden wat de bezwaren zijn tegen het opnemen van het recht van de werknemer dat hij het werk mag stilleggen dan wel verlaten, als er naar zijn redelijk oordeel sprake is van gevaar voor de gezondheid op korte of lange termijn, in afwachting van een oordeel van de Arbeidsinspectie?

Instructies van de werkgever vormen een onderdeel van de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer en zijn onderworpen aan het beginsel van goed werkgeverschap en werknemerschap in het arbeidsrecht. Indien evident onredelijke of zelfs onjuiste instructies door de werkgever worden gegeven of wanneer instructies door de werknemer niet worden opgevolgd en dit leidt tot een geschil, kan zowel de werknemer als de werkgever een dergelijk geschil aanhangig maken bij de burgerlijke rechter. Verder wordt gewezen op het bestaande recht van de werknemer, neergelegd in artikel 29 van de Arbowet 1998, om het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten indien en zolang naar zijn redelijk oordeel het



gevaar zo onmiddellijk dreigt dat de Arbeidsinspectie niet tijdig kan optreden. In artikel 29 is verder een aantal rechtswaarborgen voor de werknemer die het werk onderbreekt gegeven. Zo moet het loon gedurende de onderbreking worden doorbetaald en mag de werknemer als gevolg van de werkonderbreking niet worden benadeeld in zijn positie in het bedrijf. Verder is bepaald dat degene die stelt dat de werknemer de aanwezigheid van onmiddellijk dreigend gevaar op grond van feiten waarop hij zich beroept, niet naar zijn redelijk oordeel mocht aannemen, dit moet bewijzen. De werkonderbreking wordt zo spoedig mogelijk gemeld aan de Arbeidsinspectie die vervolgens zo nodig verdere maatregelen treft.

### *3.2. Doel van de wetswijziging*

#### a. versterking van verantwoordelijkheid en het maatwerkbeginsel

##### *Algemeen*

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie zijn groot voorstander van het overnemen van het SER-advies op het onderdeel concrete doelvoorschriften en zijn geen tegenstander van delegatie van wetgeving naar een lager niveau als dit leidt tot meer efficiency. Zowel de leden van deze fracties, als de leden van de CDA- en ChristenUnie-fractie, vragen of er door te vage of te globale doelvoorschriften geen risico ontstaat dat de arbeidsverhoudingen onder druk komen te staan door eindeloos veel overleg, bureaucratie of strijd? De leden van de CDA-fractie vragen verder deze vage doelvoorschriften te schrappen en te vervangen door heldere en concrete doelvoorschriften.

De leden van de D66-fractie verzoeken de regering nader in te gaan op de klacht van de FNV dat concrete doelvoorschriften, in strijd met het SER-advies, verdwijnen.

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat in het Arbobesluit 18 onderwerpen worden genoemd waarbij concrete doelvoorschriften zijn opgenomen, welke van deze doelvoorschriften zijn nieuw ten opzichte van de huidige wetgeving?

De leden van de SP-fractie zijn van oordeel dat het onderscheid tussen doel en middel als leidraad voor regelgeving kunstmatig is en niet leidt tot heldere en eenduidige wetgeving. Waarom heeft de regering niet alle concrete normen die nu in beleidsregels staan, opgenomen in de voorgestelde wetgeving? Zij vragen een volledig overzicht te geven van doelvoorschriften en normen in Arbobeidsregels, die niet zijn opgenomen in het ontwerpbesluit tot wijziging van het Arbobesluit met een motivatie waarom niet.

Bij de beantwoording van deze vragen wijst de regering erop dat de verantwoordelijkheidsverdeling in de herziene Arbowet 1998 tussen een publiek en privaat domein gebaseerd is op een unaniem SER-advies. In dit SER-advies, dat door de regering is overgenomen, is de overheid verantwoordelijk voor het publieke domein (Arbowet 1998, Arbobesluit en Arbo-regeling) waarin de doelvoorschriften worden vastgesteld. In het private domein zijn werkgevers en werknemers verantwoordelijk voor de manieren waarop die doelen worden bereikt. Deze structuur is overgenomen door de regering om te komen tot een effectiever arbobeleid met meer draagvlak in de onderneming, waardoor de veiligheid en gezondheid op de werkvloer verbetert. Maatwerk is uitgangspunt

##### *Publieke domein*

In het publieke domein zijn doelvoorschriften opgenomen. Waar dat wenselijk en mogelijk is worden aan doelvoorschriften concrete

veiligheidskundige- of gezondheidskundige grenswaarden gekoppeld. Of concrete doelvoorschriften gesteld kunnen worden is afhankelijk van een aantal factoren; is wetenschappelijke grenswaarde denkbaar, zijn de risico's sterk situatieafhankelijk of sectorspecifiek, zijn er algemeen toepasbare oplossingen (stand van de techniek en wetenschap). De wetenschappelijke grenswaarde moet algemeen erkend zijn en er moet een breed draagvlak voor zijn in de maatschappij. Hierbij zal ook gekeken worden naar technische, operationele en economische uitvoerbaarheid en het Europees level playing field. Overeenkomstig het advies van de SER zal een wetenschappelijke grenswaarde opgesteld moeten worden door een onafhankelijk en deskundig instituut. Waar (nog) geen concreet doelvoorschrift wordt geformuleerd, wordt voorzien in een procesnorm (de werkgever moet een beleidsproces doorlopen om risico's te onderkennen, te beoordelen en te beheersen). Er vervallen geen concrete doelvoorschriften uit het publieke domein. Wel zijn er bij de toetsing aan de criteria van de nationale kop een aantal concrete voorschriften uit het Arbobesluit naar voren gekomen die zullen komen te vervallen. Bijvoorbeeld de norm van één bedrijfshulpverlener op 50 werknemers en de norm voor het aantal toiletten. Geconcludeerd is dat het hier om zogenaamde middelvoorschriften gaat, waarover door werkgevers en werknemers in het private domein afspraken kunnen worden gemaakt.

De regering heeft niet alle concrete normen uit de beleidsregels opgenomen in het Arbobesluit. Het zijn nadere uitwerkingen (= middelvoorschriften) van de doelen die in de wetgeving zijn opgenomen. Concrete normen in beleidsregels zijn vaak zeer gedetailleerde omschrijvingen voor een bepaalde situatie of sector. Voor opname van concrete normen uit de beleidsregels in de wetgeving geldt dat er sprake moet zijn van algemeen geldende normen die een maatschappelijk draagvlak hebben. Deze toetsing heeft ertoe geleid dat voor de volgende onderwerpen concrete normen uit de beleidsregels zijn opgenomen in het Arbobesluit:

1. valgevaar,
2. explosiegevaar acut gevaarlijke stoffen
3. brandgevaar acut gevaarlijke stoffen
4. biologische agentia
5. verstikkingsgevaar
6. vergiftiging/bedwelming acut gevaarlijke stoffen
7. vervoer personen in werkbakken

In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van concrete normen uit de beleidsregels die niet zijn overgenomen in de arbowetgeving.

#### *Private domein*

In het private domein kunnen werkgevers en werknemers afspraken maken over de wijze waarop zij aan de in het publieke domein gestelde doelvoorschriften voldoen. Hierbij is geen sprake van delegatie van wetgeving naar een lager niveau. In het private domein is geen sprake van wetgeving, maar het betreft afspraken passend voor de situatie in de onderneming of de sector. Arbocatalogi waarin deze afspraken worden opgenomen zijn niet bindend. Er kan door de werkgever van afgeweken worden, mits het alternatief een adequaat veiligheidsniveau garandeert. Het is aan werkgevers en werknemers om bij het maken van deze afspraken zo efficiënt mogelijk te werk te gaan. Voor werkgevers en werknemers is sprake van afspraken op maat, passend bij de organisatie of de sector. Er is ruimte voor flexibiliteit en maatwerk.

In dit verband wil de regering wijzen op de positieve ervaringen met arboconvenanten. In 69 arboconvenanten hebben sectoren uitgaande van de wettelijke doelvoorschriften concrete maatregelen afgesproken en uitge-

voerd, al dan niet gekoppeld aan specifieke normen, passend bij de specifieke werksituaties in de desbetreffende sector. Veel van deze convenantsectoren zijn inmiddels bezig met de ontwikkeling van een arbocatalogus.

### *Arbocatalogi*

De leden van de VVD-fractie vragen waarom de regering ervoor gekozen heeft de arbocatalogus in het private domein van sociale partners te organiseren. Ook willen deze leden weten in hoeverre werkgevers en werknemers verplicht zijn om zich te houden aan de arbocatalogi en hoe lang de regering de totstandkoming van arbocatalogi wil subsidiëren en welk bedrag hiermee gemoeid is.

De leden van de SP-, de PvdA-, GroenLinks- en ChristenUnie-fractie vragen de regering naar de gevolgen als er geen arbocatalogi totstandkomen of wanneer werkgevers geen nieuwe afspraken willen maken. Tevens vragen de leden van de SP-fractie waarom er geen sprake is van een grondige in plaats van een marginale toetsing. De leden van de PvdA en GroenLinks-fractie vragen of er een inschatting te maken is van de sectoren die nu een arboconvenant hebben en dit zullen omzetten naar een arbocatalogus?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering in hoeverre het wetsvoorstel een stroom van onderhandelingen en overleggen tussen de sociale partners oproept. Ook vragen de leden van de ChristenUnie-fractie zich af of de arbocatalogi het delen van opgedane kennis en inzichten belemmert. Daarnaast vragen deze leden hoe breed de stand van de techniek/wetenschap als referentiepunt voor de arbocatalogi geïnterpreteerd moet worden.

De leden van de D66-fractie willen weten wat de juridische status van de arbocatalogi is en of de catalogi de facto niet een bron van wetgeving zijn.

Overeenkomstig het SER-advies is het in het private domein aan werkgevers en werknemers om manieren en middelen vast te stellen waarop aan de publieke doelvoorschriften kan worden voldaan én om afspraken te maken welke van die middelen worden ingezet om aan de doelvoorschriften te voldoen (de arbocatalogi). Door te kiezen voor een structuur die gebaseerd is op een verantwoordelijkheidsverdeling tussen het publieke en private domein met als onderscheidend criterium doelen en middelen, wordt de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers versterkt. Ter bevordering van overzichtelijkheid en kenbaarheid is het gewenst dat de middelen waarlangs de wettelijke voorschriften gerealiseerd kunnen worden, worden vastgelegd in arbocatalogi. In de catalogi kunnen bijvoorbeeld normen worden opgenomen uit (wetenschappelijke) onderzoeken, leidraden, NEN-normen, brancherichtlijnen, convenanten, jurisprudentie, andere catalogi en de huidige arbobeleidsregels. Een arbocatalogus is daarmee een richtinggevend, praktisch en toegankelijk hulpmiddel, dat mogelijkheden aanreikt om aan de doelvoorschriften te voldoen en dat de afspraken weergeeft die werkgevers en werknemers hierover samen hebben gemaakt.

De Arbeidsinspectie handhaaft op de in de arbowetgeving gestelde doelvoorschriften en normen. De arbocatalogi vormen voor de Arbeidsinspectie het referentiekader hierbij. De wet geeft aan dat werkgevers bij het beoordelen van de veiligheids- en gezondheidsrisico's rekening moeten houden met de recente inzichten in de wetenschap over deze risico's. De werkgever of zijn brancheorganisatie kan zich daarbij laten ondersteunen door in- of externe deskundigen. Bij het treffen van maatregelen om de risico's te ondervangen, wordt de werkgever geacht maatregelen te nemen die overeenkomen met de algemeen erkende stand van de wetenschap en met de stand van de betreffende techniek in de betrokken bedrijfstak.

Aangezien partijen heel wel in staat zijn een professionele arbocatalogus op te stellen, kan worden volstaan met een marginale toets. Met de marginale toets wordt door de overheid bekeken of het proces van totstandkoming goed is, gelet op de opstellers en de kenbaarheid. Daarnaast wordt door middel van een quick-scan bekeken of de arbocatalogus doet wat het geacht wordt te doen, namelijk voldoende invulling geven aan doelvoorschriften.

De criteria voor marginale toetsing zijn:

- is beschreven voor welk werkgebied (branche/groep bedrijven) de catalogus bedoeld is;
- vertegenwoordigen de opstellers de werkgevers en werknemers;
- is de catalogus beschikbaar en kenbaar voor werkgevers en werknemers;
- kan met behulp van een quick scan (is het begrijpelijk, logisch en niet in strijd met de wet) worden aangenomen dat met navolging van een arbocatalogus invulling wordt gegeven aan wetgeving (doelvoorschriften) in het publieke domein.

Catalogi die voldoen aan de marginale toets worden vermeld in een verzamel-beleidsregel.

