

Zitting 1976–1977

**14 497****Bepalingen in het belang van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid (Arbeidsomstandighedenwet)****Nr. 3****MEMORIE VAN TOELICHTING****Inleiding**

Bij verschillende gelegenheden, onder andere tijdens de behandeling van de begroting 1974 van mijn departement, is reeds te kennen gegeven dat binnen het brede raam van de wetgeving op de arbeidsomstandigheden aandacht werd gewijd aan het vraagstuk van de veiligheid en gezondheid bij de arbeid. Zo werd in de memorie van toelichting op bedoeld begrotingshoofdstuk de vraag gesteld, of de van 1934 daterende Veiligheidswet nog aan haar doel beantwoordt, waarbij tevens reeds in grote lijnen enkele onvolkomenheden van deze wet werden geschetst. (Tweede Kamer, zitting 1973/74 – 12 600 XV, nr. 2, blz. 29, rechterkolom). In de memorie van toelichting bij de begroting van mijn departement voor het dienstjaar 1976 werd melding gemaakt van het voornemen om de veiligheidswetgeving geheel te vernieuwen en werden reeds een aantal hoofdlijnen geschetst waarvan de nieuwe wetgeving zou uitgaan. (Tweede Kamer, zitting 1975/76, 13 600 XV, nr. 2, blz. 58).

Over deze hoofdlijnen was op 19 juni 1975 aan de Sociaal-Economische Raad advies gevraagd. Gedurende de tijd van beraad binnen de SER werd reeds gewerkt aan de opzet van een nieuwe wet, waarbij zoveel mogelijk rekening werd gehouden met de gevoelens zoals deze gaandeweg naar voren kwamen tijdens het overleg binnen de SER. Op 15 oktober 1976 bracht de raad zijn advies uit.

Aan de hoofdlijnen en, in het verlengde daarvan, aan het aangeboden ontwerp ligt een benadering – zo men wil een filosofie – ten grondslag, die niet alleen op de veiligheidswetgeving van toepassing is, doch evenzeer op andere delen van het terrein van de arbeidsbescherming. Deze kan zo worden verstaan dat naast de sterke motieven voortvloeiende uit de wens tot het voortdurend verhogen van de normen van bescherming, die op zichzelf al tot vernieuwing van de wetgeving dwingen, vooral geldt dat behalve aan economische welvaart in toenemende mate belang wordt gehecht aan het zich welbevinden van de werkende mens met betrekking tot zijn werk. Het zich welbevinden bij het werk moet geplaast worden binnen het kader van het tijdsbestek en zal dan ook in overeenstemming moeten zijn met de heersende opvattingen onder de werknemers over de beleving van hun arbeid.

Voordat tot de bespreking van de algemene inhoud van het wetsontwerp zal worden overgegaan, lijkt mij nuttig in het kort een schets te geven van de huidige Veiligheidswet 1934 en de daaraan ten grondslag liggende gedachten.

## Veiligheidswet 1934

De Veiligheidswet 1934 werd ontworpen ter vervanging van de gelijknamige wet van 1895, welke uitsluitend van toepassing was op fabrieken en werkplaatsen. Het voornaamste doel van de nieuwe wet was de mogelijkheid te scheppen om ook buiten de industriële sector veiligheidsvoorschriften vast te kunnen stellen.

Aangezien echter de nodige ervaring en de materiële middelen ontbraken om de wet van de aanvang af voor het gehele bedrijfsleven daadwerkelijk in te voeren, werd een inwerkingtreding in fasen voorzien: de voorschriften voor de industrie (par. 2) moesten uiteraard onmiddellijk in werking treden ter vervanging van de wet van 1895; voor de overige sectoren, te weten de landbouw (par. 4), de binnenvaart (par. 5) en de resterende bedrijfstakken (par. 3) zouden geleidelijk voorschriften worden vastgesteld indien de tijd daarvoor rijp zou zijn.

Zoals bekend geschiedde dit voor de agrarische sector in 1950 en voor de binnenvaart in 1963, terwijl ten slotte een Koninklijk besluit tot invoering van par. 3 in vergevorderde staat van voorbereiding is.

De Veiligheidswet 1934 is in hoofdzaak een raamwet. Afgezien van de noodzakelijke definities, onderwerpen als aansprakelijkheid, opsporing, strafbaarstelling en bevoegdheden van de Arbeidsinspectie, vindt men in de wet slechts een gering aantal voorschriften met materiële inhoud.

Deze betreffen in hoofdzaak de in 1959 in de wet opgenomen regeling inzake de bedrijfsgeneeskunde en de mogelijkheid tot erkenning van veiligheidscommissies, vervat in artikel 20, welk artikel echter niet op de praktijk bleek aan te sluiten en daarom nimmer tot uitvoering is gekomen.

Voor het overige draagt de wet de Kroon op, per algemene maatregel van bestuur uitvoeringsvoorschriften van technische aard vast te stellen en geeft ze in de artikelen 6 tot en met 12 een limitatieve opsomming van de onderwerpen, waarop deze uitvoeringsvoorschriften betrekking moeten hebben.

In het kort gezegd was de bij de opzet van de Veiligheidswet 1934 gevolgde benadering de volgende:

- de werknemer wordt gezien als een te beschermen object;
- de zorg voor de veiligheid en de gezondheid binnen een bedrijf ligt geheel en al bij de werkgever en wordt niet gezien in het licht van een algemene gezamenlijke taak van werkgever en werknemers om een verantwoord arbeidsklimaat tot stand te brengen en te handhaven;
- de gedachte aan overleg en samenwerking tussen werkgever en werknemers was nog abstract en de enige daarop betrekking hebbende wetsbepalingen kwamen niet tot leven (veiligheidscommissies).

### Redenen tot wijziging van de wet van 1934

Uit de hierboven in het kort uiteengezette opzet van de Veiligheidswet 1934 vloeien allereerst enkele nadelen voort van meer wetstechnische aard, waarop nu nader zal worden ingegaan.

De indeling van het bedrijfsleven in 4 sectoren had tot gevolg dat voor ieder van deze sectoren één – afzonderlijke – algemene maatregel van bestuur tot stand kwam. Noodzakelijkerwijs bevatten deze algemene maatregelen een groot aantal gelijklopende of nagenoeg gelijklopende bepalingen welke zijn ondergebracht onder de in alle 4 basisartikelen van de wet voorkomende noemers «tot het voorkomen van ongevallen» en «ter voorkoming van schade aan de gezondheid». Daarnaast deden – en doen zich in toeneemende mate – vragen van juiste wetstoepassing voor. Als voorbeeld wil ik noemen de mobiele kranen, welke nu eens in de industriële sector – b.v. de wegenbouw – dan weer in de landbouw of in de binnenvaart worden gebruikt. Ook de op een fabrieksterrein gelegen laad- en losinstallaties waarvan de binnenschipperij zich bedient kunnen problemen van wetsinterpretatie oproepen.

Uit de gegeven voorbeelden blijkt enerzijds een zekere mate van rechtsonzekerheid, anderzijds een versnippering van wetgeving, welke de doorzichtigheid van de van toepassing zijnde voorschriften niet ten goede komt. Daaraan kan aanstonds worden toegevoegd dat er momenteel, anders dan in 1934, geen reden meer bestaat tot een stricte splitsing, in de wet zelf, van het bedrijfsleven in sectoren. Hiermee wil intussen geenszins betoogd worden, dat voor bepaalde bedrijvigheden geen afzonderlijke voorzieningen noodzakelijk zijn; dit doel kan echter ook bereikt worden zonder in de wet zelf deze splitsing te handhaven.

Het bovenstaande vormt op zichzelf reeds een reden tot wetswijziging. Zoals echter reeds werd aangeduid zijn andere en in zekere zin nog zwaarder wegende motieven aanwezig.

De wetgever van 1934 heeft de Kroon, voor wat betreft de per algemene maatregel van bestuur te regelen materie, beperkingen opgelegd.

Lezing van de in de artikelen 6 tot 12 opgenomen onderwerpen doet aanstonds naar voren komen dat het hier bijna uitsluitend gaat om z.g. «technische» voorzieningen en deze vormen dan ook de overgrote meerderheid in de betreffende uitvoeringsbesluiten. Overwegend immers was in 1934 – het werd reeds opgemerkt – de gedachte dat de werknemer het best kon worden beschermd door het uitvaardigen van een steeds in omvang toenemend aantal technische – dikwijls zeer gedetailleerde – voorschriften, en door de werkgever, onder bedreiging met strafsancities, te verplichten deze na te leven; een goed uitgerust toezichthoudend orgaan, voorzien van de nodige bevoegdheden, werd in staat geacht deze naleving in voldoende mate te kunnen afdwingen. Toen bij de wet van 19 februari 1959, Stb. 56, de hierboven reeds ter sprake gebrachte regeling inzake de bedrijfsgeneeskunde tot stand kwam, deed voor het eerst een niet zuiver technische normatieve maatregel zijn intrede, maar veeleer een van organisatorische aard, gericht op een bredere beleidsdoelstelling.

De in bepaalde ondernemingen verplicht te stellen bedrijfsgeneeskundige dienst zou de werkgever adviseren en ondersteunen bij de preventieve gezondheidszorg in zijn bedrijf.

Na de totstandkoming van de wettelijke regeling op de bedrijfsgeneeskunde werden bij de wet van 25 maart 1971, Stb. 225, naast een aantal technische wijzigingen, twee geheel nieuwe paragrafen in de wet opgenomen, waarvan met name die inzake het geneeskundig onderzoek (par. 8b) kunnen worden genoemd. De structurele tekortkomingen van de wet, waarop hierboven werd ingegaan, bleven echter in stand.

### **Hoofdpijnen van de nieuwe wet**

Ik meen, dat de tijd dringt naar een structurele verandering waarbij de gehele materie een eigentijdse vorm wordt gegeven.

Ik wil hier enige hoofdpijnen schetsen.

In de eerste plaats meen ik dat de wetgever in 1959 op de goede weg was toen hij voor het terrein van de bedrijfsgezondheidszorg op bedrijfsniveau een verhoogde deskundigheid trachtte te verzekeren. In de tweede plaats kunnen de veiligheid en de gezondheid van de werknemer worden gezien als belangrijke facetten van hetgeen wel humanisering van de arbeid wordt genoemd. Worden echter andere aspecten daarvan, zoals de organisatie van de arbeid en de kwaliteit van de arbeid, buiten beschouwing gelaten dan is de aanpak in ons tijdsbestek te smal. In de derde plaats dienen degenen die de arbeid verrichten, de werknemers, in de besluitvorming te worden betrokken, zowel op bedrijfsniveau als bij de normstelling door de overheid. In de vierde plaats dient te worden gestimuleerd dat de werkgevers zich niet beperken tot het naleven van de wettelijke voorschriften, doch evenzeer hun bijdrage leveren op het gehele beleidsterrein: op het bedrijfsniveau door zelf een beleid te formuleren, op landelijk niveau door betrokken te zijn bij de normstelling door de overheid.

Deze hoofdlijnen hebben voor de overheid tot gevolg dat zij haar normstelling meer dan thans moet afstemmen op hetgeen leeft in de kringen van werkgevers en van werknemers. Zij zal daarom bij de uitvoering van de wet direct met de werkgevers en werknemers in contact moeten treden. Op bedrijfsniveau betekent dit, dat de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn binnen het bedrijf niet alleen incidenteel zal dienen te geschieden, maar dat deze zorg gestalte zal dienen te krijgen in een duidelijk beleid met een daadwerkelijk daarbij behorende planning op welke later in de vorm van verslaglegging kan worden teruggekoppeld. Die bredere aanpak vraagt ook een bredere wettelijke basis.

Alvorens in het licht van het voorgaande de concrete inhoud van het ontwerp de revue te laten passeren, wil ik gaarne terugkomen op hetgeen hierboven werd opgemerkt over de wenselijkheid om de grondgedachten van het wetsontwerp te doen gelden voor het gehele terrein van de arbeidsbescherming.

Het ontwerp is zodanig opgezet, dat het zoveel mogelijk een einde maakt aan de bestaande aparte wetgeving op een aantal deelgebieden: zo zullen de Stuwadoorswet voor wat het veiligheidsaspect betreft, de Silicosewet en de Wet op werken onder overdruk in de nieuwe wet kunnen opgaan, hetgeen met zich brengt dat het ontwerp – in afwijking van de bestaande Veiligheidswet die in beginsel uitsluitend gericht is op de bescherming van de werknemers – zich ook richt op de bescherming van anderen dan werknemers (zie de artikelen 10 en 24). Ik meen, dat ook de toekomstige herziening van de Arbeidswet 1919 en van de overige wetten welke op arbeidstijden betrekking hebben, in het teken moeten staan van de hierboven weergegeven grondgedachten en derhalve zich niet zal mogen beperken tot enkel het aanpassen van de werk- en rusttijden. Dit houdt mede in dat de hierboven getrokken lijnen ook bij die herzieningen van nut zullen kunnen zijn.

Een wat andere plaats nemen de Wet op de Gevaarlijke Werktuigen en de Stoomwet in. Deze wetten immers zijn in de eerste plaats gericht op het gebruik van veilige machines en toestellen, derhalve op de produktveiligheid. Dit vraagt op het stuk van de wetgeving een andere aanpak.

Een van de belangrijkste punten waarop het ontwerp afwijkt van de bestaande wet bestaat hierin dat de wet zelf een aantal beginselen geeft waarvan bij de bescherming van het arbeidsmilieu moet worden uitgegaan.

Deze grondbeginselen, opgenomen in artikel 4, zijn niet te beschouwen als concrete voorschriften waaraan een directe strafsancie is verbonden, doch als uitgangspunten voor het beleid binnen het bedrijf. Hoe ver men in bepaalde bedrijven hiermee zou kunnen gaan, wordt in eerste instantie aan het overleg van werkgevers en werknemers overgelaten, doch dit sluit, zoals hieronder nog nader zal worden uiteengezet, ingrijpen van de zijde van de overheid niet uit.

### **Uitwerking**

Naast en in aansluiting op de algemene grondbeginselen der arbeidsbescherming zijn in het wetsontwerp ook een aantal verplichtingen opgenomen, welke de bestaande wet niet kent. Allereerst moge gewezen worden op artikel 3 waarin de werkgever verplicht wordt te zorgen voor de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van zijn werknemers. Deze verplichting beperkt zich niet louter tot de naleving van wat bij of krachtens het ontwerp is bepaald, doch zal zich ook daarbuiten kunnen uitstrekken; wel zal er in deze gevallen sprake moeten zijn van gevaarsituaties, welke ontstaan de werkgever volgens objectieve maatstaven kunnen worden verweten. Geheel nieuw is ook de in artikel 5 opgenomen verplichting voor de werkgever om een in zijn algemeen beleid geïntegreerd beleid te voeren met betrekking tot de arbeidsbescherming, de in artikel 7 voorziene verplichting om de werknemers onderricht te geven, de melding van zware ongevallen en vermoedens van beroepsziekten en het aanhouden van een ongevallenregister (art. 8) en de verplichting een jaarverslag op te stellen waarin gegevens voorkomen aangaande de zorg voor de gezondheid en veiligheid.

Behalve in nieuwe verplichtingen voor de werkgever voorziet het ontwerp ook in een uitbreiding van de verplichtingen van de werknemer; volgens artikel 11 zullen zij in het algemeen gehouden zijn om bij hun arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen en zullen zij de voorgeschreven beveiligingsmiddelen moeten gebruiken.

Voor wat de organisatie van het veiligheidswerk en de bescherming van de gezondheid binnen het bedrijf betreft verdient het vooral aandacht dat de nieuwe wet in navolging van wat vele buitenlandse wetten op dit punt kennen, bepalingen bevat waarmee ruimte wordt geschapen voor het betrekken van de werknemers zelf bij de problemen rondom hun veiligheid en gezondheid. Deze voorschriften moeten in nauw verband worden gezien met wat hierboven is gesteld, namelijk dat de veiligheid en gezondheid binnen het arbeidsmilieu een zaak is van werkgever en werknemers gezamenlijk, waarbij de overheid de helpende hand biedt door wetgeving enerzijds en voorlichting en gerichte steun anderzijds. Het doel, een arbeidsklimaat te scheppen waarin zowel werkgever als werknemers – ieder op de hun eigen wijze – hun activiteiten kunnen ontplooiën, kan naar veler overtuiging alleen op deze wijze naderbij worden gebracht.

De actieve medewerking van de werknemers, om wier arbeidsomstandigheden het in deze wet gaat, is onontbeerlijk, en het is om deze redenen dat het wetsontwerp hiervoor een institutioneel kader schept, waarbij de werknemers een aantal bevoegdheden krijgen.

Wat het kader betreft waarbinnen het overleg en de inspraak gestalte moeten krijgen, wordt, wat bedrijven van een zekere omvang betreft, onderscheid gemaakt tussen overleg op de werkvloer, dat in beginsel op elk gewenst moment moet kunnen plaatshebben en overleg op hoger niveau, dat, al naar de behoefte, met een zekere periodiciteit plaatsvindt. Het overleg op de werkvloer wordt gevoerd tussen degene die aldaar de leiding van het werk heeft (baas, afdelingschef e.d.) en de werknemers, of althans een of meer vertegenwoordigers van hen. Het periodieke overleg vindt plaats in een of meer daartoe in te stellen commissies voor de bedrijfsgezondheid en -veiligheid. Het ontwerp beperkt zich op dit punt tot het trekken van enige hoofdlijnen en het aangeven van de rechten en bevoegdheden van de werknemersvertegenwoordigers: aldus wordt starheid vermeden.

Voor de minder grote bedrijven, waarvoor de instandhouding van een diende er vanzelfsprekend voor te worden gewaakt, dat geen conflicten of doublures ontstaan met hetgeen in de Wet op de ondernemingsraden is bepaald. Daarom wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de medezeggenschap welke deze wet de werknemers reeds toekent.

In het ontwerp wordt voorts de reeds in 1959 getrokken lijn verder doorgetrokken door de mogelijkheid te openen voor bepaalde soorten bedrijven de aanwezigheid van een bedrijfsveiligheidsdienst verplicht te stellen.

Hier wordt, evenals zulks met betrekking tot de bedrijfsgeneeskundige diensten het geval is, gedacht aan bedrijven van een zekere omvang, waarin trouwens, zoals uit de praktijk blijkt, zulke diensten reeds worden aangetroffen.

Voor de mindergrote bedrijven, waarvoor de instandhouding van een goed uitgeruste en bemande veiligheidsdienst bezwaarlijk zou kunnen zijn, voorziet het ontwerp in de mogelijkheid te volstaan met de aanstelling van één veiligheidsfunctionaris. Betreft het zojuist besprokene de veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf, zo kan hier aanstonds aan worden toegevoegd dat het ontwerp ook vernieuwing beoogt – zulks in navolging van wat in de andere landen op dit punt bestaat – van de samenwerking tussen overheid en bedrijfsleven op nationaal en regionaal niveau.

Allereerst voorziet de nieuwe wet in de oprichting van een raad van overleg en advies, waarin overheid en het georganiseerde bedrijfsleven samenwerken. Deze raad is gedacht als een deskundig adviesorgaan, dat een belangrijke rol zal kunnen spelen zowel bij de verdere uitbouw van de voorgestelde wet, alsook met betrekking tot haar uitvoering.

Naast dit centrale samenwerkingsverband tussen overheid en bedrijfsleven voorziet het ontwerp ook in de mogelijkheid om op regionaal niveau te komen tot instelling van zulk een orgaan (districtscomité), indien hieraan in de praktijk behoefte zou blijken te bestaan. Evenals reeds het geval is met betrekking tot de arbeidsvoorziening, kan zulk een in een district der Arbeidsinspectie gevestigde adviesinstantie nuttige diensten bewijzen, zowel aan het districtshoofd als aan het in het betreffende district gevestigde bedrijfsleven. Denkbaar is dat voorshands in één of slechts enkele der 10 districten met de voorgestelde procedure een aanvang wordt gemaakt.

Het voorliggende ontwerp kent voorts een nieuwe bevoegdheid toe aan de districtshoofden der Arbeidsinspectie.

Zoals bekend kunnen deze functionarissen krachtens de bestaande wet een «eis» stellen, waarbij zij de uitvoering van een bepaald, bij algemene maatregel van bestuur gegeven voorschrift, in een individuele onderneming nader concretiseren. Zulk een eis is voor de ondernemer verbindend, voor zover hij daartegen geen beroep aantekent. Naast deze procedure voert het ontwerp nu in artikel 33 de bevoegdheid van het districtshoofd in om de werkgever een «aanwijzing» te geven met betrekking tot de naleving van de wet. Deze aanwijzing is niet terstond verbindend, maar vormt een middel om desgewenst tot nader overleg te komen tussen de bedrijfsleiding en de Arbeidsinspectie. Indien dit overleg geen resultaat oplevert, wordt de zaak opnieuw onderzocht op centraal niveau, waar de directeur-generaal van de arbeid deze ter discussie stelt in de hierboven reeds vermelde raad van advies.

Uit de bestaande Veiligheidswet neemt het ontwerp een aantal bepalingen over, waarvan enkele op min of meer sterke wijze zijn verkort. Gedoeld wordt hier op de in 1971 ingevoegde regeling voor het medisch onderzoek van de werknemers (par. 8b in de bestaande wet) en de regeling inzake de verplichtstelling van een veiligheidsrapport, welke momenteel nog bij de Staten-Generaal in behandeling is. De uit 1959 daterende regeling van de bedrijfsgezondheidszorg wordt, zij het eveneens verkort, in vrijwel ongewijzigde vorm gehandhaafd. Vanzelfsprekend zijn in het ontwerp ook regelingen opgenomen voor het verlenen van vrijstellingen en ontheffingen en het instellen van beroep tegen beslissingen van de Arbeidsinspectie.

De uitvoering van de voorgestelde wet zal, voor een deel evenals dit thans reeds het geval is, geschieden bij of krachtens algemene maatregel van bestuur, en voor een ander deel bij ministerieel besluit krachtens de wet.

Het ligt in de bedoeling om in deze algemene maatregelen van bestuur, minder dan thans het geval is, gedetailleerde voorschriften op te nemen: deze zullen in vele gevallen kunnen worden vervangen door min of meer algemeen omschreven doelstellingen, welke in hoofdzaak zullen gericht zijn op de onderwerpen, welke in artikel 21 nader worden aangeduid. Detailvoorschriften zullen alleen worden uitgevaardigd in die gevallen, dat dit noodzakelijk is, hetzij in het belang van de arbeidsbescherming, hetzij om redenen van rechtszekerheid.

Ten einde verstarring te vermijden zullen detailvoorschriften zoveel mogelijk in de vorm van een ministeriële beschikking worden gegeven; ter herinnering kan worden opgemerkt dat deze delegatie reeds in de bestaande wet werd opgenomen bij de wetwijziging van 25 maart 1971, Stb. 225.

Het ontwerp brengt wijziging in het systeem van strafbaarstelling. Voorgesteld wordt namelijk dat overtredingen van de wet een economisch delict in de zin van de Wet op de economische delicten zullen vormen.

Ter afronding van de globale bespreking van de inhoud van het ontwerp wil ik de aandacht vragen voor de naam en de considerans van de wet. De bestaande, uit 1934 daterende wet, draagt de naam «Veiligheidswet», welke naam ontleend werd aan haar uit 1895 daterende voorgangster. In de considerans is sprake van de noodzaak tot vaststelling van bepalingen «tot beveiliging bij den arbeid in het algemeen en bij het verblijven in fabrieken of werkplaatsen in het bijzonder», welke bewoordingen behoudens de toevoeging «bij den arbeid in het algemeen» eveneens aansluiten bij de conside-

rans van de wet van 1895 welke, zoals gezegd, slechts op fabrieken en werkplaatsen van toepassing was.

Uit de inhoud der wetsartikelen blijkt, dat de woorden: «beveiliging bij den arbeid» ruim dienen te worden opgevat, en dat daarmee met name ook de bescherming van de gezondheid van de werknemer werd beoogd. Dit laatste aspect kwam nog aanzienlijk duidelijker naar voren, toen in 1959 de regeling van de bedrijfsgeneeskunde in de bestaande wet werd ondergebracht. Op grond van het bovenstaande ben ik van mening dat naast het begrip «veiligheid» ook de «gezondheid» in de considerans van de wet moet worden opgenomen.

Hieraan is vervolgens het begrip «welzijn» toegevoegd en wel op grond van de navolgende overwegingen.

Allereerst zijn in de bestaande wet reeds een aantal onderwerpen geregeld welke, naar de letter genomen, niet onder het begrip «veiligheid» vallen: ik doel hier op de vanouds bestaande voorschriften met betrekking tot faciliteiten als schaftlokalen, bergplaatsen voor kleding, nachtverblijven en sanitaire voorzieningen. In het licht van de voorgestelde nieuwe wet zal echter ook, zoals hierna nog zal worden uiteengezet, aandacht worden besteed aan de humanisering van de arbeid.

De met het oog hierop in het ontwerp opgenomen bepalingen vormen een eerste stap op dit terrein, doch naar verwachting zal dit onderwerp in de toekomst een steeds belangrijker rol gaan spelen en het lijkt mij dan ook juist hiervoor in de naam en considerans van de wet voor het begrip «welzijn» een plaats in te ruimen.

In de considerans is voorts het begrip arbeidsomstandigheden ingebouwd. Dit is geschied met het oog op het feit dat in het voorgestelde ontwerp een eerste aanzet dient te worden gezien van een meeromvattende regeling van de arbeidsomstandigheden waaronder zoals hierboven vermeld onder meer de arbeids- en rusttijden zijn begrepen.

Uit hetgeen ik hierboven aangaande de considerans van het ontwerp heb uiteengezet, volgt dat ook de citeertitel «Veiligheidswet», hoezeer deze ook in de loop van jaren ingang heeft gevonden, niet langer kan worden gehandhaafd.

Gekozen is voor de naam «Arbidsomstandighedenwet», met welke naam tot uitdrukking komt dat het ontwerp beoogt regelingen te geven voor al die factoren welke in het arbeidsmilieu en met betrekking tot de werkende mens een rol spelen.

Zoals reeds hierboven vermeld heb ik omtrent de hoofdlijnen van het wetsontwerp advies gevraagd aan de Sociaal-Economische Raad. Het verheugt mij bijzonder dat de raad het blijkens zijn op 15 oktober 1976 uitgebrachte advies juist acht dat de bestaande veiligheidswetgeving zo spoedig mogelijk wordt herzien, en dat hij zich in het algemeen met de inhoud van de hoofdlijnen heeft kunnen verenigen.

In het advies van de SER wordt niet alleen ingegaan op de inhoud van de hoofdlijnen van de voorgestelde wet, doch worden ook enkele verlangens naar voren gebracht, welke de raad gaarne bij de uitwerking van het wetsontwerp verwezenlijkt zou zien. Ik acht het van belang omtrent deze verlangens thans eerst mijn standpunt te bepalen, terwijl ik mij voorstel op de overige opmerkingen van de raad, voor zover nodig, nader in te gaan bij de toelichting van de desbetreffende artikelen. Ik heb er begrip voor dat de SER zijn instemming met de verschillende onderdelen van de hoofdlijnen, zoals hij zegt «onder voorbehoud» heeft gegeven, hetgeen ik aldus interpreteer dat instemming van de raad met een bepaalde «hoofdlijn» nog niet wil zeggen, dat de raad instemt met de wetstekst(en), waarin deze hoofdlijn is verwoord. In dit verband stel ik er prijs op te verklaren dat het mijn bedoeling is om bij de uitvoering van de voorgestelde wet, hetzij bij algemene maatregel van bestuur, hetzij bij ministerieel besluit, het door het ontwerp geïntroduceerde centraal adviesorgaan te raadplegen en vanzelfsprekend ook het advies van de Raad in te winnen.

Uit het vorenstaande vloeit voort, dat ik het niet in het belang van een vruchtbare gedachtenwisseling tussen overheid en bedrijfsleven vind, indien ik mij in de memorie van toelichting tot bijgaand wetsontwerp, dat in belangrijke mate het karakter heeft van een kaderwet, reeds min of meer in bijzonderheden zou uitspreken omtrent de wijze waarop de wet, nadat zij zal zijn aanvaard, per besluit van de Kroon of van de Minister zal worden uitgevoerd.

De SER pleit in zijn advies voorts voor de noodzaak om bij de uitvoering van de nieuwe wet te waken voor de nodige coördinatie, waarbij de raad niet alleen het oog heeft op de gedecentraliseerde uitvoering van de veiligheids-wetgeving binnen de districten der Arbeidsinspectie, doch mede doelt op een goede coördinatie tussen deze wetgeving en andere wetten, met name die op het gebied van de milieuhygiëne.

Ik acht het verlangen van de raad op dit punt alleszins gerechtvaardigd en zal er dan ook mijnerzijds naar streven dat door de overheid tegenover het bedrijfsleven een zo groot mogelijke eenheid van beleid wordt gevoerd, met name ook wanneer de belangen der arbeidersbescherming verweven zijn of raakvlakken vertonen met andere terreinen van overheidszorg.

De raad dringt er in zijn advies op aan om tot een verplichting in het kader van de Veiligheidswet te komen met betrekking tot het aanmelden van nieuwe gevaarlijke stoffen. Hij gaat er daarbij vanuit dat bij de vaststelling van de desbetreffende uitvoeringsmaatregelen het georganiseerde bedrijfsleven zal worden betrokken. De raad spreekt verder als zijn mening uit dat een wet met een bredere werkingssfeer uiteindelijk zal moeten tot stand komen, mede gelet op de positie van de gebruikers en omwonenden en de internationale concurrentieverhoudingen. Aan deze uitspraak van de raad hecht ik een grote betekenis. In dit verband zou ik nog eens willen wijzen op mijn brief aan de Tweede Kamer van 23 februari 1976 (Tweede Kamer, zitting 1975–1976, 13 814, nr. 1), waarin een beleid in een drietal fasen in het vooruitzicht is gesteld. Ik wil er hierbij op wijzen, dat inmiddels de instelling heeft plaatsgevonden van de in de brief vermelde MAC-commissie. Voorts mag op korte termijn de totstandkoming worden tegemoetgezien van het Asbestbesluit.

Verder is de voorbereiding gaande van de wettelijke maatregel, die ik als tweede fase heb vermeld in mijn eerder genoemde brief van 23 februari 1976. Zoals in de memorie van toelichting op de rijksbegroting voor 1977 van mijn departement is medegedeeld (Tweede Kamer, zitting 1976–1977, 14 100 XV, nr. 2, pag. 59) dient bedoelde maatregel te worden beschouwd als een tussenmaatregel naar een meeromvattende regeling waarvoor uitgebreid interdepartementaal overleg nodig zal zijn.

De SER heeft voorts uitvoerig aandacht besteed aan de omstandigheid dat het blijkens de adviesaanvraag in mijn bedoeling ligt bij de toekomstige uitvoering in de wet bij algemene maatregel van bestuur minder in details te treden dan thans het geval is. De raad geeft blijkens zijn advies de voorkeur aan precieze normstelling, zo dikwijls dat mogelijk is, waarnaast – aldus de raad – de mogelijkheid voor andere oplossingen dient te worden geopend in die zin, dat de werkgever in deze gevallen moet aantonen, dat deze dezelfde mate van bescherming bieden. Ik stel mij voor de opvattingen van de raad nader in studie te nemen en vestig er de nadruk op, dat het vraagstuk zeker aan de orde zal komen wanneer te zijner tijd de uitvoeringsmaatregelen van de voorgestelde wet ter discussie staan welke, zoals ik hierboven reeds heb toegezegd, met het georganiseerde bedrijfsleven zullen worden besproken.

