

Zitting 1977–1978

14 497

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

Nr. 4

De vroegere stukken zijn gedrukt in de zitting 1976–1977

VOORLOPIG VERSLAG

Vastgesteld 29 juni 1978

De vaste Commissie voor Sociale Zaken¹ welke met het voorbereidend onderzoek van dit wetsontwerp werd belast heeft middels een bericht in de Nederlandse Staatscourant van 17 juni 1977 (nr. 116) belangstellenden opgeroepen schriftelijk commentaar bij haar in te zenden. Naar aanleiding daarvan ontving de commissie een groot aantal adressen. Een lijst daarvan is als bijlage bij dit verslag afgedrukt.

De commissie heeft voorts enkele van deze adressanten uitgenodigd voor een onderhoud ter nadere toelichting van de door hen ingezonden commentaren.

De commissie hecht eraan haar grote erkentelijkheid uit te spreken jegens allen die schriftelijk en/of mondeling aan haar oordeelsvorming hebben bijgedragen.

Zij heeft de eer als volgt verslag uit te brengen over haar voorlopige bevindingen aangaande het wetsontwerp.

ALGEMEEN

Inleiding

De leden van de P.v.d.A.-fractie stelden voorop, dat zij met de Minister van Sociale Zaken een modernisering en uniformering van de wetgeving inzake veiligheid en gezondheid bij de arbeid dringend geboden achten. Met de voormalige minister Boersma was het de fractie van de P.v.d.A. geweest die zich in 1974 afvroeg, of de Veiligheidswet 1934 nog wel voldeed aan de nieuwe benadering van het zich welbevinden bij het werk.

Hiermee hadden deze leden afstand genomen van de meer traditionele benadering zoals die voorkomt in de huidige wet op het gebied van de veiligheid en gezondheid. Deze wet gaat namelijk uit van verouderde denkbeelden over de onderneming en de rol van de werkgever en werknemer daarin. De werkgever wordt nog steeds gezien als de zorgzame patroon, alleen bij hem ligt de volle zorg en verantwoording voor de gezondheid en veiligheid van zijn werknemer. Voor de laatste zijn echter weinig rechten geformuleerd. De huidige wet kent bij voorbeeld noch het recht op informatie toe, noch het recht om mee te beslissen over veiligheids- en gezondheidsmaatregelen, laat staan over het zich welbevinden bij de arbeid. Deze leden zeiden dan ook de huidige wet meer te zien als een arbeidsbeschermingswet dan als een arbeidersbeschermingswet.

¹ Samenstelling: Bakker (C.P.N.), Nypels (D'66), Hermsen (C.D.A.), voorzitter, Dolman (P.v.d.A.), Boersma (C.D.A.), Van der Gun (C.D.A.), Van Dis (S.G.P.), Van Dam (C.D.A.), Keja (V.V.D.), Van Zeil (C.D.A.), Poppe (P.v.d.A.), ondervoorzitter, Jansen (P.P.R.), Hartmeijer (P.v.d.A.), Van der Doef (P.v.d.A.), Weijers (C.D.A.), Meijer (P.v.d.A.), Knol (P.v.d.A.), Nijpels (V.V.D.), De Hamer (P.v.d.A.), Moor (P.v.d.A.), De Voogd (V.V.D.), De Korte (V.V.D.) en Gerritse (C.D.A.).

De leden van de C.D.A.-fractie achtten het voorliggende wetsontwerp als het ware uit hun hart gegrepen. Het stoelt immers op twee belangrijke uitgangspunten, enerzijds werkelijke humanisering van de arbeid, anderzijds de weg daartoe via samenwerking en overleg. Zij vonden deze uitgangspunten treffend in overeenstemming met het verkiezingsprogramma van hun politieke groepering «Niet bij brood alleen», waarin gesproken wordt over zinvolle arbeid als middel tot zelfontplooiing, het overbodig maken van geestdodende arbeid, de verbetering van werkomstandigheden en geen onderschikking van de mens aan technologie en wetenschap. In hetzelfde programma staat ook de gedachte van overleg en samenwerking centraal, en wel in de opvatting dat uitgegaan moet worden van een volwaardig deelgenootschap van de werknemer in een bedrijf, hetgeen tot uitdrukking dient te komen in een gezamenlijk gedragen verantwoordelijkheid.

Deze leden betreurden het dan ook dat humanisering van de arbeid zo'n lange tijd nauwelijks enige belangstelling heeft ondervonden. Zij wezen daar reeds op bij de behandeling van de wijziging van de Veiligheidswet 1934 (kamerstuk 13 914).