Door verwijzing naar een catalogus in een beleidsregel geeft de regering aan dat er bij navolging van een arbocatalogus in beginsel van mag worden uitgegaan dat naleving van de door partijen in een arbocatalogus afgesproken middelvoorschriften zal leiden tot het voldoen aan wettelijke verplichtingen. Daarmee wordt de verantwoordelijkheid daarvoor niet bij de overheid gelegd maar bij partijen zelf gelaten. Een catalogus krijgt daarmee geen bindend karakter voor de werkgever, maar de status van een handreiking voor het naleven van de wettelijke doelvoorschriften. De afspraken in een arbocatalogus hebben daarmee een vergelijkbare werking als de huidige beleidsregels.

Er mag door een individueel bedrijf van een catalogus worden afgeweken, mits door het bedrijf aantoonbaar wordt gemaakt dat aan de doelvoorschriften wordt voldaan door een adequaat veiligheidsniveau te bieden. Het blijft in dit geval de verantwoordelijkheid van de Arbeidsinspectie om vast te stellen of in een concrete arbeids situatie is voldaan aan de doelvoorschriften in de wet- en regelgeving.

De regering gaat ervan uit dat werkgevers en werknemers zo snel mogelijk invulling geven aan hun verantwoordelijkheid om manieren en middelen vast te stellen waarop aan de publieke doelvoorschriften kan worden voldaan. De overheid zal zich inspannen om met faciliterend beleid het mogelijk te maken dat partijen hun verantwoordelijkheid kunnen nemen. Onderdelen van dit faciliterend beleid zijn een tijdelijke subsidiëring voor de totstandkoming van arbocatalogi en de inrichting van een nieuw digitaal Arbokennisportaal, onder meer om kennis en inzichten te kunnen delen. In dit kader is het ook van belang dat goede praktijken uit bijvoorbeeld de arboconvenantenaanpak worden uitgedragen en dat werkgevers en werknemers worden geïnformeerd over de herziening van de Arbowet 1998 door middel van een landelijke voorlichtingscampagne.

Op dit moment kan worden geconstateerd dat sommige arboconvenantsectoren voorop lopen in de ontwikkeling van een arbocatalogus, zoals de sectoren Bouw, Koek- en Snoep, Podiumkunsten, Schoonmaak en Uitzendwezen.

Het wetsvoorstel voorziet in een verplichte evaluatie binnen 5 jaar na de inwerkingtreding daarvan. In dat kader zal ook aandacht worden besteed aan de totstandkoming van arbocatalogi.

De leden van de fracties van de PvdA en GroenLinks wijzen er op dat de verenigingen van arboprofessionals zich bij brief van 6 juni 2006 hebben uitgelaten over de invulling van de globale arboregels op bedrijfsniveau. Zij maken zich zorgen omdat een arbokennis-infrastructuur ontbreekt. Ook de leden van de ChristenUnie-fractie vragen aandacht voor de brief van de verenigingen van arboprofessionals waarin wordt gewezen op het belang van voldoende kennis op het gebied van het gewenste beschermingsniveau op de werkplek. Deze leden vragen op welke wijze de regering er zorg voor draagt dat de arbocatalogi de nieuwste wetenschappelijke inzichten zullen blijven bevatten.

De regering heeft kennisgenomen van de bedoelde brief. De in deze brief geponeerde stellingname van de arboprofessionals dat een afdoende arbokennis-infrastructuur volledig of grotendeels zou ontbreken wordt niet onderschreven. In het licht van de nieuwe Arbowet wordt op dit moment door mij bezien hoe een nieuwe digitale kennisvoorziening die gerichte en concrete informatie en instrumenten biedt vorm zou moeten krijgen. Belangrijkste doelgroep van de arbokennisinfrastructuur zijn werkgevers, werknemers en preventiemedewerkers. Bedrijven kunnen zich verder, voor zover zij niet in staat zijn om met eigen kennis en de arbokennisinfrastructuur van de overheid, oplossingen te ontwikkelen, in principe tot de bestaande kennis/advies/onderzoeks-instellingen wenden. Deze instellingen mogen voldoende toegerust worden geacht om aan de vraag naar arbokennis te kunnen voldoen. Voor werkgevers en werknemers die niet of onvoldoende de mogelijkheid hebben om kennis via de markt te verwerven, staan momenteel diverse, gratis toegankelijke, digitale informatievoorzieningen en instrumenten ten dienste, zoals ontwikkeld en beheerd door het Arboplatform.

De leden van de VVD-fractie vragen waarom de regering niet aan ondernemingsraden de mogelijkheid heeft gegeven om met de directies van bedrijven afspraken over arbozaken te maken?

Op grond van de WOR kunnen ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen afspraken maken met de ondernemer over de arbeidsomstandigheden in het bedrijf (artikel 32 WOR), naast de andere rechten die zij hebben op basis van de WOR. In paragraaf 4.3. wordt nader ingegaan op de bevoegdheden van de medezeggenschapsorganen op grond van de WOR.

#### *Grenswaarden*

De leden van de SP-fractie stellen met verbazing vast dat de regering de normering van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, indien er geen wettelijke grenswaarde bestaat, overlaat aan de individuele werkgever. Wat zijn de gemiddelde kosten voor het vaststellen van een wetenschappelijk verantwoorde gezondheidkundige norm? Deze leden vragen of de werkgever ook een biologische grenswaarde dient op te stellen? De leden van de SP-fractie vragen of er toezicht is van de Arbeidsinspectie op de kwaliteit van de vaststelling van de private grenswaarde?

De leden van de fracties van de PvdA, Groen-Links en SP vragen wat de rol van de Gezondheidsraad daarbij is?

De werkgever is verplicht bij het ontbreken van een publieke grenswaarde voor een bepaalde stof een gezondheidkundig veilige private grenswaarde op te stellen. Dat kan in voorkomende gevallen een biologische grenswaarde zijn, aangezien de definitie van de grenswaarde in artikel 4.3

van het ontwerpbesluit tot wijziging van het Arbobesluit een biologische grenswaarde niet uitsluit.

De verplichting van de werkgever tot het opstellen van een private grenswaarde voor een gevaarlijke stof indien voor die stof geen publieke grenswaarde bestaat is niet nieuw. Op basis van het huidige Arbobesluit is de werkgever verplicht te beoordelen of de blootstelling aan een chemische stof gezondheidsschade kan opleveren. In een beleidsregel is de verplichting uit het Arbobesluit zodanig verwoord dat de werkgever bij afwezigheid van een wettelijke grenswaarde zelf een grenswaarde opstelt. In het ontwerpbesluit tot wijziging van het Arbobesluit is voorzien dat deze explicitering uit de beleidsregel in het Arbobesluit zelf wordt opgenomen. De werkgever mag zelf bepalen volgens welke methode hij een private grenswaarde opstelt. De betrouwbaarheid daarvan zal moeten blijken uit het door werkgevers en werknemers zelf op te zetten kwaliteitsborgingssysteem. Dit door sociale partners zelf op te zetten kwaliteitssysteem is nieuw ten opzichte van de huidige situatie. Werkgevers en werknemers hebben in het advies van de Commissie Arbeidsomstandigheden van de SER over «Een nieuw grenswaardenstelsel» aangegeven dat de private grenswaarde op een gezondheidskundig veilig niveau moet liggen. Het kwaliteitsborgingssysteem dat zij gaan op zetten moet verzekeren dat dit het geval zal zijn. Voor de ontwikkeling van het kwaliteitsborgingssysteem zullen een of meer leidraden worden ontwikkeld. De bedoeling is dat het systeem de werkgever verschillende opties biedt om een veilige grenswaarden te ontwikkelen. De essentie van deze benadering is dat elke private grenswaarde die volgens het kwaliteitsborgingssysteem is ontwikkeld tot een voor de gezondheid veilige situatie leidt. Omdat er verschillende varianten denkbaar zijn en het kwaliteitsborgingssysteem nog in ontwikkeling is, is een kostenraming voor het opstellen van private grenswaarden moeilijk te maken.

De werkgever zal aan de Arbeidsinspectie duidelijk moeten kunnen maken dat de private grenswaarde op een gezondheidskundig veilig niveau ligt. Hij kan dat bijvoorbeeld doen door aan te tonen dat hij zich bij het opstellen van de grenswaarde gehouden heeft aan de voorwaarden van het kwaliteitsborgingssysteem. Ook voor het treffen van maatregelen geldt dat indien de werkgever kan aantonen dat hij maatregelen heeft toegepast waarvan aantoonbaar is dat deze het betreffende gezondheidsrisico ondervangen, dit voor de Arbeidsinspectie acceptabel zal zijn. In voorkomende gevallen zal de Arbeidsinspectie beoordelen of de werkgever maatregelen heeft genomen waarmee het risico op gezondheidsschade is voorkomen. De blootstelling na toepassing van die maatregelen moet onder het niveau liggen dat gezondheidsschade kan veroorzaken. De private grenswaarde moet deze gezondheidskundige grens dan ook aangeven.

De Gezondheidsraad is een adviesraad voor de regering en het parlement. De Gezondheidsraad adviseert (gevraagd en ongevraagd) over de stand van de wetenschap op het terrein van (volks)gezondheid, ten behoeve van beleidsbeslissingen. De Gezondheidsraad adviseert niet aan het bedrijfsleven. De Gezondheidsraad vormt voor het opstellen van zijn adviezen commissies van deskundigen. Deze commissies worden grotendeels samengesteld uit de leden van de Gezondheidsraad (ongeveer 200). Deze zelfde deskundigen kunnen ook door het bedrijfsleven om advies worden gevraagd. De Gezondheidsraad heeft hierin dan echter geen rol.

De leden van de SP-fractie vragen welke landen grenswaarden laten opstellen door individuele werkgevers en wat zijn de ervaringen daarmee?

Binnen de EU zijn, voorzover mijn informatie strekt, geen landen die in hun regelgeving hebben opgenomen dat werkgevers een private grenswaarde opstellen bij het ontbreken van een publieke grenswaarde. In Nederland is dit een reeds lang bestaande praktijk die breed gedragen

wordt. Veel landen beperken zich tot de algemene voorschriften die werkgevers verplichten om op basis van de RI&E maatregelen te nemen ter voorkoming van gezondheidsrisico's. Deze regelgeving laat in het midden hoe te bepalen of de getroffen maatregelen daadwerkelijk gezondheidsrisico's voorkomen. Hoe deze landen dat aspect beoordelen is niet bekend. Er zijn ook landen zoals Duitsland die naast de algemene voorschriften, specifieke voorschriften hebben die heel precies voorschrijven welke maatregelen (middelvoorschriften) getroffen moeten worden. Duitsland kent hiervoor het in de «Gefahrstoffen Verordnung» opgenomen «Schutzstoffen Konzept» dat stoffen onderverdeelt op basis van risico- en veiligheidsaanduidingen op etiketten en andere symbolen. In hoeverre deze benadering kan garanderen dat gezondheidsschade wordt voorkomen is niet duidelijk.

b. terugdringing regeldruk

*nationale kop*

Zowel de leden van de VVD-fractie als de leden van de D66-fractie vragen naar de omvang van de nationale kop na invoering van het wetvoorstel. De leden van de VVD-fractie vragen tevens hoe in andere EU-landen omgegaan wordt met arbowetgeving.

In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de nationale kop die gehandhaafd blijft.

Een systematisch overzicht van «nationale koppen» in andere EU-lidstaten bestaat momenteel niet. Wel is de indruk dat met name in landen die voor de totstandkoming van de diverse EG-richtlijnen reeds beschikten over een uitgebreide arbowetgeving, in meerdere of mindere mate sprake is van een nationale kop.

De leden van de VVD-fractie merken op dat de aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie (ARIE) een Nederlandse kop vormt boven op de verplichtingen die voortvloeien uit de Seveso II-richtlijn. Voor bedrijven die onder de reikwijdte van deze regeling vallen, betekent dit in vergelijking met soortgelijke bedrijven in andere Europese lidstaten een grote verzwaring van de administratieve lastendruk en van de uitvoeringslast. In de eerder genoemde Industriebrief heeft het kabinet aangekondigd, bij de beoordeling van bestaande nationale koppen als criterium te gebruiken dat er sprake moet zijn van een specifiek Nederlands probleem. Naar het oordeel van VNO-NCW is er bij de ARIE-plichtige bedrijven geen sprake van een «specifiek Nederlands probleem» dat het voortbestaan van deze nationale kop rechtvaardigt. De risico's kunnen worden beoordeeld en beheerst via de normale risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak. Deze leden vragen om een reactie van de regering.

De aanvullende risico-inventarisatie en evaluatie (ARIE) (afd. 2 van hoofdstuk 2 Arbobesluit) is bestemd voor een relatief kleine groep bedrijven waar door de omgang met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen majeure risico's bestaan voor de werknemers. Het betreft dermate grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen dat het falen van een installatie tot op 100 meter afstand van die installatie dodelijk letsel zal veroorzaken. Met de ARIE-regeling is tevens invulling gegeven aan de motie Scheltema-de Nie (invoering van een bedrijfsplan veiligheid) naar aanleiding van de vuurwerkkramp bij Enschede. De effectiviteit van het besluit wordt in 2007 geëvalueerd.