De raad wijdt ten slotte ook nog aandacht aan de taak en organisatie van de Arbeidsinspectie binnen het raam van de nieuwe wetgeving. Ik kan wat dit betreft opmerken dat vanzelfsprekend de hier in het geding zijnde wettelijke regelingen, zoals reeds bij de parlementaire behandeling van de wet van 25 juni 1975, Stb. 403, tot wijziging van de Arbeidswet en enige andere wetten, is naar voren gebracht, zullen worden herzien en dat er voorts bij voortdurende wordt gestreefd naar een zodanige personeelsvoorziening van deze dienst, dat zij haar taak naar behoren zal kunnen uitoefenen. Deze wet



zal – evenals de huidige Veiligheidswet – niet van toepassing zijn op ondernemingen, waarvoor de Mijnwet dan wel de Mijnwet continentaal plat, van toepassing is. Hierbij zij aangetekend, dat het aantal ondernemingen waarvoor de Mijnwet geldt sterk in aantal is afgenomen door de sluiting van de steenkoolmijnen. De Mijnwet zal wel van toepassing blijven op met name werken en inrichtingen in het kader van de opsporing en de winning van aardolie, aardgas en zout.

Mijn ambtgenoot van Economische Zaken overweegt – voor zover nodig – de mijnwetgeving aan te passen aan de in dit wetsontwerp voorgestelde regeling.

Ten slotte wil ik opmerken, dat ik van mijn aanvankelijke voornemen heb afgezien in dit wetsontwerp een voorstel te doen ter zake van de instelling van een raad van onderzoek naar de oorzaak van een bedrijfsramp. In zijn advies heeft de Sociaal-Economische Raad zich positief tegenover deze gedachte opgesteld. Het betreft hier een juridisch ingewikkelde materie, waarvoor nog veel interdepartementaal overleg nodig zal zijn. Zo spoedig mogelijk zal de voorbereiding van een desbetreffend wetsontwerp ter hand worden genomen.

Alvorens tot de artikelsgewijze toelichting over te gaan lijkt het mij nuttig nog wat dieper in te gaan op enige belangrijke elementen van het ontwerp.

### **Humanisering van de arbeid**

In de inleiding van deze memorie van toelichting heb ik reeds uiteengezet dat de bestaande Veiligheidswet in hoofdzaak een raamwet is, welke door middel van een groot aantal, merendeels technische, voorzieningen door middel van algemene maatregelen van bestuur wordt uitgevoerd. Ook kwam reeds terloops ter sprake dat dit grotendeels «technische» karakter van de wet verklaarbaar en begrijpelijk is tegen de achtergrond van de maatschappelijke opvattingen welke in het tijdperk waarin de wet tot stand kwam, toonaangevend waren. Nadien, en met name sedert de vijftiger jaren, hebben andere opvattingen ingang gevonden: het begrip «gezondheid» b.v. evolueerde en werd geacht niet alleen op de lichamelijke toestand betrekking te hebben doch mede te omvatten de afwezigheid van al die factoren welke een nadelige invloed op het geestelijk welzijn van de werknemer kunnen uitoefenen.

Het begrip humanisering van de arbeid deed hiermede zijn intrede en een sterke toename van de belangstelling viel te constateren voor de «immateriële arbeidsomstandigheden» en de «optimalisering» daarvan. Dit verklaart eveneens de toenemende interesse voor het vakgebied der ergonomie, volgens welke men er naar streeft om, op basis van de kennis omtrent de anatomische, psychologische en fysiologische aspecten van de mens, zowel machines en gereedschappen alsook taken en functies alsmede de directe werkomgeving op de mens af te stemmen. Als doel staat hierbij voor ogen het geestelijk en lichamelijk welzijn van de werkende mens te bevorderen waardoor een gunstig arbeidsresultaat kan worden verkregen.

De werkende mens zelf is zich in het huidige tijdstip, meer dan voorheen, ervan bewust dat de werkzaamheden welke hij moet verrichten, hem meer zouden moeten kunnen bieden dan hetgeen hij voor het levensonderhoud van zichzelf en de zijnen in materiële zin nodig heeft. Onvrede met werkomstandigheden, ook al zijn veiligheid en gezondheid in de enge zin voldoende gewaarborgd, kunnen toenemend arbeidsverzuim tot gevolg hebben. Dit heeft dan ook de laatste jaren, zowel in ons land of daarbuiten, geleid tot experimenten ten einde hierin verbetering te brengen.

Deze experimenten, waarbij b.v. produktiewijzen door middel van de lopende band werden vervangen door systemen waarbij een beroep wordt gedaan op het eigen inzicht en gevoel voor verantwoordelijkheid van de werknemer zijn in vele gevallen niet zonder resultaat gebleven.

Op de hierboven vermelde ontwikkelingen is het door mij in de afgelopen jaren gevoerde beleid steeds afgestemd geweest. In diverse memories van

toelichting op de begrotingen van mijn departement heb ik gewezen op de grote betekenis die door mij wordt gehecht aan de humanisering van de arbeid en een beleid waarbij de mens centraal staat. Ook in belangrijke regeringsnota's als de Nota inzake de Werkgelegenheid en de Economische Structuurnota zijn deze uitgangspunten van beleid nader uitgewerkt. Het wetsontwerp dient tegen deze achtergronden te worden gezien. Het zal daardoor een volgende stap zijn in de richting van een geïntegreerd beleid met betrekking tot de arbeidsomstandigheden over de gehele linie. Ter zake zou ik voorts willen verwijzen naar mijn adviesaanvraag aan de SER van 10 december 1974 omtrent het te voeren sociaal beleid binnen de onderneming.

Ook op internationaal niveau heeft de humanisering van de arbeid de nodige aandacht gekregen.

Ik zou hiervoor willen verwijzen naar het jaarrapport van begin 1975 van de directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau, de heer Blanchard, dat als onderwerp van discussie diende voor de algemene beraadslagingen van de 61ste Internationale Arbeidsconferentie van dat jaar en dat voor een belangrijk deel aan deze ontwikkelingen was gewijd.

Wanneer dan ook door mij thans een voorstel wordt ingediend tot algehele herziening van de bestaande arbeidsbeschermende wetgeving, dan ben ik van mening dat aan de bovengeschetste ontwikkelingen niet kan worden voorbij gegaan. In het wetsontwerp wordt in de artikelen 4 en 5 hierop ingegaan.

Wat betreft de uitwerking van de grondbeginselen van deze artikelen zou ik het volgende willen opmerken.

Artikel 4 bevat een aantal principes welke aan de zorg voor de veiligheid en de bescherming van de gezondheid – op te vatten in de door mij hierboven geschetste ruime zin – ten grondslag liggen en welke de werkgever bij het voeren van zijn beleid, waarvan in artikel 5 sprake is, als richtsnoer dient te hanteren.

De wijze waarop en de mate waarin deze grondbeginselen het beleid kunnen beïnvloeden en dus in de concrete maatregelen ter uitvoering van dit beleid in een bepaalde onderneming kunnen worden gerealiseerd, hangt van verschillende factoren af en kan in de wet dan ook niet als een strak formuleerde verplichting worden opgenomen.

In de aan de SER toegezonden hoofdlijnen was om deze reden een clausule opgenomen, ingevolge welke deze concrete toepassing van een «beginsel» afhankelijk werd gesteld van de vraag of zulks «in redelijkheid kan worden gevegd».

De raad heeft zich met het opnemen van een aantal grondbeginselen in die wet kunnen verenigen doch heeft bedenkingen tegen de formulering van deze «redelijkheidsclausule» en spreekt zijn voorkeur uit voor de formule: «tenzij zulks in de gegeven omstandigheden in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevegd». Deze wijziging lijkt mij echter minder gelukkig omdat hierdoor de normering te zeer zou worden toegespitst op de individuele omstandigheden van de betrokken werkgever. Intussen blijft de formulering van de bedoelde beginselen dusdanig flexibel dat in de praktijk geen onredelijke eisen zullen kunnen worden gesteld.

Uit het bovenstaande volgt dat binnen ieder bedrijf zal moeten worden nagegaan hoe ver met de toepassing van een of meer der grondbeginselen kan worden gegaan.

Primair rust de zorg hiervoor op de werkgever doch bij het bepalen van zijn beleid ingevolge artikel 5 zal hij ook hierover overleg met zijn werknemers moeten plegen.

Dat hierbij onder omstandigheden verschil van mening kan ontstaan, wil ik niet ontkennen; zoals echter nog nader bij de artikelen 33 en 36 zal worden toegelicht, biedt het ontwerp met het oog hierop de mogelijkheid dat de met de medewerking aan de uitvoering van de wet belaste Arbeidsinspectie bij zulk een geschil wordt betrokken ten einde van overheidszijde in een bepaalde situatie tot een bindende uitspraak te komen. Mocht het districtshoofd in

een bepaalde situatie een aanwijzing tot naleving van dit artikel geven dan zal hij daarbij vanzelfsprekend het ook in de SER besproken redelijkheidsbeginsel hanteren.

### **Verplichtingen werkgevers en werknemers**

Ik zou hierbij vooreerst willen ingaan op artikel 5, dat de werkgever verplicht om bij zijn algemeen ondernemingsbeleid ook het beleid, dat gericht is op de veiligheid en de gezondheid van zijn werknemers, te betrekken en daarin te integreren. Volgens moderne inzichten, welke ook in het buitenland – met name in de Verenigde Staten – gehuldigd worden en welke ook in de Britse «Health and Safety at work Act» van 1974 werden opgenomen, moet een bewust en gericht veiligheidsbeleid van de directie van een bedrijf als een onontbeerlijk element worden beschouwd; zonder de uitdrukkelijk geopenbaarde wil van de werkgever dat aan de arbeidsomstandigheden in het bedrijf dezelfde aandacht dient te worden gegeven als aan de economisch gerichte activiteiten, zullen het leidinggevend personeel en in laatste instantie de werknemers zelf niet in voldoende mate gemotiveerd en geactiveerd worden om aan de arbeidsveiligheid en -hygiëne en het welzijn de nodige zorg te besteden. En voor zover bij het kader en de werknemers wel belangstelling bestaat voor de arbeidsomstandigheden, zal dit toch niet tot blijvend succes voeren; indien deze belangstelling niet door het hoogste gezag in de onderneming in positieve zin wordt gestimuleerd en ondersteund. Om deze reden is vorengenoemde verplichting in het wetsontwerp opgenomen.

Deze gedachte wordt in het SER-advies onderschreven.

De raad beschouwt het veiligheidsbeleid als een onderdeel van het totale ondernemingsbeleid. De veiligheid en de gezondheid hebben volgens de raad nauwe aanknopingspunten met zowel het sociale, als het technische en het organisatorische beleid. In nader te bepalen grotere bedrijven zal het beleid inzake gezondheid en veiligheid in de vorm van een schriftelijk stuk – het plan – moeten worden vastgelegd.

Het ontwerp treedt hiermee in het voetspoor van de Belgische veiligheidswetgeving, waarin enige jaren geleden een desbetreffende regeling werd opgenomen.

Het nut van een dergelijk geschrift is duidelijk: het kan in de ondernemingsraad en/of in de kring van andere interne overlegorganen worden besproken en zal ook voorwerp van gedachtenwisseling kunnen zijn tussen de werknemers onderling. Tevens worden deze laatsten op deze wijze duidelijker voorgelicht en zullen eventueel later volgende maatregelen of schriftelijke of mondelinge instructies, welke uit het plan voortvloeien, gemakkelijker worden begrepen en opgevolgd.

Voorts ben ik van mening, dat in het kader van de vernieuwing van de wetgeving een grote betekenis dient te worden gehecht aan artikel 3 van het wetsontwerp. Uit de ruim omschreven zin, waarin dat artikel is geformuleerd, volgt dat deze zorgplicht zich niet beperkt tot het louter en alleen in acht nemen van hetgeen door de wet wordt voorgeschreven, maar dat deze zich onder omstandigheden ook kan uitstrekken tot het nemen van maatregelen waarin de wet niet of nog niet voorziet. Een dergelijke verplichting kent de bestaande wet – in tegenstelling tot verschillende buitenlandse wetten – niet. Zij vindt haar rechtvaardiging hierin dat het de werkgever is die primair bepaalt welke activiteiten in zijn bedrijf zullen plaatsvinden, hoe het werkproces verloopt en onder welke omstandigheden de arbeid wordt verricht.

Van hem mag dus verwacht worden, dat hij bij het bepalen van een en ander de grootst mogelijke aandacht besteedt aan de eventuele gevarenrisico's, waaraan de werknemers kunnen worden blootgesteld en zulks onafhankelijk van de omstandigheid of ter zake bij of krachtens de voorgestelde wet een voorschrift is tot stand gekomen. Deze voorschriften kunnen immers, met name in de huidige fase van industriële ontwikkeling, nimmer rekening houden met alle omstandigheden welke zich kunnen voordoen.

Hoewel dus artikel 3 een nieuw beginsel in de veiligheidswetgeving introduceert, is dit beginsel op zich niet nieuw in de Nederlandse wetgeving; er kan op worden gewezen dat het hier in feite gaat om een publiekrechtelijke uitwerking van datgene waartoe de werkgever reeds ingevolge artikel 1638x van het Burgerlijk Wetboek verplicht is.

Aan het bovenstaande kan ten slotte nog worden toegevoegd dat de voorgestelde bepaling ook een waardevol aanknopingspunt kan vormen voor de ambtenaren der Arbeidsinspectie, die de werkgever op een bestaande gevaarlijke situatie opmerkzaam kunnen maken en zo nodig van de hun door het ontwerp gegeven bevoegdheid tot het geven van een «aanwijzing tot naleving» gebruik kunnen maken.

Andere belangrijke verplichtingen van de werkgever vindt men terug in de reeds eerder vermelde artikelen 7 en 8, handelende over de voorlichting en het onderricht van werknemers, onderscheidenlijk over de melding en registratie van ongevallen en beroepsziekten.

Artikel 11 handelt over de aansprakelijkheid van de werknemers. Alvorens hierop nader in te gaan zal ik in het kort uiteenzetten hoe de aansprakelijkheid van de werknemers ingevolge de huidige Veiligheidswet is geregeld. In o.a. artikel 7, zesde lid, van deze wet is bepaald dat de arbeider bepaalde bij algemene maatregel van bestuur gestelde voorschriften of een ter uitvoering van die voorschriften gestelde eis van het districtshoofd moet naleven, voor zover hij redelijkerwijs geacht kan worden met dat voorschrift of die eis bekend te zijn. Deze bekendheid zal bij de werknemer in de meeste gevallen slechts aanwezig zijn voor zover door of namens de werkgever de nodige inlichtingen zijn verstrekt. In de opzet van de bestaande wet is deze wijze van aansprakelijkheidsstelling van de werknemer begrijpelijk; over voorlichting en onderricht laat de Veiligheidswet zich immers niet uit en evenmin is sprake van enige betrokkenheid van de werknemer bij de kwaliteit van zijn arbeidsmilieu.

Het wetsontwerp gaat echter – het is in deze memorie reeds vaker vermeld – van een ander standpunt uit. Het ziet de zorg voor een veilig en gezond arbeidsmilieu niet als een plicht die vrijwel geheel eenzijdig op de werkgever rust. Het voorziet in voorlichting en veiligheidsonderricht van de werknemers, en geeft hun mede een stem in het bepalen van het beleid op het terrein van veiligheid en gezondheid en geeft hun vertegenwoordigers bepaalde bevoegdheden en rechten. Onder deze omstandigheden mag van hen worden verwacht dat zij zich ook van hun verantwoordelijkheid bewust zijn en dat zij in dit verband bereid zijn ook een aantal verplichtingen en de daaruit voortvloeiende aansprakelijkheid te aanvaarden, al is deze uiteraard van veel beperkter omvang dan die van de werkgever.

### **Jaarplan, veiligheidsrapport, jaarverslag en onderlinge verbanden**

In artikel 9 is de verplichting opgenomen voor nader te bepalen groepen van bedrijven tot het opstellen van een jaarverslag met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het welzijn. Dit voorschrift moet in nauwe relatie gezien worden met de verplichting van de werkgever tot het opstellen van een veiligheidsrapport en een jaarplan. Zoals reeds eerder vermeld, moeten in dit plan onder meer de doelstellingen worden opgenomen waarnaar zal worden gestreefd en de middelen waarmee deze doelstellingen dienen te worden bereikt. Uit het jaarverslag nu moet blijken in hoeverre de vooraf ontworpen plannen zijn gerealiseerd en welke de redenen waren waarom deze eventueel zijn bijgesteld of slechts ten dele zijn uitgevoerd. Op deze wijze kan het jaarverslag ertoe bijdragen dat regelmatig herbezinning plaatsheeft met betrekking tot de zorg voor de veiligheid en de bescherming van de gezondheid.

Ik acht het intussen van belang, mede ter voldoening aan een desbetreffende suggestie van de SER, om op deze plaats enige aandacht te schenken aan het onderscheid tussen het veiligheidsrapport, het hierboven toegelichte plan met betrekking tot de veiligheid en gezondheid en het jaarverslag als-

mede aan de mogelijke relatie daartussen. Ik zou dan allereerst willen opmerken dat de in een plan opgenomen doelstellingen en prioriteiten ten aanzien van de bescherming van de werknemers een breder terrein bestrijken dan dat van het veiligheidsrapport: zo kan het plan bij voorbeeld betrekking hebben op onderwerpen van welzijnszorg in de meer traditionele zin van het woord, zoals kantines en dergelijke of – om een moderner voorbeeld te noemen – op het invoeren van nieuwe werkmethoden.

Het voornemen om het bedrijf aan te sluiten bij een bedrijfsgezondheidsdienst of een wijziging in de organisatie of de wijze van functionering van zulk een dienst, zo deze reeds aanwezig is, vormt een ander voorbeeld. In het kort gezegd een scala van onderwerpen, welke niet in rechtstreeks en duidelijk verband behoeven te staan met het voorkomen van acute bedreigingen voor de veiligheid, met het oog waarop het veiligheidsrapport wordt ingevoerd, komen voor opnemings in het «plan» in aanmerking. Behalve het hierboven geschetste onderscheid bestaat er ook nog een verschil tussen de categorieën van bedrijven of inrichtingen, waarvoor een veiligheidsplan c.q. een veiligheidsrapport moet worden opgesteld. Bedrijven welke een veiligheidsrapport zullen moeten opstellen, zullen in de praktijk zeker ook onder de verplichting vallen een jaarplan op te stellen en dus bestaat er een zekere relatie tussen beide, maar het omgekeerde behoeft geenszins het geval te zijn, *aangezien een plan zeer wel zin kan hebben voor die bedrijven, waar de risico's van het bedrijfsgebeuren de verplichting tot het ontwerpen van een uitgewerkt veiligheidsrapport niet wettigen.*

### **Samenwerking en overleg**

Van groot belang voor een goede uitvoering van de wet zal zijn dat een vruchtbaar overleg tussen de werkgever en zijn werknemers mogelijk is over aangelegenheden op het gebied van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers; dit volgt uit de opzet in de wet, die er van uitgaat dat dit de gezamenlijke taak is van de bedrijfsgenoten. In bedrijven waar een ondernemingsraad is, vloeit dit overleg reeds voort uit de betreffende wet; doch ook in ondernemingen waar geen ondernemingsraad is zal naar mijn mening dit overleg moeten plaatshebben, hetzij, voor wat de kleine bedrijven betreft, in rechtstreeks contact met de werknemers, hetzij in de commissies. Gedurende dit overleg zullen de problemen die uit overwegingen van veiligheid of gezondheid een rol spelen aan de orde moeten worden gesteld: bepaalde doelstellingen zullen hiervan het gevolg zijn en overwogen zal moeten worden welke oplossingen hiervoor kunnen worden gevonden, en welke maatregelen deze oplossingen naderbij kunnen brengen.

Ook het jaarplan zal in onderling overleg moeten worden vastgesteld. Daarbij zal aandacht moeten worden besteed aan de uitvoering van de maatregelen waartoe besloten is.

In artikel 13 wordt het kader aangegeven waarbinnen aan de samenwerking tussen de werkgever en de werknemers volgens het ontwerp gestalte dient te worden gegeven. Alvorens hierop nader in te gaan wil ik echter aandacht schenken aan hetgeen de SER daaromtrent in zijn advies te berde heeft gebracht. In mijn adviesaanvraag van 19 juni 1975 was gesteld dat in alle bedrijven, met uitzondering van de zeer kleine, de werknemers hun veiligheidsvertegenwoordigers zouden moeten kiezen, wier taak hierin zou bestaan dat zij op de werkplek in het belang van de veiligheid en gezondheid met het leidinggevend personeel zouden samenwerken.

In de grotere bedrijven zouden een of meer veiligheidscommissies en/of veiligheidsgroepen moeten worden ingesteld waarin de bedrijfsleiding en de werknemers zouden samenwerken en het veiligheidswerk zou worden gecoördineerd. De hoofdlijnen stelden verder dat in deze grotere bedrijven veelal een ondernemingsraad aanwezig zal zijn, die op het gebied van veiligheid en gezondheid eveneens een taak heeft ingevolge de Wet op de Ondernemingsraden, zodat gewaakt diende te worden voor een goede samenhang op dit punt tussen deze wet en de te vernieuwen veiligheidswetgeving.

De SER heeft aan de structuur van het overleg inzake veiligheid en gezondheid vanzelfsprekend bijzondere aandacht gewijd. De raad is er daarbij van uitgegaan dat enerzijds in een groot aantal ondernemingen een ondernemingsraad aanwezig is en dat anderzijds in een toenemend aantal bedrijven op informele wijze overleg op de werkplek tot stand is gekomen. In dit overleg spelen – aldus de raad – veiligheids- en gezondheidsaangelegenheden een belangrijke rol, waaruit volgt dat het beleid en overleg omtrent deze aangelegenheden niet los kunnen worden gezien van het totale ondernemingsbeleid en het overleg daaromtrent in reeds wettelijke tot stand gekomen of informeel bestaande structuren.

Op grond van de evenvermelde overwegingen komt de raad tot de conclusie dat er voor een ondernemingsraad goede argumenten bestaan om tot instelling van een veiligheidscommissie over te gaan.

In bedrijven waar geen ondernemingsraad is acht de SER een wettelijke verplichting tot instelling van een veiligheidscommissie gewenst, voor zover de omvang van de onderneming of de aard en omvang van de veiligheids- en gezondheidsproblemen daartoe aanleiding geven.

Wat de in de hoofdlijnen in het vooruitzicht gestelde veiligheidsvertegenwoordigers van de werknemers betreft heeft de SER in zijn advies vooropgesteld het vanzelfsprekend te vinden dat aan de werknemers binnen het raam van de nieuwe wetgeving een belangrijke rol wordt toebedeeld rondom de problematiek der bedrijfsveiligheid en -gezondheid en dat zij met het oog hierop de personen die hen daarbij vertegenwoordigen, rechtstreeks aanwijzen.

Het veiligheidsoverleg binnen de onderneming functioneert naar 's raads mening als volgt. De veiligheidscommissie is allereerst betrokken bij de beleidsvoorbereiding inzake veiligheid en gezondheid, en het is te verwachten dat de leden van de commissie hun visie geven in overeenstemming met het op de werkplek met de overige werknemers gevoerde werkoverleg waaronder dat inzake veiligheid en gezondheid. Daarnaast is aan de commissie een taak voorbehouden wanneer het gaat om het vaststellen van concrete maatregelen ter uitvoering van het beleid inzake de arbeidsbescherming. De gekozen leden van de commissie spelen naar het oordeel van de SER wederom een rol bij het actief volgen van evengenoemde uitvoeringsmaatregelen; zij doen dit te zamen met deelnemers aan het werkoverleg op de werkplek volgens regels welke voor dit overleg in het algemeen in de betrokken onderneming zijn vastgesteld. In het licht van deze beschouwing komt de raad tot de conclusie dat de veiligheidsvertegenwoordigers hun taak vervullen als lid van de veiligheidscommissie en dat aan vertegenwoordigers van de werknemers, anders dan als commissielid, geen behoefte bestaat. Met het bovenstaande is in het kort de structuur weergegeven van het overleg en de inspraak van de werknemers inzake veiligheid en gezondheid zoals deze naar het oordeel van de SER in de nieuwe veiligheidswetgeving gestalte zouden moeten krijgen.

Wanneer dit oordeel gelegd wordt naast hetgeen in de adviesaanvraag aan de raad was voorgelegd, dan springt vooral in het oog dat van verschillende uitgangspunten is uitgegaan.

In de hoofdlijnen waren de «veiligheidsvertegenwoordigers» vooropgesteld als een middel om de werknemers op de werkplek, ook in kleine bedrijven waarin geen overlegstructuur bestaat, te betrekken bij de problemen rondom hun veiligheid en gezondheid, en werd in aansluiting hierop gesproken van de instelling van veiligheidscommissies en/of veiligheidsgroepen. De SER daarentegen gaat bij het formuleren van zijn advies uit van bestaande – deels wettelijke, deels informele – structuren en ziet op grond hiervan geen taak voor een veiligheidsvertegenwoordiger anders dan als lid van de veiligheidscommissie.

Bij nadere overweging ben ik tot de conclusie gekomen, dat het in navolging van het SER-advies juist is aansluiting te zoeken op de bestaande overlegstructuren.

Logische consequentie van dit systeem zal zijn dat de verplichting om een veiligheidscommissie in te stellen zich ook tot kleinere bedrijven en inrichtingen zal kunnen uitstrekken.

Zoals hiervoren reeds terloops werd vermeld acht de SER het wenselijk dat in bedrijven waar geen ondernemingsraad is, en afhankelijk van de omvang en de aard daarvan, veiligheidscommissies worden ingesteld. De bevoegdheden van deze commissies zouden analoog dienen te zijn aan die, welke de ondernemingsraad krachtens de artikelen 27 en 28 van de Wet op de Ondernemingsraden toekomen, en de taken en bevoegdheden van de leden dezer commissies alsmede hun recht op informatie op het terrein van veiligheid en gezondheid dienen eveneens analoog te zijn aan die van de leden van de ondernemingsraad. In dit verband brengt de raad in herinnering dat hij een advies in voorbereiding heeft inzake het vertegenwoordigend overleg in kleine ondernemingen en dat, indien daaromtrent te zijner tijd een wettelijke regeling wordt getroffen, eventueel reeds thans in de Veiligheidswet voor de ondernemingen op te nemen institutionele voorzieningen aanpassing zullen behoeven.

Alvorens mijn standpunt ten opzichte van 's raads advies met betrekking tot de institutionalisering weer te geven, wil ik ingaan op de door de SER gesignaleerde situatie dat zich omstandigheden zullen kunnen voordoen waarin de werknemers weigeren bepaalde werkzaamheden (verder) uit te voeren wegens de daaraan verbonden acute gevaren voor hen zelf of hun medewerknemers. De raad acht een dergelijke weigering gerechtvaardigd en acht het vanzelfsprekend dat zulk een weigering de betrokken werknemer niet mag schaden in zijn positie. Ik wil in dit verband opmerken dat inderdaad nimmer geheel kan worden uitgesloten dat zich in een bedrijf plotseling een acute bedreiging van de veiligheid of gezondheid voordoet. In zulk een situatie dienen naar mijn mening de betrokken werknemers de bedrijfsleiding of de gene die ter plaatse met de leiding is belast terstond te waarschuwen – men zie artikel 11, onder e, van het ontwerp – en vervolgens zal, zo enigszins mogelijk in gezamenlijk overleg, een beslissing moeten worden genomen ten aanzien van de te nemen maatregelen. Een van deze maatregelen zal hierin kunnen bestaan dat de Arbeidsinspectie verwittigd wordt en dat bij voorbeeld, in afwachting van de komst van een ambtenaar van die dienst, de betreffende werkzaamheden worden gestaakt.

Ik wil intussen niet voorbijgaan aan de door de SER geopperde mogelijkheid dat tussen werkgever en werknemers geen overeenstemming bereikt wordt omtrent deze tijdelijke staking van het werk en dat de betrokken werknemers onder die omstandigheden op eigen verantwoordelijkheid besluiten om hun medewerking aan (verdere) uitvoering van de hun opgedragen werkzaamheden te weigeren. Met de raad ben ik van mening dat zich omstandigheden kunnen voordoen waarin uitvoering van opgedragen werkzaamheden in redelijkheid niet van een werknemer kan worden gevergd wegens een dringend acuut gevaar voor hem zelf of voor zijn medewerknemers. Naar mijn oordeel ligt dit in het burgerlijk recht opgesloten. Wel dient de werknemer in een dergelijk geval zo tijdig mogelijk (vgl. H.R. 8 juni 1962, N.J. 1963, 526) in overleg te treden met de chef van de werkeenheid (zie artikel 14). Thans komende tot de toelichting van de door mij in het ontwerp voorgestelde institutionalisering van het overleg inzake veiligheid, gezondheid en welzijn, wil ik vooropstellen dat ik de mening van de SER deel dat hier ingevolge de Wet op de Ondernemingsraden een belangrijke taak is weggelegd voor de ondernemingsraad of door deze raad eventueel voor dit doel ingestelde commissies.

Voorts wil ik, evenals de raad, een onderscheid maken tussen het «overleg aan de voet», d.w.z. het overleg op de werkplek zelf, en het «geinstitutionaliseerde overleg» op hoger niveau in de onderneming. Deze laatste vorm van overleg behandelt het ontwerp in artikel 13.

Wat het overleg op de werkplek betreft kan het volgende worden vermeld.

In het aan mij uitgebrachte advies heeft de SER opgemerkt dat in een toenemend aantal ondernemingen overleg op de werkplek is geïntroduceerd, waarin ook veiligheids- en gezondheidsaangelegenheden, die daarbij een belangrijke rol spelen, aan de orde komen. De SER gaat er voorts van uit dat bij het beraad in de commissie de door de werknemers gekozen leden een visie naar voren zullen brengen die mede gevormd is in het overleg op de werkplek, waarbij deze leden ervoor zullen moeten zorgen dat veiligheid en gezondheid de nodige aandacht krijgen. Voor wat betreft de taken van die werknemers die geen lid zijn van de commissie maar wel deelnemen aan het overleg op de werkplek, is de SER van mening, dat deze zouden kunnen worden opgenomen in de regels voor het overleg op de werkplek in het algemeen, welke regels in de betrokken onderneming dienen te worden opgesteld. Het was op grond van deze overwegingen dat, zoals hierboven reeds is opgemerkt, de SER tot de conclusie kwam, dat er voor speciale «veiligheidsvertegenwoordigers» van de werknemers, anders dan als lid van een commissie, geen plaats is: de raad vreesde dat het algemene werkoverleg op de werkplek door de introductie van de «veiligheidsvertegenwoordiger» zou kunnen worden gefrustreerd.

Ik heb gemeend voor wat de in de «hoofdlijnen» vermelde veiligheidsvertegenwoordigers betreft, het advies van de raad te moeten volgen, maar anderzijds ben ik van oordeel dat er alle aanleiding is om in het ontwerp enige aandacht te besteden aan het werkoverleg, waarvan ook de raad het belang heeft erkend. Ik ben mij ervan bewust dat het hier een aangelegenheid betreft welke in haar algemeenheid nog in ontwikkeling en ook bij de SER in studie is en dat om deze reden voor de wetgever behoedzaamheid geboden is.