Zich positief uitsprekende over beide uitgangspunten, verheelden deze leden niet dat de uitwerking op sommige onderdelen niet geheel consequent was doordacht en vorm gegeven. Hoe sympathiek bij voorbeeld de toevoeging van het begrip welzijn in de considerans, bij de uitwerking werd daar niet al te veel van teruggevonden. Daarbij is de nadruk toch weer meer op gezondheid en veiligheid komen te liggen. Hetzelfde dient opgemerkt te worden ten aanzien van samenwerking en overleg. «Samen verantwoordelijk» betekent, naar het oordeel van deze leden, volstreekte gelijkwaardigheid tussen werkgever en werknemer, ook in hun relatie tot de overheid. In dat opzicht was de uitwerking van deze gedachte in het wetsontwerp niet geheel doorgetrokken. Bovendien deden zich ook nog vragen voor over de rol en de positie van de overheid. Verderop in dit verslag zouden deze leden daar nader op terugkomen.

De leden behorende tot de V.V.D.-fractie hadden met grote instemming kennis genomen van de indiening van dit wetsontwerp. Humanisering van de arbeid, wat als centrale doelstelling van het wetsontwerp kan worden aangemerkt, sprak deze leden zeer aan. Het was immers nog maar korte tijd geleden dat het wetenschappelijk bureau van de V.V.D., de prof. Teldersstichting, een liberale visie had gepresenteerd over de plaats van de arbeid in de maatschappij van morgen. Op verscheidene plaatsen worden, aldus deze leden, in het rapport van de Teldersstichting dezelfde uitgangspunten gehanteerd, welke ook in het wetsontwerp zijn terug te vinden. Waar het rapport spreekt over het welzijn van de werknemers in werkorganisaties en het medebepalen van dit welzijn door de werknemers, liggen rapport en wetsontwerp in elkaars verlengde. De hier aan het woord zijnde leden achtten het wetsontwerp dan ook een van de belangrijkste stukken van de sociale wetgeving van na de tweede wereldoorlog.

Deze leden wensten hun inleidende woorden af te sluiten met een opmerking over de systematiek van de wet. Zij achtten de door de Minister gevolgde systematiek onlogisch, onduidelijk en verwarrend. Zij zagen daarom gaarne dat de Minister zich nog eens zou bezinnen over de indeling etc. van het wetsontwerp. Zij vroegen zich tevens af of over de systematiek en de juridische formuleringen in het wetsontwerp overleg was gepleegd met de Minister van Justitie en zo ja, tot welk resultaat dat overleg had geleid.

De leden van de D'66-fractie zeiden zich positief te kunnen opstellen ten opzichte van dit wetsontwerp. Zij zagen hierin een instrument dat zal kunnen bijdragen tot verdere humanisering van de arbeid in de ruime zin. Dat wil zeggen dat niet alleen de veiligheid bij het werk met waarborgen moet zijn omgeven maar dat de zorg voor de arbeidsbescherming in het algemene ondernemingsbeleid moet worden geïntegreerd, terwijl tevens uitgegaan is van gedemocratiseerde arbeidsverhoudingen.

Deze leden waardeerden positief dat daardoor werkgevers en werknemers actiever dan tot nog toe moeten bijdragen aan de verbetering van het arbeidsklimaat. Op de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers wordt in dit wetsontwerp méér dan voorheen de nadruk gelegd, terwijl ook de noodzaak van het betrekken van deskundigen op het gebied van de arbeidsbescherming wordt onderkend. Deze positieve benadering neemt niet weg dat deze leden ook duidelijke kritiek hebben op het wetsontwerp.

De formuleringen van het wetsontwerp zijn, aldus deze leden, wel erg vaag. Het wetsontwerp loopt over van de goede bedoelingen maar deze worden dikwijls weinig exact geoperationaliseerd. Niet alleen is het begrip «welzijn» nergens inhoudelijk bepaald, ook andere algemene principes zoals het informatierecht van de werknemer, het recht op werkweigering in gevaarlijke omstandigheden, recht op deskundige hulp enz. liggen onvoldoende duidelijk vast.

Een volgend punt van kritiek van deze leden betreft het ontbreken van enige quantificering in het wetsontwerp. Nergens wordt aangegeven welke financiële consequenties de uitwerking van de wet zal hebben voor het bedrijfsleven, terwijl toch duidelijk is dat sommige voorstellen zoals bij voorbeeld het instellen van een bedrijfsgezondheidszorg niet onaanzienlijke kosten met zich meebrengen. Enige aanzet tot quantificering was daarom zeker op zijn plaats geweest.

De overige punten van kritiek die deze leden hadden, zouden zij later in dit verslag aan de orde stellen.