## 4. Wijziging van de Arbowet 1998

### 4.1. Werkingssfeer

De leden van de CDA-fractie zijn benieuwd op welke manier invulling is gegeven aan de motie Mastwijk c.s. (29 800 XIV nr. 39) inzake het sneller en gemakkelijker kunnen inschakelen van 14- en 15-jarigen bij werkzaamheden in de agrarische sector. De leden van de CDA-fractie vragen de regering aan te geven waar in Europese wetgeving is vastgelegd dat 14- en 15-jarigen slechts in een gewas mogen werken als gedurende de voorafgaande periode van 14 dagen geen bestrijdingsmiddelen zijn toegepast?

De minister van SZW heeft in zijn brief van 21 maart 2005<sup>1</sup> als reactie op de motie Mastwijk c.s. al aan de Tweede Kamer gemeld, dat toegestane werkzaamheden door jongeren zullen worden betrokken bij het reeds ingezette traject van vereenvoudiging van de wet- en regelgeving in het kader van de Arbowet 1998 en de Arbeidstijdenwet. Ik wil u er nogmaals op wijzen, dat er rekening moet worden gehouden met de strenge internationale voorschriften die voor arbeid door jongeren van kracht zijn. De termijn van 14 dagen wordt genoemd in de Beleidsregel «niet-industriële (hulp)arbeid van lichte aard» (Arbeidstijdenwet) en betreft een invulling van het ter zake bepaalde in Richtlijn nr. 94/33/EG<sup>2</sup>, met name art.7, lid 2, tweede alinea, en de niet-volledige lijst van agentia, procédés en werkzaamheden zijnde de bijlage waarnaar in genoemd lid wordt verwezen. TNO heeft onderzoek verricht hoe lang een bestrijdingsmiddel na toepassing nog aanwezig is op het gewas en er dus kans op blootstelling is. Conclusie was dat gezien de verhoogde gevoeligheid van jongeren onder de 16 jaar een termijn van minstens 14 dagen in acht dient te worden gehouden voor er in het gewas gewerkt mag worden. Oorzaken voor die verhoogde gevoeligheid zijn: de relatief dunnere huid van de handen die daardoor een verhoogde doorlatendheid heeft, het relatief hoge metabolisme van jongeren en het feit dat jongeren zich «in de groei» bevinden (een groeifase waarin functionele systemen worden ontwikkeld die daardoor extra kwetsbaar zijn).

De leden van de VVD-fractie vragen de regering meer uitvoerig te motiveren waarom zij voor groepen zoals zwangeren en jeugdigen extra eisen blijft stellen waar het gaat om arbowetgeving? Kan zij dit afzetten tegen de positie van andere kwetsbare groepen, zoals bijvoorbeeld ouderen en gehandicapten?

Van werkgevers wordt gevraagd om bij het voeren van het arbobeleid vast te leggen welke risico's de arbeid voor werknemers met zich mee brengt. Daarbij wordt verwacht dat de werkgever tevens de risico's voor bijzondere categorieën werknemers beschrijft. In de toelichting op de oorspronkelijke Arbowet 1998 is al aangegeven, dat het hierbij kan gaan om bijzondere gevaren voor bijvoorbeeld zwangere werknemers, ouderen en jeugdigen. Er is geen limitatieve beschrijving opgenomen over de bijzondere categorieën werknemers. Dit kan immers per bedrijf verschillen. Afhankelijk van de risico's in het bedrijf en de werknemerspopulatie kan het bijvoorbeeld ook van belang zijn om mensen met een chronische ziekte of gehandicapten als categorie, waarvoor specifieke maatregelen nodig zijn, te onderkennen.

De extra eisen die in de arbowetgeving worden gesteld aan de groepen jeugdige en zwangere werknemers komen rechtstreeks voort uit eerdergenoemde Richtlijn nr. 94/33/EG en Richtlijn nr. 92/85/EEG<sup>3</sup>.

De leden van de VVD-fractie vragen een reactie van de regering op paragraaf. 5.1 van de memorie van toelichting waar onder meer wordt gesproken over de bescherming van leerlingen en studenten. Deze moeten veilig leren werken met inachtneming van de bepalingen in rele-

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2004/05, 29 800 XIV, nr. 77.

<sup>2</sup> Richtlijn nr. 94/33/EG van de Raad van 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk (PbEG L 216).

<sup>3</sup> Richtlijn nr. 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 in zake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (PbEG L 348).



vante Europese richtlijnen. De werkgever moet bezien hoe hij jeugdigen/jongeren kan/moet beschermen, maar naar het oordeel van VNO-NCW kan het niet de bedoeling van deze voorschriften zijn dat het jeugdigen/jongeren onmogelijk wordt gemaakt om in praktijksituaties onder begeleiding van deskundigen te leren omgaan met risico's.

Het oordeel van VNO-NCW ter zake is correct. Het is dan ook juist een van de intenties van de arbeidswetgeving om jongeren de mogelijkheid te bieden onder begeleiding van deskundigen in praktijksituaties te leren omgaan met risico's.

De wet- en regelgeving ten aanzien van arbeid door personen jonger dan 18 jaar (jeugdige werknemers) is zodanig vormgegeven dat te allen tijde geldt, dat de veiligheid van het kind niet in gevaar mag komen en dat de arbeid geen nadelige invloed mag uitoefenen op de lichamelijke of geestelijke ontwikkeling van het kind.

Het Arbobesluit kent enkele absolute verboden ten aanzien van werkzaamheden door personen onder de 18 jaar. Het gaat daarbij ondermeer om werken met zeer gevaarlijke stoffen, het verrichten van caissonarbeid, blootstelling aan hoge geluidsniveaus en schadelijke trillingen. Deze verbodsbepalingen in het Arbobesluit zijn afkomstig uit de al eerder genoemde Richtlijn nr. 94/33/EG.

Voorts mogen bepaalde werkzaamheden waaraan een verhoogd risico is verbonden door jeugdige werknemers uitsluitend onder adequaat deskundig toezicht worden verricht. Het betreft hier bijvoorbeeld arbeid aan hoogspanningsinstallaties, arbeid met schadelijke stoffen, besturen van trekkers.

Zoals uit het bovenstaande blijkt, is er niet voor gekozen om vele soorten werk voor jeugdige werknemers te verbieden. Dit heeft een reden: Het is van groot belang, dat jongeren zich een (stage) plaats verwerven op de arbeidsmarkt. In dit kader wordt het niet opportuun geacht om ten aanzien van een groot aantal soorten werkzaamheden voor jongeren wettelijke barrières op te werpen. In plaats van verbodsbepalingen biedt de wetgeving de mogelijkheid om via goed toezicht risicovolle arbeid voor jongeren toegankelijk te maken.

De genoemde term «deskundig toezicht» is hiermee een sleutelbegrip in de wetgeving ten aanzien van arbeid door jongeren. Als deskundig toezicht eventuele gevaren die de betreffende arbeid met zich meebrengt kan ondervangen, kan hiervan gebruik worden gemaakt om jeugdige werknemers deel te laten nemen aan het arbeidsproces, daarmee de jongere de gelegenheid biedend zich vaardigheden en verantwoordelijkheden eigen te maken.

Al met al lijkt de vrees van VNO-NCW ongegrond, dat de wetgeving met betrekking tot arbeid door jongeren belemmerend werkt voor het in praktijksituaties omgaan met risico's.

De arbeidswetgeving voor jongeren hoeft gezien het voorgaande ook geen belemmering op te leveren voor het vervullen van stageplaatsen.

De leden van de CDA-fractie constateren met genoegen dat de regering serieus werk maakt van de motie van de leden Verburg en de Vries en dat het de motie van het lid Rambocus c.s. heeft uitgevoerd door de arboregels voor vrijwilligers voor een groot deel reeds per 15 maart 2006 buiten beschouwing te laten<sup>1</sup>. Hetzelfde geldt voor zelfstandigen.

De leden van de SP-fractie vragen hoe een verschil in beschermingsniveau bij vrijwilligers, gerechtvaardigd kan worden en naar de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Dat vrijwilligers zich zonder financiële gevolgen aan het werk kunnen onttrekken wordt genoemd in een breder kader, waarin de arbeidsrechtelijke verhoudingen tussen werknemer en werkgever worden geschetst in relatie tot de werkingsfeer van de Arbwet 1998.

<sup>1</sup> Besluit van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 6 maart 2006, nr. ARBO/A&V/2006/14 012, tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenregeling in verband met de vrijstelling van een aantal verplichtingen ten aanzien van vrijwilligers (Stcrt. 51) en Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 mei 2006, nr. ARBO/A&V/2006/37 621, tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenregeling (aanpassing definitie vrijwilliger) (Stcrt. 94).

De Europese en internationale wetgeving verplichten niet tot het toepassen van de arbowetgeving op vrijwilligers. Door de Arbowet 1998 van toepassing te laten zijn op vrijwilligers gaat de Arbowet 1998 verder dan uit Europese en internationale verplichtingen voortvloeit. Vrijwilligers kunnen tijdens hun vrijwilligerswerk blootgesteld worden aan zeer ernstige gevaren. Om deze reden vallen vrijwilligers in het onderhavige wetsvoorstel niet onder de werkingsfeer van de Arbowet, maar zijn wel een aantal bepalingen van het Arbobesluit van toepassing. Dit biedt de vrijwilligers bescherming tegen ernstige risico's. Daarnaast geldt voor kwetsbare vrijwilligers, zoals jeugdigen of zwangeren een aanvullende bescherming. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de veiligheid van de vrijwilligers.

Aan het doel van de motie van de Tweede Kamerleden Verburg en De Vries<sup>1</sup> om de administratieve lasten voor het vrijwilligerswerk aanzienlijk te verminderen en vrijwilligers toch de nodige bescherming te bieden wordt met het wetsvoorstel invulling gegeven.

De leden van de SP-fractie vragen of de Arbowet 1998 nog van toepassing blijft op bezoekers van bedrijven.

De Arbowet 1998 (artikel 10) wordt op dit punt niet gewijzigd. Ervan uitgaande dat onder «bezoekers» wordt verstaan personen die in het bedrijf aanwezig zijn op uitnodiging van de werkgever of een werknemer in verband met de arbeid blijft de Arbowet van toepassing. Voorzover dat in redelijkheid van een werkgever kan worden verlangd wordt de bescherming van bezoekers meegenomen in het arbobeleid van de onderneming. Deze situatie moet worden onderscheiden van een bedrijf met een publieksfunctie, zoals een attractiepark, voetbalstadion of theater. Voor de bescherming van bezoekers in die situaties wordt de exploitant aangesproken en geldt andere wetgeving.

Naar aanleiding van de conclusies van het kabinet over de werkingsfeer van de wet ten aanzien van de verschillende bijzondere groepen werkenden vragen de leden van de D66-fractie de regering ook de werkingsfeer voor gewone werknemers nader toe te lichten.

Zoals in de memorie van toelichting aangegeven is voor de regering uitgangspunt dat bescherming tegen gevaren bij de arbeid dient te gelden voor allen die arbeid verrichten. Hieronder worden onder meer verstaan werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling of als ingeleende werknemer of uitzendkracht in het bedrijfsleven of bij de overheid werkzaam zijn.

#### *4.2. Psychosociale arbeidsrisico's*

De leden van de SP-fractie juichen het opnemen van psychosociale risico's toe. Deze leden vragen waarom er wordt volstaan met een agendabepaling in het Arbobesluit? Zijn er geen wetenschappelijke inzichten die zouden kunnen worden omgezet in grenswaarden? De D66-fractie wil van de regering weten of deze bepaling niet te vaag is.

Zoals in de memorie van toelichting is aangegeven neemt het aandeel psychische klachten van het totale verzuim toe naarmate het verzuim langer duurt. Het aandeel in de WAO als gevolg van werkgebonden psychische klachten wordt geschat op 14%<sup>2</sup>. De ernst en grote mate van voorkomen van deze risico's rechtvaardigt dat in aanvulling op Europees beleid, nationale regels voor beheersing van deze risico's worden gesteld. Onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) worden de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk verstaan die stress teweeg brengen (Arbowet artikel 1 lid 3 e). Iedere organisatie zal moeten

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2004/05 29 515, nr. 61.