Aan de andere kant is goed overleg op de werkplek in zaken van veiligheid, gezondheid en welzijn van zulk een wezenlijk belang voor de werknemers, dat ik gemeend heb dat een bepaling hieromtrent in het ontwerp niet mag ontbreken. In het wetsontwerp is een zeer globaal geformuleerd voorschrift opgenomen, volgens hetwelk in iedere afdeling van een bedrijf welke als werkeenheid is te beschouwen, overleg inzake veiligheid, gezondheid en welzijn moet plaatshebben, voor zover een goede behartiging van de zorg hiervoor dit noodzakelijk maakt. Naar mijn verwachting kan dit globale voorschrift een stimulans vormen voor het meer algemene overleg waar de SER in zijn advies melding van maakt.

### **Deskundige diensten**

De huidige Veiligheidswet kent reeds de bedrijfsgeneeskundige diensten, waarvoor bij de wet van 19 februari 1959 (Stb. 56) een regeling in genoemde wet werd ingevoegd. Deze regeling werd bij wet van 25 maart 1971, Stb. 225, herzien. Deze wettelijke regeling wordt in het wetsontwerp niet fundamenteel gewijzigd.

Zoals reeds in de aanvang van de inleiding werd vermeld, beoogt het ontwerp om voor bepaalde bedrijven de verplichting in te voeren zich op het gebied van de arbeidsveiligheid te voorzien van de nodige deskundige hulp.

Er heeft zich op dit gebied niet alleen in ons land, maar ook in vele andere geïndustrialiseerde landen gedurende een reeks jaren een ontwikkeling voorgedaan, waarop ik thans eerst nader wil ingaan.

In industrieën waar de aan de arbeid verbonden gevaren het grootste waren, is men er reeds tientallen jaren geleden toe overgegaan op basis van vrijwilligheid bepaalde functionarissen aan te stellen, die zich op het terrein der ongevallenbestrijding een zekere deskundigheid hadden verworven en wier taak hierin bestond, dat zij bij voortduring aandacht zouden wijden aan de veiligheidssituatie binnen het bedrijf. Ook internationaal trok deze ontwikkeling, vooral na de laatste wereldoorlog, de aandacht. In het z.g. «Type Reglement voor de industrie» van het Internationaal Arbeidsbureau, verschenen in 1949, wordt in het hoofdstuk «Organisatie van de veiligheid» de



aanbeveling gedaan dat in bedrijven met grote gevarenrisico's wordt overgegaan tot aanstelling van een of meer veiligheidsspecialisten. In recentere jaren verschenen onder auspiciën van hetzelfde bureau rapporten, waarin met betrekking tot speciale sectoren, zoals de scheepsbouw en de petrochemische industrie, soortgelijke aanbevelingen worden gedaan.

In sommige geïndustrialiseerde landen brachten bovengeschetste ontwikkelingen de wetgever ertoe bepaalde bedrijven te verplichten tot aanstelling van veiligheidsfunctionarissen dan wel tot het organiseren van een aan het bedrijf verbonden veiligheidsdienst. De mijnindustrie, en ook de bouwsector, zijn hiervan voorbeelden. Ik acht thans de tijd gekomen om ook in Nederland een mogelijkheid tot een dergelijke verplichtstelling, die trouwens in de mijnwetgeving sinds jaren reeds bestaat, in de algemene veiligheidswetgeving op te nemen. Evenals zulks ten tijde van de totstandkoming van de regeling inzake de preventieve gezondheidszorg het geval was, wordt hiermee aangesloten op een ook in ons land bestaande ontwikkeling dat heden ten dage aan vele merendeels grote bedrijven reeds veiligheidsdiensten zijn verbonden.

### **De aanwijzing**

In de aanvang van de inleiding van deze memorie heb ik reeds in grote lijnen uiteengezet dat wordt voorgesteld aan de districtshoofden der Arbeidsinspectie een nieuwe bevoegdheid te geven, namelijk het geven van een «aanwijzing». Deze is vooral bedoeld om gehanteerd te worden met betrekking tot artikelen welke in algemene bewoordingen zijn vevat, dan wel omdat verschil van mening mogelijk is omtrent de vraag of iets al dan niet «in redelijkheid» kan worden geveerd. Sommige van deze artikelen zijn zodanig geformuleerd dat hun naleving door middel van directe strafvervolgning bezwaarlijk kan worden afgedwongen, terwijl ik anderzijds van mening ben dat het stellen van een «eis» in aangelegenheden waarop deze artikelen betrekking hebben, niet het juiste middel is.

Doel van de «aanwijzing» is vooral door middel van overleg tussen de Arbeidsinspectie en de betrokken werkgever en werknemers tot bevredigende werksituaties te komen: eerst nadat dit overleg gefaald heeft, zal de overheid dwangmatig kunnen optreden.

De voorgestelde procedure is ontleend aan de niet lang geleden in het Verenigd Koninkrijk in werking getreden «Health and Safety at work Act», waarin aan de Engelse Arbeidsinspectie de bevoegdheid wordt gegeven aan een werkgever een z.g. «improvement notice» te zenden. De betrokken werkgever kan na de ontvangst van een dergelijke kennisgeving zich aan de inhoud hiervan conformeren: hij kan echter ook beroep aantekenen bij het «Industrial Tribunal», hetwelk de «notice» hetzij ongedaan kan maken, hetzij, al of niet in gewijzigde vorm, kan bevestigen. De in het ontwerp voorgestelde procedure gaat van dezelfde gedachte uit. Aangezien een rechterlijke instantie, vergelijkbaar met het Britse «Industrial Tribunal», in Nederland ontbreekt, wordt voorgesteld het geschil ter beslissing in beroep voor te leggen aan de met de uitvoering van de wet belaste Minister, nadat eerst behandeling heeft plaatsgevonden in de nog nader toe te lichten in artikel 39 bedoelde Arbeidsraad.

### **Arbeidsraad**

In artikel 39 wordt een regeling gegeven voor de instelling van het orgaan op centraal niveau waarin overheid en bedrijfsleven samenwerken en waarvan elders in deze memorie reeds op meerdere plaatsen sprake is geweest.

In mijn aan de SER gerichte adviesaanvraag van 19 juni 1975 opperde ik de wenselijkheid om naast het bestaande College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde een advieslichaam in het leven te roepen, waarvan de taak meer in het bijzonder gericht zou zijn op het bevorderen van de bedrijfsveiligheid.

De SER heeft in zijn advies zijn instemming betuigd met de instelling van zulk een adviesorgaan – een «Bedrijfsveiligheidsraad» – waarin zowel door de overheid als van werkgevers- en werknemerszijde de nodige deskundigheid zou moeten worden ingebracht. De raad wijst daarbij op de wenselijkheid van een gecoördineerde behandeling van veiligheids- en gezondheidsvraagstukken, ook op centraal niveau, omdat deze vraagstukken elkaar ten nauwste raken en voor een deel soms overlappen. Om deze reden vraagt de raad mijn aandacht voor de relatie tussen – en de afbakening van – de adviserende taken van beide advieslichamen alsmede voor de verhouding tussen de adviezen die zij uitbrengen en die van de raad zelf.

Zou te zijner tijd tot integratie van deze beide advieslichamen worden overgegaan, dan zal – aldus de raad – gewaarborgd moeten zijn dat de gezondheids- en veiligheidsaspecten gelijke aandacht krijgen.

Sedert de indiening van mijn adviesaanvraag aan de SER en mede in het licht van diens aan dit onderdeel gewijde beschouwingen heb ik mij opnieuw over dit vraagstuk beraden en ik ben op grond van de hieronder vermelde overwegingen tot de volgende conclusies gekomen.

Het instellen van een raad als hierboven bedoeld – verder aan te duiden als Arbeidsraad – en het aan deze raad toekennen van een adviserende taak welke strikt zou zijn afgebakend ten opzichte van die welke het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde uitoefent, komt mij niet raadzaam voor. Allereerst zou zulk een strikte afbakening op moeilijkheden stuiten omdat, zoals ook door de SER wordt erkend, problemen van veiligheid en gezondheid elkaar raken en gedeeltelijk overlappen. Coördinatie tussen beide lichamen zou om die redenen op problemen kunnen stuiten en de geïntegreerde behandeling van de veiligheids- en gezondheidsproblematiek welke ook door de SER wordt voorgestaan zou op die wijze niet naderbij komen.

Ik heb voorts overwogen dat indien naast het college een raad zou worden ingesteld met een geheel eigen taak, zo goed mogelijk afgebakend van die van het college, het niet denkbeeldig is, dat beide advieslichamen zich ieder op hun eigen wijze gaan – respectievelijk blijven – ontwikkelen en dat dit een toekomstige integratie, waarop ook de SER gezinspeeld heeft, niet zal vergemakkelijken.

Overwogen is ook de mogelijkheid om de gelijkwaardige en gecoördineerde behandeling van gezondheids- en veiligheidsaspecten, waarvan ik met de SER een voorstander ben, van stonde af aan te bevorderen, hetgeen bereikt zou kunnen worden door op centraal niveau een nieuwe raad te vormen, waarin het bestaande College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde zou opgaan. Ik heb gemeend deze weg voorshands niet te moeten inslaan, omdat met de behandeling van specifieke «veiligheids» aspecten door een orgaan op centraal niveau nog geen ervaring is opgedaan, terwijl dit voor zover het de preventieve gezondheidszorg betreft wel het geval is daar immers het college reeds sedert meer dan 15 jaren zijn taak op bevredigende wijze uitoefent.

Het is na afweging van deze mogelijkheden dat ik aan de Arbeidsraad een werkterrein toedenk, dat op macro-niveau enigermate vergelijkbaar is met de in artikel 13 geïntroduceerde commissie op het micro-niveau van onderneming.

Naast de raad wordt echter het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheid gehandhaafd; er worden ook in het ontwerp geen wijzigingen voorgesteld in de wijze waarop het college zijn taak uitoefent. Wel zullen, met het oog op de gewenste coördinatie, eventuele aan de Minister uit te brengen adviezen van het college ter kennis van de raad worden gebracht, zodat deze in de gelegenheid is desgewenst ook van zijn visie te doen blijken. Omgekeerd zal de raad, hoewel de bedrijfsgezondheid niet van zijn werkterrein is uitgesloten op dit terrein, vooral bij de aanvang van zijn werkzaamheden een grote mate van terughoudendheid betrachten en zoals uit de tekst van artikel 39 blijkt, in ieder geval ter zake geen voorstellen doen of adviezen uitbrengen dan na overleg met het college. Naar mijn verwachting

zullen op de bovengeschetste wijze voorshands de beste voorwaarden zijn geschapen voor een zo goed mogelijk gecoördineerde behandeling van veiligheids- en gezondheidszaken en zal na verloop van tijd en nadat de nodige ervaring is opgedaan, kunnen worden gezien of het aanbeveling verdient tot institutionele integratie van beide organen over te gaan.

Uit het voorgaande volgt dat het in de «hoofdlijnen» gebruikte woord «Bedrijfsveiligheidsraad» geen juiste naam meer zou zijn voor het in te stellen centrale tripartite overlegorgaan.

Gezocht is naar een korte naam en daarbij is de keus gevallen op «Arbeidsraad» waarin tot uitdrukking komt dat zijn activiteiten gericht zijn op de arbeidsomstandigheden en de *arbeidende* mens. De raad zal tripartite zijn samengesteld. Wat het voorzitterschap betreft gaan mijn gedachten uit naar een deskundig, van zowel overheid als bedrijfsleven onafhankelijk, persoon.

Wat de taak van de raad betreft wil ik allereerst in het kort uiteenzetten op welke wijze in het kader van de bestaande Veiligheidswet het overleg tussen overheid en bedrijfsleven wordt gevoerd.

Zoals bekend wordt omtrent belangrijke maatregelen op het terrein der arbeidsbescherming het advies van de SER ingewonnen, waarbij het in vele gevallen om technische of op een specifieke bedrijfstak gerichte aangelegenheden gaat waarvan de juiste beoordeling afhangt van deskundig inzicht of speciale kennis omtrent de in zulk een specifieke bedrijfstak heersende werkomstandigheden. Vandaar dat de Arbeidsinspectie – en zulks is in overeenstemming met een meermalen door de SER geuit verlangen – waar mogelijk vooroverleg met het direct belanghebbende bedrijfsleven pleegt te houden alvorens uitvoeringsbesluiten de meer definitieve vorm krijgen, waarin zij door mij om advies naar de SER worden gezonden.

De instelling van de Arbeidsraad nu beoogt in de eerste plaats om het hierboven geschetste informele vooroverleg te institutionaliseren.

Ontwerpen van Koninklijke besluiten of ministeriële beschikkingen zullen in een vroeg stadium in de raad ter discussie worden gesteld, waardoor het belanghebbende bedrijfsleven in staat wordt gesteld zijn inbreng te leveren.

Blijkt tijdens dit overleg dat de direct belanghebbenden bij een probleem dienen te worden betrokken, dan kan de Arbeidsraad hierin voorzien door nader vooroverleg met hen of b.v. door de instelling van een commissie of werkgroep. Op de voorgestelde wijze bestaan mijns inziens de beste waarborgen dat voorgenomen wetgevende maatregelen zo goed mogelijk op de praktijk zullen zijn afgestemd.

Indien de aard van een aldus tot stand gekomen ontwerpbesluit van zodanig belang is dat hieromtrent volgens de Wet op de Bedrijfsorganisatie het advies van de SER moet worden ingewonnen, dan zal deze zich bij zijn beaardslagen kunnen beperken tot het beoordelen van de aanvaardbaarheid van de hem voorgelegde ontwerpen in hun algemeen sociaal-economische context.

Met het bovenstaande meen ik tevens de door de SER in zijn advies gestelde vraag betreffende de relatie tussen de adviserende taak van het centrale orgaan en die van de SER zelf te hebben beantwoord, waarbij ik aanteken dat uiteraard hetzelfde geldt voor wat betreft de relatie tussen de SER en het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheid.

## Artikelen

### Artikel 1

*Eerste lid.* Zoals bekend is de bestaande wet – evenals de Arbeidswet 1919 – van toepassing op «arbeid in een onderneming». Volgens reeds lang gangbare jurisprudentie wordt onder «arbeid» verstaan «iedere inspanning van lichaam of geest» en onder «onderneming» iedere «zaak die men opzet of drijft om geldelijke voordelen te behalen». Ten einde intussen te voorkomen dat iedere niet economisch gerichte activiteit aan de werking van de wet zou ontsnappen werd in artikel 2, onder b en c, van de Veiligheidswet

een gelijkstelling met een «onderneming» opgenomen, waardoor ook grote categorieën van werknemers buiten het eigenlijk gezegde bedrijfsleven onder de bescherming van de wet vallen.

Met het hierboven in het kort uiteengezette systeem wordt in het ontwerp gebroken. Overeenkomstig hetgeen in vele, ook buitenlandse, wetten wordt aangetroffen knoopt het ontwerp aan bij de gangbare begrippen «werkgever» en «werknemer» en geeft het hiervan een definitie.

Als werkgever wordt allereerst beschouwd hij die een ander hetzij op grond van een arbeidsovereenkomst volgens het Burgerlijk Wetboek, hetzij uit hoofde van een publiekrechtelijke aanstelling in dienst heeft. Hoewel met deze formulering het overgrote deel van de in dienstverband werkzame personen onder de werkingssfeer van de wet wordt gebracht, kan hiermee om tweeërlei reden toch niet worden volstaan.

Allereerst diende een regeling te worden getroffen voor de niet zeldzame gevallen, dat werknemers door hun werkgever aan een andere werkgever worden uitgeleend voor het verrichten van normale bedrijfsarbeid. Volgens de bestaande wet draagt de werkgever-inlener de verantwoordelijkheid voor de veiligheid en gezondheid van deze werknemers: zij verrichten immers arbeid in zijn onderneming, zodat hij als hoofd of bestuurder de geëigende persoon is om de wettelijke arbeidsbeschermende maatregelen te treffen. De ontwerp-wet handhaaft deze figuur door in artikel 1, onder a, 1°, de uitlener aan het begrip «werkgever» te onttrekken en vervolgens onder 2° de inlener tot werkgever te bestempelen.

*Tweede lid.* Een tweede voorziening is noodzakelijk voor die gevallen, dat noch van een arbeidsverhouding noch van een publiekrechtelijke aanstelling sprake is, terwijl toch arbeid wordt verricht door personen in een gezagsverhouding tot een ander lid van wie zij, voor wat hun veiligheid en gezondheid betreft, afhankelijk zijn. Men kan hierbij zowel denken aan de onderwijssector – zie artikel 1, onder c, van de bestaande wet – alsook aan bij voorbeeld personen, vooral jeugdigen, die als stagiair of leerling in een bedrijf werkzaam zijn en *als zodanig* eveneens onder de bescherming van de bestaande wet vallen. Ook in gevallen dat sprake is van een overeenkomst tot het verrichten van enige diensten in de zin van het Burgerlijk Wetboek kunnen beschermende maatregelen noodzakelijk zijn.

Voor deze en analoge situaties moest naar een oplossing worden gezocht. In de bestaande wet is deze gevonden in de mogelijkheid tot gelijkstelling met een «onderneming», waardoor men de wet kan aanpassen naarmate de behoefte daaraan zich doet gevoelen. Het ontwerp kiest voor een tegengestelde benadering en bepaalt in het tweede lid, dat ieder die een ander onder zijn gezag arbeid doet verrichten, in beginsel als werkgever in de zin der wet wordt beschouwd. Het toepassingsgebied van de wet wordt hiermede weliswaar ruimer dan dat van de bestaande wet, doch hierin is voorzien door het nog nader toe te lichten artikel 2.

*Derde lid.* De hier opgenomen definities dienen slechts om het voortdurend herhalen van omschrijvingen in de afzonderlijke wetsartikelen te voorkomen en behoeven geen toelichting.

*Vierde lid.* Een aantal regelingen van het wetsontwerp (bij voorbeeld die inzake het jaarplan, het jaarverslag, de Commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn) zijn alleen van toepassing op bedrijven of inrichtingen die krachtens de wet worden aangewezen. Sommige werkverbanden zijn echter niet gebonden aan een bedrijf of een inrichting, bij voorbeeld een bouwwerk. Het vierde lid, eerste zin, van artikel 1 beoogt nu te voorkomen dat de aanduiding «bedrijven of inrichtingen» bij de uitvoering van de wet te weinig armslag zou geven om aan te wijzen, waar de betrokken bepalingen van toepassing zijn. De tweede zin doelt op bepalingen als de artikelen 8, tweede en derde lid, 10, 12 en 13, vijfde lid.

In dit artikel is de werkingssfeer van het ontwerp geregeld.

*Eerste lid.* De onder a vermelde uitzondering komt in de huidige wet niet voor. Zij is opgenomen omdat de bescherming van de in de vervoerssector werkzame personen in vele gevallen deel uitmaakt van de veiligheid van het vervoer als zodanig: men denke bij voorbeeld aan de bemanning van zeeschepen en luchtvaartuigen en het rijdend personeel van spoor- en tramwegen. De op dit punt bestaande wettelijke veiligheidsvoorschriften ter bescherming van passagiers en lading voorzien ook in de veiligheid van de bemanningsleden, terwijl dezen bovendien veelal aan medisch toezicht zijn onderworpen.

De uitzondering voor de vervoerssector is zodanig geredigeerd dat arbeid welke in nauwe samenhang met of als onderdeel van het vervoer pleegt te worden verricht – men denke vooral aan het laden en lossen van de genoemde transportmiddelen – niet van de werkingssfeer van de nieuwe wet wordt uitgesloten. Met het oog op de mogelijkheid dat het gewent kan blijken bepaalde arbeidsbeschermende voorschriften voor het vervoerspersoneel te doen gelden, welke geen verband houden met de veiligheid van passagiers of lading, kunnen de betrokken Ministers bij gezamenlijk besluit bepaalde bij of krachtens het ontwerp vastgestelde voorschriften op dit personeel van toepassing verklaren.

De onder b opgenomen uitzondering komt ook in artikel 38, eerste lid, onder d, van de bestaande wet voor.

De onder c vermelde uitzondering is ongewijzigd overgenomen uit artikel 38, eerste lid, onder b van de Veiligheidswet 1934.

Onder d van het eerste lid wordt aan de Minister de bevoegdheid gegeven bepaalde categorieën van arbeidsverhoudingen aan de werkingssfeer van de wet te onttrekken.

De mogelijkheid tot het maken van deze uitzondering is opgenomen in verband met de zeer ruime definities van werkgever en werknemer, waardoor de wet formeel van toepassing wordt in situaties waarin dit niet noodzakelijk of wenselijk is. Men denke in dit verband bij voorbeeld aan arbeid van huishoudelijke aard of verricht in verschillende takken van sport.

*Tweede lid.* Volgens het tweede lid is de wet slechts van toepassing met betrekking tot verrichtingen van leerlingen, studenten en personeel in onderwijsinrichtingen of gedeelten daarvan, open ruimten daaronder begrepen, voor zover daarin in verband met deze verrichtingen gevaar voor de veiligheid of de gezondheid bestaat of kan bestaan. De Minister van Sociale Zaken en de Minister die het mede aangaat zullen bij gezamenlijk besluit de betrokken onderwijsinrichtingen moeten aanwijzen waar genoemde gevaren geacht worden te bestaan. Er wordt ruimte geschapen om bij algemene maatregel van bestuur de bepalingen van de wet niet van toepassing te verklaren dan wel door andere regelingen te vervangen. Hieraan zal zeker behoefte bestaan omdat de arbeidsomstandigheden in de overheids- en onderwijssector nu eenmaal op vele punten – men denke bij voorbeeld aan de onderwerpen behandeld in hoofdstuk 4 – verschillen van de situatie in het bedrijfsleven.

*Derde lid.* In dit lid is een speciale regeling opgenomen voor de arbeid die in militaire dienst wordt verricht. Op deze arbeid is de bestaande Veiligheidswet niet van toepassing (artikel 38, eerste lid, onder a) doch volgens het vierde lid kan bij algemene maatregel van bestuur deze niet-toepasselijkheid ongedaan worden gemaakt, terwijl voorts – evenals in het derde lid – de mogelijkheid is geopend om afwijkende of aanvullende regelen te geven ter bevordering van goede arbeidsomstandigheden van het militaire personeel. Uitdrukkelijk is voorts in het ontwerp bepaald dat bij het uitvaardigen van deze regelen mede dient te worden gelet op de belangen van de landsverdediging.

*Vierde lid.* Ingevolge artikel 2, onder b, van de Veiligheidswet is arbeid in burgerlijk openbare dienst gelijk gesteld met «arbeid in een onderneming». Volgens het vierde lid van artikel 2 van dit wetsontwerp blijft die gelijkstelling ten aanzien van arbeid in burgerlijke overheidsdienst, met uitzondering van het onderwijs, in beginsel gehandhaafd.

In dit lid wordt de mogelijkheid geboden bij algemene maatregel van bestuur met betrekking tot (de arbeid verricht in) de openbare dienst afwijkende en aanvullende regels te stellen. Dit houdt verband met de omstandigheid, dat de openbare dienst in een aantal opzichten naar aard, organisatie en overlegstructuur verschilt met het particuliere bedrijfsleven. De voorgestelde mogelijkheid tot aanpassing zal niet alleen afwijking, maar ook een aanvulling kunnen inhouden, b.v. ten einde bepaalde normen te verzwaren. In elk geval dienen bij het treffen van de nodige uitvoeringsmaatregelen de zin en de strekking van de wet gehandhaafd te blijven.

*Vijfde lid.* Wanneer één of meer der in het tweede, derde of vierde lid bedoelde algemene maatregelen van bestuur tot stand komen moet daarin uiteraard eveneens voorzien worden in de verplichting tot naleving daarvan.

Hierin voorziet het vijfde lid waarbij een soortgelijke redactie is gekozen als die vervat in artikel 23 van het ontwerp.

### *Artikel 3*

Dit artikel is toegelicht in de inleiding.

### *Artikel 4*

Dit artikel dat reeds in de inleiding ter sprake kwam is in een aantal onderdelen opgedeeld welke ik thans nog nader wil toelichten.

#### *Onderdeel a*

Hier wordt het beginsel van de «grootst mogelijke en bereikbare bescherming» geïntroduceerd, dat men reeds thans in enkele bestaande veiligheidsbesluiten aantreft: men raadplege bij voorbeeld de artikelen 99, tweede lid, 109 en 141 van het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen en artikel 118, tweede lid, van het Veiligheidsbesluit Stuwadoorswet.

De veralgemening van dit beginsel in de wet zelf is mede hierom van groot belang omdat vele der uitvoeringsbepalingen van zowel de huidige alsook de toekomstige wet het karakter dragen van zogenaamd «minimum voorschriften», hetgeen licht de mening doet postvatten, dat, wanneer eenmaal een aldus vastgestelde norm is bereikt, ook aan de wettelijke vereisten is voldaan.

Gesteld bij voorbeeld er wordt ten einde gevaren voor de gezondheid als gevolg van het gebruik van bepaalde gevaarlijke stoffen te verminderen ingevolge artikel 21 een wettelijke norm ingevoerd ((MAC-waarde), dan moeten in een bedrijf maatregelen worden genomen waardoor deze norm niet wordt overschreden. Bovendien volgt uit het onder a gestelde, dat de concentratie in de werkatmosfeer van zulk een gevaarlijke stof zover mogelijk omlaag moet worden gebracht «tenzij zulks redelijkerwijs niet kan worden gevegd» (waar nodig is een dergelijk redelijkheids criterium ook in andere onderdelen van dit artikel opgenomen).

De in de aanvang van het onderdeel gekozen bewoordingen houden een zekere rangorde in: allereerst moet, wanneer een bepaald produkt op verschillende manieren kan worden vervaardigd, de keus vallen op die «produktiemethode» of dat «productieprocédé» dat de minste gevaren inhoudt voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers. Na inachtneming hiervan dient vervolgens een soortgelijke keus gemaakt te worden bij het bepalen van de werkmethoden. Vervolgens komen de additionele «maatregelen» aan de orde: hierbij dient niet alleen gedacht te worden aan techni-

sche beveiligingen op machines en werktuigen en dergelijke doch ook aan de bouw en verdere inrichting van de arbeidsplaats.

#### *Onderdeel b*

Hoezeer ook een goed preventiebeleid kan bijdragen tot het voorkomen van ongevallen en schade aan de gezondheid, een absolute veiligheidssituatie zal nimmer kunnen worden bereikt.

Hiervan uitgaande brengt dit onderdeel tot uiting dat de werkgever met dit ervaringsgegeven rekening moet houden en de nodige voorzieningen moet treffen om op alle voorzienbare eventualiteiten voorbereid te zijn.

Deze voorzieningen liggen enerzijds in het organisatorische vlak, anderzijds zijn zij gericht op de mogelijkheid van eerste-hulpverlening ingeval lichamelijk letsel is toegebracht.

#### *Onderdeel c*

Dit onderdeel is geheel nieuw. Het is ontleend aan het Benzeenverdrag no. 136 van de Internationale Arbeidsorganisatie en het Verdrag no. 139 inzake waarin gesteld wordt dat, zo dikwijls ongevaarlijke of minder schadelijke producten beschikbaar zijn, deze moeten worden gebruikt in plaats van benzeen respectievelijk kankerverwekkende stoffen. Het beginsel van zoveel mogelijk vervanging van gevaarlijke stoffen door minder gevaarlijke wordt in de voorgestelde tekst uitgebreid tot werktuigen en andere bij de arbeid gebruikte hulpmiddelen en voorafgegaan door het voorschrift, dat het gebruik van deze gevaarscheppende zaken moet worden vermeden.

Intussen laat de praktijk nu eenmaal zien dat het gebruik van bepaalde gevaarlijke werktuigen of stoffen niet altijd kan worden vermeden. Vandaar dat voor deze gevallen wordt bepaald, dat steeds de minst gevaarlijke werktuigen en dergelijke en stoffen moeten worden gebruikt.

#### *Onderdeel d*

Hier is het beginsel opgenomen dat beveiliging tegen gevaarlijke situaties allereerst en bij voorkeur «bij de bron», dat wil zeggen in een zo vroeg mogelijk stadium moet plaatshebben.

Het kan allereerst aan de hand van enkele voorbeelden worden toegelicht. Indien een bepaalde machine of werktuig veel lawaai veroorzaakt, dan kunnen de werknemers door het dragen van zogenaamde gehoorbeschermers tegen de schadelijke inwerking van dit lawaai worden beschermd. Beter is de afzuiging van schadelijke of hinderlijke gassen uit een bepaalde ruimte: deze wijze van bescherming verdient verre de voorkeur boven de verplichting tot het dragen van maskers door degenen die in deze ruimte moeten vertoeven. dragen van maskers door degenen die in deze ruimte moeten vertoeven.

Het beginsel is echter algemener dan uit de zo juist gegeven voorbeelden zou kunnen blijken: het moet in zijn algemeenheid ook bij het overwegen van nieuwe activiteiten of van wijzigingen in het productieproces door de ondernemer in acht worden genomen, vóórdat met deze activiteiten een aanvang wordt gemaakt of deze wijzigingen worden ingevoerd.

#### *Onderdeel e*

In dit en ook in het volgende onderdeel heeft de ergonomie zijn plaats gevonden.

«Fitting the job to the worker» betekent zowel aanpassing van machines en omgeving aan de werker alsook aanpassing van de taak aan het individu, de werker.

In onderdeel e komt tot uiting dat de machines die hij bedient, de werktuigen waarmee hij werkt, de ruimten waarin hij werkt en de wijze waarop deze zijn ingericht, verwarmd en verlicht aan de mens moeten zijn aangepast.

## Onderdeel f

In dit lid is tot uitdrukking gebracht dat bij de taakopdracht rekening moet worden gehouden met het individu dat die taken moet verrichten. Wat beoogd wordt is: aanpassing van de taak aan elke werker, waarbij de individuele belastbaarheid, persoonlijke eigenschappen, vakbekwaamheid en kennis in aanmerking moeten worden genomen. Speciale aandacht is voorts vereist indien het gaat om meer kwetsbare werkers zoals jeugdigen, gehandicapten, ouderen e.a.

Welke bijzondere maatregelen in elk afzonderlijk geval in aanmerking komen om getroffen te worden is moeilijk uitputtend in een wet tot uitdrukking te brengen. Nu eens, b.v. bij de tewerkstelling van een jeugdig persoon, zal speciaal toezicht in verband met zijn onervarenheid uitkomst kunnen bieden; ten behoeve van een oudere werknemer zal verandering van werk dikwijls verlichting betekenen. Zijn er vreemde arbeidskrachten in dienst, dan zal, vooral in de aanvang, de aanwezigheid van b.v. een persoon die zowel de vreemde als de Nederlandse taal verstaat, van veel nut kunnen zijn en zelfs onder bepaalde omstandigheden de kans op het gebeuren van ongevallen kunnen verkleinen.

## Onderdeel g

In het inleidend gedeelte van de toelichting op dit artikel ben ik reeds ingegaan op de tendens tot verbetering van de immateriële arbeidsomstandigheden; ook onderdeel g beoogt een aanzet hiertoe te geven in de wetgeving.

Het onderdeel valt in twee doelstellingen uiteen die echter nauw met elkaar samenhangen en te zamen kunnen leiden tot wat weleens met het woord «job satisfaction» wordt aangeduid. Zoals eerder in het hiervóór door mij aangehaalde rapport van de directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau werd uiteengezet, gaat niet alleen van fysieke maar ook van mentale belasting een grote invloed uit op de werknemer: gebrek aan aandacht hiervoor kan leiden tot onbehagen en zelfs onverschilligheid bij het verrichten van de opgedragen taak en een toenemende neiging tot arbeidsverzuim is hiervan niet zelden het gevolg. Omgekeerd, wanneer men erin slaagt de arbeid zodanig te organiseren dat daarbij een beroep gedaan wordt op de zelfstandigheid en het gevoel voor verantwoordelijkheid van de werknemer en in sterkere mate nog wanneer de arbeid hem ontplooiingsmogelijkheden biedt, dan zullen deze gevolgen niet licht intreden en wellicht tot hun tegendeel, te weten tevredenheid, kunnen leiden.