De leden behorend tot de fractie van de S.G.P. hadden met belangstelling kennisgenomen van het onderhavige voorstel van wet. Zij waardeerden het positief dat het ontwerp zodanig is opgezet dat het zoveel mogelijk een einde maakt aan de bestaande aparte wetgeving op een aantal deelgebieden. Zij onderschreven de stelling 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. Voorts prezen zij de evenwichtige opzet; immers behalve in nieuwe verplichtingen voor de werkgever voorziet het ontwerp ook in een uitbreiding van de verplichtingen van de werknemer.

Het bovenstaande neemt echter niet weg dat er voor de leden van de fractie van de S.G.P. geen vragen zouden overblijven. Instemming met de hoofdlijnen van het ontwerp laat onverlet op- en aanmerkingen op onderdelen. Later in dit verslag zouden deze aan de orde komen.

De leden van de P.P.R.-fractie toonden zich ingenomen met de gedachte aan een Arbeidsomstandighedenwet die het op basis van de Veiligheidswet voortdurend verhogen van de normen van de bescherming verbreedt tot het nastreven van het zich welbevinden van de werknemer met betrekking tot zijn werk. Het verheugde deze leden dat aan het wetsontwerp de filosofie ten grondslag ligt dat de normen die worden gehanteerd bij de beoordeling van het welbevinden bij het werk, in overeenstemming moeten zijn met de heersende opvattingen onder de werknemers over de beleving van hun arbeid. Zo krijgt de arbeidsomstandighedenwet een breder werkingsveld dan de veiligheidswet, immers ook andere aspecten zoals de organisatie van de arbeid en de kwaliteit van de arbeid worden daarbij betrokken.

De leden van de C.P.N.-fractie zeiden verbetering en modernisering van de veiligheidswetgeving van grote betekenis te achten. De nog vers in het geheugen liggende bedrijfsongevallen bij DSM in Limburg en bij Shell Pernis hebben nogmaals onderstreept hoe noodzakelijk het is de veiligheidswetgeving bij de ontwikkeling van de moderne techniek aan te passen en de werknemers te beschermen tegen onveilige en ongezonde arbeidsomstandigheden.

Het opsporen en aanpakken van onveilige situaties op de bedrijven is, vervolgens deze leden, een zeer omvangrijke maar ook uiterst dringende taak. In verhouding met andere landen heeft Nederland een aanzienlijke achterstand in de bescherming van de werknemers tegen onveilige arbeidsomstandigheden opgelopen. Het aantal bedrijfsongevallen is nog steeds groeiende, terwijl de snelle toename van het aantal arbeidsongeschikten voor een deel te herleiden is tot een gebrek aan effectieve maatregelen tegen onveilige en ongezonde arbeidsomstandigheden. Tegen die achtergrond hadden de leden van de C.P.N.-fractie herhaaldelijk gepleit voor een fundamentele herziening van de veiligheidswetgeving, o.a. bij de behandeling van de begroting van het Departement van Sociale Zaken voor het dienstjaar 1976.

Deze leden waren van mening dat het ingediende ontwerp op een aantal punten wezenlijke verbeteringen inhoudt; dat geldt met name de invoering van de meldingsplicht, het uitwerken van de positie van de veiligheidscommissie, een uitgebreidere taak van de arbeidsinspectie en in het algemeen het vastleggen van een actieve rol van de werknemers in het veiligheids- en gezondheidsbeleid in de onderneming.

Toch meenden zij dat het wetsontwerp op vele punten nog wezenlijk tekort schiet. Dit tekort schieten komt met name tot uitdrukking in de geringe mogelijkheden van de werknemers om vorm te geven aan het veiligheidsbeleid en bij gevaarlijke arbeidsomstandigheden daadwerkelijk in te grijpen. Daarnaast meenden zij dat de kwestie van de aansprakelijkheid bij bedrijfsongevallen onvoldoende duidelijk is geregeld en dat onvoldoende recht is gedaan aan de kritiek die van vele kanten op het functioneren van de arbeidsinspectie is uitgeoefend. Ook meenden zij dat in het wetsontwerp de verantwoordelijkheid van de werkgever voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden door velerlei uitzonderingsbepalingen te zeer is uitgehold.

Het lid van de G.P.V.-fractie zei zich te kunnen verenigen met de gedachte dat het beter is de voorschriften over de veiligheid en de gezondheid van werknemers bijeen te brengen in één wet. Dat de zorg voor de veiligheid en de gezondheid nu niet meer eenzijdig bij de werkgever wordt gelegd, maar dat dit gezien wordt in het licht van een algemene gezamenlijke taak van werkgevers en werknemers om een verantwoord arbeidsklimaat tot stand te brengen en te handhaven, kon als een duidelijke verbetering worden aangemerkt.