<sup>2</sup> Blatter et al, Gezondheidsschade en kosten als gevolg van RSI en psychosociale arbeidsbelasting in Nederland, rapport TNO kwaliteit van leven, 2005, 1.

onderzoek wat en in welke situatie de bronnen en oorzaken voor psychosociale arbeidsbelasting zijn. De uitkomsten van de risico-inventarisatie zijn daarvoor het startpunt. Vervolgens kunnen daarbij passende maatregelen gezocht worden. De factoren die de aard en mate van psychosociale arbeidsbelasting op de werkplek bepalen zullen per bedrijf sterk verschillen. Daarom is een maatwerkaanpak gewenst. Ten aanzien van de preventie en de aanpak van deze psychosociale arbeidsrisico's bestaan geen breed gedragen wetenschappelijke normen. Wel wordt ten aanzien van de onderscheiden elementen van PSA door werkgevers preventiebeleid in de praktijk gebracht. Sinds de inwerkingtreding van de wettelijke bepalingen inzake seksuele intimidatie en agressie en geweld (1994) (artikel 4, tweede lid, van de Arbowet 1998) voert een aanzienlijk deel van de werkgevers een beleid geënt op preventie van deze risico's. De rapportage «Evaluatie van de Arbowet inzake ongewenste omgangsvormen» (2004, seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten) en het rapport inzake «Goede praktijk voorbeelden van aanpak van ongewenste omgangsvormen op de werkplek» (2005) verschaffen een informatief beeld van de mate waarin werkgevers een preventief beleid voeren, in combinatie met een beleid voor opvang na incidenten. Het geeft een beeld van de praktische maatregelen die een werkgever kan treffen en die inmiddels zijn gaan behoren tot het breed geaccepteerde repertoire bij de preventie van ongewenste omgangsvormen. Maatregelen kunnen bijvoorbeeld het volgende omvatten: vertrouwenspersoon, gedragscode, training voor werknemers, klachtenregeling, registratie van incidenten, opvang na incidenten met agressie en geweld. Uit deze rapportage blijkt dat werkgevers en werknemers serieus werk maken van de aanpak van deze problematiek.

Rond werkdruk zijn veel verschillende maatregelen mogelijk. Dit verschilt van bedrijf tot bedrijf. Werken aan werkdruk begint in de organisatie echter niet bij het kiezen van maatregelen, maar met het vaststellen van de problemen die er zijn. Iedere organisatie zal zelf moeten onderzoeken wat en in welke situatie de bronnen voor werkdruk zijn. Vervolgens kunnen daarbij passende maatregelen gezocht worden.

#### *4.3. Overleg- en informatiebepalingen*

De D66-fractie kan zich er iets bij voorstellen dat niet meer precies wordt voorgeschreven hoe de medezeggenschap over arbeidsomstandigheden plaats moet vinden. De leden van de D66-fractie vragen waarop de OR/PVT zich straks kan beroepen als het medezeggenschap ten aanzien van de arbeidsomstandigheden wil uitoefenen?

De leden van de fracties van PvdA en GroenLinks geven in hun vragen bij de artikelsgewijze toelichting aan dat zij van mening zijn dat het recht van de OR/pvt en belanghebbende werknemers op een jaarlijkse schriftelijke rapportage over de uitvoering van het plan van aanpak, noch geregeld is in de Wet op de ondernemingsraden, noch met een beroep op die wet is af te dwingen. De PvdA- en de GroenLinks-fracties zouden graag zien dat de informatieverplichting actief wordt.

De leden van de SP-fractie vragen de regering waarom de werknemers op achterstand worden gezet door de werkgever te ontheffen van zijn plicht om actief informatie te verschaffen?

Naar aanleiding van bovengestelde vragen is de regering van mening dat het van belang is om een kort overzicht van de bevoegdheden van de medezeggenschapsorganen op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) te geven.

Op grond van de WOR heeft de ondernemingsraad informatie-, overleg en initiatiefrecht (over alle aangelegenheden de onderneming betreffend,

inclusief arbeidsomstandigheden) alsmede adviesrecht, instemmingsrecht en het recht om een ondernemingsovereenkomst af te sluiten. De ondernemer is verplicht om twee keer per jaar de algemene gang van zaken met de ondernemingsraad te bespreken. Hieronder valt ook het arbobeleid. Dit zijn contactmomenten waarop het beleid met betrekking tot de arbeidsomstandigheden besproken kan worden tussen werkgever en werknemersvertegenwoordiging. Aan de orde kan komen hoe het staat met de risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e), of de ri&e aangepast moet worden, de uitvoering van het plan van aanpak, de maatregelen die genomen zijn en die nog genomen zullen worden. In deze vergaderingen moet de ondernemer ook mededeling doen over besluiten die hij in voorbereiding heeft met betrekking tot het arbobeleid en afspraken maken met de ondernemingsraad op welke wijze en op welk tijdstip de ondernemingsraad bij de besluitvorming wordt betrokken (artikel 24, eerste lid WOR). In de WOR is bepaald dat de ondernemer ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, tenminste eenmaal per jaar een verslag moet uitbrengen over o.a. het door hem gevoerde sociaal beleid. De wetgever heeft dus al voorgeschreven dat de ondernemer in het sociaal jaarverslag (art. 31b, eerste lid WOR) speciaal aandacht moet besteden aan het arbobeleid. Daarnaast moet de ondernemer, mondeling of schriftelijk mededeling doen van het te voeren beleid voor het komende jaar. Daarbij kan dus aan de orde komen of het plan van aanpak al dan niet aangepast moet worden, op welke punten en wanneer en hoe de medezeggenschap daarbij betrokken wordt. Dit overleg kan door de ondernemer worden gebruikt om aan de OR te melden welke informatie hij beschikbaar heeft. Het actief informeren van de medezeggenschap op het terrein van de arbeidsomstandigheden wordt hiermee gerealiseerd. Daarnaast heeft de ondernemingsraad het recht om een overlegvergadering met de ondernemer bijeen te roepen en onderwerpen op de agenda te plaatsen die de onderneming betreffen. De ondernemingsraad kan derhalve het initiatief nemen om te overleggen over het arbobeleid en ook voorstellen doen aan de ondernemer. Deze voorstellen kan de ondernemingsraad ook buiten de overlegvergadering aan de ondernemer kenbaar maken. Vervolgens is de ondernemer verplicht deze voorstellen in de overlegvergadering met de ondernemingsraad te bespreken (artikel 23 WOR). Voordat de ondernemingsraad een onderwerp in de overlegvergadering bespreekt, heeft hij het recht om alle informatie aan de ondernemer te vragen die voor die bespreking nodig is (artikel 31, eerste lid WOR). Afgezien van deze meer algemene mogelijkheden om binnen het bedrijf te spreken over arbeidsomstandigheden, wijst de regering op de meer specifieke bepaling in de WOR die de ondernemingsraad een instemmingsbevoegdheid geeft ten aanzien van een door de ondernemer voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden (artikel 27, eerste lid onder d WOR). Om de onderwerpen op het terrein van het arbobeleid goed te kunnen bespreken, kan de ondernemingsraad ook gebruik maken van zijn recht om deskundigen uit te nodigen (artikel 16 WOR).

Voor de personeelsvertegenwoordiging (pvt) is geregeld dat de ondernemer instemming nodig heeft voor een besluit met betrekking tot de arbeidsomstandigheden. Voordat instemming wordt gegeven moet het besluit eerst in een overlegvergadering worden besproken. Net als bij de bespreking met de ondernemingsraad moet de ondernemer het voorgenomen besluit schriftelijk voorleggen. Hij moet daarbij aangeven wat zijn beweegredenen zijn en welke de te verwachten gevolgen zijn van het besluit voor de werknemers. De ondernemer is verplicht om twee keer per jaar de algemene gang van zaken met de personeelsvertegenwoordiging te bespreken. Hieronder valt ook het arbobeleid. Ook hier is dus sprake van een contactmoment tussen werkgever en werknemersvertegenwoor-

diging waarbij het beleid met betrekking tot de arbeidsomstandigheden besproken kan worden. Aan de orde kan komen hoe het staat met de risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e), moet de ri&e aangepast worden, de uitvoering van het plan van aanpak, de maatregelen die genomen zijn en die nog genomen zullen worden. Dit overleg kan door de ondernemer worden gebruikt om aan de OR te melden welke informatie hij beschikbaar heeft. De pvt heeft ook het recht op informatie en bijstand van een deskundige (artikelen 35c en 35d WOR).

Indien er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld is de ondernemer verplicht om in de ondernemingen met 10 tot 50 werknemers twee keer per jaar te overleggen in een personeelsvergadering (artikel 35b WOR). Ook is hij verplicht om een personeelsvergadering te houden indien tenminste een vierde van de in de onderneming werkzame personen daarom verzoekt. Tijdens de personeelsvergadering hebben de in de onderneming werkzame personen het recht advies uit te brengen over een voorgenomen besluit van de onderneming dat kan leiden tot een belangrijke wijziging in de arbeidsomstandigheden van tenminste een vierde van de in de onderneming werkzame personen.

De regering is van mening dat met bovenstaande structuur – zoals vastgelegd in de WOR – een adequaat juridisch kader wordt geboden voor werkgever en werknemers om aan de medezeggenschap vorm te geven, een kader waarbinnen – mede gezien de gegeven waarborgen – vertrouwd kan worden op het zelfregulerend vermogen van werkgever en werknemers en waarin voldoende rekening wordt gehouden met de grootte, de armslag en de organisatie en cultuur in grote en kleine ondernemingen.

#### *4.4. Melding en registratie van arbeidsrisico's*

De leden van de CDA-fractie zijn van oordeel dat de mogelijkheid van werknemers om te melden bij de Arbeidsinspectie zonder dat de werkgever erachter komt wie de melding heeft gedaan, onverkort moet blijven bestaan. Graag een reactie van de regering. De leden van de CDA-fractie vragen waarom de melding aan de bedrijfshulpverleners en aan de OR/Pvt/belanghebbende werknemers is komen te vervallen?

Artikel 26 van de Arbowet 1998, waarin wordt bepaald dat de Arbeidsinspectie verplicht is tot geheimhouding van de namen van de personen die een klacht indienen of aangifte doen van een overtreding van de arbowetgeving, wordt in het wetsvoorstel inhoudelijk niet gewijzigd.

De regering is ervan overtuigd dat werkgevers en werknemers heel goed in staat zijn de informatie uit te wisselen die nodig is om het arbobeleid gezamenlijk vorm te geven. Het doen vervallen van de actieve meldingsplicht past in de lijn van verdere vergroting van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor de arbeidsomstandigheden in hun eigen bedrijf. Daarbij is het in beider belang om informatie over ongevallen te delen.

In het wetsvoorstel is in het nieuwe artikel 15a opgenomen dat de werkgever ervoor moet zorgen dat de deskundige werknemers en de andere deskundige personen, de bedrijfshulpverleners en de arbodienst kennis kunnen nemen van de ongevalsrapportages en de lijst van arbeidsongevallen. Het ligt voor de hand dat een dergelijke lijst wordt betrokken bij het beheer van de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak. Hiermee is naar de opvatting van de regering voldoende geborgd dat in een onderneming lering wordt getrokken uit arbeidsongevallen en maatregelen worden genomen om herhaling te voorkomen.

De leden van de CDA-, de SP- en de D66 fractie vragen of de regering heeft overwogen om een bepaling in de Arbowet 1998 op te nemen, die

de werkgever verplicht om ook ongevallen met grote materiële schade zonder letsel bij de Arbeidsinspectie te melden, zoals ook door de FNV wordt voorgesteld. Ongelukken, zoals explosies, instorting van balkons, etc. hebben immers laten zien dat er sprake kan zijn van situaties waarin er door werknemers gewerkt moet worden op zeer onveilige locaties met gevaar voor ernstig letsel.

De regering wil er op wijzen dat deze bepaling, met instemming van het Parlement, bij de tot stand koming van de Arbowet 1998, is komen te vervallen. Algemeen werd onderkend dat hierbij sprake was van een in de praktijk moeilijk hanteerbare bepaling en een ernstige onderrapportage. Deze argumenten zijn nu nog steeds geldend. Gelet op de doelen van dit wetsvoorstel, in het bijzonder het vergroten van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers, het verminderen van de regeldruk en een striktere aansluiting bij Europese regelgeving ligt het opnieuw opnemen van een dergelijk bepaling niet voor de hand.

De verplichtingen in de wet over de risico-inventarisatie en evaluatie brengen met zich dat zo'n ongeval in de onderneming onderzocht moet worden, waarbij de vraag aan de orde is of de inventarisatie en -evaluatie, waaronder het plan van aanpak, in het licht van het gebeurde nog actueel is.

De leden van de D66-, de ChristenUnie-fractie hebben vragen over de melding van ongevallen en de daarbij gehanteerde terminologie. In de ogen van de leden van de fractie van de ChristenUnie kan melding, ook in gevallen waarbij geen sprake is van lichamelijk letsel, wenselijk zijn. Wat is hierover de mening van de regering? De D66-fractie vraagt hoe de Europese voorschriften met betrekking tot de registratiedrempel voor verzuim als gevolg van ongevallen luidt?

In artikel 1 van de Arbowet 1998 wordt een arbeidsongeval als volgt gedefinieerd: *«een aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en heeft geleid tot ziekteverzuim, of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad;*

Een ongeval is een ongewilde gebeurtenis met gezondheidschade tot gevolg, ongeacht of die gebeurtenis al dan niet te voorzien was. Zodra een ongeval zich heeft voorgedaan bestaat er geen onzekerheid meer over de kans (het risico) dat ze zich voordoen. Een ongeval is daarmee een risico dat zich daadwerkelijk heeft gemanifesteerd.