## Artikel 5

*Eerste lid.* Dit lid is toegelicht in de inleiding.

*Tweede lid.* Het beleid met betrekking tot veiligheid en gezondheid zal vanzelfsprekend regelmatig moeten worden getoetst en heroverwogen in het licht van de daarmee opgedane ervaringen. Een wijziging in het productieproces b.v. zal het nemen van andere maatregelen tot gevolg kunnen hebben, doch ook bij ongewijzigde werkomstandigheden kunnen nieuwe inzichten of ervaringen die elders zijn opgedaan ertoe leiden dat het beleid moet worden bijgesteld.

*Derde lid.* Ten einde het plan ook toegankelijk te maken voor de werknemers die niet deelnemen aan het in artikel 13 voorziene geïnstitutionaliseerde overleg, is voorts in dit lid een voorziening van die strekking opgenomen. De werkgever kan hieraan voldoen door verspreiding onder de werknemers of wel door b.v. een of enkele exemplaren op een geschikte plaats in het bedrijf ter inzage te leggen. Het overige gedeelte van dit artikellid is toegelicht in de inleiding.



*Vierde lid.* Dit lid stelt nog eens uitdrukkelijk dat niet alleen omtrent het formuleren van het beleid overleg met de werknemers noodzakelijk is – vide eerste lid – doch dat dit ook moet plaatsvinden alvorens dit beleid in het «plan» schriftelijk wordt geconcretiseerd en vastgelegd.

*Vijfde lid.* Voor het districtshoofd van de Arbeidsinspectie kan het plan een belangrijke bron van informatie vormen: vandaar dat het ontwerp bepaalt dat dit plan hem moet worden toegezonden. Het plan zal eveneens worden gezonden aan de Ondernemingsraad en de commissie.

*Zesde lid.* Met het nieuw geïntroduceerde beleidsplan zal naar verwachting enige tijd ervaring moeten worden opgedaan. Na verloop hiervan echter zal de behoefte kunnen blijken dat van overheidszijde een aantal richtlijnen wordt opgesteld. Het zesde lid opent de mogelijkheid hiertoe.

## *Artikel 6*

### *Veiligheidsrapport*

Ter toelichting van dit artikel moge ik er allereerst aan herinneren dat door mij reeds een ontwerp van wet tot wijziging van de Veiligheidswet (Tweede Kamer zitting 1975–1976, 13 914, nrs. 1-3) werd ingediend, dat momenteel nog bij de Tweede Kamer aanhangig is.

Dit ontwerp beoogt de invoering van de verplichting voor bepaalde, potentieel gevaarlijke bedrijven, om een veiligheidsrapport op te stellen. Indien dit ontwerp door de Staten-Generaal wordt aanvaard, dient de essentie hiervan uiteraard in bijgaand ontwerp te worden overgenomen, hetgeen zijn weerslag heeft gevonden in artikel 6. In verband met de structuur van het ontwerp volgens welke detailregelingen bij uitvoeringsbesluit worden gegeven is de tekst van dit artikel in vergelijking tot die van ontwerp 13 914 enigszins bekort. Zo zijn in het reeds ingediende ontwerp een omschrijving van de inhoud van het rapport en van de door het districtshoofd te eisen technische en organisatorische voorzieningen opgenomen, terwijl het voorgestelde artikel de nadere regeling hiervan delegeert aan de Minister van Sociale Zaken (9e lid). Met uitzondering van de advisering door de Arbeidsraad – zie artikel 39 – wordt materieel overigens met artikel 6 hetzelfde beoogd als met het reeds ingediende ontwerp, zodat ik meen in dit stadium te kunnen volstaan met te verwijzen naar het hetgeen ik in de betreffende memorie van toelichting ter zake heb opgemerkt.

## *Artikel 7*

In de bestaande wet wordt aan voorlichting en het onderricht van de werknemers over zaken van veiligheid en gezondheid slechts zeer incidenteel aandacht besteed. Aangezien in het wetsontwerp, zoals reeds op verschillende plaatsen in deze memorie tot uiting is gebracht, aan de werknemers op dit punt meer inspraak wordt toegekend en van hen ook actieve medewerking met betrekking tot de zorg voor de veiligheid en gezondheid wordt verlangd, acht ik het van groot belang, dat zij inzicht kunnen verkrijgen in de aard van de gevaren waaraan zij bij de arbeid zijn blootgesteld en de wijze waarop deze het beste kunnen worden bestreden. In de praktijk wordt dit trouwens reeds lang ingezien en het is mij bekend dat in vele bedrijven veel aandacht aan dit probleem wordt gegeven.

*Eerste lid.* In dit lid wordt het voorschrift dat in de bestaande wet slechts voorkomt voor wat betreft de bescherming tegen loodvergiftiging (artikel 17), veralgemeend: de «introductie» van de werknemer in het bedrijf zal volgens dit voorschrift mede gericht moeten zijn op de preventie van gevaren voor de veiligheid en gezondheid. De woorden «bij zijn indiensttreding en voorts zo dikwijls als dit in verband met de veiligheid en de bescherming van

de gezondheid noodzakelijk is» zijn opgenomen om tot uitdrukking te brengen, dat het voorschrift niet alleen doelt op de eerste kennismaking met het bedrijf doch mede geldt voor die gevallen waarin een werknemer, ofschoon reeds enige tijd in het bedrijf werkend, met andere werkzaamheden wordt belast, waar de risico's wellicht van andere aard zijn.

*Tweede lid.* In de verschillende bedrijven worden reeds thans op vrijwillige basis veiligheidskursussen gegeven of worden met een zekere regelmaat gesprekken gehouden waarin veiligheid en gezondheid centraal staan. Dit geschiedt vooral in die ondernemingen waaraan reeds een veiligheidsdienst of een veiligheidsfunctionaris is verbonden.

Daarnaast stellen verscheidene bedrijven groepen werknemers in de gelegenheid om buiten het bedrijf georganiseerde cursussen te volgen. Het tweede lid is opgenomen om deze en analoge activiteiten tot een verplichting te maken, waarbij aard en omvang van het te verstrekken onderricht uiteraard van bedrijf tot bedrijf en mede van onderdelen daarvan kunnen verschillen.

*Derde lid.* In dit lid wordt de inhoud van de voorafgaande leden nader uitgewerkt voor wat betreft persoonlijke beschermingsmiddelen en op werktuigen en apparaten aangebrachte beveiligingen, omdat deze vanouds een belangrijke rol vervullen op het terrein der arbeidsbescherming.

De SER heeft zich met de op artikel 7 betrekking hebbende hoofdlijn kunnen verenigen en daarbij tot uitdrukking gebracht dat hij het op prijs zou stellen indien de Arbeidsinspectie in voorkomende gevallen op dit terrein haar medewerking verleent. Ik zou op dit punt willen opmerken dat de Arbeidsinspectie ten opzichte van het bedrijfsleven in het algemeen zeker mede een voorlichtende taak vervult, doch dat het niet op haar weg kan liggen en ook niet wel mogelijk is, dat zij binnen het raam van artikel 7 van het ontwerp een specifieke rol vervult.

#### *Artikel 8*

*Eerste lid.* Tot het tijdstip waarop de Arbeidsongeschiktheidsverzekering werd ingevoerd, werden arbeidsongevallen ter kennis van de Arbeidsinspectie gebracht door de organen belast met de uitvoering van de Ongevalwet. Daarnaast bestonden en bestaan, met name in geval van ernstige ongevallen, uiteraard bronnen van meer rechtstreekse informatie, zoals meldingen door de politie of gemeentelijke geneeskundige diensten. Voor de Arbeidsinspectie is het van bijzonder belang snel op de hoogte te zijn van omstandigheden, welke tot een ernstig ongeval hebben geleid en hoe vlugger de melding geschiedt, hoe beter de oorzaken van een ongeval kunnen worden vastgesteld.

Juist echter op dit punt is sedert het vervallen in 1967 van het onderscheid tussen arbeidsverzuim wegens een bedrijfsongeval of wegens ziekte en als gevolg van de administratieve procedure vertraging in de melding ontstaan, waarin, ondanks daartoe ondernomen pogingen, niet voldoende verbetering kon worden gebracht.

Om deze redenen wordt voorgesteld om de verplichting tot melding door het bedrijf van bepaalde nader te omschrijven ernstige bedrijfsongevallen aan de Arbeidsinspectie, welke ook in de oude wet van 1895 en, zij het in andere vorm, in artikel 25 van de bestaande wet tot medio 1967 was opgenomen, weder in te voeren. Daarbij moge worden aangetekend dat ook vele buitenlandse wetgevingen een soortgelijke verplichting kennen.

Het is intussen niet mijn bedoeling om naast de bestaande meldingsprocedure aan de organen, belast met de uitvoering van de sociale verzekeringswetgeving, een tweede schriftelijke melding aan de Arbeidsinspectie in het leven te roepen. Een telefonische melding (zo nodig gevolgd door een korte, schriftelijke bevestiging daarvan: zie artikel 31) is naar mijn mening voldoende.

*Tweede lid.* In dit lid wordt eveneens een meldingsplicht ingevoerd ingeval zich een gebeurtenis voordoet met grote materiële schade tot gevolg, ook al vallen daarbij geen slachtoffers. Ik denk hierbij aan ongelukken als het omvallen van een kraan of een heistelling, of het instorten van een bouwsteiger e.d.

*Derde lid.* Het hier bedoelde ongevallenregister kent de bestaande wet niet. Het is echter uit een oogpunt van preventie van belang, zowel voor de leiding van het betrokken bedrijf en de daarin werkzame personen, alsook voor de ambtenaren der Arbeidsinspectie, die bij hun bezoek aan het bedrijf hiervan op grond van artikel 31 inzage kunnen vorderen.

*Vierde lid.* De verplichting tot melding van bepaalde bedrijfsongevallen wordt aangevuld met een meldingsplicht wanneer er gereede aanleiding is om te veronderstellen dat de gezondheid van een werknemer schade lijdt als gevolg van de arbeid. Uiteraard zal dit voorschrift veel minder frequent toepassing vinden dan dat, vervat in het eerste lid, omdat ziekten in verband met de arbeid veel moeilijker te onderkennen zijn en zich dikwijls pas na verloop van geruime tijd openbaren. Niettemin lijkt het om dezelfde redenen van preventie nuttig een dergelijk voorschrift op te nemen.

#### *Artikel 9*

*Eerste lid.* Dit lid is toegelicht in de inleiding.

*Tweede lid.* In het tweede lid wordt een aantal onderwerpen opgenoemd waarvan het jaarverslag in ieder geval gewag moet maken. Het betreft hier inlichtingen omtrent het functioneren van het geïnstitutionaliseerde overleg en van de eventuele aan het bedrijf verbonden bedrijfsgezondheidsdienst en/of veiligheidsdienst (onder b).

In de gevallen dat deze diensten zelf reeds een jaarverslag hebben samengesteld, kan uiteraard met verwijzing hiernaar worden volstaan. Ook inlichtingen omtrent het aan de werknemers gegeven veiligheidsonderwijs mogen in het jaarverslag niet ontbreken (onder c). De onder d tot en met e vermelde onderwerpen hebben, in tegenstelling tot de daaraan voorafgaande onderdelen, betrekking op gebeurtenissen voor zover deze zich incidenteel in de loop van het verslagjaar hebben voorgedaan. Zij kunnen zowel intern als extern een nuttige bron van informatie vormen.

Omtrent de in artikel 9 vermelde verplichting merk ik, wellicht ten overvloede, nog op, dat bedrijven waarvan het uit anderen hoofde reeds opgestelde jaarverslag voldoet aan de bepalingen van dit artikel, b.v. door een bepaald onderdeel daarvan te wijden aan de bedrijfsveiligheid en -gezondheid, daarmee kunnen volstaan.

*Derde lid.* Om dezelfde reden als reeds toegelicht bij het vijfde lid van artikel 5 moet de werkgever een exemplaar van het jaarverslag aan het districts-hoofd en de daar genoemde colleges zenden.

*Vijfde lid.* Ook voor wat de verslaglegging betreft kan het in de toekomst wenselijk blijken, dat daaromtrent nadere regelen worden gesteld.

#### *Artikel 10*

Reeds lange tijd wordt het bij de uitvoering en toepassing van de bestaande wet als een nadeel gevoeld, dat hiermee geen gevaren konden worden voorkomen of beperkt die andere personen kunnen bedreigen dan zij die «arbeid in een onderneming» verrichten, ook niet in die gevallen waarin die gevaren hun oorsprong vinden in of rechtstreeks verband houden met de arbeid.

Met het oog hierop is artikel 10 opgenomen. De gevaren, waarvan in dit artikel sprake is, kunnen zich enerzijds voordoen voor de veiligheid of gezondheid van personen, voor wie de werkgever ingevolge de definities van artikel 1 geen verantwoordelijkheid draagt: men denke hier b.v. aan bezoekers van een bedrijf of aan werknemers van andere bedrijven, die incidentele werkzaamheden moeten uitvoeren. Wat deze laatste groep betreft volgt uit het artikel niet, dat de werkgever van deze werknemers van zijn aansprakelijkheid is ontheven. Een en ander kan het best aan de hand van een voorbeeld worden verduidelijkt. Indien de monteur van een fabriek of reparatiebedrijf in een ander bedrijf een reparatie moet verrichten, zal zijn werkgever aansprakelijk kunnen worden gehouden voor de intrinsieke veiligheid van b.v. het elektrisch handgereedschap waarvan de monteur zich bedient. Indien echter in de ruimte waar de herstelling moet geschieden een specifiek gevaar – b.v. voor ontploffing bij vonkvorming – bestaat, dan ligt het volgens het voorgestelde artikel op de weg van de leiding van het bedrijf, waartoe deze ruimte behoort, om ter zake de nodige maatregelen te nemen.

Artikel 10 ziet echter ook op gevaarssituaties in de onmiddellijke omgeving van het bedrijf, die een gevolg zijn van de bedrijfsarbeid. Voor het overgrote deel van de hier bedoelde gevaarssituaties bestaan reeds speciale wetten, waarvan als voornaamste mogen worden genoemd de Hinderwet en de Kernenergiewet.

Er blijven echter gevallen over waar op dit punt een leemte bestaat en waarin zich in de praktijk reeds ongevallen, en soms ernstige, hebben voorgedaan. Dit kan wederom het best aan de hand van een voorbeeld worden aangetoond. De in de bouw thans algemeen gebruikte elektrische hefwerktuigen vormen ook buiten de in de werktijd gelegen perioden (weekeinde, vakanties) een bron van gevaar, indien deze in zodanige toestand worden achtergelaten, dat onbevoegden zich daartoe toegang kunnen verschaffen en deze in werking kunnen brengen. Vooral in de bouwsector doen dergelijke situaties zich voor. Zolang in andere wetten of gemeentelijke verordeningen geen voorschriften zijn getroffen ter voorkoming van deze gevaren, lijkt het mij aanvaardbaar dat het ontwerp in deze leemte voorziet.

#### *Artikel 11*

Dit artikel omschrijft in de aanvang de verplichtingen van de werknemers in algemene bewoordingen. De in de tekst gebezigde woorden «of anderen» slaan niet alleen op de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de mede-werknemers, doch zij kunnen in voorkomende gevallen ook de belangen van niet-werknemers dienen en kunnen als zodanig gezien worden tegen dezelfde achtergrond als hierboven bij artikel 10 werd toegelicht. De eerste zin legt op de werknemers ook de verplichting om, in verband met de arbeid, zorgvuldigheid in acht te nemen met het oog op het welzijn van de mede-werknemers. De daarop volgende uitwerking van deze «zorgvuldigheidsplicht» betreft onder b en c met name het gebruik van de persoonlijke beschuttingsmiddelen en van de op werktuigen aangebrachte beveiligingen, hetwelk, naar de praktijk uitwijst, bij de werknemers nogal eens op weerstand stuit, hetzij wegens een zekere mate van onverschilligheid, hetzij wegens het ongemak dat hiermee soms gepaard gaat.

Daarnaast is onder d een verplichting opgenomen om het veiligheidsonderricht te volgen dat de werkgever ingevolge artikel 7 voor hen moet organiseren, terwijl onder e aan de werknemers wordt opgedragen om eventuele door hen opgemerkte onveilige situaties aan de werkgever of aan de voorman te signaleren.

Het verheugt mij dat de SER in zijn meer aangehaalde advies zich in het algemeen met de ongeclausuleerde aansprakelijkheidsstelling heeft kunnen verenigen, met dien verstande echter, dat deze zich niet zou mogen uitstrekken tot het niet naleven van de onder e opgenomen verplichting. Met deze beperking kan ik mij verenigen (zie artikel 54).

## Artikel 12

Dit artikel is toegelicht in de inleiding.

## Artikel 13

*Eerste lid.* Volgens dit lid zullen in bedrijven of inrichtingen, behorende tot daartoe aangewezen categorieën, een of meer commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn moeten worden ingesteld. Daarbij moet rekening worden gehouden met de «aard en indeling daarvan», waarmee bedoeld wordt dat in sommige bedrijven met een enkele commissie kan worden volstaan, doch dat in andere, wanneer er b.v. verschillende productie-eenheden bestaan of wanneer er een afzonderlijke eenheid, b.v. een laboratorium, aanwezig is, de instelling van meerdere commissies geboden kan zijn. Gezien de gevarieerdheid die zich in het bedrijfsleven voordoet kunnen hiervoor geen regels in de wet worden opgenomen en wordt de beslissing omtrent de vraag hoeveel commissies in een bepaald bedrijf moeten worden ingesteld in eerste instantie aan de werkgever overgelaten. Daar het hier een aspect van het in artikel 5 behandelde beleid betreft, zullen de werknemers vanzelfsprekend bij deze beslissing moeten worden betrokken.

Aan de hier bedoelde commissie geeft het ontwerp de naam «Commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn» en aangezien deze naam afwijkt van de gangbare benaming wil ik te dezer plaatse een nadere toelichting op dit punt geven. In artikel 20 van de bestaande wet, dat overigens – gelijk in het algemeen gedeelte dezer memorie is gezegd – nimmer tot uitvoering is gekomen, wordt het woord «Veiligheidscommissie» gebezigd, een term welke ook in de praktijk, waar zulk een commissie op vrijwillige basis is gevormd, ingang heeft gevonden. Ook in mijn adviesaanvraag aan de SER en in 's raads advies wordt het woord «Veiligheidscommissie» gebruikt. Deze term hangt uiteraard samen met de naam van de bestaande wet en soortgelijke gronden welke ik hierboven heb aangevoerd om de naam «Veiligheidswet» niet te handhaven pleiten ook voor naamsverandering van de door het ontwerp ingevoerde commissie, waarvan de taak immers, zoals uit het vijfde lid blijkt, geenszins tot «veiligheidszaken» is beperkt.

*Tweede lid.* Volgens dit lid worden de soorten bedrijven of inrichtingen waarvoor de verplichting tot instelling van deze commissies zal gelden, bij algemene maatregel van bestuur aangewezen. Het is de bedoeling dat de voorbereiding van de hier bedoelde algemene maatregel in nauw overleg met de in artikel 39 bedoelde Arbeidsraad zal plaatshebben en dat de aandacht bij voorrang gericht zal zijn op die sectoren waar de gevaren voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers het grootste zijn. Tot deze sectoren behoren ook een groot aantal bedrijven waar geen ondernemingsraad behoeft te worden ingesteld maar waar, ook blijkens het advies van de SER, de instelling van een overlegorgaan voor veiligheid en gezondheid gewenst is.

In deze categorie bedrijven zal het getalscriterium een rol kunnen gaan spelen, waarbij intussen bedacht moet worden dat ook wanneer om praktische redenen in zeer kleine bedrijven van de verplichte instelling van een commissie wordt afgezien, dit niet betekent dat de werkgever omtrent zijn beleid inzake veiligheid, gezondheid en welzijn geen overleg met zijn werknemers zou behoeven te plegen: immers artikel 5, vierde lid, van het ontwerp geldt voor alle bedrijven.

Ter afronding van mijn toelichting op dit lid zou ik ten slotte willen opmerken, dat wanneer het beraad in de Arbeidsraad omtrent de uitvoering van het tweede lid van artikel 13 is afgesloten, uiteraard advies van de SER zal worden gevraagd alvorens een algemene maatregel van bestuur tot stand komt.

*Derde lid.* Dit lid is opgenomen omdat het zeer goed denkbaar is dat in een bedrijf of inrichting, niet vallende onder een krachtens het tweede lid aangewezen categorie, de behoefte wordt gevoeld tot instelling van een – of wellicht zelfs meer – commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn. De wens hiertoe zou met name aan werknemerszijde kunnen opkomen omdat, zoals hieronder nog nader blijken zal, aan deze commissie volgens het ontwerp een aantal formele bevoegdheden zal worden toegekend en aan de leden dezer commissie bepaalde faciliteiten en een zekere bescherming van hun positie zal worden gegeven. Indien in de geschetste situatie tussen werkgever en werknemer eenstemmigheid omtrent de instelling van de commissie bestaat, dan kan het districtshoofd aan deze commissie door hantering van het derde lid haar wettelijke status verlenen; ontbreekt deze eensgezindheid echter, dan kunnen de werknemers, indien zij in meerderheid de instelling van een commissie wensen, zich met een verzoek tot het districtshoofd wenden, die naar bevind van zaken de in dit lid bedoelde aanwijzing kan geven.

*Vierde lid.* In mijn adviesaanvraag aan de SER werd de veiligheidscommissie voorgesteld als een samenwerkingsorgaan tussen werkgever en werknemers, welke analoog zou zijn samengesteld als de ondernemingsraad volgens de op dat tijdstip geldende wettelijke bepalingen. Intussen heeft, zoals bekend, de SER aan mij omtrent een wijziging van laatstbedoelde wet een advies uitgebracht en is vervolgens bij de Tweede Kamer der Staten-Generaal een wetsontwerp tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden ingediend (zitting 1975–1976, nr. 13 954), na welke aanvaarding de ondernemingsraad uitsluitend uit door de werknemers gekozen leden zal bestaan.

In mijn adviesaanvraag van 19 juni 1975 heb ik gewezen op de nauwe relatie tussen de Wet op de ondernemingsraden en de in ontwerp voorziene institutionalisering. De ondernemingsraad heeft immers op grond van zijn bevoegdheden de mogelijkheid de thans voorgestelde commissie in te stellen en het zou tot onduidelijkheid en dus tot verwarring leiden indien in het ontwerp een regeling voor de samenstelling van deze commissie zou worden neergelegd, welke op een essentieel punt zou afwijken van de ingevolge de Wet op de ondernemingsraden geldende regeling.

Op grond van deze overweging ben ik tot de conclusie gekomen dat, voor wat de samenstelling betreft, het ontwerp in een regeling moet voorzien welke zich verdraagt met hetgeen ter zake in de Wet op de ondernemingsraden bepaald.

Betreft het bovenstaande de eerste zin van het vierde lid van artikel 13, zo wil ik hieraan toevoegen dat ik mij voorstel op de tweede zin nader in te gaan bij de toelichting op het volgende artikel.

De laatste zin van het vierde lid heeft een gelijke strekking als artikel 1, derde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

*Vijfde lid.* In dit lid wordt een globale en zodanig ruime taakomschrijving van de commissie gegeven dat haar bevoegdheid zich tot het gehele gebied waarvoor de wet geldt, kan uitstrekken. Dit betekent dat het dor de werkgever op grond van artikel 5 te voeren beleid en de uitvoering daarvan, de wijze waarop hij de overige bepalingen van hoofdstuk 2 van het ontwerp naleeft, de wijze waarop hij de veiligheids- en bedrijfsgezondheidsdienst organiseert en in staat stelt hun wettelijke taken te vervullen, onderwerp van discussie en overleg met de werkgever vormen. Ook behoort hiertoe de wijze waarop de bij of krachtens de wet vastgestelde voorschriften worden nageleefd, terwijl daarnaast, zoals uit de nog toe te lichten artikelen 36 en 38 zal blijken, aan de commissie door het ontwerp nog enkele specifieke bevoegdheden worden toegekend.

Volgens de SER zouden aan de commissie, indien deze niet door de ondernemingsraad maar krachtens het ontwerp door de werkgever is ingesteld, bevoegdheden moeten worden toegekend «analoog» aan die, welke

de ondernemingsraad toekomen ingevolge de artikelen 27 en 28 van de Wet op de ondernemingsraden. Voor wat eerstbedoeld artikel betreft word ik hiermee voor de vraag geplaast of aan de door de werkgever ingestelde commissie het in dat artikel bedoelde instemmingsrecht moet worden verleend. Deze vraag wil ik aldus beantwoorden dat ik van mening ben dat het hier bij uitstek een aangelegenheid betreft waarvan de regeling, met inbegrip van de daaraan inherente procedure ingeval deze instemming door de werkgever niet verkregen wordt, thuishoort in de Wet op de ondernemingsraden. Dit houdt in dat de vraag of de werkgever in ondernemingen met minder dan 100 man personeel voor een regeling op het gebied van de veiligheid enz. de instemming van de werknemersvertegenwoordiging moet verkrijgen, aan de orde moet komen, wanneer te zijner tijd uitbreiding wordt gegeven aan de werkingssfeer van de Wet op de ondernemingsraden, waaroemtrent, gelijk bekend, de SER advies is gevraagd.

Het vijfde lid is zodanig geformuleerd dat geen strikte regelen worden gegeven met betrekking tot de wijze waarop het overleg met of de advisering van de werkgever moet plaatshebben. Dit kan dus zowel in als buiten de commissie plaatshebben, waarmee ik recht heb doen wedervaren aan de opmerking van de SER, dat «hij zich kan voorstellen dat de ondernemingsraad c.q. de veiligheidscommissie degenen die verantwoordelijk en deskundig zijn ter zake van het veiligheidsbeleid in de onderneming, bij zijn werkzaamheden betreft».

*Zesde lid.* Ten einde de commissie en haar leden in de gelegenheid te stellen naar behoren te kunnen functioneren dienen vanzelfsprekend enkele voorschriften in het ontwerp te worden opgenomen. Ook de SER is dit niet ontgaan waar hij stelt dat «aan deze leden bevoegdheden, faciliteiten en rechtsbescherming moeten worden toegekend analoog aan die waarover de leden van een door de ondernemingsraad ingestelde veiligheidscommissie beschikken». Een zelfde standpunt neemt de raad in ten aanzien van het recht op informatie.

#### *Onder a*

Volgens het zesde lid, onder a, moeten de leden van de commissie in de gelegenheid worden gesteld om onderricht en voorlichting te volgen met betrekking tot de regelen welke de wet stelt in het belang van veiligheid, gezondheid en hygiëne. Het woord «zo nodig» is opgenomen, omdat onderricht en voorlichting niet noodzakelijk zijn, indien een commissielid, hetzij als gevolg van het in artikel 7 bepaalde, hetzij uit anderen hoofde reeds over de nodige kennis en ervaring beschikt.

#### *onder b*

Dit onderdeel regelt het recht op informatie, welke het commissielid niet alleen moet ontvangen van de zijde van het bedrijf, doch ook van de zijde van de Arbeidsinspectie. Het ligt in de bedoeling bij de herziening van de instructie voor de ambtenaren van deze dienst, waarvan aan het slot van het algemeen gedeelte van deze memorie sprake was, onder meer ook aan dit aspect van de taakvervulling aandacht te wijden.

#### *onder c*

Het ligt voor de hand dat de leden hun taak in de commissie slechts dan naar behoren kunnen vervullen, indien zij zich tijdens de bedrijfstijd op de hoogte kunnen houden van de onder hun medewerkers levende wensen met betrekking tot hun arbeidsomstandigheden. Daarnaast moeten zij over de mogelijkheid kunnen beschikken om met hen van gedachten te wisselen over voorgenomen maatregelen van de bedrijfsleiding op het gebied van de veiligheid en gezondheid, waarvan zij in de commissie kennis hebben gekregen.

In deze onderdelen wordt voorzien in de mogelijkheid voor de werknemers-vertegenwoordigers om met de ambtenaren van de Arbeidsinspectie in contact te treden wanneer dezen een bezoek aan het bedrijf brengen. De voorgestelde onderdelen zijn geheel overeenkomstig hetgeen de SER mij ter zake heeft geadviseerd. De raad is bovendien van mening dat de Arbeidsinspectie na een aan een bedrijf gebracht bezoek de (leden van) de veiligheidscommissie en de veiligheidsdienst omtrent haar bevindingen moet inlichten. Ik wil naar aanleiding hiervan opmerken dat de hierbedoelde personen in de praktijk reeds bij een bezoek van de Arbeidsinspectie aan een bedrijf zullen worden betrokken en dat voorts ook met deze suggestie, voor zover nodig, rekening zal worden gehouden bij de voorbereiding van een nieuwe instructie voor de Arbeidsinspectie.

*Zevende lid.* In dit lid wordt aan de leden van de Commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn instelt, dan bepaalt de tweede zin, dat de be-SER, een rechtsbescherming gegeven overeenkomstig hetgeen thans reeds is geregeld voor de leden van de ondernemingsraad en door hem ingestelde commissies.

*Achtste lid.* Zoals uit de verschillende onderdelen van artikel 13 blijkt, beperkt het ontwerp zich tot het aangeven van de hoofdlijnen volgens welke de inspraak van de werknemers in de problematiek rondom hun veiligheid, gezondheid en welzijn gestalte dient te krijgen. Voor deze beperking is doelbewust gekozen omdat het naar mijn mening de voorkeur verdient dat in een aanlooperperiode eerst de nodige ervaring met de nieuwe voorschriften wordt opgedaan. Gedurende die periode kunnen in ieder bedrijf werkgever en werknemers gezamenlijk overleggen op welke wijze de inspraak en samenwerking kan worden gerealiseerd, zulks met inachtneming van de summiere wettelijke bepalingen. Na verloop van tijd zal echter naar verwachting de behoefte aan enige nadere regelgeving rijzen en zal hieromtrent in de in artikel 39 bedoelde raad van gedachten kunnen worden gewisseld. Het voorgestelde achtste lid opent de mogelijkheid dat de Minister na dit beraad de nodige bepalingen vaststelt ter concretisering van de verschillende onderdelen van het artikel.

*Negende lid.* In dit lid wordt een regeling gegeven voor de relatie tussen de inspraakprocedure van het ontwerp en hetgeen op dit punt reeds is voorzien in de Wet op de ondernemingsraden. Uitgangspunt daarbij is geweest dat de ondernemingsraad, zoals ook door de SER naar voren is gebracht, reeds de bevoegdheid heeft om voor de behandeling van door hem aangegeven onderwerpen vaste commissies in te stellen en hun samenstelling en werkwijze te regelen (art. 15, eerste lid, Wet op de ondernemingsraden).

Denkbaar zou zijn geweest dat het ontwerp deze bevoegdheid tot een verplichting zou hebben gemaakt, doch volgens mij verdient zulk een constructie geen aanbeveling, omdat op die wijze de vrijheid van de ondernemingsraad zou worden aangetast. Met de SER ben ik van mening dat er voor de ondernemingsraad «goede gronden» bestaan om één of meer commissies voor veiligheid en gezondheid in te stellen en dat het feit dat het ontwerp, zoals hierboven reeds werd vermeld, aan deze commissie bepaalde bevoegdheden toekent, naar verwachting een stimulans voor de ondernemingsraad zal zijn om tot instelling daarvan over te gaan.

Het ontwerp zou ook voor een constructie hebben kunnen kiezen, volgens welke de werkgever geacht zou worden aan zijn wettelijke verplichting tot instelling van één of meer commissies te hebben voldaan wanneer de ondernemingsraad deze zou hebben ingesteld. Volgens deze regeling zou de werkgever, indien de ondernemingsraad, om welke redenen dan ook, ter zake geen initiatief zou ontplooiën, tot instelling van de door het ontwerp bedoelde commissie(s) verplicht zijn. Hoewel deze constructie op het eerste



gezicht het voordeel biedt dat in ieder geval een garantie aanwezig zou zijn dat de commissie formeel wordt ingesteld, zo zijn toch de nadelen van een zodanige opzet zodanig, dat deze geen aanbeveling verdient. Het is immer moeilijk in te zien hoe zulk een door de werkgever, in weerwil van de afzijdigheid van de ondernemingsraad, ingestelde commissie behoorlijk zou kunnen functioneren, terwijl voorts de door de SER bepleite en ook overigens wenselijke relatie tussen de ondernemingsraad en de door de werkgever ingestelde commissie zou ontbreken.

Op grond van bovenstaande overwegingen bepaalt de eerste zin van het negende lid dat het artikel niet geldt in die bedrijven of inrichtingen waar een ondernemingsraad werkzaam is en dus de mogelijkheid heeft om van zijn hierboven aangehaalde bevoegdheid gebruik te maken. Wanneer de ondernemingsraad deze bevoegdheid hanteert en de commissie(s) voor veiligheid, gezondheid en welzijn instelt, dan bepaalt de tweede zin, dat de bevoegdheden en faciliteiten welke het ontwerp aan deze commissie en aan haar leden toekent zich voegen bij degenen die reeds vervat zijn in de Wet op de ondernemingsraden.

#### *Artikel 14*

*Eerste lid.* In tegenstelling tot wat bij andere artikelen van het ontwerp voorzien is, biedt artikel 14 geen mogelijkheid om ter zake nadere uitvoeringsvoorschriften te geven; ik meen de ontwikkeling op dit punt te moeten afwachten en vertrouw erop dat de bedrijfsgegoten gezamenlijk de voor dit overleg binnen de onderneming geldende regels zullen opstellen zoals ook in het SER-advies wordt voorgesteld.

Artikel 13 en artikel 14 gaan ervan uit dat bij de beraadslagingen in de commissie de leden zich in belangrijke mate zullen laten leiden door hetgeen bij het overleg op de werkplek naar voren is gekomen. Om deze reden is in de tweede zin van het vierde lid van artikel 13 het voorschrift opgenomen dat de werknemers in iedere afdeling ten minste één vertegenwoordiger in de commissie aanwijzen.

In grote bedrijven kan deze bepaling ertoe leiden dat, ten einde het ontstaan van te grote commissies te vermijden, meerdere commissies zullen moeten worden gevormd, hetgeen trouwens ook reeds in het eerste lid van artikel 13 is voorzien. Mochten zich op het punt van aantal of wijze van samenstelling in de commissie(s) moeilijkheden voordoen, dan kan hieraan zo nodig door middel van een door het districtshoofd van de Arbeidsinspectie te verlenen ontheffing tegemoet worden gekomen.

*Tweede lid.* Om soortgelijke redenen als hierboven bij de toelichting op het negende lid van het vorige artikel zijn uiteengezet, houdt het tweede lid van artikel 14 rekening met de mogelijkheid dat de ondernemingsraad op grond van zijn in het tweede lid van artikel 15 van de Wet op de ondernemingsraden gegeven bevoegdheid een of meer afdelingscommissies instelt, waarin het overleg op de werkplek inzake veiligheid, gezondheid en welzijn kan worden gehouden. De redactie van dit tweede lid wijkt echter af van die welke in artikel 13 is gevolgd, omdat het werkoverleg als hier bedoeld volgens het ontwerp in ieder geval bevorderd moet worden en zulks onafhankelijk van de omstandigheid of de ondernemingsraad ter zake initiatieven ontwikkelt. Gaat de ondernemingsraad hiertoe over, dan is de werkgever van dit onderdeel van zijn in artikel 20, onder a, bedoelde verplichting ontheven.

#### *Artikel 15*

Zoals hierboven werd vermeld is bij de wet van 19 februari 1959, Stb. 56, aan de Veiligheidswet een nieuwe paragraaf (§ 2a, artikel 8a e.v.) toegevoegd, waarin een regeling was neergelegd voor de preventieve gezondheidszorg in fabrieken of werkplaatsen. Ik wil in dit verband allereerst in her-

innering brengen dat de uiteindelijk door de Staten-Generaal in 1959 aangevaarde wet belangrijk afwijkt van het oorspronkelijk ingediende ontwerp, dat slechts voorzag in het scheppen van een wettelijk kader voor de verplichtstelling van bedrijfsgeneeskundige diensten in de industriële sector en de uitwerking van een en ander overliet aan een regeling bij algemene maatregel van bestuur. Tijdens de parlementaire behandeling van dit ontwerp deed zich de behoefte gevoelen om tot een duidelijke afbakening te komen tussen het terrein van de bedrijfsgeneeskunde enerzijds en dat van de curatieve gezondheidszorg anderzijds: het gevolg was dat bij nota van wijziging een uitvoerige overigens niet als limitatief te beschouwen omschrijving van de taak van de bedrijfsgeneeskundige dienst werd opgenomen, terwijl voorts in de wet een verbod werd opgenomen voor deze dienst om op het terrein van de curatieve gezondheidszorg werkzaam te zijn.

De hierboven in het kort omschreven regeling werd bij de wet van 25 maart 1971, Stb. 225, herzien. Voornaamste doel van deze wetswijziging was de mogelijkheid te openen dat ook buiten de industriële sector vallende ondernemingen wettelijk zouden kunnen worden verplicht om in de bedrijfsgezondheid van hun werknemers te voorzien. Van de gelegenheid werd voorts gebruik gemaakt om de bestaande regeling redactioneel te herzien.

Artikel 15 van het nu voorliggende ontwerp, in samenhang met de nog toe te lichten artikelen 17 t/m 20, beoogt niet wijzigingen van fundamentele aard in de bestaande wettelijke regeling aan te brengen. Allereerst wordt in plaats van de benaming «bedrijfsgeneeskundige dienst» de naar mijn mening juistere term «bedrijfsgezondheidsdienst» ingevoerd, waarmee wordt aangesloten bij het woordgebruik zoals dit de laatste jaren ingang heeft gevonden. In de tweede plaats kan de verbodsbepaling, waarvan hierboven sprake was, vervallen, waarmee een aan de veiligheidswetgeving vreemd element uit die wetgeving wordt verwijderd. Het verheugt mij bijzonder dat op dit punt tussen de hierbij betrokken organisaties thans geen verschil van mening meer bestaat en dat zij zich enige jaren geleden op eigen initiatief tot mij gewend hebben met het verzoek de in artikel 20b, eerste lid, van de Veiligheidswet vervatte verbodsbepaling ter gelegenheid van een wetswijziging te doen vervallen.

*Eerste lid.* Voor een «aanwijzing tot verplichtstelling» is volgens de bestaande wet een regeling per algemene maatregel van bestuur vereist. Het ontwerp beoogt deze verplichtstelling op dezelfde wijze te regelen, waarbij ik met nadruk wil stellen, dat vanzelfsprekend de nodige adviezen zullen worden ingewonnen, alvorens een dergelijke algemene maatregel tot stand komt. Op het bedoelde terrein betekent dit, dat niet alleen de in hoofdstuk 9 genoemde relevante adviesorganen zullen worden gehoord, doch ook de in de huidige wet (artikel 20n) genoemde SER en de Centrale Raad voor de Volksgezondheid.

*Tweede lid.* In artikel 20c, tweede lid, van de bestaande wet is aan de directeur-generaal van de Arbeid de bevoegdheid gegeven om een tot een onderneming behorende inrichting afzonderlijk aan te wijzen, waardoor voor het hoofd of de bestuurder van die onderneming de verplichting ontstaat aan die inrichting een bedrijfsgeneeskundige dienst te verbinden.

Hoewel van deze bevoegdheid tot op heden nog nimmer gebruik is gemaakt, verdient het naar mijn mening aanbeveling deze in het ontwerp te handhaven zodat de mogelijkheid blijft bestaan om in een bedrijf of inrichting, welke, b.v. wegens de unieke aard daarvan, niet valt in één der door de Minister aangewezen categorieën, de bedrijfsgezondheidszorg wettelijk verplicht te stellen indien dit uit een oogpunt van gezondheidsbescherming van de werknemers noodzakelijk is.

*Derde lid.* In het ontwerp wordt voorts niet meer, zoals in de bestaande wet, uitvoerig ingegaan op de taak van de bedrijfsgezondheidsdienst, doch wordt in het derde lid van artikel 15 volstaan met een globale taakomschrij-

ving, welke is ontleend aan de opvatting ter zake bij het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde. Een meer gedetailleerde taakomschrijving van de bedrijfsgezondheidsdienst zal worden vastgesteld op grond van het zesde lid van het artikel, waarbij ik reeds thans wil opmerken, dat mij tot op heden niet gebleken is van enige noodzaak om deze taakstelling op korte termijn te wijzigen. De reden waarom wordt voorgesteld de taakomschrijving niet meer in de wet zelf op te nemen zou ik als volgt willen toelichten.

Allereerst strookt het naar mijn mening niet met de opzet van het wetsontwerp, indien daarin te veel details worden opgenomen; daarbij komt, dat indien in de toekomst een wijziging in de taakomschrijving wenselijk zou blijken, dit wederom tot een, dikwijls veel tijd vergende, wetswijziging zou leiden.

Er is echter een belangrijker motief. Handhaving van de uitvoerige taakomschrijving in de wet zelf zou met zich brengen, dat een zelfde methode zou moeten worden gevolgd ten aanzien van de nog nader toe te lichten veiligheidsdienst, voorzien in artikel 16. Dit laatste probleem was echter ten tijde van de voorbereiding van het ontwerp nog in volle ontwikkeling; met name in kringen van de hierbij betrokken belangenvereniging verkeerde men nog tot voor kort in het stadium van onderling beraad en het leek mij derhalve onraadzaam om reeds thans door middel van een formulering in de wet zelf en zonder ter zake over de vereiste adviezen te beschikken, op deze ontwikkeling vooruit te lopen.

*Vierde lid.* Dit lid vormt met het derde lid de kern van artikel 15 en somt een aantal basisvereisten op, waaraan een bedrijfsgezondheidsdienst moet voldoen. Van deze vereisten zijn sommige aan de bestaande wettelijke regeling ontleend, doch andere zijn geheel nieuw. De eerste twee zinnen kunnen als een korte samenvatting worden beschouwd van hetgeen thans is neergelegd in het Besluit eisen bedrijfsgeneeskundige diensten (Stb. 1974, 741), terwijl de in de derde zin gestelde garantie voor het behoud van de medische zelfstandigheid van de bedrijfsarts eveneens reeds in de bestaande wet is opgenomen. In de derde zin wordt voorts tot uitdrukking gebracht dat de bedrijfsarts, hoofd van de dienst, intern verantwoordelijk is voor de wijze waarop deze dienst zijn taak uitoefent, hetgeen betekent, dat extern deze verantwoordelijkheid niet kan leiden tot strafrechtelijke aansprakelijkheid in de zin van het wetsontwerp: deze blijft, zoals ook in de bestaande wet het geval is, op de werkgever rusten.

Het slotgedeelte van het vierde lid komt in de bestaande wet niet voor maar is ontleend aan artikel 8 van het Besluit eisen bedrijfsgeneeskundige diensten (Stb. 1961, nr. 235). Het is nu in de wet zelf opgenomen om de positie van de bedrijfsarts te versterken en daarmee indirect ook het belang van een goede bedrijfsgezondheidszorg te onderstrepen. Het komt in de praktijk nogal eens voor dat de bedrijfsgezondheidsdienst van een onderneming hiërarchisch is ondergebracht bij een andere dienst, veelal de personeelsdienst van die onderneming. Hiertegen behoeft op zich nog geen overwegend bezwaar te worden gemaakt, mits zeker gesteld wordt dat de adviezen van de bedrijfsarts, die algemeen als een staffunctionaris wordt gezien, onder alle omstandigheden de leiding van het bedrijf kunnen bereiken en de bedrijfsarts de mogelijkheid heeft zijn voorstellen persoonlijk toe te lichten en op het nemen van maatregelen aan te dringen bij degene bij wie uiteindelijk de beslissingsbevoegdheid ligt. Dit behoeft, vooral in grote bedrijven, niet altijd de werkgever te zijn; vandaar dat op deze plaats gesproken wordt van «het hoofd van het bedrijf of de inrichting, waaraan de dienst is verbonden».

*Vijfde lid.* Het vijfde lid regelt de geheimhoudingsplicht van het personeel van de bedrijfsgezondheidsdienst, dat ook reeds in artikel 20 van de bestaande wet is opgenomen.

*Zesde lid.* Op basis van dit lid zullen de nodige uitvoeringsmaatregelen met betrekking tot de bedrijfsgezondheidszorg worden vastgesteld.

*Achtste lid.* Dit lid opent evenals het huidige artikel 20b, tweede lid, onder b van de Veiligheidswet de mogelijkheid dat een bedrijfsgezondheidsdienst ongevallenbehandeling mag verrichten.

*Artikel 16.* Dit artikel opent de mogelijkheid bepaalde aan te wijzen categorieën van bedrijven de verplichting op te leggen, aan het bedrijf een veiligheidsdienst of een veiligheidskundige te verbinden.

Alvorens op de inhoud hiervan nader in te gaan meen ik echter de aandacht te moeten vestigen op een opvatting welke in de praktijk te beluisteren valt omtrent de taak van de veiligheidskundige en de hiermee samenhangende positie welke hij in het bedrijf vervult. Volgens deze opvatting zou de met veiligheidsaangelegenheden belaste functionaris bij uitstek deskundigheid bezitten omtrent elk detail en aspect der ongevallenpreventie en zou zijn advies ter zake dan ook onder alle omstandigheden doorslaggevend kunnen en moeten zijn.

In deze visie dreigt de veiligheidsfunctionaris de voor de veiligheid verantwoordelijke figuur te worden. Toegegeven moet worden dat de functie zoals deze zich historisch ontwikkeld heeft en zich ook heden ten dage nog wel in sommige bedrijven voordoet, en ook de voor deze functionaris in zwang zijnde benamingen, licht tot deze opvatting kunnen leiden. Deze zienswijze, hoe verklaarbaar wellicht ook, is echter niet degene waarvan de ontwerp-wet uitgaat. Zij leidt immers noodzakelijkerwijs tot verwarring omtrent de binnen een bedrijf bestaande verantwoordelijkheden en zou bovendien in grote, technologisch gedifferentieerde bedrijven een mate van deskundigheid vereisen, welke één persoon zich nauwelijks eigen zou kunnen maken. Het ontwerp gaat er dan ook vanuit dat de verantwoordelijkheid voor de veiligheidssituaties, evenals volgens de bestaande wet het geval is, op de schouders rust van de hoogste leiding van het bedrijf en van degenen die in de onderscheiden afdelingen daarvan met de leiding zijn belast: de z.g. lijnfunctionarissen. Dit betekent dat met name juist laatstgenoemden een grote mate van «veiligheidsdeskundigheid» – vooral ook in technisch opzicht – moeten bezitten binnen het bedrijfsonderdeel waarin onder hun leiding en verantwoordelijkheid arbeid wordt verricht. De rol van de veiligheidskundige in dit geheel is daarentegen volgens het ontwerp die van een adviseur van de bedrijfsleiding bij het formuleren van haar beleid op het gebied van de zorg voor de veiligheid en de daarbij passende methodiek en haar daarnaast als coördinator te assisteren bij de uitvoering daarvan, waarbij de veiligheidskundige zich enerzijds baseert op de wettelijke bepalingen en zich anderzijds laat leiden door algemeen erkende maatschappelijke normen. Technische kennis speelt hierbij een rol, doch is niet alleen bepalend. Zijn functie brengt voorts met zich mee dat hij, waar nodig, stimulerend optreedt zodat ieder van de in het bedrijf werkzame personen zich voortdurend bewust is van het grote belang dat moet worden toegekend aan de zorg voor de veiligheid.

*Eerste lid.* Bij het hanteren van de bevoegdheid tot aanwijzing, als hier bedoeld, zal als voornaamste criterium in aanmerking komen het gevaarsrisico dat de arbeid in de aan te wijzen soorten bedrijven of inrichtingen van de werknemers met zich brengt. Op dit punt kan ik mij geheel verenigen met de mening die de SER in zijn advies naar voren heeft gebracht. Intussen kan bij het beantwoorden van de vraag of de verplichting betrekking moet hebben op het organiseren van een veiligheidsdienst, als bedoeld in het vierde lid, dan wel op het aanstellen van een veiligheidskundige, de omvang van het bedrijf niet buiten beschouwing blijven. Immers de gevaren, waarvan hierboven sprake was, doen zich zowel in grote als in middelgrote en zelfs in relatief kleine bedrijven voor.

Ook bestaan er ondernemingen, waartoe verschillende inrichtingen behoren, waarvan slechts één of enkele als potentieel risicoscheppend kunnen worden beschouwd. Een verplichting om aan zulk een bedrijf of inrichting een volledig bemande en uitgeruste bedrijfsveiligheidsdienst te verbinden zou echter een te grote belasting kunnen vormen; het ontwerp houdt hiermee rekening door de mogelijkheid open te laten dat in dergelijke gevallen volstaan kan worden met het aantrekken van één persoon als veiligheidskundige.

*Tweede lid.* Hoewel verwacht kan worden dat door een aanwijzing op grond van het eerste lid het overgrote deel van bedrijven of inrichtingen, waar zulks noodzakelijk wordt geacht, zullen kunnen worden verplicht zich van deskundige bijstand te voorzien, zo zullen zich toch gevallen voordoen dat die verplichting voor een bedrijf of onderdeel daarvan zou moeten gelden terwijl dit niet in een dezer categorieën kan worden ondergebracht. Om deze reden geeft het tweede lid het districtshoofd van de Arbeidsinspectie de bevoegdheid deze verplichting na machtiging van de directeur-generaal van de Arbeid door middel van een individuele aanwijzing in het leven te roepen.

Ik acht het vanzelfsprekend dat het districtshoofd deze bevoegdheid met zorgvuldigheid zal hanteren, zoals dat ook vanouds het geval is bij gebruikmaking van de overige bevoegdheden welke de bestaande wet reeds aan deze ambtenaar toekent. Bovendien zal naar mijn mening tot een verplichtstelling als hier bedoeld niet worden overgegaan dan na overleg met de leiding en de werknemers van het hierbij betrokken bedrijf. Ten slotte wil ik er op deze plaats nog wijzen, dat uiteraard tegen deze beschikking van het districtshoofd dezelfde beroepsmogelijkheden openstaan als in de overige bij deze wet voorziene gevallen waarin deze ambtenaar aan individuele ondernemingen verplichtingen oplegt.

*Derde lid.* Ten aanzien van de in dit lid gegeven globale taakomschrijving van de veiligheidsdienst, resp. de veiligheidskundige, meen ik allereerst – zulks in aansluiting op hetgeen ik hierboven bij de toelichting op artikel 15, derde lid, reeds heb naar voren gebracht – te moeten ingaan op hetgeen de SER ter zake in zijn advies heeft opgemerkt. De raad is van mening dat niet alleen een taakomschrijving van, maar ook een taakafbakening tussen de veiligheidskundige en de bedrijfsarts in de wet zelf dient te worden opgenomen en niet in een uitvoeringsbesluit. Een analoog standpunt komt naar voren in een op mijn verzoek uitgebracht advies van het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde, hetwelk de SER mede in zijn beschouwingen heeft betrokken.

Het probleem dat zich hierbij voordoet kan, in het kort, aldus worden geschetst, dat, zelfs indien het mogelijk ware geweest een bevredigende, gedetailleerde taakomschrijving van de veiligheidskundige op te stellen en in de ontwerp-wet neer te leggen, hiermede nog niet een duidelijke wettelijke taakafbakening tussen deze functionaris en de bedrijfsarts zou zijn bereikt, omdat, zoals ook uit een betrekkelijk recente aan dit onderwerp gewijde studie van de Raad van Europa is gebleken, de taken van beiden zich gedeeltelijk overlappen. Dit is te verklaren uit het feit dat de bedrijfsgezondheidszorg, mede door de totstandkoming van de sinds 1959 ingevoerde wettelijke regeling, zich stabiel heeft kunnen ontwikkelen, en de taak van de bedrijfsarts overeenkomstig is uitgekristalliseerd, doch dat zulks geenzins geldt voor de zorg voor de bedrijfsveiligheid en de daaraan verbonden taak van de veiligheidskundige. Dit hangt weer samen met het verschil in opleidingsniveau, dat voor de bedrijfsarts uniform en in de wet verankerd is, terwijl dit voor de veiligheidskundige nog pas sinds kort tot ontwikkeling is gekomen en bovendien niet uniform is. In de praktijk heeft dit tot gevolg dat in bedrijven waarin veiligheidskundigen werkzaam zijn het werkterrein van deze functionaris verschilt al naar gelang het opleidingsniveau en de ervaring van de betreffende functionaris. In het algemeen kan gezegd worden – en het ont-

werp tracht dit ook te verwoorden – dat de activiteiten van de bedrijfsarts zich richten op de mens in relatie tot de arbeid die hij verricht, terwijl de veiligheidskundige zijn aandacht wijdt aan de fysische werkomstandigheden, anders gezegd op het arbeidsmilieu. In dit arbeidsmilieu kunnen zich veelsoortige bedreigingen voor de werkende mens voordoen.

Enerzijds zijn daar de acute bedreigingen zoals verwondingen ontstaan door onveilige situaties, b.v. onbeveiligde werktuigen, brand, ontploffing; het voorkomen van deze gevaren, vanouds betiteld als gevaren voor de «veiligheid», behoort tot het werkterrein van de veiligheidsfunctionaris. In het werkmilieu doen zich echter ook vele niet acute bedreigingen voor zoals lawaai, hitte en verontreiniging van de atmosfeer.

Dit soort bedreigingen en de voorkoming daarvan rekent het ontwerp tot de «hygiëne van het arbeidsmilieu». Bedacht dient echter te worden dat met name op dit terrein een nauwe relatie tussen de taak van de bedrijfsarts en de veiligheidskundige aanwezig is. Of de hier bedoelde gevaren inderdaad aanwezig zijn zal immers in vele gevallen door de bedrijfsarts worden geconstateerd, waarna de bedrijfsleiding door beide disciplines zal moeten worden geadviseerd omtrent de maatregelen die genomen moeten worden om deze gevaren af te wenden. De hierboven gegeven voorbeelden leiden op zich al naar mijn mening tot de conclusie dat het niet raadzaam is een precieze taakomschrijving en taakafbakening van de bedrijfsarts en de veiligheidskundige in de wet zelf op te nemen. Daar komt nog bij dat het ontwerp een aantal bepalingen bevat – men denke bij voorbeeld aan artikel 4 – die de huidige wet niet kent. Bij het nader omlijnen van de respectieve taken van de bedrijfsarts en de veiligheidskundige zal hiermee rekening moeten worden gehouden en het zou naar mijn overtuiging niet juist zijn om hierop vooruit te lopen door reeds thans nauw omschreven taken en bevoegdheden in de wet op te nemen.

*Vierde en vijfde lid.* Deze leden zijn op analoge wijze geredigeerd als het vierde lid van artikel 15 en voor wat de toelichting betreft wil ik dan ook allereerst verwijzen naar hetgeen ten aanzien van dit artikellid naar voren is gebracht. Daaraan dient te worden toegevoegd dat het in het leven roepen van een verplichting voor de werkgever om zich ten behoeve van de ongevalspreventie van deskundige hulp te voorzien, de wenselijkheid met zich brengt om enige waarborgen te scheppen op het punt van deze deskundigheid. In dit verband kan met waardering gewag worden gemaakt van de activiteiten van de Stichting het Veiligheidsinstituut, welke reeds sedert tal van jaren cursussen organiseert tot opleiding en diplomering van veiligheidsfunctionarissen, waarvoor van de zijde van het bedrijfsleven een toenemende belangstelling bestaat. Naar het zich laat aanzien zal deze ontwikkeling zich in de naaste toekomst voortzetten en kan bij de invoering van het voorgestelde artikel hiermee rekening worden gehouden, met name in die zin, dat bij algemene maatregel van bestuur het bezit van een door het Veiligheidsinstituut afgegeven diploma voor de in het vierde en vijfde lid bedoelde veiligheidsfunctionaris verplicht zal worden gesteld.

*Zesde lid.* Op basis van dit lid zullen de nodige uitvoeringsmaatregelen met betrekking tot de bedrijfsveiligheidszorg worden vastgesteld.

#### *Artikel 17*

In de praktijk zullen er bedrijven zijn waarvoor zowel de verplichting van artikel 15 als die van artikel 16 zal gelden. Denkbaar is dat in die gevallen zich een ontwikkeling gaat voordoen in de richting van één geïntegreerde dienst waarin zowel de zorg voor de bedrijfsveiligheid en -hygiëne als de bedrijfsgezondheidszorg wordt behartigd. Ook de SER heeft in zijn advies op deze mogelijkheid gewezen en in verband daarmee ervoor gepleit dat in de wet met een zodanige toekomstige ontwikkeling wordt rekening gehouden.

## Artikel 18

Zoals bekend kan volgens de bestaande wet, grof gezegd, de leiding van een bedrijf aan haar verplichting inzake de preventieve gezondheidszorg voldoen door hetzij een bedrijfsgeneeskundige dienst in te stellen uitsluitend ten behoeve van het eigen bedrijf of wel door zich bij een bedrijfsgeneeskundige dienst van een andere onderneming aan te sluiten dan wel door gezamenlijk met een of meer andere werkgevers een gemeenschappelijke dienst op te richten. Van deze wettelijke mogelijkheid is in de praktijk veelvuldig gebruik gemaakt, waardoor vooral in regio's waarin, zoals b.v. in Rijnmond omvangrijke industriële bedrijven zijn geconcentreerd, grote en voortreffelijk uitgeruste gemeenschappelijke bedrijfsgezondheidsdiensten zijn tot stand gekomen, waarbij zich vaak kleinere bedrijven, hoewel daartoe wettelijk niet verplicht, hebben aangesloten. Te voorzien valt dat deze ontwikkeling, mede gezien een soortgelijke tendens in de algemene gezondheidszorg, zich in de nabije toekomst zal voortzetten.

Dit artikel bestendigt de hiervoor omschreven situatie doch opent tevens de mogelijkheid voor een soortgelijke ontwikkeling voor wat de veiligheidsdiensten betreft, waarvoor ook de SER in zijn meergenoemd advies mijn aandacht heeft gevraagd.

In de bestaande wet is voorts een bepaling opgenomen, ingevolge welke een gezamenlijke bedrijfsgeneeskundige dienst slechts kan worden erkend ten behoeve van inrichtingen welke in elkaanders nabijheid zijn gelegen (artikel 20f). Hoewel de ratio waarom dit voorschrift destijds in de wet werd opgenomen, duidelijk is, is toch in de praktijk gebleken dat dit criterium betrekkelijk vaag is. Bovendien is ter beantwoording van de vraag of de bedrijfsgezondheid door een gemeenschappelijke dienst doeltreffend kan worden verzorgd, niet alleen de ruimtelijke afstand tussen de bij die dienst aangesloten bedrijven doorslaggevend: ook de bestaande verbindingen en de wijze waarop de gemeenschappelijke dienst is uitgerust en georganiseerd spelen daarbij een rol. Bij een erkenning wordt daarmee ook rekening gehouden. Om deze reden is het bestaande voorschrift vervangen door een meer algemeen geformuleerde bepaling, volgens welke er waarborgen moeten bestaan dat de gemeenschappelijke bedrijfsgezondheidsdienst of veiligheidsdienst doeltreffend in de daarbij aangesloten bedrijven moet kunnen functioneren. Op deze wijze kunnen alle op dit punt van belang zijnde factoren, zowel op het tijdstip van de erkenning als ook nadien, in beschouwing worden genomen.

*Tweede lid.* Dit lid is opgenomen omdat in de bestaande wet, naast hetgeen ik hierboven reeds opmerkte, nog een aantal andere vereisten is opgenomen met betrekking tot de gezamenlijke bedrijfsgeneeskundige dienst. Deze betreffen het beheer van zulk een dienst en de vertegenwoordiging van de werknemers in het bestuur (artikel 20f).

Ik meen dat deze voorschriften binnen het raam van de nieuwe wetgeving niet mogen ontbreken, doch dat het geen aanbeveling verdient deze ongewijzigd over te nemen.

Voorgesteld wordt dan ook in het tweede lid dat de op dit punt noodzakelijke bepalingen bij uitvoeringsbesluiten worden vastgesteld zodat de mogelijkheid wordt geopend met alle van belang zijnde factoren rekening te houden en daarover met de in de ontwerp-wet voorziene centrale adviesorganen overleg te plegen.

## Artikel 19

Dit artikel regelt de verplichte erkenning van een bedrijfsgezondheidsdienst en handhaaft hiermee de volgens de bestaande wet geldende toestand. Daarnaast wordt voorgesteld dat een soortgelijke verplichting wordt ingevoerd ten aanzien van de door het ontwerp geïntroduceerde veiligheidsdienst, waaraan analoge overwegingen ten grondslag liggen als destijds

golden bij de invoering van de wettelijke regeling van de preventieve gezondheidszorg. Het artikel beperkt zich ten aanzien van deze erkenning tot het strikt noodzakelijke, te weten de mogelijkheid om de erkenning onder beperking van de geldigheidsduur te verlenen (tweede lid) en de mogelijkheid om een eenmaal verleende erkenning in te trekken of niet te verlengen (derde lid). De overige in verband met een erkenning noodzakelijke voorschriften zullen bij uitvoeringsvoorschrift worden vastgesteld (derde lid). Ik wil er in dit verband op wijzen dat de nadere regelen als bedoeld in het derde lid mede onderwerpen zullen bevatten, die krachtens de artikelen 15, 16 en 18 aan de orde komen.

Voorts wijs ik er volledigheidshalve op dat de in het derde lid, onder a, opgenomen clausule de basis zal vormen voor hetgeen thans is geregeld in artikel 20m van de Veiligheidswet, voor zover dit artikel aan het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde een adviserende taak toekent in het kader van de procedure van erkenning van een bedrijfsgeneeskundige dienst.

Onverplicht hebben verscheidene werkgevers voorzieningen op het gebied van de bedrijfsgezondheidszorg getroffen. In zichzelf acht ik dit een verheugend verschijnsel, doch het is gewenst dat kwaliteitseisen worden gesteld. Het zesde lid beoogt dit mogelijk te maken door ook die onverplichte voorzieningen aan een erkenning te binden. Het zesde lid moet noodzakelijk een zeer ruime definitie hanteren om alle vormen van gezondheidszorg binnen de ondernemingen te omvatten. De uitdrukking «het doen uitvoeren van enigerlei taak op het terrein van de bedrijfsgezondheidszorg in zijn bedrijf of inrichting» omvat b.v. een contract met een arts om keuringen te verrichten met het oog op indienstneming van personeel of tot het verlenen van eerste hulp bij ongevallen.