Een risico omvat een ongewilde gebeurtenis met een bepaalde waarschijnlijkheid van optreden (kans) en een bepaald gevolg (effect). Voor verreweg de meeste risico's in een bedrijf is de waarschijnlijkheid van optreden (kans) onbekend. Enerzijds ontbreken passende blootstellinggegevens en anderzijds vinden in een individueel bedrijf weinig ongevallen plaats. Veel van de arbeidsrisico's in een bedrijf zijn om die reden niet te kwantificeren. Bedrijven mogen bij de risico-evaluatie wel in staat worden geacht een rangorde in de omvang van de geïnventariseerde risico's aan te brengen. Werkgevers zullen vervolgens in het kader van de risico-inventarisatie en evaluatie en plan van aanpak prioriteit geven aan de grootst voorzienbare ongevalsrisico's. Niet te voorzienbare risico's kunnen niet worden geïnventariseerd en geëvalueerd.

In het kader van het Programma versterking arbeidsveiligheid wordt momenteel een systematiek ontwikkeld waarmee de arbeidsveiligheidsrisico's kwantitatief kunnen worden geanalyseerd. Op basis van een diepgaande studie van ongeveer 9000 door de Arbeidsinspectie onderzochte ongevallen zullen aan gebeurtenissen (ongevalscenario's) risicowaarden worden toegekend. Deze informatie zal actief ter beschikking worden gesteld en worden verspreid.

Het criterium van ziekenhuisopname voor melding van arbeidsongevallen wordt ook in het huidige artikel 9 van de Arbowet 1998 gehanteerd. Onder een ziekenhuisopname wordt verstaan een opname in een ziekenhuis ter observatie of behandeling. Een poliklinische behandeling in een ziekenhuis valt daar niet onder.

In onderdeel c van lid 1 van artikel 9 van Richtlijn nr. 89/391/EEG (kader-richtlijn) is de volgende bepaling opgenomen: «De werkgever moet een lijst bijhouden van arbeidsongevallen welke voor de werknemer hebben geleid tot een arbeidsongeschiktheid van meer dan drie werkdagen».

Ongewilde gebeurtenissen zonder schade aan de gezondheid tot gevolg worden in de betekenis van de Arbowet 1998 niet beschouwd als arbeidsongeval en behoeven niet aan de Arbeidsinspectie gemeld te worden. Uiteraard is ook bij deze gebeurtenissen sprake van een manifest geworden risico en is het van groot belang dat een werkgever dergelijke gebeurtenissen betreft bij de risico-inventarisatie en -evaluatie en passende maatregelen neemt zoals voor alle risico's die zich bij het verrichten van arbeid kunnen voordoen.

De leden van de ChristenUnie-fractie merken op dat de wijzigingen op het gebied van het melden van ongevallen overduidelijk een verlichting van de administratieve lasten met zich mee brengen. Kan de regering nader motiveren waarom de versoepelingen rondom de melding van ongevallen niet schadelijk zijn voor het beperken van de risico's op de werkvloer.

De bepalingen met betrekking tot de informatievoorziening zijn meer in lijn gebracht met de Europese richtlijnen op dit terrein. Met de wijziging wordt gerealiseerd dat de middelen waarmee werkgevers de werknemers informeren de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers zijn, terwijl het doel dat informatie beschikbaar is wettelijk wordt geregeld. De leden van de CDA-fractie vragen waarom er geen sanctie, bijvoorbeeld een bestuurlijke boete, staat op het niet melden van beroepsziekten door bedrijfsartsen. Die melden minder beroepsziekten dan mogelijk.

De schattingen van het mogelijke aantal beroepsziekten in Nederland zijn gebaseerd op omrekening van aantallen beroepsziekten in andere landen naar de Nederlandse economische structuur. Andere landen kennen veelal een beroepsziekteverzekering, waarbij werkgever en werknemer een – ook financieel – belang hebben bij melding van een beroepsziekte, en bij vaststelling ervan door een specifieke (verzekerings)arts. Het relatief mindere aantal beroeps-ziektemeldingen in Nederland moet voor een deel tegen die achtergrond gezien worden. Ook worden bijvoorbeeld veel huid- en luchtwegaandoeningen in Nederland behandeld door de huisarts, waarbij de bedrijfsarts niet op de hoogte kan zijn van de eventuele beroepsziekte. In deze context is negatieve sanctionering van niet melden van een beroepsziekte niet aan de orde. Ook is het moeilijk verenigbaar met de gebruikelijke sanctionering bij de medische beroepsuitoefening, het systeem van tuchtrecht (bv. schorsing of intrekking van de inschrijving in het register),

#### *4.5. Deskundige bijstand*

De D66-fractie vraagt hoe vaak het arbeidsomstandighedensprekuur wordt ingezet. De leden van de fractie van de ChristenUnie waarderen het arbeidsomstandighedensprekuur omdat werknemers zonder tussenkomst van «derden» arbodeskundigen kunnen spreken. Zij vragen dan ook een onderbouwing vanuit arbo-oogpunt van de wenselijkheid van het verdwijnen van de desbetreffende regel. De leden van de CDA-fractie vinden borging van toegang van werknemers tot het spreekuur van belang, en constateren inefficiëntie in de uitvoering. Ze menen dat de

voorgestelde wijziging meer tegemoet komt aan de wens tot maatwerkafspraken op bedrijfsniveau.

De regering constateert dat er geen zwaarwegende redenen zijn om dit element van de nationale kop, het arbeidsomstandighedenspreekuur, te behouden als wettelijke verplichting. Daarbij gelden overwegingen rond de verantwoordelijkheden en de daartoe noodzakelijke keuzeruimte van werkgevers en werknemers. Werknemers kunnen in hun eigen organisatie een beroep doen op deskundigen, bv. de preventiemedewerker. Werkgevers en werknemers zijn zelf prima in staat om te regelen dat werknemers bij deskundigen te rade kunnen gaan. Sociale partners moeten naar de mening van de regering dit middel kunnen inzetten binnen hun totaalplaatje van kosten en maatregelen. De regering voorziet langs deze weg een geheel aan maatwerkafspraken op het niveau van branches en bedrijven, waarbij het arbeidsomstandighedenspreekuur wordt ingezet waar het door partijen als meest nuttig wordt gezien.

De Arbobalans 2005<sup>1</sup> geeft aan dat in 2005 54 % van de bedrijven het arbeidsomstandighedenspreekuur in het basiscontract met de arbodienst heeft, en dat 43 % daarin voorziet op «verrichtingenbasis», dat is op nadere afspraak tussen bedrijf en arbodienst.

In 1994 is in de arbowetgeving de mogelijkheid geïntroduceerd dat werknemers deskundigen raadplegen, aanvankelijk als «arbeidsgezondheidskundig» spreekuur, later (1999) als arbeidsomstandighedenspreekuur. Onmiskenbaar is dat in branches en bedrijven die voorop lopen in kwaliteit van arbeidsomstandigheden en aanpak ervan, het spreekuur actief ingezet werd en wordt. Dergelijke «koplopers» beschouwen het spreekuur als een nuttig middel voor perfectionering van hun arbo-aanpak.

De leden van de SP-fractie beschouwen het arbospreekuur als wezenlijk. In de memorie van toelichting was opgemerkt dat dit spreekuur in een andere context staat sinds de introductie van de preventiemedewerker. De SP-fractie vraagt dan of de regering het aanspreken van de preventiemedewerker gelijkwaardig acht aan het aanspreken van een bedrijfsarts.

De werkgever moet zich bij de zorg voor arbeidsomstandigheden laten bijstaan door – bij voorrang – een eigen werknemer, veelal als preventiemedewerker aangeduid. Tot een bepaalde bedrijfsomvang kan de werkgever, mits deskundig, zelf deze rol op zich nemen. De maatvoering wat betreft het beleggen van preventietaken in bedrijven kenmerkt zich door een grote variëteit, in overeenstemming met wat nodig is aan zorg voor veilig en gezond werken in de dagelijkse bedrijfsvoering. Dit wordt ingevuld met onder meer advies van gecertificeerde arbodienstverleners, branchemodellen en medezeggenschap. In het algemeen zal de preventiemedewerker minder gekwalificeerd zijn dan een bedrijfsarts. De regering heeft met de genoemde opmerking in de memorie van toelichting uitdrukkelijk niet bedoeld dat een dergelijke preventiemedewerker in de plaats zou moeten treden van een gecertificeerde arbodeskundige. Wel geldt dat met een preventiemedewerker in een bedrijf een persoon aanwezig is die deskundig is ten aanzien van daar geldende risico's en beheersmaatregelen op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Aldus kan de preventiemedewerker vragen die in dagelijkse praktijk opkomen beantwoorden, respectievelijk de weg weten naar of verwijzen naar andere bronnen of deskundigen. Dat is ook de praktijk van de «arbocoördinator» die in vele bedrijven al bestond vóór de wettelijke introductie van de preventiemedewerker.

---

<sup>1</sup> Aangeboden aan Tweede Kamer 13 juni 2006.



## 5. Handhaving

De leden van de CDA-fractie vragen wat bedoeld wordt met «dat de Arbeidsinspectie de arbocatalogus als referentiekader voor haar handhavingsbeleid gebruikt». In het verlengde hiervan willen de leden van de CDA-fractie weten welke betekenis moet worden toegekend aan de door de Arbeidsinspectie te ontwikkelen brochures en de verhouding van die brochures tot de arbocatalogi.

De leden van de VVD-, de PvdA- en de GroenLinks-fractie vragen de regering in te gaan op de juridische basis van de criteria die de Arbeidsinspectie in haar handhavingsbeleid hanteert, althans voor zover deze niet in de Arbowet 1998, in het Arbobesluit of in de Arboregeling zijn vastgelegd en welke handhavingcriteria gelden voor bedrijven die volgens de Kamer van Koophandelregisters niet onder de reikwijdte van een sectorbrochure vallen. Ook de leden van de D66-fractie vragen een verduidelijking met betrekking tot de handhaving door de Arbeidsinspectie.

De leden van de SP-fractie vragen wat de verhouding is tussen de doelvoorschriften in de wet, de arbocatalogi en de handhavingstaak van de Arbeidsinspectie. Hoe zal de Arbeidsinspectie handhaven als arbocatalogi ontbreken of er middelen in de arbocatalogus van een bedrijfstak staan die niet voldoen aan de ergonomische beginselen? De leden van de SP-fractie vragen ook waar de Arbeidsinspectie de bij de rechter benodigde «kenbare norm» vandaan haalt en wat de inhoud is van het begrip «in redelijkheid» in de arbowetgeving. Indien er geen arbocatalogus is, kan de Arbeidsinspectie een eis stellen tot naleving.

De leden van de D66-fractie vragen waarom de maximale boetebedragen worden aangepast.

De juridische basis van het optreden van de Arbeidsinspectie zal altijd gelegen zijn in de arbowetgeving. De arbocatalogi zullen straks via een beleidsregel richtinggevend zijn voor het optreden van de Arbeidsinspectie. In paragraaf 3.2. is reeds ingegaan op de onderwerpen (doel)voorschriften en arbocatalogi, korthedshalve wordt hiernaar verwezen. De (doel)voorschriften in wet, besluit en regeling geven zo concreet mogelijk aan **wat** een werkgever moet doen om bepaalde risico's in het werk uit te sluiten of te verkleinen. De arbocatalogi zullen aangeven **op welke wijze** dit het beste kan geschieden. De Arbeidsinspectie zal de arbocatalogi gebruiken als de inhoudelijke invulling van de betreffende doelvoorschriften en daarmee als referentiekader (= uitgangspunt) voor de handhaving.

De brochures van de Arbeidsinspectie moeten worden beschouwd als voorlichting aan de branches. Hierin worden de prioritaire risico's die in gezamenlijk overleg met de partners in de branche totstandkomen, benoemd en toegelicht. Tevens wordt aangegeven op welke wijze de Arbeidsinspectie handhaaft. In de brochures wordt niet ingegaan op de middelen die werkgevers en werknemers kunnen inzetten om de prioritaire risico's te beheersen. Dit zal door werkgevers en werknemers in de arbocatalogi worden gedaan.

Gezien het verschillende karakter van brochure en catalogus vindt de regering niet dat er op voorhand een remmende invloed uit zal gaan van de sectorbrochures.

De bij de rechter benodigde «kenbare norm» wordt door de Arbeidsinspectie gehaald uit de arbowetgeving en de arbocatalogi. In de arbocatalogi kunnen normeringen worden opgenomen uit (wetenschappelijke) onderzoeken, leidraden, NEN-normen, brancherichtlijnen, convenanten, jurisprudentie, andere catalogi en de huidige arbobeleidsregels. Is er geen arbocatalogus of is deze onvolledig, dan kan de Arbeidsinspectie ook rechtstreeks een beroep doen op evengenoemde bronnen.

In de arbowetgeving wordt op een aantal plaatsen gebruik gemaakt van het begrip «redelijkerwijs». Dit begrip wordt gehanteerd om afweging van de arbeidsomstandighedenbelangen tegen andere belangen mogelijk te maken. Het gaat dan om belangen met betrekking tot de technische haalbaarheid, de operationele haalbaarheid en de economische haalbaarheid. In deze context moet ook het begrip «in redelijkheid» worden gezien.

Een eis tot naleving wordt gesteld op basis van een doelvoorschrift uit de arbowetgeving. In een situatie dat er geen (volledige) arbocatalogus is, blijven de komende drie jaar de huidige beleidsregels ter zake van kracht. De aanpassing van de maximale boetebedragen geeft de Arbeidsinspectie de mogelijkheid om een genuanceerder boetebeleid te voeren: hogere boetes als werkgevers geen werk maken van de arbeidsomstandigheden in hun bedrijf, lagere boetes indien dit wel het geval is.

## **6. Financiële gevolgen**

De leden van de SP-fractie vragen om de vermindering van de kosten voor administratieve lasten met ruim 56 miljoen Euro door het achterwege laten van jaarlijkse schriftelijke rapportage te onderbouwen.

De kosten van de jaarlijkse schriftelijke rapportage over de uitvoering van het plan van aanpak zijn opgenomen in de nulmeting 2002. De gemiddelde tijdsbesteding per bedrijf is afhankelijk van de bedrijfsgrootte en loopt op van 3 uur voor bedrijven met minder dan 10 werknemers naar 16 uur voor bedrijven met meer dan 100 werknemers. Deze verplichting behoort tot de nationale kop en komt geheel te vervallen, waarmee een besparing van ruim € 56 miljoen wordt gerealiseerd.

De leden van de D66-fractie constateren dat onder het nieuwe arboregime de administratieve lasten met ruim € 89 miljoen dalen. De D66-fractie juicht dat toe, maar vraagt zich wel af hoe de op blz. 20 genoemde € 89 miljoen zich verhoudt tot de € 63 miljoen op blz. 4. Deze leden vragen of het hier gaat om € 63 miljoen als gevolg van de Arbowet 1998 en € 26 miljoen als gevolg van lagere regelgeving?

Het op blz. 4 genoemd bedrag van € 63 miljoen heeft uitsluitend betrekking op het schrappen van verplichtingen in de Arbowet 1998. De rest van het op blz. 20 genoemde bedrag van € 89 miljoen aan administratieve lastendaling bestaat inderdaad uit effecten die het gevolg zijn van doorlichting van lagere regelgeving (Arbobesluit en Arboregeling). Overigens is deze doorlichting pas afgerond na indiening van het onderhavige wetsvoorstel en is de opbrengst hierbij opgelopen naar € 36 miljoen. De opbrengst aan administratieve lastenvermindering van de herziening van Arbowet, – besluit en – regeling loopt hierdoor op van genoemde € 89 miljoen naar bijna € 99 miljoen. .

De leden van de D66-fractie verzoeken om de achtergrond m.b.t. de introductie van een rechtsgrondslag voor het heffen van retributies bij certificerende instellingen als vergoeding voor de kosten van het aanwijzingsonderzoek uitgebreider uiteen te zetten?

In de brief van 14 november 2003<sup>1</sup>, heeft het kabinet zijn beleidsvisie (hierna kabinetsstandpunt) met betrekking tot het gebruik van certificatie en accreditatie van overheidsbeleid neergelegd.

Dit kabinetsstandpunt heeft ondermeer geleid tot een vernieuwde overeenkomst, gesloten op 15 juni 2005, tussen de Staat en de Raad van Accreditatie (RvA). De werkingsfeer van deze overeenkomst heeft met name betrekking op het gebruik van accreditatie en beoordeling in het kader van wettelijke regelingen. SZW heeft gekozen voor het gebruik van

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2003/04, 29 304, nr 1.

beoordeling. De instelling die door de minister van SZW aangewezen wil worden richt zich tot de RvA om een beoordeling te verkrijgen. Bij het besluit van de minister van SZW speelt de beoordeling een belangrijke rol.

In deze overeenkomst is vastgelegd dat beoordelingen (en accreditaties) door de RvA voor rekening van de te beoordelen (of te accrediteren) instellingen zullen komen.

Aangezien er tot dit moment geen rechtsgrondslag bestond voor deze kosten moest deze gecreëerd worden in de wetgeving (Arbowet 1998).

De leden van de D66-fractie verzoeken eveneens om het effect van de nieuwe wetgeving op de uitgaven aan de Arbeidsinspectie aan te geven.

In de memorie van toelichting is in par. 8 Flankerend beleid uitgelegd dat de nieuwe werkwijze voor de Arbeidsinspectie zal leiden tot een andere prioriteit van de handhaving. Voorshands gaat de AI er van uit dat een en ander geen financiële consequenties zal hebben.

Daarnaast vragen de leden van de D66-fractie of de daling van de administratieve lasten met € 315 miljoen (ruim 27%) op arboterrein gedurende deze kabinetsperiode op hoofdlijnen gespecificeerd kan worden?

De daling van de administratieve lasten op Arboterrein is gespecificeerd in volgorde van financiële opbrengst en tevens voorzien van jaar of periode van invoering.

Arbowet: Afschaffen verplicht werkoverleg	€ 89 mln	2004
Vereenvoudiging Arbowet 1998	€ 62 mln	2007
Efficiencymaatregelen RI&E (digitalisering)	€ 58 mln	2004 t/m 2006
Verbetering infovoorziening (excl. RI&E) via ICT	€ 55 mln	2004 t/m 2007
Arbobesluit: Minder meldingen biologische agentia AI	€ 28 mln	2007
Overige effecten doorlichting Arbowet & -besluit	€ 9 mln	2007
Invoering maatwerk arbodienstverlening	€ 7 mln	2005
Arbeidsveiligheidsrapport (ARI&E)	€ 2 mln	2004
Drukapparatuur (gebruiksfase & periodieke controle)	€ 2 mln	2005
Herziening keuringsregime Warenwet (liftenbesluiten)	€ 2 mln	2005
Overige reductiemaatregelen	€ 2 mln	2003 t/m 2006

## 7. Flankerend beleid

De leden van de VVD- fractie missen een uitgebreide toelichting van de regering over de voorlichtingsaspecten van het wetsvoorstel. Kan de regering uiteenzetten hoe werkgevers en werknemers op de hoogte worden gebracht van de implicaties van onderhavig voorstel? Kan de regering daarbij tevens ingaan op signalen die deze leden ontvangen dat bedrijven niet klaar zouden zijn voor de gevolgen van invoering van het wetsvoorstel?

Een uitgebreide landelijke voorlichtingscampagne over de herziene Arbowet 1998 is in voorbereiding. De campagne die in het najaar zal starten richt zich onder meer op werkgevers, werknemers en intermediaire organisaties. Onderdelen van de campagne zijn een campagnesite, de organisatie van informatiebijeenkomsten, de vormgeving van een informatiepakket en radiospots.

Uit onderzoek door Heliview Research bleek dat in februari/maart 2006 totaal 39 procent van de benaderde brancheorganisaties op de hoogte was van de herziening van de Arbowet 1998 en dat 48 procent van deze brancheorganisaties plannen had om aan de slag te gaan met het samenstellen van een arbocatalogus. Ook gaf 61 procent aan dat de samenwerking met de vakbonden met betrekking tot alle wetswijzigingen op het gebied van arbeidsomstandigheden redelijk tot goed verloopt. Dit is een

goed resultaat aangezien het wetsvoorstel op 9 mei jl., twee maanden na het onderzoek, naar u is verzonden. Inmiddels zijn al diverse arboconvenantsectoren bezig met de totstandkoming van arbocatalogi. Kortheids halve wordt verwezen naar hetgeen hierover is opgenomen in paragraaf 5. Naar verwachting zal dat aantal na de start van de landelijke voorlichtingscampagne sterk toenemen.

## 8. Overgangsregelingen

De leden van de VVD-fractie constateren dat de regering overweegt om de arbobeleidsregels nog enige tijd van kracht te laten blijven en tot een gefaseerde intrekking te besluiten, afhankelijk van de vorderingen die worden gemaakt met de ontwikkeling van arbocatalogi. Hoewel een dergelijke redenering op zich begrijpelijk is, waarschuwt VNO-NCW er toch voor dat een dergelijk beleid ook contraproductief kan zijn. De leden van de VVD-fractie zien graag een reactie van de regering hierop. De leden van de SP-fractie vragen wanneer de Arbobeleidsregels worden ingetrokken en of dit afhankelijk is van de totstandkoming van arbocatalogi? Tevens vragen de leden van de SP-fractie of de Arbobeleidsregels ook over drie jaar worden ingetrokken als er voor een bepaalde sector geen arbocatalogus voorhanden is?

De leden van de D66-fractie vragen of de overgangstermijn van zes maanden in verband met de totstandkoming van arbocatalogi voldoende is.

Zoals ook de Raad van State in zijn advies aangaf is het van belang dat bij het intrekken van de Arbobeleidsregels geen vacuüm ontstaat, waardoor de zorg voor goede arbeidsomstandigheden onvoldoende is gewaarborgd. Dat is het geval indien bij de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel alle beleidsregels gelijktijdig worden ingetrokken. De regering heeft daarom gekozen voor een gefaseerde intrekking van de Arbobeleidsregels. Voor sectoren waarvoor arbocatalogi ontstaan, zullen de op die sector betrekking hebbende beleidsregels (of onderdelen hiervan) worden ingetrokken. Dit is naar de mening van de regering een stimulans voor werkgevers om werk te maken van de arbocatalogi. Zij kunnen met de arbocatalogi zelf bepalen op welke wijze zij aan de wettelijke voorschriften willen voldoen. Zij zijn op die onderdelen dan niet meer gebonden aan de door de overheid gehanteerde beleidsregels. De doelvoorschriften waarop geïnspecteerd wordt zijn opgenomen in de wetgeving, waarbij de arbocatalogi een referentiekader vormen. Het is dus in het voordeel van werkgevers en werknemers om zo snel mogelijk (volledige) arbocatalogi tot stand te brengen omdat zij op deze manier zelf kunnen aangeven hoe invulling wordt gegeven aan de wettelijke voorschriften. De regering gaat er vanuit dat arbocatalogi in de loop van 3 jaar tot stand zullen komen zodat na verloop van 3 jaar na inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel de Arbobeleidsregels worden ingetrokken,

De door de leden van de D66-fractie genoemde termijn van 6 maanden heeft betrekking op bepalingen in het Arbobesluit en de Arboregeling. Het gaat dan om voorschriften die in het Arbobesluit en de Arboregeling vervallen en middelvoorschriften inhouden. *Op dit moment moeten werkgevers al aan deze wettelijke voorschriften voldoen.* In het nieuwe systeem worden deze middelvoorschriften de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Gezien het feit dat werkgevers nu al aan deze voorschriften moeten voldoen, is het redelijk om een korte overgangstermijn van 6 maanden vast te stellen. Van een langere overgangstermijn gaat een ontmoedigende werking uit.

In het kader van de overgangsregeling is geconstateerd dat er een overgangsbepaling ontbrak met betrekking tot de afhandeling van handhavingsacties wegens overtreding van bepalingen van de arbowet-

geving. Ter aanvulling op de overgangsbepalingen is in de nota van wijziging opgenomen dat handhavingsacties wegens overtreding van bepalingen op basis van de Arbowet 1998 en de daarop gebaseerde lagere regelingen kunnen worden afgehandeld op basis van de bepalingen die golden op het moment dat de handhavingsbeschikking is genomen.

Tevens is van de gelegenheid gebruik gemaakt om in de nota van wijziging een drietal technische onvolkomenheden in het wetsvoorstel te verbeteren.

## **9. Ontwerpbesluit tot wijziging van het Arbobesluit**

De leden van de CDA-fractie merken op dat in het ontwerpbesluit tot wijziging van het Arbobesluit bepaald niet altijd de beoogde gewenste concrete en heldere doelvoorschriften staan. Sommige doelvoorschriften zijn zo globaal en daardoor vaag opgesteld, dat het risico bestaat dat de arbeidsverhoudingen onder druk komen te staan en er eindeloos veel overleg en bureaucratie zal plaatsvinden. Zo'n voorbeeld van een vaag doelvoorschrift is art. 5.2 Arbobesluit: «de arbeid wordt zodanig georganiseerd, de arbeidsplaats zodanig ingericht, een zodanige productie- en werkmethode wordt toegepast of zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen worden gebruikt, dat de fysieke belasting geen gevaren met zich kan brengen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer». Deze leden vragen de regering deze vage doelvoorschriften te schrappen en te vervangen door heldere en concrete doelvoorschriften.