#### *Artikel 20*

De voorafgaande artikelen van hoofdstuk 4 bevatten een groot aantal verplichtingen tot het instellen van commissies, het plegen van overleg op de werkvloer en tot het organiseren en in stand houden van deskundige diensten, zonder dat de betreffende bepalingen aanduiden op wie de verplichting rust.

In plaats van een aanduiding in ieder der afzonderlijke artikelen is de plicht van de werkgever om voor een en ander overeenkomstig de wettelijke bepalingen te zorgen in één artikel samengevat.

#### *Artikel 21*

Dit artikel vormt de basis, op grond waarvan de wet, nadat zij van kracht is geworden, per algemene maatregel van bestuur of krachtens die maatregel door middel van ministeriële beschikkingen zal worden uitgevoerd: als zodanig treedt dit artikel in de plaats van de artikelen 6 – 13 van de bestaande Veiligheidswet, met dien verstande dat de in een aantal dezer artikelen neergelegde bevoegdheid van de districtshoofden der Arbeidsinspectie tot het stellen van een eis in het ontwerp naar een apart artikel (34) is overgebracht.

Er wordt voorts gewezen op een tweetal punten waarop het ontwerp van de bestaande wet afwijkt. Allereerst hebben de in het tweede en derde lid opgenomen onderwerpen, waarop de algemene maatregel betrekking kan hebben, geen limitatief karakter, zoals blijkt uit de woorden «onder meer» in de aanvang van genoemde leden. Een tweede punt waarop het ontwerp zich onderscheidt van de bestaande wet is hierin gelegen, dat deze laatste blijkens de artikelen 6 en 7, alsmede 10 en 11 een onderscheid maakt tussen voorschriften geldende voor «fabrieken of werkplaatsen» respectievelijk voor «inrichtingen» en voorschriften «met betrekking tot arbeid» in genoemde inrichtingen. Dit onderscheid, dat vooral van belang is in verband met de mogelijkheid tot het stellen van een eis, werd destijds door de wetgever gemaakt omdat gemeend werd dat het mogelijk was de aan inrichtingen te



stellen eisen voldoende duidelijk per besluit te kunnen vaststellen, zodat op dit punt geen behoefte zou bestaan aan nadere uitwerking door middel van een eis van het districtshoofd. In de praktijk van vele jaren is echter gebleken dat deze vooronderstelling niet juist was. Om deze reden wordt dit onderscheid in het ontwerp niet langer gehandhaafd.

*Tweede lid.* De in dit lid opgenomen onderwerpen, ten aanzien waarvan de algemene maatregel van bestuur regelen zal stellen, komen in hoofdzaak overeen met de onderwerpen zoals deze in de bestaande wet worden aange troffen. Bij de uitwerking van een en ander zal, doordat de bestaande splitting van het bedrijfsleven in strikt gescheiden sectoren niet langer wordt gehandhaafd, herhaling van gelijklopende bepalingen kunnen worden vermeden. Daarnaast is het voorts mijn bedoeling – ik wees er in het algemeen gedeelte van deze memorie reeds op – dat in de algemene maatregelen van bestuur minder dan thans het geval is in details zal worden getreden. Daaruit mag echter niet de gevolgtrekking worden gemaakt, dat met het vaststellen van globale normen zal worden volstaan, waardoor rechtsonzekerheid zou kunnen ontstaan en zich zelfs onder omstandigheden het gevaar zou kunnen voordoen dat het huidige niveau van beschermende voorschriften wordt aangetast. Zoals echter reeds in de memorie van toelichting op de wet van 25 maart 1971, Stb. 225, werd opgemerkt, hebben door middel van een algemene maatregel van bestuur vastgestelde voorschriften dikwijls een verstarrende werking en omdat zij vaak als minimumnormen zijn geformuleerd, staan zij dikwijls een adequate aanpassing en verhoging van het niveau van arbeidsbescherming in de weg.

Om deze redenen verdienen naar mijn mening globale normen in een algemene maatregel van bestuur in vele gevallen de voorkeur, welke naar be vind van zaken hetzij in ministeriële beschikkingen kunnen worden gedetailleerd en bij de tijd gehouden, hetzij door de Arbeidsinspectie met gebruikmaking van haar wettelijke bevoegdheden kunnen worden geconcretiseerd. De onderwerpen sub b, c en d betreffen (mede) de brandveiligheid. Het noemen van deze onderwerpen betekent niet dat afbreuk wordt gedaan aan de eerste verantwoordelijkheid van de gemeenten ten aanzien van brandveiligheid in het algemeen, zoals deze is vastgelegd in de Gemeentewet, Brandweerwet en Woningwet. In de algemene toelichting is reeds gesteld dat het overheidsoptreden gecoördineerd dient te zijn. Ten einde er voor te waken dat dit ook op het gebied van de brandveiligheid het geval is, zal de algemene maatregel van bestuur ter uitvoering van dit artikel, voor wat betreft de brandveiligheid, in overeenstemming met de Minister van Binnenlandse Zaken tot stand worden gebracht.

*Derde lid.* In tegenstelling tot het vorige lid komen de meeste van de in dit lid vermelde onderwerpen in de bestaande wet niet voor, doch in verschillende uitvoeringsvoorschriften worden wel regelingen op een of meer der onder c tot m aangegeven punten aangetroffen: deze strekken in die gevallen ter uitvoering van de in de bestaande wet opgenomen algemene clausules: «tot het voorkomen van ongevallen» of «tot het voorkomen van vergiftiging, besmetting of beroepsziekten» of «tot het voorkomen van schade aan de gezondheid»: men zie de artikelen 7 en 9, eerste lid, onder e en h, 11 en 12, eerste lid, onder a en c, van de huidige wet. De even aangehaalde terminologie is in het ontwerp niet overgenomen, doch vervangen door de ruimere bewoordingen welke in het inleidende eerste lid zijn opgenomen. Dit spreekt vooral voor het begrip «bescherming van de gezondheid» dat meer ruimte biedt voor een moderne positief gerichte bedrijfsgezondheidszorg dan de meer negatief gerichte bewoordingen van de bestaande wet. Hetgeen is vermeld onder a en b van het voorgestelde derde lid is opgenomen ten einde duidelijk vast te stellen dat bij algemene maatregel van bestuur ten aanzien van de werkmethoden en arbeidsomstandigheden regelen zullen kunnen worden gesteld.

De omstandigheid dat de bestaande wet in feite geen duidelijk aanknopingspunt biedt voor het uitvaardigen van zulke regelen, waaraan naar mijn mening zowel voor de veiligheid als met name ook voor de gezondheidsbescherming in positieve zin groot belang moet worden toegekend, wordt reeds geruime tijd als een groot gemis gevoeld.

De onder c tot en met m opgenomen onderwerpen dienen enerzijds om aan een aantal reeds thans bij algemene maatregel van bestuur getroffen regelingen een duidelijker wettelijke basis te verschaffen, anderzijds strekken zij onder meer ter vervanging van de meer uitgewerkte bepalingen van de artikelen 20s en 20t, welke bij de meergenoemde wet van 25 maart 1971, Stb. 225, aan de bestaande Veiligheidswet werden toegevoegd. Ten slotte wil ik erop wijzen dat, zoals reeds in het algemeen gedeelte dezer toelichting werd vermeld de Wet op werken onder overdruk in de voorgestelde wet zal opgaan: hieruit vloeit voort dat laatstgenoemde wet in zodanige vorm wordt gegoten, dat zij ook een wettelijke basis kan bieden aan de op verschillende punten van de algemene veiligheidswetgeving afwijkende bepalingen van het Caissonbesluit van 6 augustus 1968, Stb. 435. Ten aanzien van punt e geldt hetzelfde als hierboven is gesteld ten aanzien van het tweede lid, sub b, c en d.

*Vierde lid, onder a.* In het algemeen gedeelte van deze memorie van toelichting werd medegedeeld dat dit wetsontwerp niet alleen modernisering meer ook unificering van de bestaande wetgeving op het gebied der arbeidsbescherming beoogt en dat – naast andere wetten – ook de Silicosewet in de voorgestelde wet zal opgaan. Deze wet heeft echter een van de Veiligheidswet afwijkende structuur: de krachtens de Silicosewet bij algemene maatregel van bestuur aangewezen werkzaamheden zijn in beginsel verboden, van welk verbod alleen ontheffing kan worden verleend onder daarbij te stellen voorwaarden.

Intussen kunnen verboden als hier bedoeld, zoals hierna onder b nog nader worden toegelicht, sinds enige jaren ook krachtens de Veiligheidswet worden uitgevaardigd, waarvan het verbod tot bewerken, verwerken en opslaan van propaansulten (Stb. 1976, 97) een voorbeeld is.

Het is naar mijn mening te verwachten dat binnen het raam van een verscherpte wettelijke regeling op het industrieel gebruik van voor de gezondheid der werknemers potentieel gevaarlijke stoffen, het hanteren van absolute verbodsbepalingen in de daarvoor in aanmerking komende gevallen zeker noodzakelijk zal zijn.

*Vierde lid, onder b.* Ter toelichting van dit onderdeel wil ik allereerst in herinnering brengen dat bij de wijzigingswet van 25 maart 1971 de Veiligheidswet zodanig werd gewijzigd dat in de artikelen 7, 9, 11 en 12 de woorden «wat moet worden aangewend» werden aangevuld met de woorden «of nagelaten».

In het hierop betrekking hebbende onderdeel van de memorie van toelichting (Tweede Kamer, zitting 1968–1969, 10 070, nr. 5, blz. 11, rechterkolom) werd uiteengezet dat het in vele gevallen moeilijkheden oplevert bepaalde arbeidsbeschermende voorschriften door middel van een «zorgplicht» te formuleren; de toevoeging van de woorden «of nagelaten» had dan ook tot doel om duidelijk tot uiting te brengen dat de Kroon gemachtigd zou zijn bepaalde voorschriften uit te vaardigen in de vorm van een verbodsbepaling.

Onderdeel b van het vierde lid van artikel 21 gaat van dezelfde overwegingen uit, waaraan echter binnen het raam van het voorgestelde wetsontwerp nog het volgende dient te worden toegevoegd.

Zoals uit het nog nader toe te lichten artikel 26 blijkt zal krachtens de voorgestelde wet de verplichting tot naleving van bepaalde uitvoeringsvoorschriften in nader aan te geven gevallen op andere personen dan werkgevers kunnen worden gelegd. Indien nu b.v. een voorschrift inhoudt dat een bepaald bij de arbeid te gebruiken werktuig of toestel op zijn staat van veiligheid moet zijn onderzocht en daarvan een bewijsstuk voorhanden moet zijn

alvorens met de arbeid mag worden aangevangen en dit werktuig wordt door een derde aan de werkgever – b.v. bij overeenkomst – ter beschikking gesteld, dan brengt een billijke verdeling van de onderscheidene aansprakelijkheden met zich, dat op deze derde de verplichting wordt gelegd om voor de aanwezigheid van dit bewijsstuk te zorgen, terwijl daarop aansluitend een verbod tot de werkgever zal worden gericht om de arbeid te doen verrichten, indien het betrokken bewijsstuk niet aanwezig is. Deze problematiek speelt in het bijzonder een rol bij de arbeid in de havens waar de werkgever-stuwadoor veelvuldig gebruik maakt van laad- en losgerei dat zich op schepen of op aan derden toebehorende terreinen bevindt, doch zulke verhoudingen kunnen ook bij andere soorten werkzaamheden, b.v. in de wegenbouw, voorkomen.

#### Artikel 22

*Eerste, tweede en derde lid.* Zoals bekend werden bij de wet van 25 maart 1971, Stb. 225, onder meer een drietal artikelen in de Veiligheidswet ingevoegd, welke betrekking hebben op het medisch onderzoek van de werknemers. Dit onderwerp wordt, zij het bekort, thans in één artikel geregeld. De leden 1, 2 en 3 zijn van gelijke strekking als de eerste drie leden van het bestaande artikel 20q, doch aan het eerste lid is een passage toegevoegd omdat ontwikkelingen, met name voor wat betreft kankerverwekkende stoffen, hebben aangetoond dat een medische begeleiding van werknemers die tijdens hun werk aan de invloed van deze en andere potentieel gevaarlijke stoffen zijn blootgesteld geweest, ook nog noodzakelijk kan zijn nadat zij opgehouden hebben de betreffende arbeid te verrichten. Deze noodzaak heeft ook internationaal erkenning gevonden: ik doel hier op de door de Internationale Arbeidsorganisatie aanvaarde Verdragen nr. 136 en 139 met betrekking tot de bescherming van de werknemers bij het gebruik van benzeen en kankerverwekkende stoffen. Ook tijdens de in juni 1976 gehouden conferentie van deze organisatie kwam dit onderwerp wederom ter sprake.

Ik merk voorts op dat de SER in zijn aan mij uitgebracht advies eveneens voor het probleem der «medische nazorg» aandacht vraagt en aandringt op een regeling ter zake. De raad gaat daarbij ook in op het kostenaspect van dit probleem. Ik deel de mening van de raad dat niet alleen de verplichting inzake deze voortgezette medische begeleiding, voor zover mogelijk, wettelijke regeling behoeft, doch dat ook de hieraan verbonden kosten niet buiten beschouwing kunnen blijven. Het hier aan de orde zijnde vraagstuk is echter ingewikkeld en een sluitende regeling daarvan kan volgens mijn voorlopig oordeel niet binnen het raam van de thans voorgestelde wet worden gevonden.

Het eerste lid opent de mogelijkheid dat voor dit voortgezette geneeskundig onderzoek, althans voor zover er sprake is van een verhouding werkgever–werknemer in de zin der voorgestelde wet, bij algemene maatregel van bestuur een voorziening wordt getroffen, terwijl het probleem der aan dit onderzoek verbonden kosten geregeld kan worden op grond van het zevende lid, dat overigens overeenkomt met het bestaande artikel 20r. Intussen kan het hier besproken voortgezette medisch onderzoek ook noodzakelijk blijken wanneer de hierbij betrokken persoon niet meer in het arbeidsproces werkzaam is en er dus van een relatie werkgever–werknemer geen sprake meer is. Het is, in verband met de boven geschetste zowel juridische als feitelijke ingewikkeldheid, dat ik mij voorstel het gehele probleem in al zijn facetten te doen bestuderen, waarbij vanzelfsprekend, zoals de SER ook opmerkt, de voor de volksgezondheid verantwoordelijke minister zal worden betrokken.

*Vierde lid.* Dit lid is nieuw en in het ontwerp opgenomen, omdat in recente jaren gebleken is dat het soms noodzakelijk is dat op landelijke schaal een eenmalig onderzoek naar de gezondheidstoestand van bepaalde groepen werknemers wordt ingesteld. Als voorbeeld kan het onderzoek worden ver-

meld dat niet lang geleden is ingesteld en waarbij grote groepen werknemers onderzocht zijn in verband met mogelijke gevaren als gevolg van contact met vinylchloride. Ten einde te verzekeren dat een dergelijk onderzoek in alle bedrijven waar dit moet worden gedaan, zoveel mogelijk op dezelfde wijze en met gebruikmaking van dezelfde methoden en criteria plaatsvindt, wordt in dit lid aan de medisch adviseur bij de Arbeidsinspectie de bevoegdheid gegeven de opdracht tot het instellen daarvan te verlenen.

*Vijfde en zesde lid.* Artikel 20p van de bestaande wet, bevattende een regeling voor het individuele medisch onderzoek, werd in 1971 aan de bestaande wet toegevoegd ter vervanging van het voordien geldende zeer beknopte artikel 24.

Aldus ontstond een bepaling, waarin zowel de te volgen procedures als ook de gevolgen van het medisch onderzoek voor wat de tewerkstelling betreft, uitvoerig worden geregeld. Wat nu de procedure betreft huldig ik de mening dat deze niet goed past in de structuur van de voorgestelde wet, en ik stel mij dan ook voor deze – zonder daarin wijzigingen van materieel belang aan te brengen – over te brengen naar de in het achtste lid bedoelde algemene maatregel van bestuur; in dit lid is voorts het recht op herkeuring van de belanghebbende onderzochte persoon opgenomen. Op de voorgestelde wijze kan de inhoud van het bestaande artikel aanzienlijk worden bekort: het vijfde lid is van gelijke strekking als het eerste lid van artikel 20p, terwijl de materiële inhoud van het bestaande vijfde lid wordt behouden door middel van een verwijzing naar de voorgestelde leden 2 en 3.

*Negende en tiende lid.* Deze bepalingen komen in de bestaande wet niet voor. Zij zijn opgenomen omdat de wijze waarop een geneeskundig onderzoek plaats heeft en de speciale aspecten waaraan daarbij eventueel aandacht moet worden besteed, van groot belang kunnen zijn voor de evaluatie van de resultaten van het onderzoek. Met het oog hierop wordt aan de medisch adviseur en het districtshoofd de bevoegdheid gegeven om ter zake een eis te stellen, welke met het oog op de eventueel vereiste specialistische kennis tevens betrekking kan hebben op de persoon door wie of onder wiens leiding het onderzoek moet plaats hebben.

Ten slotte is in het vijfde en tiende lid van artikel 22 de benaming «geneeskundig ambtenaar der arbeidsinspectie» vervangen door «geneeskundig inspecteur van de arbeid», in welke term de functie van deze arts beter tot uitdrukking komt en welke ook internationaal en in de ons omringende landen gebruikelijk is.

*Artikel 23, eerste lid.* In de bestaande wet worden de verplichtingen van het «hoofd of de bestuurder» resp. de «arbeider» tot naleving van de bij algemene maatregel van bestuur gegeven voorschriften steeds in de afzonderlijke artikelen vermeld: men zie met name de artikelen 6–17. Wat de arbeider betreft is intussen deze verplichting zodanig geregeld dat hij slechts aansprakelijk wordt gesteld in die gevallen dat zulks in het betreffende uitvoeringsbesluit is bepaald en hij geacht kan worden met het voorschrift of de ter uitvoering daarvan strekkende eis bekend te zijn. Een voorbeeld hiervan is het op artikel 7, zesde lid, gebaseerde artikel 217 van het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen. Het ontwerp brengt in de aansprakelijkheidstelling van de werknemer in zoverre verandering dat zijn bekendheid met het voorschrift daarbij geen rol meer speelt: de redenen voor deze wijziging werden door mij reeds uiteengezet in de toelichting op artikel 11. De regeling ingevolge welke de werknemer slechts verplicht is een voorschrift na te leven in zoverre zulks in de betreffende algemene maatregel van bestuur is bepaald, wordt in artikel 23 ongewijzigd gehandhaafd. Nu het ontwerp de materie, vervat in de bovenaangehaalde artikelen 6–17 van de bestaande wet, in één artikel (artikel 21) samenvat, kan ook de verplichting tot naleving in één enkel artikel worden geregeld.

In de inleiding van deze memorie vermeldde ik reeds terloops dat het ontwerp zodanig is opgezet dat ook voor andere personen dan werknemers beschermende voorschriften kunnen worden vastgesteld. Ik wil op deze plaats hier nader op ingaan. De bestaande wet kent, enkele uitzonderingen daargelaten, geen voorschriften in het belang van de veiligheid of gezondheid voor «het hoofd of de bestuurder en diens echtgenote» (artikel 1), omdat het overgrote gedeelte van deze voorschriften is vastgesteld «met betrekking tot arbeid» (artikelen 7, 9, 11, 12). Deze opzet van de wet brengt met zich mede dat niet alleen het hoofd van een bedrijf met personeel formeel buiten de bescherming van de wet valt, maar ook de zonder personeel werkende zelfstandigen verkeren in deze positie: in de gedachtengang van de wetgever in vroegere jaren behoeft de sociale wetgeving in het algemeen – en dus ook de arbeidsbeschermende wetgeving – zich niet uit te strekken tot personen die hun arbeid in een positie van onafhankelijkheid verrichten. Dit uitgangspunt is echter in toenemende mate, vooral binnen het kader van de sociale verzekering, verlaten en sindsdien kwamen meerdere sociale wetten tot stand – men denke ook aan de op 1 oktober 1976 in werking getreden Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) – die op de gehele beroepsbevolking van toepassing zijn. De binnen het raam van de sociale verzekering tot stand gekomen wetgeving – dat stel ik gaarne voorop – verschilt in karakter van de arbeidsbeschermende wetgeving, doch ook op dit laatste gebied heeft zich een vergelijkbare ontwikkeling voorgedaan: de van 1951 daterende Silicosewet en de Bestrijdingsmiddelenwet van 1962 zijn voorbeelden daarvan. Uitgangspunten bij het treffen van deze regelingen was dat aan het verrichten van bepaalde arbeid zodanige risico's voor de veiligheid of gezondheid verbonden zijn, dat wettelijke regelen tot bescherming tegen deze gevaren van toepassing dienen te zijn op ieder die deze arbeid verricht, ook indien zij in een positie van onafhankelijkheid verkeren. Op grond van deze overwegingen is in artikel 24 van het ontwerp voorzien dat in een algemene maatregel van bestuur bepaald kan worden dat voorschriften ter voorkoming van bijzondere gevaren als hierboven bedoeld ook van toepassing zijn op anderen dan werknemers.

Uiteraard zal van deze bevoegdheid, naar het zich laat aanzien, slechts een beperkt gebruik behoeven te worden gemaakt. Immers de hierbedoelde arbeid komt in een aantal sectoren van het bedrijfsleven – men denke b.v. aan de administratieve sector – vrijwel niet voor. Gedacht is dan ook met name aan werkzaamheden in de agrarische sector, waar het aantal zelfstandigen in verhouding bijzonder groot is en waar zich hand in hand met de in omvang toenemende mechanisatie het aan de arbeid verbonden risico zeer aanzienlijk is.

Het verheugt mij dat in de kring van de hierbij betrokken organisaties van werkgevers en werknemers voor deze problematiek begrip is opgebracht en dat ook de SER zich in zijn advies met de voorgestelde uitbreiding van de werkingssfeer van de nieuwe wet heeft kunnen verenigen.

#### Artikel 25

De verplichting tot naleving van de wettelijke voorschriften rust volgens de bestaande wet in hoofdzaak op «het hoofd of de bestuurder van de onderneming» waarin de arbeid wordt verricht en het is dan ook tegen hem dat eventuele acties van de zijde van de overheid kunnen worden gericht. In mijn adviesaanvraag aan de SER werd de vraag opgeworpen of het geen aanbeveling zou verdienen om de mogelijkheid te scheppen dat ook op andere personen bepaalde verplichtingen zouden kunnen worden gelegd in het belang van de arbeidsbescherming, zulks in verband met het feit dat door derden dikwijls machines of werktuigen worden vervaardigd of verhuurd welke voor gebruik bij de arbeid zijn bestemd; ik wees daarbij op de omstandigheid dat artikel 19 van de bestaande wet, op grond waarvan het z.g.

Veiligheidsbesluit gevaarlijke werktuigen (Stb. 1940, 842) is uitgevaardigd, eveneens van deze gedachte uitgaat.

Intussen is de hier aan de orde gestelde vraag niet uitsluitend van belang voor wat betreft het gebruik van machines of werktuigen; in het algemeen gedeelte dezer memorie heb ik reeds uiteengezet dat onder meer de Stuwadoorswet, voor wat de veiligheids- en gezondheidsaspecten betreft, in de voorgestelde wet zal opgaan, en het is in het bijzonder ook in deze sector van het bedrijfsleven dat de bescherming van de werknemers, belast met de laad- en losarbeid, in nauwe relatie staat tot de staat van veiligheid van de treinen, loodsen, vaar- en voertuigen, waarop en waarin de stuwadoorsarbeid wordt verricht en die in vele gevallen niet toebehoren aan hun werkgever.

De SER heeft in zijn op dit onderdeel van de hoofdlijnen betrekking hebbende advies naar voren gebracht dat constructie- en keuringsvoorschriften voor machines en werktuigen tot het domein behoren van de Wet op de gevaarlijke werktuigen en dat het dus in beginsel niet wenselijk is dergelijke voorschriften in de nieuwe veiligheidswetgeving op te nemen. Anderzijds erkent de raad dat voor vele werktuigen e.d. (nog) geen regeling op grond van de Wet op de gevaarlijke werktuigen is tot stand gekomen en dat dientengevolge de positie van degene die dergelijke werktuigen ten behoeve van het verrichten van arbeid verhuurt of anderszins ter beschikking stelt, niet is geregeld. Ook erkent de raad dat een analoge situatie zich kan voordoen voor wat betreft b.v. de verhuurder van kantoorpanden en de eigenaar van kades en opslagruimten, indien daar andere personen werkzaam zijn dan de eigen werknemers. Voor wat dit aspect betreft dient naar mijn mening bovendien bedacht te worden dat voor dit soort ruimten geen regelingen krachtens de Wet op de gevaarlijke werktuigen kunnen worden getroffen en dat, voor zover er voor deze ruimten wel wettelijke voorschriften bestaan – men denke aan bouwvoorschriften – deze over het algemeen geen rekening houden met de belangen der arbeidsbescherming.

Op grond van bovenstaande overwegingen is artikel 25 in het wetsontwerp opgenomen, waarbij – geheel in overeenstemming met het SER-advies – een zodanige constructie is gekozen, dat bepaalde verplichtingen om aan de wet te voldoen slechts in die gevallen zal gelden, waarin zulks bij algemene maatregel van bestuur is bepaald. Bovendien is door de woorden «uitsluitend dan wel mede» tot uitdrukking gebracht dat, wanneer van de aan de Kroon verleende bevoegdheid gebruik zal worden gemaakt er zoveel mogelijk naar gestreefd zal worden, dat niet *dezelfde* verplichting op meer dan één persoon zal worden gelegd, waardoor immers kans op verwarring omtrent de wettelijke aansprakelijkheid zou kunnen ontstaan. Ik zal dit aan de hand van een voorbeeld verduidelijken. In de bouwsector wordt veelvuldig gebruik gemaakt van mobiele kranen en er zijn talloze bedrijven die zich met de verhuur van deze werktuigen bezighouden. Uitgangspunt van het ontwerp nu is dat bij algemene maatregel van bestuur op de verhuurder de verplichting kan worden gelegd er voor te zorgen dat de kraan op het moment van de verhuur voldoet aan de vastgestelde normen inzake materiaal, hefvermogen, stabiliteit e.d. terwijl de huurder erop zal moeten toezien dat de kraan door zijn personeel met inachtneming van de wettelijke voorschriften wordt gebruikt.

#### Artikel 26

Dit artikel is opgenomen omdat de laatste jaren in toenemende mate het verschijnsel voordoet dat in de woningbouw door een aantal personen z.g. «doe het zelf»-activiteiten worden ontplooid: een aantal woningen wordt door de toekomstige bewoners gezamenlijk in hun vrije tijd gebouwd, waarbij kostenbesparing uiteraard een belangrijke rol speelt. De ambtenaren der Arbeidsinspectie hebben reeds meermalen geconstateerd dat op dergelijke bouwplaatsen de veiligheidsvoorzieningen ernstig te kort schieten, doch zij zijn niet in staat hierin verbeteringen aan te brengen omdat in de geschetste situatie een persoon ontbreekt die ter zake verantwoordelijk kan worden gesteld.

Het ligt naar mijn mening niet op de weg van de voorgestelde wet om dergelijke activiteiten tegen te gaan: wel dient echter in een middel te worden voorzien dat de Arbeidsinspectie zo nodig kan hanteren om handelend op te treden.

Bij het redigeren van het voorgestelde artikel is – zij het in veel eenvoudiger vorm – aansluiting gezocht bij artikel 94 van de Arbeidswet, dat destijds met het oog op soortgelijke omstandigheden als bovenvermeld in die wet werd opgenomen. In de geschetste situatie is meestal wel iemand aanwezig die de gezamenlijke activiteiten coördineert en deze lijkt daarom ook de aangewezen persoon om voor de veiligheidsvoorzieningen te zorgen.

#### *Artikel 27*

De omstandigheid, waarop dit artikel doelt, doet zich meermalen in de praktijk voor. Vooral in de bouwsector zijn dikwijls verschillende ondernemingen b.v. een aannemer en één of meer onderaannemers gelijktijdig of kort na elkaar met een bepaald object bezig. Aangezien de veiligheidsmaatregelen die de ene werkgever neemt – of wellicht uit onbekendheid of onervarenheid met het werk van zijn collega verzuimt te nemen – van invloed kunnen zijn op de veiligheid van de werknemers van een andere werkgever, verplicht het eerste lid van het voorgestelde artikel de werkgevers om de door hen te treffen veiligheidsvoorzieningen doelmatig te coördineren, zodat ongewilde onveilige situaties zoveel mogelijk worden vermeden.

In het tweede lid wordt de mogelijkheid geopend bij algemene maatregel van bestuur te bepalen dat de hiervoor besproken coördinerende maatregelen schriftelijk moeten worden vastgelegd, alvorens met het werk mag worden aangevangen. De verplichting om een dergelijk document gezamenlijk op te stellen zal ertoe kunnen bijdragen dat de betrokken werkgevers – meer dan thans het geval is – de door hen te treffen veiligheidsmaatregelen goed op elkaar afstemmen.

#### *Artikel 28*

De in dit artikel behandelde materie is nauw verwant aan die van het vorige artikel en kan het beste aan de hand van een voorbeeld worden geïllustreerd, dat wederom aan de situatie in de bouwsector is ontleend. Indien door een aannemersbedrijf rondom een in aanbouw zijnd gebouw een stelling is opgetrokken en één of meer hijsinstallaties zijn aangebracht, blijven deze hulpmiddelen dikwijls bij het vertrek van het aanneembedrijf achter om nog tijdelijk te worden gebruikt door het personeel van andere bedrijven die het werk komen voortzetten. De leiding van het opvolgend bedrijf, b.v. een onderaannemer of installateur, is zeker niet ontslagen van de verplichting om na te gaan of de wettelijke voorschriften in acht zijn genomen, maar hij mag er daarbij redelijkerwijs van uitgaan dat b.v. de keuring van de hijswerktuigen – gesteld deze is wettelijk voorgeschreven – met goed gevolg heeft plaatsgehad. Door de voorgestelde bepaling zal in het merendeel der beschreven en analoge situaties, beter dan thans het geval is, kunnen worden vastgesteld aan welke werkgever een eventuele overtreding van de veiligheidsvoorschriften redelijkerwijs moet worden toegemeten. Vanzelfsprekend blijft door het gebruik van het woord «mede» ook de mogelijkheid open dat beide zich zullen moeten verantwoorden.

#### *Artikel 29*

Artikel 29 van de Veiligheidswet 1934 bepaalt dat gelijke verplichting als door of krachtens die wet op het hoofd of de bestuurder van de onderneming is gelegd, tevens rust op het opzichthoudende personeel, voor zover het door hem met de zorg voor de naleving van de betrokken bepalingen is belast. Nu in de Arbeidsomstandighedenwet de verantwoordelijkheid van het hoofd of de bestuurder van de onderneming wordt vervangen door die

van de werkgever, die in ondernemingen waarin sprake is van leidinggevend personeel praktisch steeds rechtspersoon is, kan een regeling als het bestaande artikel 29 gemist worden, en wel in verband met artikel 51 van het Wetboek van Strafrecht, zoals dit is vastgesteld bij de wet van 23 juni 1976 (Stb. 377), in werking getreden op 1 september 1976. Verwezen kan worden naar de memorie van toelichting bij het ontwerp van voornoemde wet, Tweede Kamer, zitting 1975-1976, 13 655, nr. 3, blz. 26, eerste en tweede alinea. Het tweede lid van artikel 51 Strafrecht komt erop neer, dat indien een strafbaar feit wordt begaan door een rechtspersoon de strafvervolging kan worden ingesteld en de straf uitgesproken tegen die rechtspersoon dan wel tegen hen, die tot het feit opdracht hebben gegeven alsmede tegen hen, die feitelijke leiding hebben gegeven aan de verboden gedraging, dan wel tegen de rechtspersoon en deze natuurlijke personen te zamen.