Onder fysieke belasting wordt verstaan de door een werknemer in verband met de arbeid in te nemen werkhouding, uit te voeren bewegingen of uit te oefenen krachten, onder meer bestaande uit het tillen, neerzetten, duwen, trekken, dragen of op een andere wijze verplaatsen of ondersteunen van een of meer lasten. Deze definitie van fysieke belasting is opgenomen in artikel 1.1, vierde lid, onderdeel a, van het Arbobesluit. In de praktijk komen de genoemde vormen van fysieke belasting vrijwel altijd voor in combinaties. Maatwerk is nodig voor adequate beheersing van fysieke belasting in werksituaties. Organisatie zullen moeten onderzoeken wat de bronnen van fysieke belasting zijn. Vervolgens kunnen daarbij passende maatregelen gezocht worden.

Het door de CDA-fractie aangehaalde artikel 5.2 in het ontwerp tot wijziging van het Arbobesluit biedt in combinatie met artikel 5.3 (Beperken gevaren en risico-inventarisatie en evaluatie) voldoende basis voor de noodzakelijke ruimte voor maatwerk in bedrijven. In artikel 5.2 wordt aan de werkgever de verplichting opgelegd om de arbeid zodanig te organiseren, de arbeidsplaats zodanig in te richten, een zodanige productie- en werkmethode toe te passen dan wel zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken, dat de fysieke belasting van de werknemer geen gevaren met zich kan brengen voor de veiligheid en de gezondheid van die werknemer. M.a.w. de werkgever dient passende maatregelen te nemen behorende bij de aanwezige bron(nen) van fysieke belasting. Daarbij wordt in eerste instantie gekeken naar maatregelen die betrekking hebben op aanpassing van de werkplek en de organisatie van de arbeid alvorens overgegaan wordt tot technische hulpmiddelen of persoonlijke beschermingsmiddelen. Deze methodiek is conform het bronpreventiebeleid. De wijze waarop de inrichting van de werkplek of de organisatie van de arbeid wordt aanpast is afhankelijk van de specifieke situatie en dus maatwerk.

Alhoewel het uitgangspunt blijft dat door de werkgever voorkomen dient te worden dat werknemers door fysieke belasting gevaren lopen voor hun veiligheid en gezondheid, is het in sommige gevallen niet mogelijk te eisen dat dit geheel wordt voorkomen. Op die gevallen heeft artikel 5.3 betrekking. Immers, er kunnen andere zwaarwegende belangen zijn waar-

voor de werkgever ook verantwoordelijk is, die daardoor te zeer geschaad zouden worden. In dit artikel wordt aan de werkgever de verplichting opgelegd om voor zover de gevaren niet kunnen worden voorkomen, de arbeid zodanig te organiseren, de arbeidsplaats zodanig in te richten, een zodanige productie- en werkmethode toe te passen dan wel zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken, dat die gevaren zoveel als redelijkerwijs mogelijk is worden beperkt. Voor wat betreft de inventarisatie en evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, van de gevaren voor fysieke belasting geeft dit artikel nadere voorschriften in de vorm van punten waaraan bij de inventarisatie en evaluatie aandacht moet worden besteed (een agendabepaling). Het gaat daarbij om de kenmerken van de last, de vereiste lichamelijke inspanning, de kenmerken van de werkomgeving en de eisen van de taak. Dat deze doelvoorschriften niet tot eindeloos veel overleg en bureaucratie hoeven te leiden, zoals de leden van de CDA-fractie veronderstellen, blijkt onder andere uit de ervaringen met arboconvenanten. In een groot aantal convenanten hebben sectoren uitgaande van bovenstaande wettelijke bepalingen concrete maatregelen voor de aanpak van fysieke belasting afgesproken en uitgevoerd, al dan niet gekoppeld aan specifieke normen, passend bij de specifieke werksituaties in de desbetreffende sector.

Naast deze doelvoorschriften is betreffende fysieke belasting ook een doelbepaling over voorlichting (artikel 5.5) en een doelbepaling over ergonomische werkplekinrichting (artikel 5.4) opgenomen. Ten aanzien van arbeid waarbij sprake is van het handmatig hanteren van lasten is het uit veiligheids- en gezondheidsoogpunt wenselijk meer specifieke, op de werksituatie toegespitste, informatie te verschaffen aan de betrokken werknemers. Door de betrokken werknemers doeltreffend te onderrichten en voor te lichten, kunnen gevaren voor hun veiligheid en gezondheid als gevolg van het handmatig hanteren van lasten worden beperkt. De Europese richtlijn handmatig hanteren van lasten geeft specifieke voorschriften ten aanzien van voorlichting en onderricht in dit kader. In het artikel over voorlichting opgenomen in het arbobesluit zijn deze voorschriften verwerkt.

Het artikel over ergonomische inrichting werkplekken (artikel 5.4) betreft mede de implementatie van artikel 5 bis van richtlijn nr. 89/655/EG<sup>1</sup> en verplicht de werkgever, tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd, de werkplekken in te richten volgens de ergonomische beginselen. Dit artikel houdt in dat de werkplek, bijvoorbeeld bij zittend of staand werk, doelmatig moet zijn ingericht. Dat wil zeggen dat de werkplek zodanig wordt ingericht dat de werknemer zijn werkzaamheden in een goede werkhouding kan verrichten.

De leden van de VVD-fractie merken op dat de SER heeft geadviseerd om voor genotoxisch-carcinogene stoffen de huidige grenswaardenstelling te blijven hanteren, inclusief het uitvoeren van een haalbaarheidstoets. Dit betekent voor deze categorie stoffen een streefniveau van  $10^{-6}$  en een verbodsniveau van  $10^{-4}$ . VNO-NCW sluit zich hierbij aan. Nu in het voorstel tot wijziging van het Arbobesluit uitsluitend met de streefwaarde van  $10^{-6}$  wordt gewerkt, betekent dit in de praktijk dat bedrijven worden geconfronteerd met een grenswaarde die vaak meer dan een factor 500 strenger is dan elders in de wereld gebruikelijk is. De consequentie hiervan is dat veel bedrijven hun bedrijfsprocessen zullen moeten herontwerpen of – in gevallen waarin dat technisch niet mogelijk of economisch niet haalbaar is – dat bepaalde economische activiteiten moeten worden beëindigd. Naar verwachting leidt dit tot een groot verlies aan economische activiteit en werkgelegenheid. Kan de regering haar visie geven op dit door VNO-NCW signaleerde gevaar?

---

<sup>1</sup> Richtlijn nr. 89/655/EEG van de Raad van 30 november 1989 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats.

Voor genotoxische kankerverwekkende stoffen staat voorop dat ze vervangen dienen te worden door niet-kankerverwekkende. Pas als dat technisch niet mogelijk is, dienen beheersmaatregelen getroffen te worden om te komen tot een blootstelling op een zo laag als technisch mogelijk niveau. Het stellen van grenswaarden voor kankerverwekkende stoffen is hierbij een middel. Uitgangspunt is dat te allen tijde de blootstelling zo laag mogelijk dient te zijn. Immers, iedere blootstelling (ongeacht het niveau) kan kanker veroorzaken.

Besloten is de huidige systematiek voor het stellen van grenswaarden voor kanker-verwekkende en mutagene stoffen voort te zetten, waarmee tegemoet wordt gekomen aan de wensen van zowel de werkgevers als de werknemers. Voor deze groep stoffen zal de overheid via de gebruikelijke procedure publieke grenswaarden vaststellen. Adviezen van de Gezondheidsraad over de getalsmatige relatie tussen de blootstelling en het kankerrisico vormen het uitgangspunt, gevolgd door een advies van de Subcommissie MAC-waarden van de SER over het laagst haalbare risiconiveau. Daarbij streeft de SER, zoals nu ook al, naar een grenswaarde die overeenkomt met een risico dat niet hoger ligt dan 1 op de miljoen doden per jaar door kanker als gevolg van blootstelling aan de betreffende stof. Dit laat onverlet dat elke afzonderlijke werkgever op grond van EG-wetgeving aanvullende beschermingsmaatregelen moet treffen als dat in zijn bedrijf technisch mogelijk is. Dit is geheel in lijn met EG-wetgeving en het reeds aan u gezonden ontwerpbesluit tot wijziging van het Arbobesluit.

De leden van de D66-fractie constateren dat artikel 4.13, onderdeel a, komt te vervallen, waardoor de registratie van de identiteit van stoffen niet meer aan de hand van specifieke criteria hoeft te worden verricht. Deze leden vragen of de klacht juist is dat nu onduidelijk wordt wat er precies geregistreerd moet worden.

Onderdeel a van het bestaande artikel 4.13 betreft de registratie – in het kader van de RI&E – van de (chemische) naam of het (CAS-)nummer van een enkelvoudige kankerverwekkende stof dan wel de bepalende kankerverwekkende stof in een mengsel van stoffen. In geval van een proces dienen proces en chemische naam van de stoffen die vrijkomen te worden vermeld.

In deze verplichting is ook al voorzien met artikel 4.2 op grond waarvan de werkgever moet vaststellen wat het soort gevaarlijke stoffen is waaraan werknemers worden blootgesteld en wat de gevaren ervan zijn. Dit is dezelfde registratie.

## **Artikelsgewijze toelichting**

### **Artikel I, onderdeel A**

#### *Artikel 1, derde lid, onderdeel e*

De leden van de fracties van de PvdA en Groen Links zijn, in navolging van de FNV, van mening dat zowel in de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, als het Burgerlijk Wetboek en de Arbowet van dezelfde definitie van seksuele intimidatie zou moeten worden uitgegaan en dat deze definitie in de wet zelf zou moeten worden opgenomen en niet slechts in de memorie van toelichting.

Zoals in de memorie van toelichting aangegeven wordt voor de toepassing van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, het Burgerlijk Wetboek en de Arbowet uitgegaan van een zelfde uniforme definitie die weer is ontleend aan de definitie zoals deze is opgenomen in Richtlijn nr. 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september

2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PbEG L 269). Anders dan in de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen en het Burgerlijk Wetboek, waar de definitie in de wettekst zelf is opgenomen (artikel 1a, derde lid, respectievelijk art. 646, achtste lid, boek 7), wordt het begrip in de Arbowet 1998 zelf niet gedefinieerd. Reden daarvoor is dat het wetsvoorstel in afwijking van de huidige wet niet meer voorziet in een zelfstandige verplichting tot het voeren van een beleid met betrekking tot bescherming van werknemers tegen seksuele intimidatie, maar dat seksuele intimidatie, naast agressie en geweld, pesten en werkdruk, een van de factoren is die kan leiden tot psychosociale arbeidsbelasting. Het definiëren van seksuele intimidatie zou logischerwijs ook moeten leiden tot het definiëren van de andere genoemde belastende factoren. Ten einde, gelet op de doelstelling van vermindering van regelgeving, het aantal definities in de wet enigszins te beperken en omdat de toelichting meer ruimte biedt voor een nadere omschrijving van de bedoelde belastende factoren wil de regering volstaan met een nadere omschrijving van bedoelde begrippen in de memorie van toelichting.

*Artikel 1, derde lid, onderdeel I*

De leden van D66-fractie verzoeken de regering duidelijker aan te geven welke arboregels gelden voor het personeel in loondienst van sportorganisaties.

Zodra sprake is van een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking tussen werknemer en werkgever, waarbinnen de werknemer tegen loon arbeid verricht voor de werkgever, is de arbowetgeving geheel van toepassing. In dit geval is immers sprake van een werknemer volgens de Wet op de loonbelasting 1964. Dit betekent dat alleen indien sprake is van een onkostenvergoeding en geen loonbetaling een werknemer als vrijwilliger aangemerkt kan worden.

**Artikel 1, onderdeel C**

*Artikel 3, eerste en vierde lid*

De fracties van de PvdA en Groen Links vragen, onder verwijzing naar de mededeling van de Europese Commissie over een nieuwe communautaire gezondheids- en veiligheidsstrategie 2002–2006, om in artikel 1, derde lid, van de Arbowet 1998 de definitie van de Wereld Gezondheidsorganisatie (WHO) op te nemen van gezondheid als lichamenlijk, geestelijk en sociaal welbevinden.

Zoals al aangegeven in de memorie van toelichting wordt het geven van regels over het bevorderen van het welzijn bij de arbeid al geruime tijd niet meer gerekend tot de taak van de overheid. Al bij de totstandkoming van de huidige wet in 1998 is de term «welzijn» daaruit verdwenen. De term welzijn is destijds geschrapt omdat deze in het spraakgebruik een veel bredere betekenis heeft en daarom in het kader van de arbeidsomstandigheden onnodige verwarring zou wekken. Om dat tegen het opnemen van een definitie waarin gezondheid mede betrekking heeft op sociaal welbevinden het zelfde bezwaar bestaat, wordt dit voorstel niet overgenomen. Het vierde lid van artikel 3 wordt uit overwegingen van wetgevingsefficiëntie geschrapt omdat deze bepaling niets toevoegt aan hetgeen al in artikel 3, eerste lid, onderdelen c en d, is geregeld. Deze onderdelen worden overigens in het wetsvoorstel gehandhaafd. Niettemin kan worden gesteld dat de wet betrekking heeft op sociaal welbe-



vinden voor zover dat welbevinden wordt beïnvloed door het door de werkgever in acht nemen van de in artikel 3, eerste lid, Arbowet 1998 opgenomen algemene uitgangspunten.