Anders dan in het bestaande stelsel zal geen proces-verbaal meer worden opgemaakt tegen de leidinggevende functionaris die naar de mening van de Arbeidsinspectie is te kort geschoten, doch alleen tegen de werkgever. Wel kan het vervolgend orgaan in de beschrijving van de feiten in het proces-verbaal aanleiding vinden om de vervolging mede (of uitsluitend) te richten tegen degene die feitelijke leiding heeft gegeven aan de verboden gedraging. Het feit dat aan iemand conform het nieuwe artikel 29 taken zijn opgedragen, houdt nog niet in dat hij feitelijke leiding heeft gehad, zoals bedoeld in artikel 51 Strafrecht, doch het kan wel een rol spelen bij de beantwoording van de vraag wie in het concrete geval de feitelijke leiding uitoefenden bij het verboden handelen of nalaten.

Aan de in het tweede lid van het bestaande artikel 29 neergelegde bewijsrechtelijke regel – «Aan de verplichting van het hoofd of de bestuurder en van het opzichthoudende personeel wordt geacht te zijn voldaan, wanneer zij aantonen, dat door hen de nodige bevelen zijn gegeven» enz. – bestaat eveneens geen behoefte meer, aangezien zij besloten ligt in het door de rechtspraak algemeen aanvaarde beginsel van afwezigheid van alle schuld. Het tweede lid van het bestaande artikel 29 bevat impliciet een aansporing voor de werkgever om, wanneer hij leidinggevend personeel betreft bij de uitoefening van de taken die voortvloeien uit zijn zorg voor de naleving van het bij of krachtens de wet bepaalde, hierbij duidelijkheid te betrachten en het leidinggevend personeel voldoende bevoegdheden en middelen te verschaffen. Dit is verwoord in het nieuwe artikel 29.

#### *Artikel 30*

*Eerste en tweede lid.* De eerste twee leden van dit artikel vervangen de artikelen 21 en 22 van de bestaande wet. Aangezien eerstgenoemd artikel naar artikel 77 van de Arbeidswet verwijst, diende bij de redactie van dit artikel rekening te worden gehouden met de wijzigingen welke in de tekst van voornoemd artikel 77 werden aangebracht bij de wet van 25 juni 1975, Stb. 403.

Het tweede lid van het artikel heeft voorts in vergelijking tot de bestaande bepaling een zodanige wijziging ondergaan dat andere ambtenaren dan die behorende tot de Arbeidsinspectie niet alleen naast, maar ook bij uitsluiting van laatstgenoemden kunnen worden aangewezen om op de naleving van bepaalde arbeid toe te zien: zulks is geschied omdat het de bedoeling is dat de controle op de veiligheid en gezondheid van de werknemers in de zeehavens evenals thans het geval is, zal blijven voorbehouden aan de ambtenaren van de Inspectie van de Havenarbeid. Evenals thans het geval is strekken de bevoegdheden van het Staatstoezicht op de Volksgezondheid zich op grond van de Gezondheidswet mede uit tot het door de onderhavige wet bestreken terrein.

*Derde lid.* Artikel 33 van de bestaande wet regelt de bevoegdheid van de ambtenaren om in verband met hun opsporingstaak alle plaatsen – met uitzondering van woningen – te betreden. Aangezien voorgesteld wordt, zoals reeds in de inleiding van deze memorie is vermeld, om overtredingen van de



ontworpen wet als economisch delict aan te wijzen behoeven de met de opsporing verband houdende bevoegdheden geen regeling meer in het onderhavige ontwerp.

De ambtenaren der Arbeidsinspectie hebben intussen eveneens de taak om mede te werken aan de uitvoering van de wet, welke taak – zoals hierna nog nader zal blijken – uitgebreider zal zijn dan ingevolge de bestaande wet het geval is. Ik ben dan ook van mening dat de bevoegdheid tot het binnentreden van bedrijven en andere ruimten waar arbeid wordt verricht in verband met deze taak moet worden gezien: dienovereenkomstig en in overeenstemming met Verdrag no. 81 van de Internationale Arbeidsorganisatie bepaalt het derde lid dat bedoelde ambtenaren alle bedrijven, inrichtingen en overige plaatsen – met uitzondering evenwel van woningen – mogen betreden voor zover zulks voor een juiste uitoefening van hun taak noodzakelijk is. Daarnaast verleent het derde lid aan de Arbeidsinspectie de bevoegdheid om bepaalde onderzoeken te doen en handelingen te verrichten welke onder omstandigheden noodzakelijk zijn om hun taak naar behoren te vervullen. Ofschoon de bestaande wet – met uitzondering van de in artikel 23, tweede lid, vermelde monsterneming – hiervan geen gewag maakt, worden deze onderzoeken en handelingen in de praktijk vanouds als vanzelfsprekend beschouwd en vinden zij dan ook plaats zo dikwijls als daartoe aanleiding is.

*Vierde lid.* Dit lid treedt in de plaats van het eerste lid van artikel 26 van de bestaande wet en behoeft als zodanig geen toelichting.

#### *Artikel 31*

In dit artikel is de verplichting opgenomen van werkgevers en werknemers om aan de met het toezicht op de naleving van de wet belaste ambtenaren alle inlichtingen te verschaffen en alle hulp te verlenen welke zij in verband met de vervulling van hun taak behoeven. Het artikel vervangt voor wat dit betreft het tweede lid van de artikelen 23 en 26 van de bestaande wet. In artikel 25 van het ontwerp is intussen de mogelijkheid voorzien dat ook op andere personen dan werkgevers verplichtingen worden gelegd: dit artikel 31 houdt hiermee rekening door ook deze personen te verplichten de nodige inlichtingen aan de ambtenaren te verschaffen. Ik zal dit laatste aan de hand van een voorbeeld toelichten. Indien in een bedrijf een ongeval heeft plaatsgehad bij het gebruik van een werktuig dat door een ander bedrijf is vervaardigd, dan kan het voor de met het onderzoek belaste ambtenaar nodig blijken dat hij over de constructietekening van dit werktuig beschikt of wel, indien het werktuig bij het ongeval is vernield, dat hij een soortgelijk werktuig aan een onderzoek of beproeving onderwerpt.

#### *Artikel 32*

Het eerste lid is letterlijk overgenomen uit de nota van wijzigingen inzake het wetsontwerp tot wijziging van de Veiligheidswet 1934, stuk zitting 1975–1976, 13 914 (behoudens dat het artikel waarnaar verwezen wordt een ander nummer heeft). Ik moge volstaan met verwijzing naar de bij die nota gegeven toelichting.

Het tweede lid is overgenomen van artikel 34, tweede lid, van de Veiligheidswet 1934.

Het derde lid is, afgezien van de regeling van de geheimhouding van de leden van de commissie en een tekstuele aanpassing aan deze wet, gelijk aan het derde lid van artikel 34 van de Veiligheidswet 1934, zoals dit is voorgesteld bij het bovenvermelde wetsontwerp nr. 13 914.

#### *Artikel 33*

De procedure van de aanwijzing wordt ingeleid door het zenden daarvan aan de werkgever, waarin het districtshoofd aangeeft op welke wijze door

hem aan te geven wetsartikelen moeten worden nageleefd (eerste en tweede lid). Indien de werkgever de aanwijzing niet of niet ten volle wenst na te leven, deelt hij dit gemotiveerd binnen 14 dagen aan het districtshoofd mede (derde lid). Na ontvangst van deze mededeling staan het districtshoofd verschillende wegen open: hij kan allereerst in de motivering van de werkgever aanleiding vinden om met deze in nader overleg te treden, waarbij uiteraard ook de betrokken werknemers of hun vertegenwoordigers zullen worden betrokken.

Indien in het betreffende district een districtscomité volgens artikel 41 van het ontwerp is ingesteld, kan de aangelegenheid uiteraard ook in dit comité worden besproken. Denkbaar is dat uit dit overleg een aanvaardbare oplossing voortvloeit, zodat verder ingrijpen van de Arbeidsinspectie voorshands achterwege kan blijven. Het districtshoofd kan echter ook van mening zijn dat nader overleg niet zinvol zal blijken te zijn en dientengevolge slechts tot vertraging zal leiden: tot deze overtuiging kan genoemde ambtenaar komen, omdat in de praktijk aan het verzenden van een aanwijzing reeds een bezoek van de Arbeidsinspectie aan het betrokken bedrijf zal zijn voorafgegaan, tijdens hetwelk uiteraard reeds informeel en bij wijze van advies op verbetering van de arbeidsomstandigheden werd aangedrongen.

Ingeval het districtshoofd ervan overtuigd is dat nader overleg geen oplossing kan bieden, kan hij zijn aanwijzing herhalen dan wel in het licht van de door de werkgever te berde gebrachte motieven herzien of alsnog intrekken (vierde lid). Een aldus herhaalde of gewijzigde aanwijzing is bindend voor de werkgever, tenzij hij hiertegen met redenen omkleed verzet aantekent bij de Minister (vijfde lid), die vervolgens ingevolge het zesde lid het oordeel inwint van de in het ontwerp voorziene Arbeidsraad en vervolgens een beslissing neemt (zevende lid).

De hierboven toegelichte procedure is zodanig geformuleerd dat zij in beginsel toepassing kan vinden met betrekking tot alle bij of krachtens dit ontwerp vastgestelde voorschriften, waaronder er zich een aantal zal bevinden, welke verplichtingen op de werknemer leggen: men zie de artikelen 11 en 23. In verband hiermede is in het negende lid bepaald dat ook de werknemer gehouden is in de daarvoor in aanmerking komende gevallen de aanwijzing na te leven.

Ten slotte bestaat de mogelijkheid dat een aanwijzing betrekking heeft op bevoegdheden en verplichtingen welke het ontwerp toekent, onderscheidenlijk oplegt, aan de vertegenwoordigers van de werknemers als lid van de commissie, bedoeld in artikel 13. Met name artikel 14 is hier eveneens van belang. Met het oog hierop bepaalt het tiende lid dat deze werknemers of hun vertegenwoordigers op dezelfde wijze als in het artikel ten behoeve van de werkgever is voorzien, tegen de beslissing van het districtshoofd bezwaar kunnen inbrengen. De SER heeft in zijn advies van 15 oktober 1976 te kennen gegeven te kunnen instemmen met de voorgestelde en hierboven toegelichte overlegprocedure tussen ondernemer en Arbeidsinspectie, doch bedenkingen te hebben ten aanzien van het mogelijk langdurige tijdsverloop dat kan verstrijken alvorens de procedure door een «bindende eis» wordt afgerond. Voorts meent de raad dat de ondernemingsraad, de (leden van) de Veiligheidscommissie en ook de veiligheidskundige of de bedrijfsarts zelfstandig een zaak bij de Arbeidsinspectie of bij de centrale adviesorganen ahangig moet kunnen maken. Op deze opmerkingen van de raad, waarvoor ik begrip heb, zal later in deze memorie nader door mij worden ingegaan.

#### *Artikel 34*

In de artikelen 7, 9, 11 en 12 van de bestaande wet is aan de districtshoofden van de Arbeidsinspectie de bevoegdheid toegekend een eis te stellen omtrent de wijze van uitvoering van bij algemene maatregel van bestuur vastgestelde voorschriften in een bepaald geval. Deze bevoegdheid werd destijds in de wet opgenomen omdat in de verschillende uitvoeringsbesluiten noodzakelijkerwijs in vele gevallen met globale bewoordingen moet worden

volstaan: weliswaar kan de juiste wijze van beveiliging van ieder van de vele soorten machines en werktuigen meestal wel, technisch gezien, worden uitgewerkt, doch het zou onpraktisch en ook ondoelmatig zijn zulke gedetailleerde voorschriften in een algemeen geldende regeling neer te leggen. Ten eerste zou daarmee aan de ontwikkeling van de techniek een rem worden opgelegd en ten tweede zou volledigheid nimmer kunnen worden bereikt. Van daar dat in de uitvoeringsbesluiten van de Veiligheidswet in veel gevallen volstaan wordt met in globale termen vervatte voorschriften: zo spreekt artikel 98 van het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen van een «doelmatige beschutting» van onderdelen van krachtwerktuigen die gevaar opleveren, en schrijft artikel 118 van hetzelfde besluit voor dat gevaarlijke werktuigen «zodanig moeten zijn opgesteld en ingericht en van zodanige toestellen of beschermingen moeten zijn voorzien dat gevaar zoveel mogelijk wordt voorkomen».

De naleving van deze voorschriften is primair opgedragen aan het «hoofd of de bestuurder van de onderneming», doch daarnaast is aan de districts- hoofden de bovenvermelde bevoegdheid gegeven om in gevallen dat deze naleving tekortschiet en ook overreding om daarin verbetering te brengen tekortschiet door middel van een eis de naleving van het wettelijk voorschrift af te dwingen. Niet-naleving van zulk een eis, waarin het districts- hoofd zo nodig technische detailvoorschriften kan opnemen, vormt op zich een overtreding en een beoordeling van de eis op zijn technische merites komt in een eventueel strafproces niet aan de orde. In de praktijk is het aantal eisen dat formeel gesteld wordt, niet groot maar hieruit mag geenszins de gevolgtrekking gemaakt worden dat deze procedure, waarin ook artikel 13 van het Verdrag nr. 81 van de Internationale Arbeidsorganisatie voorziet, in de nieuwe wet achterwege zou kunnen blijven: in het overgrote deel der gevallen immers wordt aan mondeling gegeven aanwijzingen van de ambtenaren der Arbeidsinspectie gevolg gegeven niet alleen omdat de redelijkheid daarvan wordt ingezien doch ook in het besef dat zo nodig naleving kan worden geëist.

In artikel 34 van het ontwerp wordt de bevoegdheid van het districtshoofd tot het stellen van een eis als boven omschreven gehandhaafd doch daaraan wordt een nieuw element toegevoegd. Zoals ik bij de toelichting van het vorige artikel reeds vermeldde, dringt de SER zijn reeds meermalen aangehaalde advies erop aan dat de nieuwe wetgeving de mogelijkheid zal bieden te verhinderen dat in een bedrijf het treffen van een bepaalde voorziening onaanvaardbaar lang wordt uitgesteld. Zulk een uitstel kan niet alleen veroorzaakt worden door de omstandigheid dat, zoals de SER terecht opmerkt, afwikkeling van de in artikel 33 voorziene procedure een bepaald tijdsverloop kan vergen, doch ook omdat tegen een eis van het districtshoofd, zoals hierboven omschreven, beroep op de Minister openstaat. Deze beroepsprocedure, welke het ontwerp uiteraard handhaaft, moge dan in zoverre eenvoudiger zijn en dus sneller kunnen verlopen, omdat de in artikel 39 bedoelde raad niet behoeft te worden gehoord, maar het treffen van een noodzakelijk geachte voorziening kan niettemin worden uitgesteld omdat het beroep schorsende werking heeft (artikel 23 VW).

Omtrent de vraag hoe aan de suggestie van de SER tegemoet kan worden gekomen heb ik mij beraden. Ik heb daarbij overwogen dat bij de wet van 25 april 1951, Stb. 136, de artikelen 26bis en volgende aan de wet werden toegevoegd, waarbij aan de Arbeidsinspectie de bevoegdheid werd toegekend te bevelen dat bepaalde ruimten moeten worden verlaten en bepaalde werkzaamheden moeten worden gestaakt wanneer ernstig gevaar voor personen dreigt. Deze bevoegdheid, welke onofficieel als «parate executie» bekend staat en waarvan slechts zelden en dan nog onder bijzondere omstandigheden gebruik wordt gemaakt, is ver gaand en kan ook niet gehanteerd worden voor het doel dat de SER voor ogen staat. Voor het onmiddellijk afdwingen van bepaalde materiële voorzieningen of maatregelen is de eis het geëigende middel en daarom wordt in het ontwerp voorgesteld de bestaande procedure zodanig aan te vullen dat onder omstandigheden het beroep tegen een

eis geen verdragende invloed kan uitoefenen op het treffen van noodzakelijk geachte voorzieningen. Hieraan bestaat ook in de praktijk een reële behoefte wanneer namelijk de eis gehanteerd wordt in situaties die voortdurend en binnen kort tijdsverloop aan verandering onderhevig zijn, zoals b.v. in de bouwsector en bij het laden en lossen van schepen.

*Eerste lid.* Dit lid machtigt het districtshoofd tot het stellen van een eis, hetgeen schriftelijk moet geschieden.

Redactioneel is de tekst in zoverre verbeterd, dat in plaats van «de wijze van uitvoering van een voorschrift» – zie bij voorbeeld artikel 7, 2de lid, der bestaande wet – gesproken wordt van de «wijze waarop wettelijke regelen moeten worden nageleefd».

*Tweede lid.* Dit lid is nieuw en is ontleend aan artikel 26bis, tweede lid, der bestaande wet, met dien verstande dat de eis niet mondeling kan worden gesteld. Voorgesteld wordt deze mogelijkheid uit te breiden tot het stellen van eisen. Door gebruik van het woord «machtigen» wordt tot uitdrukking gebracht dat de ambtenaar die krachtens het tweede lid een eis stelt, dit doet namens het districtshoofd, die dan ook ter zake verantwoordelijk is.

*Derde lid.* Overeenkomstig de bestaande wet moet een eis de wettelijke regelen aanduiden waarvan de naleving wordt gevorderd alsmede de termijn waarbinnen dit dient te geschieden. Zoals nog nader hieronder zal blijken kan deze termijn zeer kort zijn en wordt zelfs niet uitgesloten dat een bepaalde voorziening onmiddellijk moet worden getroffen.

*Vierde lid.* De bestaande wet laat zich niet in met de vraag in hoeverre de werknemers moeten worden betrokken bij of ten minste kennis krijgen van een eis die aan hun werkgever is gesteld. Naar mijn mening brengt de opzet van de nieuwe wetgeving met zich dat de werknemers of hun vertegenwoordigers van de inhoud van een eis kennis kunnen nemen: dit klemt te meer omdat een eis onder omstandigheden ook betrekking kan hebben op verplichtingen welke aan de werknemers zijn opgelegd. Om deze redenen moet de werkgever de inhoud van alle hem door het districtshoofd gestelde eisen ter kennis brengen van de Commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn of, wanneer deze ontbreekt, van de werknemers. Overigens moge in dit verband naar het zesde lid van artikel 13 worden verwezen: de werknemersvertegenwoordigers hebben immers volgens dit lid recht op informatie van de zijde van de Arbeidsinspectie en zullen tijdens het bezoek van de ambtenaar ter zake van de gestelde eis kunnen worden ingelicht.

*Vijfde lid.* De inhoud van dit lid komt, voor wat de werkgever betreft, overeen met hetgeen de bestaande wet bepaalt: Voor wat de werknemers betreft behoefde de bestaande beperking dat de werknemer slechts verplicht is een eis na te leven «voor zover hij redelijkerwijs geacht kan worden daarmee bekend te zijn» – men zie bij voorbeeld artikel 7, zesde lid – als gevolg van het hierboven toegelichte vierde lid niet te worden gehandhaafd.

*Zesde lid.* Het hier gestelde komt inhoudelijk overeen met artikel 28 van de bestaande wet en behoeft als zodanig geen nadere toelichting.

*Zevende lid.* In dit nieuwe lid wordt de door de SER voorgestelde en hierboven reeds vermelde voorziening in het ontwerp geïntroduceerd.

De ambtenaar die de eis stelt kan in situaties waarin gevaar dreigt en het noodzakelijk en realiseerbaar is dat met het oog hierop een of meer voorzieningen op korte termijn of zelfs onmiddellijk worden getroffen, bepalen dat de verplichting tot voldoening aan de eis onmiddellijk ingaat.

Veelal zal deze situatie zich bij een controlebezoek van de ambtenaar voordoen en in deze situatie kan van hem niet gevergd worden dat hij een omstandig geformuleerde eis in een geschrift neerlegt. Het ligt dan ook in de

bedoeling voor dit doel een formulier te ontwerpen waarin de eis beknopt en zakelijk wordt omschreven en dat aan de werkgever of, indien deze niet ter plaatse is, aan degene die met de leiding van de arbeid is belast – men zie het achtste lid – wordt uitgereikt. Een kopie van dit formulier moet vervolgens onverwijld naar de griffie van de bevoegde rechtbank worden gezonden, zulks in verband met het nog nader toe te lichten negende lid.

*Achtste lid.* Aangezien niet verwacht kan worden dat de voor de naleving in de wet verantwoordelijke werkgever steeds ter plaatse aanwezig is, terwijl anderzijds in bepaalde situaties zekere voorzieningen terstond moeten – en ook kunnen – worden getroffen, is in dit lid bepaald dat de persoon die met de leiding is belast, verplicht is de eis na te leven en zo nodig de werknemers op hun verplichting te wijzen.

*Negende lid.* Indien de werkgever van mening is dat de gestelde eis tot het onmiddellijk of op korte termijn nemen van maatregelen niet gerechtvaardigd is, dan kan hij de president van de arrondissementsrechtbank verzoeken ter zake zijn oordeel te geven.

De president spreekt zich na de werkgever en de ambtenaar gelegenheid te hebben gegeven ter zake te worden gehoord, met redenen omkleed uit over de vraag of de ambtenaar al dan niet terecht zijn beschikking bij voorbaat uitvoerbaar heeft verklaard.

De materiële inhoud van de eis staat in deze spoedprocedure niet ter discussie. Wat dit laatste aspect betreft moge erop worden gewezen dat, ingeval de werkgever door de president in het gelijk wordt gesteld, het onder omstandigheden voor de werkgever zin kan hebben in beroep te komen bij de Minister. Deze omstandigheid zal zich met name kunnen voordoen wanneer de ambtenaar aan de verplichting tot voldoening aan zijn eis een zodanige termijn heeft verbonden, dat de president zijn beslissing heeft kunnen nemen voordat deze termijn is verstreken.

#### *Artikel 35*

Dit artikel strekt ter vervanging van de artikelen 26bis–26quater van de bestaande wet, welke in 1951 werden ingevoegd in verband met de bekrachtiging van Verdrag no. 81 van de Internationale Arbeidsorganisatie. De bestaande procedure blijft in hoofdzaak ongewijzigd gehandhaafd, doch in de tekst worden enkele verbeteringen aangebracht.

In het eerste lid is het woord «ruimten» vervangen door het bredere begrip «plaatsen», terwijl voorts niet alleen het staken van de werkzaamheden wegens dreigend ernstig gevaar kan worden bevolen, doch ook het aanvangen daarmee.

De behoefte hieraan kan zich in de praktijk voordoen: men denke bij voorbeeld aan de situatie waarin het districtshoofd op basis van een hem ingevolge artikel 6 toegezonden veiligheidsrapport tot de overtuiging komt dat door het in werking brengen van een bepaalde installatie of productieprocedé ernstig gevaar voor de werknemers kan ontstaan.

Gesteld voorts dat een controlerend ambtenaar constateert dat werknemers op het punt staan reparaties te gaan verrichten in het ruim van een tankschip, terwijl sterk vermoeden of misschien zelfs zekerheid bestaat dat dit ruim niet of niet voldoende gasvrij is gemaakt: de ambtenaar zal in dit geval bevoegd dienen te zijn het betreden van het ruim te verbieden.

Vervolgens wordt voorgesteld de woorden «naar zijn oordeel» te vervangen door «redelijkerwijs», ten einde de president van de rechtbank, die het bevel ingevolge het derde lid moet bekrachtigen, een duidelijker marge tot toetsing te verlenen.

Ten slotte wordt voorgesteld de woorden «binnen twee dagen» in het derde lid te vervangen door «binnen drie dagen» waardoor een betere aanpassing wordt verkregen met de gangbare werkweek van vijf dagen.

Ter toelichting van dit artikel wil ik een passage aanhalen uit het aan mij uitgebrachte advies van de SER, waarin de raad stelt dat «bij het achterwege blijven van een «aanwijzing tot naleving» door de Arbeidsinspectie de ondernemingsraad, c.q. (leden van) de Veiligheidscommissie, c.q. de veiligheidskundige en/of de bedrijfsarts zelfstandig een zaak aanhangig moet kunnen maken bij de Arbeidsinspectie of bij de in te stellen Arbeidsraad, het College van Bijstand en Advies van de Bedrijfsgeneeskundige c.q. bij het eventueel op regionaal niveau ingestelde districtsadviescomité». De raad pleit voorts voor het openen van soortgelijke mogelijkheden aan de betrokken vakorganisaties.

Ik wil ten aanzien van dit onderdeel van het advies vooropstellen dat het in beginsel aan iedere werknemer en aan iedere belanghebbende persoon of organisatie vrij staat omtrent elke aangelegenheid welke met de naleving van de wet verband houdt, een verzoekschrift tot de Arbeidsinspectie te richten.

Dit recht, dat niet in de Veiligheidswet is geregeld, maar algemeen erkend wordt en ook voortvloeit uit artikel 8 van de Grondwet, heeft de SER ook elders in zijn advies onderkend. Ik wil hier aan toevoegen dat van dit recht ook in de praktijk gebruik gemaakt wordt en dat met het oog hierop in de wet bepaald is dat de ambtenaren van de Arbeidsinspectie verplicht zijn de namen te verzwijgen van hen die een klacht indienen (artikel 34, tweede lid VW, zie ook artikel 32, tweede lid, van het ontwerp). Nu intussen de SER blijkens bovenaangehaalde passage op een expliciete regeling van dit vraagstuk in de nieuwe wetgeving aandringt, heb ik mij daaromtrent nader beraden en ben ik tot de conclusie gekomen dat zulk een regeling slechts zin heeft indien zij de belanghebbende meer kan bieden dan reeds uit de bestaande wetgeving en praktijk voortvloeit. Dat meerdere kan naar mijn mening slechts hierin bestaan, dat naast het reeds in de praktijk voor iedereen bestaande recht om zijn beklag bij de Arbeidsinspectie te doen – waarvan hierboven sprake was – eveneens voorzien wordt in een wettelijke mogelijkheid om in beroep te komen, ingeval de reactie van de Arbeidsinspectie de belanghebbende geen genoegdoening zou verschaffen. Hiervan uitgaande is artikel 36 ontworpen, waarbij van de volgende twee overwegingen is uitgegaan. Allereerst ben ik van mening dat het ondoelmatig zou zijn om binnen het raam van de nieuwe wet een procedure in het leven te roepen waarvan individueel gebruik kan worden gemaakt: naar mijn mening dient het aantal belanghebbenden bij een procedure, welke moet leiden tot een juiste naleving van de wet, worden beperkt tot de werkgevers, de werknemers verenigd in commissieverband dan wel bij het ontbreken van een zodanige commissie een meerderheid van de betrokken werknemers alsmede de overheid. In dit verband breng ik in herinnering dat, voor zover een commissie als hier bedoeld, niet verplicht is, volgens het tweede lid van artikel 13 van het ontwerp de werknemers de instelling daarvan kunnen bevorderen door het districtshoofd te verzoeken van de hem in het derde lid van dat artikel verleende bevoegdheid gebruik te maken. In de tweede plaats dient een beslissing in eerste instantie omtrent de naleving van de wet in handen gelegd te worden van het districtshoofd, die immers volgens het systeem van de wet in de regio het overheidsorgaan is, belast met de medewerking aan haar uitvoering.

*Eerste lid.* In overeenstemming met het bovenstaande bepaalt het eerste lid dat de commissie het districtshoofd of bij het ontbreken daarvan een meerderheid van de betrokken werknemers schriftelijk en gemotiveerd kan verzoeken de hem in de artikelen 33 en 34 verleende bevoegdheden te gebruiken. Het systeem der voorgestelde wet brengt met zich, dat zulk een verzoek eerst dan wordt ingediend, wanneer werkgever en werknemer niet gezamenlijk tot een bevredigende oplossing kunnen komen. Het verzoek om de wet toe te passen is beperkt tot het geven van een aanwijzing en het stellen van een eis, omdat in het kader van de daarvoor opgestelde procedures beroep open staat.

*Tweede lid.* Na ontvangst van het verzoek stelt het districtshoofd een onderzoek in, waarbij de werkgever en de commissie worden gehoord.

Uiteraard kan tijdens dit onderzoek alsnog een compromis bereikt worden, zodat het hanteren van wettelijke machtsmiddelen onnodig wordt. Voorts is het denkbaar dat het districtshoofd tijdens het onderzoek op eigen initiatief tot gebruikmaking van andere hem ten dienste staande wettelijke middelen, zoals proces-verbaal of de z.g. parate executie, meent te moeten overgaan.

Zijn beslissing omtrent het al of niet toepassen van de artikelen 33 en 34 dient het districtshoofd zo spoedig mogelijk te nemen.

*Derde lid.* Indien het districtshoofd van mening is dat hij het verzoek niet kan inwilligen, dient hij dit schriftelijk aan de commissie mede te delen en van deze beslissing afschrift te verlenen aan de werkgever. Tegen zulk een beslissing zal ingevolge artikel 38 van het ontwerp beroep open staan.

### *Artikel 37*

In artikel 36 van de bestaande wet is bepaald dat in de onderscheiden uitvoeringsbesluiten de gevallen moeten worden aangegeven, waarin van de bij of krachtens die besluiten gestelde voorschriften door of namens de Minister voorwaardelijk of onvoorwaardelijk vrijstelling kan worden verleend en waarin zodanige vrijstelling kan worden ingetrokken. Op grond van deze bepaling is dan ook aan het slot van ieder dezer algemene maatregelen van bestuur een bepaling van deze strekking opgenomen. Men zie b.v. artikel 219 van het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1938 en artikel 79 van het Landbouwveiligheidsbesluit. Vermelding verdient voorts dat van de mogelijkheid om vrijstellingen namens de Minister te doen verlenen gebruik is gemaakt door de districtshoofden der Arbeidsinspectie te machtigen deze bevoegdheid uit te oefenen.

In het ontwerp wordt uitgegaan van een stelsel dat in recente jaren ingang heeft gevonden en dat hierop neerkomt dat vergunningen tot afwijking van de wettelijke bepalingen in twee soorten worden ingedeeld: betreft de beschikking van de overheid een bepaald soort bedrijven of een bepaald soort activiteiten, met andere woorden draagt de beschikking een algemeen karakter, dan draagt zij de naam «vrijstelling» en is aan de Minister de bevoegdheid gegeven deze te verlenen (eerste lid).

Heeft de beschikking betrekking op een individueel bedrijf, dan gebruikt het ontwerp hiervoor de naam «onthefing». Deze wordt door het districtshoofd verleend (tweede lid).

In het artikel is voorts bepaald dat de beschikkingen onder beperkingen verleend kunnen worden (vierde lid) en dat hieraan voorschriften kunnen worden verbonden (derde lid). Ik wil er in dit verband op wijzen dat een en ander ook onder vigeur van de bestaande wet reeds toepassing vond: beide begrippen werden vanouds geacht gedekt te zijn door de in de wet gebruikte woorden: «voorwaardelijk of onvoorwaardelijk». In het vijfde lid van artikel 37 wordt een regeling gegeven voor de intrekking van een verleende vrijstelling of ontheffing.

Deze regeling wijkt in essentie niet af van hetgeen op dit punt momenteel in de betreffende uitvoeringsbesluiten is bepaald: in plaats van intrekking «ter wille van de veiligheid» – men zie wederom artikel 219 van het hierboven aangehaalde Veiligheidsbesluit – wordt thans in het onder c bepaalde verwezen naar «nieuwe feiten of omstandigheden welke zich na de verlening van de beschikking hebben voorgedaan», waardoor de rechtszekerheid naar mijn mening beter is gewaarborgd.

Daarnaast is onder b bepaald dat intrekking van de beschikking niet alleen kan plaatshebben ingeval een of meer der daaraan verbonden voorschriften niet worden nageleefd, doch ook wanneer de houder van de vrijstelling of ontheffing zich schuldig maakt aan overtreding van andere bij of krachtens het ontwerp vastgestelde regelen.

In dit artikel dat in de plaats treedt van artikel 27 van de bestaande wet, is de mogelijkheid van het indienen van een bezwaarschrift geopend.

De in de huidige wet voorziene termijn van 14 dagen wordt in het ontwerp gehandhaafd. Ik wil in dit verband opmerken dat in de praktijk deze termijn vanwege de in het vijfde lid voorgeschreven redengeving te kort kan blijken: in zulk een geval echter zal, evenals thans reeds gebruikelijk is, de belanghebbende in zijn bezwaar ontvankelijk blijven, indien hij binnen de voorgeschreven termijn een sumier toegelicht bezwaarschrift indient onder aankondiging dat een volledige motivering spoedig zal volgen.

De in het vierde lid opgenomen bepaling dat het bezwaarschrift tegen een beschikking van het districtshoofd door diens tussenkomst moet worden ingediend beoogt de afhandeling van het bezwaarschrift te bespoedigen: het districtshoofd wordt zodoende in een zo vroeg mogelijk stadium in staat gesteld zijn advies met betrekking tot het bezwaarschrift uit te brengen.

In het vijfde lid wordt, in tegenstelling tot de bestaande wet, het recht om een bezwaarschrift in te dienen ook toegekend aan de werknemers of hun vertegenwoordiging, dat wil zeggen de Commissie voor de veiligheid, gezondheid en welzijn, bedoeld in artikel 13.

Weliswaar zal het ook in de toekomst naar verwachting in de meeste gevallen de werkgever zijn die zich door een beschikking van het districtshoofd bezwaard zal voelen: op hem rust immers primair de verplichting tot naleving van de wet en het zal ook in de praktijk veelal de werkgever zijn die het districtshoofd om een ontheffing zal verzoeken en, bij weigering van de inwilliging daarvan, zijn rechten of aanspraken hogerop zal willen zoeken. Dit neemt echter niet weg dat ook de werknemers onder omstandigheden de behoefte kunnen voelen een bezwaarschriftenprocedure aanhangig te maken: denkbaar is b.v. dat zij zich geheel of gedeeltelijk niet kunnen verenigen met een door het districtshoofd aan de werkgever verleende ontheffing. Daarnaast moge ik verwijzen naar artikel 36 van het ontwerp hetwelk, zoals reeds door mij is toegelicht, aan de werknemers de bevoegdheid geeft de tussenkomst van het districtshoofd in te roepen tot het stellen van een eis aan hun werkgever.

Ingeval het districtshoofd niet bereid blijkt op zulk een verzoek in te gaan dan wel bij het stellen van de eis naar de mening van de werknemers in onvoldoende mate tegemoet komt aan hetgeen zij verlangen, dan dient naar mijn mening voor hen de weg open te staan om hun bezwaren aan de Minister voor te leggen.

Evenals artikel 33 voorziet dit artikel in een verplichte inschakeling van de Arbeidsraad.

#### Artikel 39

*Eerste lid.* Dit lid is toegelicht in de inleiding.

*Tweede lid.* Er is een waarborg opgenomen ten einde te voorkomen dat de vertegenwoordigers van het bedrijfsleven in aantal zouden worden overtroffen door de ambtelijke vertegenwoordigers, hetgeen mij niet wenselijk voorkomt.

Voorts blijkt uit de redactie dat de samenstelling van de raad door het ontwerp niet uitputtend geregeld wordt: zo zullen b.v. ook deskundigen tot lid kunnen worden benoemd.

Wat het voorzitterschap betreft zou het mij verheugen indien een deskundig, van zowel overheid als bedrijfsleven onafhankelijk, persoon bereid zou kunnen worden gevonden dit op zich te nemen.

*Derde lid.* Dit lid is opgenomen ten einde de raad in staat te stellen desgevenst vaste of speciale commissies of werkgroepen in te stellen, waaraan naar verwachting zeker behoefte zal bestaan.



*Vierde lid.* In dit lid wordt naast wettelijke uitvoeringsvoorschriften eveneens gesproken van «daarmee verband houdende aangelegenheden». Ge-doeld wordt hier b.v. op de wijze waarop de Arbeidsinspectie haar wettelijke taak uitoefent, de wijze van coördinatie van de voorgestelde wetgeving met andere wetten, de wenselijkheid van algemene voorlichting op een bepaald punt of van de publikatie van normen en richtlijnen.

*Vijfde lid.* Terwijl het vierde lid de taak van de Arbeidsraad regelt voor wat de uitvoering van de wet en daarmee verband houdende zaken betreft, ligt in het vijfde lid zijn adviserende taak ten opzichte van de verantwoordelijke bewindsman opgesloten.

De redactie is zodanig gekozen dat het de raad vrij staat ook op eigen initiatief voorstellen te doen of een advies uit te brengen. Dat een zodanig voorstel of advies onder omstandigheden de Minister aanleiding kan geven tot een gerichte adviesaanvraag aan de SER ligt voor de hand. Denkbaar is ook dat de raad er behoefte aan heeft het standpunt van de Minister te vernemen, alvorens hij besluit tot een gedetailleerde studie of onderzoek van een bepaald probleem.

Zoals hierboven reeds werd toegelicht, is de tweede zin van het vijfde lid opgenomen om een goede coördinatie te waarborgen tussen de taak van de voorgestelde raad en die van het bestaande College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheid. Gezien de in dit college bestaande deskundigheid kan intussen worden verwacht dat voorstellen en adviezen tot bevordering van een goede bedrijfsgezondheidszorg evenals thans in eerste instantie op initiatief van het college tot stand zullen komen.

*Zesde lid.* Evenals andere artikelen geeft ook artikel 39 van het ontwerp slechts enige algemene regels betreffende de samenstelling, taak, de werk-wijze en de wijze van besluitvorming van de voorgestelde raad. Een verdere uitwerking daarvan zal echter zeker noodzakelijk zijn; het zesde lid opent de mogelijkheid hiertoe.

#### *Artikel 40*

*Eerste lid.* Dit artikel treedt in de plaats van het bestaande artikel 20 m van de Veiligheidswet 1934. In de naam van het college is – zoals reeds in de in-leiding van deze memorie is vermeld – het woord «bedrijfsgeneeskunde» vervangen door de moderne term «bedrijfsgezondheidszorg».

Daar, zoals uit het eerste lid blijkt, het college dat is ingesteld bij artikel 20m van de Veiligheidswet 1934, blijft bestaan en het Besluit eisen bedrijfs-geneeskundige diensten van 13 november 1974, Stb. 742, ingevolge artikel 43, onder m, van het wetsontwerp van kracht blijft, behouden ook de krach-tens artikel 3 van voornoemd besluit door het college verleende goedkeuring van geneeskundigen als bedrijfsarts hun gelding.

*Tweede lid.* Ook dit lid is inhoudelijk gelijk aan de bestaande regeling met dien verstande dat door opneming van de woorden «in ieder geval» – duide-lijker dan in de bestaande wet – tot uitdrukking wordt gebracht dat de sa-menstelling van het college in dit lid niet uitputtend geregeld wordt. Voorts is, evenals in het vorige artikel, vastgelegd dat de werkgevers en werkne-mers op gelijke voet in het college moeten zijn vertegenwoordigd.

*Derde lid.* Dit lid is ontleend aan artikel 9 van het Besluit College van Bij-stand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde (Stb. 1974, 742). Het lijkt juis-ter de bevoegdheid tot het instellen van commissies of werkgroepen niet in een uitvoeringsbesluit, doch in de wet zelf op te nemen.

*Vierde lid.* Dit lid komt overeen met het bestaande derde lid van artikel 20m. De woorden «onder meer» zijn niet overgenomen omdat uit het vijfde en zesde lid reeds duidelijk blijkt dat het vierde lid de taak van het college niet uitputtend regelt.

*Vijfde lid.* Het hierin bepaalde treedt allereerst in de plaats van het bestaande vierde lid van artikel 20m, dat destijds in de wet werd opgenomen ten einde duidelijk tot uitdrukking te brengen dat het college eveneens een adviserende of ondersteunende taak heeft ten opzichte van een individuele onderneming, wanneer daartoe een verzoek wordt gedaan.

Het vijfde lid voorziet voorts in een aangelegenheid waarvoor thans een regeling is getroffen in de artikelen 9 en 10 van het Besluit eisen bedrijfsgezondheidskundige diensten (Stb. 1974, 741). In artikel 10 van dit besluit wordt bepaald dat een geschil dat gerezen is naar aanleiding van artikel 9 – welk artikel inhoudelijk overeenkomt met hetgeen in de laatste zin van het vierde lid van artikel 15 van het ontwerp is bepaald – voor advies aan het college kan worden voorgelegd. Het betreft hier – en hetzelfde geldt voor de voorlaatste zin van evengenoemd artikellid – een element, dat van zo wezenlijke betekenis is voor het goed functioneren van een bedrijfsgezondheidsdienst, dat ik van mening ben dat deze regeling niet in een uitvoeringsbesluit, doch in de wet zelf dient te worden opgenomen.

*Zevende lid.* Krachtens dit lid kan de Minister nadere regelen stellen met betrekking tot de samenstelling, taak en werkwijze van het college. De hier bedoelde regeling zal in de plaats treden van het hierboven aangehaalde, krachtens artikel 20m, achtste lid, van de bestaande wet uitgevaardigde besluit. Ten slotte wordt opgemerkt dat de overige in artikel 20m van de bestaande wet vervatte regelingen – men zie het vijfde tot en met het zevende lid – voor zover nodig, hetzij in het evengenoemde ministeriële besluit, hetzij in een uitvoeringsbesluit krachtens artikel 15, zesde lid, van het ontwerp zullen worden opgenomen.

#### *Artikel 41*

*Eerste lid.* In dit artikel wordt de mogelijkheid geopend om op regionaal niveau een orgaan voor samenwerking tussen overheid en bedrijfsleven – door het ontwerp districtscomité genoemd – in te stellen. De in het eerste lid gebezigde bewoordingen duiden erop, dat enerzijds met het instellen van één comité voor een district der Arbeidsinspectie kan worden volstaan, doch dat anderzijds ook de mogelijkheid bestaat in zulk een district meerdere comité's in te stellen, al naar gelang de behoefte hieraan zich vol doet. Zo kan gedacht worden aan speciale comité's voor bepaalde sectoren van het bedrijfsleven, zoals de scheepsbouw, de havenarbeid, de petrochemische industrie, de landbouw e.d. Aandacht verdient voorts dat het artikel niet beoogt dat in ieder district ten minste één comité wordt ingesteld: al naar gelang de situatie in een bepaald district kan al of niet tot de instelling van een of meer comité's worden besloten.

Ik wil u voorts erop wijzen dat het ontwerp niet beoogt dat van de zijde van de bewindsman initiatieven worden ontplooid om tot instelling van de hier bedoelde districtscomité's over te gaan. Gedacht is veeleer aan een situatie waarin het op regionaal niveau georganiseerde bedrijfsleven de behoefte gevoelt tot het formaliseren van het overleg met het districtshoofd dat in de praktijk reeds thans in verschillende districten min of meer regelmatig plaatsvindt.

*Tweede lid.* Wat de samenstelling en werkwijze van het comité aangaat beperkt het voorgestelde artikel zich eveneens tot het strikt noodzakelijke, waardoor een soepele regeling ontstaat die alle mogelijkheden openhoudt om hiermee in de praktijk ervaring op te doen. Bepaald is slechts dat het districtshoofd of zijn plaatsvervanger in ieder geval in het comité zitting heeft en dat het belanghebbende bedrijfsleven hierin op voet van gelijkheid is vertegenwoordigd. Voor het overige wordt de samenstelling van ieder afzonderlijk comité aan de met de uitvoering van de wet belaste Minister overgelaten; zo staat het hem bijvoorbeeld vrij hierin een of meer op een bepaald terrein deskundige ambtenaren te benoemen en kan hij een regeling geven

voor de werkwijze van het comité, bijvoorbeeld op het punt van de mogelijkheid om deskundigen of andere personen te horen of waarnemers tot de discussies binnen het comité toe te laten.

*Derde lid.* In beginsel kunnen volgens dit lid alle aangelegenheden welke tot de werkingssfeer van het ontwerp behoren, in het comité worden besproken, wanneer hiertoe in het district aanleiding bestaat. In het bijzonder is daarbij voorts gedacht aan de rol, welke het districtshoofd vervult als «medewerker aan de uitvoering van de wet» (zie artikel 30, eerste lid), waarbij niet uitsluitend aan het verlenen van ontheffingen e.d. dient te worden gedacht, doch ook aan de speciale bevoegdheden welke het ontwerp hem toekent; men zie met name de artikelen 33, 34 en 35.

#### *Artikel 42*

In de inleiding van deze memorie heb ik reeds uiteengezet – en bij de toelichting op de artikelen 21 en 24 werd hierop eveneens ingegaan – dat het ontwerp niet alleen in de plaats zal treden van de bestaande Veiligheidswet, doch dat hierin ook een aantal bestaande wetten zal opgaan.

In overeenstemming met dit uitgangspunt wordt in artikel 42 bepaald, dat de Veiligheidswet, de Silicosewet en de Wet op werken onder overdruk vervallen op het tijdstip dat de nieuwe wet in werking treedt.

#### *Artikel 43*

Na intrekking van de in het vorige artikel aangeduide wetten zou zonder nadere voorziening ter zake eveneens de wettelijke basis ontvallen aan de op grond van die wetten uitgevaardigde uitvoeringsbesluiten. Deze nadere voorziening wordt in artikel 43 getroffen, waarin bepaald wordt dat een groot aantal met name genoemde algemene maatregelen van bestuur geacht wordt te zijn uitgevaardigd krachtens de voorgestelde wet. Deze juridische fictie vangt uiteraard aan op het tijdstip waarop het ontwerp in werking treedt.

Bij het ontwerpen van de voorgestelde wet, en met name bij de redactie van de artikelen 21 en 24, is ervoor gewaakt dat ook de juridische basis aanwezig is voor die bestaande besluiten welke niet ter uitvoering van de Veiligheidswet, maar ter uitvoering van de twee andere in artikel 42 genoemde wetten alsmede van de Stuwadoorswet – vide artikel 44 – strekken.

Op het punt van de handhaving van de bestaande uitvoeringsregelen wil ik verder nader opmerken, dat uit de juridische fictie van het onderhavige artikel voortvloeit dat ook de krachtens de vermelde Koninklijke besluiten genomen ministeriële besluiten hun geldigheid blijven behouden.

Aandacht verdient voorts dat in het voorgestelde artikel niet alle krachtens de Veiligheidswet vastgestelde Koninklijke besluiten worden gehandhaafd. Zo is het Besluit College Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde (Stb. 1974, 742) niet in het voorgestelde artikel opgenomen, omdat de daarin behandelde materie volgens artikel 40 per ministerieel besluit zal worden geregeld.

In het voorgestelde artikel 43 is evenmin opgenomen het Veiligheidsbesluit gevaarlijke werktuigen (Stb. 1940, 842). De reden hiervan zal hieronder bij de toelichting op artikel 48 nader worden uiteengezet.

#### *Artikel 44*

De uit 1914 daterende Stuwadoorswet bevat, zoals bekend, niet alleen een regeling voor de werk- en rusttijden van de havenarbeiders, doch zij is tevens de basis voor het Veiligheidsbesluit Stuwadoorswet (Stb. 1950, K 519), waarin voorzieningen zijn neergelegd in het belang van de veiligheid en gezondheid bij het laden en lossen van zeeschepen. Binnen het raam van de

door het ontwerp-wet beoogde unificatie komen slechts laatstgenoemde wettelijke bepalingen in aanmerking om te worden ingetrokken; artikel 44 voorziet hierin.

#### *Artikel 45*

Op dezelfde wijze als in artikel 43 de handhaving van bestaande uitvoeringsbesluiten van de Veiligheidswet, de Caissonwet en de Wet op werken onder overdruk is geregeld, wordt in artikel 45 bepaald dat het Veiligheidsbesluit Stuwadoorswet geacht wordt ter uitvoering te strekken van de voorgestelde wet.

#### *Artikel 46*

Op het tijdstip dat in artikel 42 en 44 genoemde wettelijke regelingen vervallen, dient een voorziening te worden getroffen ter handhaving van de krachtens die wetten genomen algemene besluiten van de Minister en de ontheffingen, eisen e.d. van het districtshoofd.

#### *Artikel 47*

Voor wat betreft de in artikel 47 vervatte voorstellen tot wijziging van de Wet op de gevaarlijke werktuigen (Stb. 1952, 104) kan het volgende worden medegedeeld.

Het niet in artikel 43 opgenomen Veiligheidsbesluit gevaarlijke werktuigen (Stb. 1940, 842) bevat vervaardigingsvoorschriften met betrekking tot een aanzienlijk aantal met name genoemde soorten werktuigen, toestellen en gereedschappen.

Het is een algemene maatregel van bestuur die gebaseerd is op artikel 19, eerste lid, van de Veiligheidswet, hetwelk het hoofd of de bestuurder verplicht ervoor te zorgen dat bij algemene maatregel van bestuur aangewezen *werktuigen, toestellen, vaten of gereedschappen in zijn onderneming* onder meer niet worden vervaardigd of afgeleverd, indien zij niet aan bij of krachtens die algemene maatregel gestelde veiligheidsvoorschriften voldoen. Dit voorschrift werd destijds in de Veiligheidswet opgenomen ten einde, zoals in de memorie van toelichting op de wet werd gezegd «een breidel aan te leggen tegen het veelvuldig gebruik van machines en toestellen die voor de met de behandeling belaste personen groot gevaar voor ongevallen opleveren». Het artikel vormt op zich een enigszins vreemd element in de bestaande wet, die zich overigens immers beperkt tot het geven van bepalingen tot «beveiliging bij de arbeid».

Sedertdien kwam in 1952 de Wet op de gevaarlijke werktuigen tot stand, welke wet zich meer speciaal richt tot hen die gevaarlijke werktuigen vervaardigen.

Het onderscheiden karakter van de Veiligheidswet enerzijds en de Wet op de gevaarlijke werktuigen anderzijds is ook de SER niet ontgaan: in zijn advies merkt de raad te dien aanzien op dat, voor zover het betreft keurings- en constructievoorschriften, op te leggen aan degenen die machines, gereedschappen of werktuigen vervaardigen, importeren en verhuren, hij het niet wenselijk acht dusdanige verplichtingen in de nieuwe Veiligheidswet op te nemen. De SER is van mening dat voor het uitvaardigen van dit soort voorschriften de Wet op de gevaarlijke werktuigen de geëigende wettelijke basis vormt. Met dit standpunt van de SER kan ik mij in het algemeen verenigen, doch hier doet zich een moeilijkheid van juridische aard voor.

De Wet op de gevaarlijke werktuigen van 1952 draagt immers geheel het karakter van een «keuringswet». Dat wil zeggen dat de werktuigen die worden aangewezen als gevaarlijke werktuigen in de zin van artikel 1, onder a, van die wet, onderhevig worden aan het daarin vervatte keuringsstelsel. De kernbepaling van de wet komt namelijk erop neer dat het verboden is een gevaarlijk werktuig (of een beveiligingsmiddel) voorhanden te hebben of te leve-

ren, te gebruiken of tentoon te stellen indien ten aanzien van dat werktuig (of dat beveiligingsmiddel) niet een bewijs van goedkeuring kan worden getoond.

Indien na het vervallen van de Veiligheidswet het op artikel 19 van die wet gebaseerde Veiligheidsbesluit gevaarlijke werktuigen, dat uiteraard gehandhaafd moet blijven, beschouwd wordt als een uitvoeringsbesluit van de Wet op de gevaarlijke werktuigen, zou dit zonder meer met zich brengen dat elk in dat besluit opgenomen gevaarlijk werktuig aan een keuringsregime zou moeten worden onderworpen, hetgeen niet wenselijk en ook niet noodzakelijk is.

Volledigheidshalve mag in verband met het bovenstaande de Wet inzake gevaarlijke werktuigen (Stb. 1974, 162) niet buiten beschouwing blijven. Dit is de voor Nederland bestemde versie van de eenvormige wet die in ontwerp gehecht is aan de in 1970 tot stand gekomen Benelux-Overeenkomst houdende eenvormige Wet inzake gevaarlijke werktuigen (Trb. 1970, 65 en Trb. 1972, 117). De Wet inzake gevaarlijke werktuigen kent zowel het stelsel van artikel 19, eerste lid, van de Veiligheidswet 1934 als het keuringsstelsel van de Wet op de gevaarlijke werktuigen van 1952, doch zij kan slechts strekken tot uitvoering van in Benelux-verband genomen gezamenlijke besluiten. De feitelijke situatie in deze is echter dat de Benelux-Overeenkomst door Nederland is bekrachtigd maar niet door België en Luxemburg. Dit heeft ertoe geleid dat de overeenkomst en dus ook de daaraan gehechte eenvormige wet niet in werking kunnen treden.

De oplossing van het hierboven beschreven probleem bestaat hierin, dat van het eenzijdige keuringsstelsel van de Wet op de gevaarlijke werktuigen wordt overgestapt op een tweeledig systeem en wel zodanig dat voor gevaarlijke werktuigen – en beveiligingsmiddelen – in het vervolg hetzij uitsluitend vervaardigingsvoorschriften worden vastgesteld, hetzij bovendien een keuringsregime wordt ingevoerd. Het voorgestelde systeem kan op betrekkelijk eenvoudige wijze worden bereikt door de thans in artikel 3 neergelegde *verplichting* tot keuring om te zetten in een *mogelijkheid* zodanige keuring voor te schrijven. Hierin voorziet het onder C bepaalde. Uiteraard dienden een aantal andere artikelen welke in nauw verband staan met de keuring en de daarmee samenhangende afgifte van een certificaat van goedkeuring aan de wijziging van artikel 3 te worden aangepast: men zie de onderdelen F, G en het onder H voorgestelde nieuwe derde lid van artikel 10. Vervolgens diende als consequentie van het te introduceren tweeledig systeem de verbodsbepaling van artikel 10 van de wet te worden uitgebreid. Hierin voorzien de onder H voorgestelde nieuwe eerste twee leden van het betreffend wetsartikel. Het eerste lid bevat een tot de fabrikant gericht verbod om een gevaarlijk werktuig te vervaardigen anders dan met inachtneming van de daarvoor krachtens artikel 2 vastgestelde constructievoorschriften, terwijl het tweede lid een soortgelijk verbod bevat, zoals ook in artikel 19, eerste lid, van de Veiligheidswet opgenomen, voor degene die een gevaarlijk werktuig of beveiligingsmiddel gebruikt, voorhanden heeft e.d. Dit verbod beperkt zich tot het gebruiken enz. van die gevaarlijke werktuigen, welke niet aan een keuringsregime zijn onderworpen.

Ten slotte diende ook het tweede lid van artikel 10 van de Wet op de gevaarlijke werktuigen als een gevolg van het nieuwe systeem te worden herzien. Immers hetgeen aldaar bepaald is ten aanzien van het tentoonstellen is uitsluitend van belang met betrekking tot die gevaarlijke werktuigen en beveiligingsmiddelen die krachtens artikel 3 moeten worden gekeurd: vandaar dat voorgesteld wordt het tweede lid te splitsen in twee nieuwe leden, waarvan het eerste – het nieuwe vierde lid – de al of niet toepasselijkheid van het verbod in de huishouding regelt ten aanzien van alle gevaarlijke werktuigen, aan keuring onderworpen of niet, terwijl de werkingssfeer van het nieuwe vijfde lid beperkt is tot het tentoonstellen van die gevaarlijke werktuigen of beveiligingsmiddelen waarvoor een keuring is voorgeschreven.

Met het bovenstaande is de belangrijkste wijziging toegelicht welke in de Wet op de gevaarlijke werktuigen wordt voorgesteld.

Van de gelegenheid is voorts gebruik gemaakt om deze wet op enkele minder belangrijke punten te herzien dan wel aan te passen aan het ontwerp. Zo worden enkele bepalingen – evenals zulks reeds in 1971 in de Veiligheidswet is geschied – zodanig gewijzigd dat de uitvoeringsregels daarvan niet langer uitsluitend bij algemene maatregel van bestuur dienen te worden vastgesteld, maar dat de algemene maatregel daarvoor in aanmerking komende onderwerpen ter regeling kan opdragen dan wel overlaten aan een lagere besluitgever, met name de Minister van Sociale Zaken. Hieraan kan in de praktijk behoefte bestaan, in het bijzonder wanneer het gaat om technische detailbepalingen. Het verdient immers aanbeveling dat deze volgens een eenvoudige en weinig tijd vergende procedure kunnen worden aangepast aan de technische ontwikkeling. Hierin wordt voorzien door de onderdelen B, C, D en E, ingevolge welke in een aantal wetsbepalingen in plaats van «bij algemene maatregel van bestuur» gelezen wordt: «bij of krachtens algemene maatregel van bestuur». In verband hiermede ziet onderdeel E op een aanpassing van slechts formele aard van artikel 7, aanhef.

In onderdeel I wordt artikel 11 aangepast aan de regeling voor het verlenen van vrijstellingen en ontheffingen welke in artikel 37 van het ontwerp zijn opgenomen.

Onder J wordt voorgesteld om artikel 12 zodanig te wijzigen, dat eisen tot herstel van een gevaarlijk werktuig of het voorzien daarvan van een merk van afkeuring gedagtekend moeten worden, wat met name van belang is in verband met het instellen van beroep. De onder punt 2 voorgestelde wijziging beoogt duidelijk en bewijsrechtelijk te stellen dat een gevaarlijk werktuig, voorzien van een merk van afkeuring, niet voldoet aan de wettelijke voorschriften: het gebruik van zodanig werktuig valt daarmee onder de verbodsbepaling van artikel 10, tweede lid (nieuw). De onder 3 voorgestelde toevoeging is opgenomen om in een lacune in de wet te voorzien: deze verplicht immers volgens artikel 14, eerste lid, uitsluitend werkgevers tot naleving van een eis, als bedoeld in artikel 12.

In onderdeel K wordt de tekst van artikel 13, eerste lid, onder b, aangepast aan de gewijzigde tekst van artikel 12, terwijl de beroepstermijn van 30 dagen wordt teruggebracht tot 14 dagen, overeenkomstig de beroepstermijn van het ontwerp.

Onderdeel L brengt een aanpassing van de terminologie aan die van het ontwerp, terwijl voorts in onderdeel M aansluiting wordt gezocht bij artikel 29 van het ontwerp.

Overtreding van de Wet op de gevaarlijke werktuigen zal volgens onderdeel N een economisch delict zijn in de zin van de Wet op de economische delicten. Ook wat dit betreft wordt daarmee een aanpassing aan het ontwerp bereikt – men zie artikel 54 – waarvoor ook de SER aandacht heeft gevraagd.

Van de gelegenheid is gebruik gemaakt, en zulks onder A en O, om artikel 1, eerste lid, onder c, onderscheidenlijk artikel 16, onder b, aan te passen aan de bestaande feitelijke situatie.

Ten slotte voorziet onderdeel S in een formele aanpassing van artikel 25 aan de beoogde vervanging van de Veiligheidswet 1934 door de nieuwe wet.

#### *Artikel 48*

In dit artikel wordt bepaald, zoals hierboven reeds is toegelicht, dat het Veiligheidsbesluit gevaarlijke werktuigen na de totstandkoming van de nieuwe wet beschouwd moet worden als een uitvoeringsbesluit krachtens artikel 2 van de gewijzigde Wet op de gevaarlijke werktuigen.

#### *Artikel 49*

Op het tijdstip dat de Veiligheidswet en de andere wettelijke bepalingen volgens het ontwerp vervallen, kunnen uiteraard verzoeken om ontheffing of erkenning, beroepen e.d. aanhangig zijn. Met het oog hierop bepaalt arti-

kel 49, eerste lid, dat deze verder worden behandeld en dat daarop wordt beslist volgens de regels welke het ontwerp op dit punt voorziet. Daarbij kan zich in een enkel geval het feit voordoen dat de termijn voor het instellen van beroep in de vervallen verklaarde wet langer is dan die van artikel 38 van het ontwerp: hierin voorziet het tweede lid.

#### *Artikel 52*

In een aantal bestaande wetten wordt naar de Veiligheidswet 1934 verwezen. Dit is niet alleen het geval voor wat betreft de onder het Departement van Sociale Zaken ressorterende wetgeving: ook in andere wetten komen verwijzingen naar de Veiligheidswet of onderdelen daarvan voor.

Artikel 52 beoogt de aanpassing in de bovenbedoelde wetten tot stand te brengen, welke na inventarisatie van verschillende relevante wetten noodzakelijk is gebleken.

#### *Artikel 53*

In mijn adviesaanvraag aan de SER was het voorstel opgenomen om overtredingen van de nieuwe wet aan te merken als een overtreding in de zin van de Wet op de economische delicten. Hoewel enkele leden van de raad niet overtuigd zijn van de noodzaak hiervan, acht de raad mijn voornemen op dit punt niettemin aanvaardbaar, gezien het meer algemeen streven om delicten die gepleegd kunnen worden in de sfeer van de onderneming – mede in het belang van een efficiënte rechtspleging – onder de Wet op de economische delicten te brengen.

In artikel 53 van het ontwerp wordt de Wet op de economische delicten in de bovenomschreven zin uitgebreid. Ik wil er te dezer plaatse op wijzen dat het ontwerp – zulks in afwijking van de bestaande wet – een aantal voorschriften kent, op overtreding waarvan geen straf wordt gesteld.

Ik doel hier op de artikelen 3, 4, 5 (gedeeltelijk), 11, onder e, 12 en 27, eerste lid. Zoals reeds elders in deze memorie ter sprake kwam wordt het districtshoofd van de Arbeidsinspectie volgens het ontwerp bevoegd verklaard een aanwijzing tot naleving te geven welke in een bindende verplichting kan resulteren. Niet-naleving van deze verplichting zal tot vervolging en bestrafing kunnen leiden.

Intussen is ook deze procedure voor wat artikel 12 betreft, niet goed voorstelbaar: dit artikel moet, zoals ook in de korte toelichting hierop is vermeld, meer als een principeverklaring dan als een publiekrechtelijk en door middel van sancties te handhaven voorschrift worden gezien.

#### *Artikel 54*

Dit artikel is ontleend aan artikel 37 van de Veiligheidswet 1934, met dien verstande dat het tweede lid is aangepast aan de huidige Gemeentewet.

#### *Artikel 56*

In dit slotartikel is zoals gebruikelijk de citeertitel van het ontwerp, welke in de inleiding van deze memorie reeds werd toegelicht, opgenomen. Het artikel bepaalt voorts dat de nieuwe wet uiterlijk één jaar na haar publikatie in werking zal treden. Voor deze termijn is gekozen omdat in het kader van het hierboven toegelichte overgangsrecht nog veel wetgevende arbeid met betrekking tot de aanpassing van de bestaande uitvoeringsvoorschriften noodzakelijk zal zijn.

*Artikel 57*

*Tweede lid.* Het artikel opent echter de mogelijkheid om onderdelen van de wet eerder in werking te doen treden. Zo ligt het in het voornemen, dat de Arbeidsraad zo spoedig mogelijk gaat functioneren.

De Minister van Sociale Zaken,  
J. Boersma