## **Artikel I, onderdeel F**

### *Artikel 5*

De leden van de fractie van PvdA en de fractie van GroenLinks vragen de regering het recht van de OR/PVT belanghebbende werknemers op een jaarlijkse schriftelijke rapportage over de uitvoering van het plan van aanpak alsnog wettelijk te regelen.

Kortheidshalve wordt verder verwezen naar de beantwoording van de vragen van de leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie bij paragraaf 4 onderdeel overleg- en informatiebepalingen.

## **Artikel I, onderdeel J**

### *Artikel 9*

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie vragen aan de regering nadere duidelijkheid over het begrip «letsel». De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie merken op dat de regering in de toelichting op het schrappen van deze bepaling de indruk wekt dat de daarin opgenomen *actieve* verplichting voor de werkgever om (meldingen van) arbeidsongevallen *te melden* aan de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging respectievelijk belanghebbende werknemers is overgebracht naar het nieuwe artikel 15a. Deze bepaling is geschrapt.

In de paragraaf 4, onderdelen overleg- en informatiebepalingen en melding en registratie van ongevallen is op deze onderdelen uitvoerig ingegaan. Kortheidshalve wordt hiernaar verwezen.

## **Artikel O, onderdeel M**

### *Artikel 12*

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie merken op dat in de toelichting is te lezen dat het tweede lid kan worden geschrapt omdat het zenden van een afschrift van de RI&E aan de OR, PVT of belanghebbende werknemers al in de Wet op de Ondernemingsraden is geregeld. In de memorie van toelichting van de huidige Arbowet 1998 merkt de regering nog op: «Slechts enkele medezeggenschapsaspecten rond arbo zullen in de Arbowet blijven bestaan. Zo blijven in aanvulling op de WOR in artikel 12 van dit wetsvoorstel enige zaken geregeld die niet vanzelfsprekend uit de WOR voortvloeien, te weten de plicht tot toezending van de RI&E (Kamerstukken II, 1997/98, 25 879, nr. 3, blz.19).

Bij eerdere wetwijziging van de Arbowet 1998 is aangegeven dat er ten tijde van de behandeling van dat wetsvoorstel ook een wetsvoorstel tot herziening van de WOR in behandeling was bij de Eerste Kamer. De voorgenomen wijziging van de WOR betekende, zoals toen ook aangegeven (Kamerstukken II, 1997/98 25 879, nr. 3, blz. 18) een versterking van de bevoegdheden van het medezeggenschapsorgaan op het terrein van arbeidsomstandigheden in grotere bedrijven, en een verbetering van de mogelijkheden voor medezeggenschap in kleinere bedrijven. Dit paste in de lijn van verdere vergroting van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor de arbeidsomstandigheden in hun eigen bedrijf. Om de tijdige inschakeling en het informeren van de onderne-

mingsraad te waarborgen is destijds artikel 24 WOR gewijzigd. Korthedshalve wordt verder verwezen naar de beantwoording van de vragen van de leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie bij paragraaf 4 onderdeel overleg- en informatiebepalingen.

### **Artikel I, onderdeel Q**

#### *Artikel 15a*

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie merken op dat «kennis kunnen nemen van» zoals nu verwoord in het wetsvoorstel een passieve informatieverplichting is. Dat zou in de praktijk kunnen betekenen dat een actieve houding van de werkgever verandert in een passieve houding. Immers de wet schrijft niets meer dan dat voor. Met een actieve informatieverplichting worden werknemers ook meer betrokken bij het arbobeleid en waarschijnlijk ook beter en tijdig geïnformeerd. De fracties zouden graag zien dat de informatieverplichtingen actief wordt.

Korthedshalve wordt verwezen naar de beantwoording van de vragen van de leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie bij paragraaf 4 onderdeel overleg- en informatiebepalingen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. A. L. van Hoof

## Bij nota naar aanleiding van het verslag

**Overzicht van concrete normen uit beleidsregels die niet zijn overgenomen in de arbowetgeving. In dit overzicht zijn de beleidsregels die vervallen omdat de basis in de arbowetgeving (Arbowet, Arbobesluit, Arboregeling) komt te vervallen, niet opgenomen.**

**Beleidsregel 1.42** Zwangeren

Bevat diverse normen voor zwangere werknemers en werknemers tijdens lactatie.

**Beleidsregel 3.2.** Buisrailsystemen in kassen

Bevat diverse normen t.a.v. afmetingen rails, asdruk etc.

**Beleidsregel 3.6** Vluchtwegen en nooduitgangen

Bevat normen voor afmetingen vluchtwegen, nooduitgangen.

**Beleidsregel 3.9** Noodverlichting

Bevat norm voor verlichtingsterkte van noodverlichting.

**Beleidsregel 3.13** Automatische deuren en hekken

Bevat diverse normen t.a.v. krachten.

**Beleidsregel 3.16** Voorzieningen bij valgevaar

Bevat diverse normen voor randbeveiliging, afmetingen hekwerken en kantplanken, belastbaarheid hekwerken en openingen in hekken/vloeren.

**Beleidsregel 4.4 -1** Voorkomen van calamiteiten bij opslag, gebruik en transport van Gascylinders

Bevat diverse normen m.b.t. voorzieningen voor gascylinders.

**De beleidsregels 4.4 -2 tot en met 4.4-10** gaan over het voorkomen van ongewilde gebeurtenissen in specifieke situaties en/of omstandigheden.

Bevat diverse normen m.b.t. het verladen van bepaalde stoffen, de opslag van gevaarlijke stoffen in verpakkingen, het voorkomen van gevaarlijke concentraties stoffen op de werkplek.

**Beleidsregel 4.6 -2** Maatregelen in ruimten waar gevaar bestaat voor verstikking, bedwelming of vergiftiging dan wel brand of explosie.

Bevat norm voor werkzaamheden waarbij vonken kunnen ontstaan.

**Beleidsregel 4.9-2** Doeltreffende maatregelen bij lassen.

Bevat diverse normen in praktijkrichtlijnen.

**Beleidsregel 4.9.-4** Doeltreffende maatregelen bij verontreinigde grond

Bevat diverse normen waaronder wanneer moet er gemeten worden.

**Beleidsregel 4.45** Vervoer en verpakking

Bevat normen m.b.t. concentraties asbest, vocht in bulk.

**Beleidsregel 5.2-1** Fysieke belasting bij handbediende trekkenwanden

Bevat normen m.b.t. aantal trekken, belasting per trek etc.

**Beleidsregel 5.2.-2** Fysieke belasting in kinderdagverblijven

Bevat normen m.b.t. werkhoogte, verstelbaarheid bedden, vrije werkruimte, aankleedtafel, tillen, heffen, etc.

**Beleidsregel 5.3.-1** Tillen op bouwplaats

Bevat normen m.b.t. maximaal gewicht tillen, bewegingsruimte, gewicht dakrollen, straatstenen, etc.

**Beleidsregel 5.3.-2** Fysieke belasting in kappersbedrijven.

Bevat normen m.b.t. instelling stoelen, knippen van kinderen, afmetingen stoelen, zijkanten stoelen, afstand tot vrije werkruimte, etc.

**Beleidsregel 5.4.-1a** Zittend werk

Bevat diverse normen m.b.t. instelling werkbank, voetensteun, etc.

**Beleidsregel 5.4.-1b** Gebruik van stasteun

Bevat diverse normen m.b.t. vrije been- en voetruimte, hoogteverstelbereik, steunvlak etc.

**Beleidsregel 5.4.-2** Zitgelegenheid bij kassawerk in zelfbedieningswinkels

Bevat diverse normen m.b.t. afmetingen stoel bij kassa, kassameubel, transportband, etc.

**Beleidsregel 5.4.-3** Zitgelegenheid bij baliewerk

Bevat diverse normen m.b.t. instelling stoelen, meubel waarin baliewerk wordt gedaan, inrichting etc.

**Beleidsregel 6.2** Luchtverversing.

Bevat norm m.b.t. minimale luchtverversing voor kantoorruimten, scholen en overige ruimten.

**Beleidsregels 6.14 en 6.15** Caissonarbeid en Duikarbeid.

Bevat diverse normen m.b.t. werken onder druk.

**Beleidsregel 7.3-1** Hogedrukreinigers

Bevat diverse normen.

**Beleidsregel 7.4 -5** De kwaliteit en de constructie van steigers.

Bevat diverse normen voor steigers.

**Beleidsregel 7.17b** Verhindere in beweging komen van arbeidsmiddel

Bevat verdragingsnorm.

**Beleidsregel 7.21** Liftschachten

Bevat norm t.a.v. vrije afstand.

### Overzicht van nationale kop na wijziging van de Arboret 1998 per 1-1-2007

Artikelen 1, lid 4, 24, lid 8, 33–43 <sup>1</sup>	stelsel bestuurlijke boete
Artikel 1, lid 3, onderdelen e en f	definities psychosociale arbeidsbelasting en stress
Artikel 1, lid 3, onderdeel j	definitie arbdienst
Artikel 1, lid 3, onderdeel l	definitie vrijwilliger
Artikel 2, onderdelen a, c en d	extraterritoriale werking (exclusieve economische zone (eez), zeeschepen en luchtvaartuigen buiten Nederland)
Artikel 2, onderdeel b	uitbreiding toepassingsgebied tot bepaalde verrichtingen van leerlingen/studenten in onderwijsinrichtingen
Artikel 3, lid 2	beleidsvoering psychosociale arbeidsbelasting
Artikel 4	aanpassing arbeidsplaats arbeidsongeschikte werknemer
Artikel 8, lid 4	toezicht op naleving instructies
Artikel 10 <sup>2</sup>	gevaar voor derden
Artikel 12, lid 3, onderdeel a	vergezelrecht OR/pvt met Arbeidsinspectie bij rondgang bedrijf
Artikel 13, lid 5, eerste zin, en zesde lid	zelfstandige en onafhankelijke taakuitoefening deskundige werknemers en personen
Artikel 13, lid 7, onderdelen b en c, en lid 8	advisering or/pvt door deskundige werknemers en personen
Artikelen 14 en 14a	maatwerkregeling en vangnetregeling aanvullende deskundige bijstand
Artikel 16, lid 4, onderdelen c en e, en lid 6, onderdeel a	bepaalde verrichtingen van leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen/arbeid in eez
Artikel 16, lid 4, onderdeel d, en lid 5, onderdeel a	niet van toepassing verklaring/afwijkende voorschriften voor mijnbouw
Artikel 16, lid 7	voorschriften met bijzondere gevaren voor veiligheid en gezondheid voor zelfstandigen, meewerkende werkgevers en vrijwilligers
Artikel 17	maatwerkartikel
Artikelen 20–23, 25	algemene bepalingen met betrekking tot certificatie
Artikel 24, lid 6	gebruik sofi-nummer door AI
Artikel 26	geheimhouding namen door AI bij klachten en aangiften
Artikel 28a <sup>3</sup>	bestuursdwang
Artikel 31	beroep
Artikel 32 <sup>4</sup>	strafbepaling voor verwijtbaar ernstig gevaar

<sup>1</sup> De lidstaten zijn in beginsel vrij in hun keuze voor strafrechtelijke, bestuursrechtelijke of civiele handhaving, mits maar passende maatregelen worden genomen (art. 10 EG-Verdrag) die voldoen aan een aantal in de rechtspraak van het Hof van Justitie ontwikkelde beginselen. Richtlijn 89/391/EEG en de eerste 17 daarop gebaseerde bijzondere richtlijn bevatten geen bepalingen met betrekking tot de sanctivering. De laatste 2 bijzondere richtlijnen (2004/40/EG (elektromagnetische velden) en 2006/25/EG (kunstmatige optische straling) schrijven voor dat de lidstaten moeten voorzien in adequate sancties die doeltreffend, evenredig en afschrikwekkend moeten zijn.

<sup>2</sup> Voor zover artikel 10 betrekking heeft op in het bedrijf of de inrichting werkende werknemers van andere werkgevers betreft artikel 10 de implementatie van artikel 12, tweede lid, van Richtlijn 89/391/EEG.

<sup>3</sup> Richtlijn 89/391/EEG en de daarop gebaseerde bijzondere richtlijn kennen geen voorschriften met betrekking tot de bevoegdheden van de toezicht-houder. Artikel 4, lid 2 van Richtlijn 89/391/EEG zegt slechts dat de lidstaten moeten zorgen voor voldoende controle en toezicht. De lidstaten zijn dus vrij in de keuze van de toezichtsbevoegdheden. De toezichtsbevoegdheden in de artikelen 24, 27 (eis tot naleving) en 28 (stillegging van het werk) vloeien voort uit ILO-verdragen.

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2003/04, 29 304, nr. 1.