Dit lid betreurde het echter dat het eigenlijke doel van het ondernemen, het ontwikkelen van een deel van de materialen en krachten die in het land beschikbaar zijn, niet vermeld wordt. Bestaat daardoor niet de kans dat de zorg voor de arbeidsomstandigheden als een geïsoleerde zaak wordt gezien? Is de Minister niet van mening dat zowel het maken van winst (dat vroeger als een geïsoleerde zaak werd gezien), als de zorg voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer, en de zorg voor het milieu alle dienen te worden ingepast in het bredere kader van het zo juist vermelde algemene doel van het ondernemen?

Veiligheid, gezondheid, welzijn; humanisering van de arbeid

De leden van P.v.d.A.-fractie hadden met belangstelling kennis genomen van de overweging van het wetsontwerp waarin gezegd wordt dat het noodzakelijk is bepalingen vast te stellen omtrent de arbeidsomstandigheden in het algemeen, en de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid in het bijzonder. Het gebruik van het begrip welzijn in de overweging als ook elders in het ontwerp was hun opgevallen. Helaas wekt het echter de indruk eerder sluitstuk op dan uitgangspunt voor het wetsontwerp te zijn. Dat komt niet alleen door het feit dat het welzijn steeds als laatste wordt genoemd doch ook doordat het in de memorie van toelichting eerst op blz. 7 aan de orde komt. Deze leden hadden de indruk dat het begrip welzijn pas in een later stadium in het wetsontwerp «ertussen gefrommeld» was waardoor het geen integrerend bestanddeel van het wetsontwerp uitmaakt. Het welzijn «bungelt» er hier en daar wat bij. Zou het bij voorbeeld niet veel logischer zijn geweest indien welzijn als algemeen begrip in de overweging voorop had gestaan?

Het woord welzijn zou zelfs in zowel de overweging als de wetstekst kunnen worden gemist mits maar uit de memorie van toelichting zou blijken dat bij het vaststellen van de bepalingen uitgegaan is van het belang van de werknemers met het oog op hun zowel geestelijk als lichamelijk welzijn. De leden van de P.v.d.A.-fractie vonden in dit opzicht de geest van de wet belangrijker dan de letter. Want thans zit het met de letter wel goed, doch van de geest waren zij geschrokken toen zij in de memorie van toelichting op blz. 9 lazen: «Als doel staat hierbij voor ogen het geestelijk en lichamelijk welzijn van de werkende mens te bevorderen waardoor een gunstig arbeidsresultaat kan worden verkregen». Wordt door dit ene zinnetje, in een tekst die deze leden overigens zeer aansprak, toch weer niet het geestelijk en lichamelijk welzijn van de werknemer ondergeschikt gemaakt aan het arbeidsresultaat? Wil de Minister nog eens duidelijk zeggen waarom het nu in eerste instantie bij dit wetsontwerp en bij de humanisering van de arbeid gaat: om de belangen van de werkende mens of om de bevordering van de produktie?

In hun inleidende beschouwing hadden deze leden reeds opgemerkt dat de huidige Veiligheidswet meer het karakter heeft van een arbeidsbeschermingswet dan van een arbeidersbeschermingswet. Ook de geldende regeling subsidie arbeidsplaatsenverbetering heeft huns inziens dat karakter.

Het creëren van een subsidieregeling betekent dat de uitvoering van de gewenste maatregelen in veel gevallen afhankelijk zal worden gesteld van het verlenen van subsidie. Rekening moet daarbij gehouden worden dat ondernemingen die om wat voor reden ook geen subsidie krijgen af zullen zien van de arbeidsplaatsverbetering, of deze verbetering een meer beperkte inhoud zullen geven. Een tweede vraagteken dat deze leden bij de subsidieregeling plaatsten betreft de ondergeschikte rol die de werknemers en de vakbonden daarin spelen. De werkgever moet de aanvraag doen. Bij die aanvraag moet wel een advies van de ondernemingsraad gevoegd worden, maar de werknemers om wier arbeidsplaats het gaat en de vakbonden kunnen hoogstens enige begeleidende muziek vanaf de zijlijn geven. Op de werkgever rust zelfs niet de plicht om de vakbonden te informeren over de arbeidsplaatsen die hij wil verbeteren en de aard van die verbetering.

De leden van de P.v.d.A.-fractie waren dan ook van mening, dat wanneer er in de memorie van toelichting op blz. 9 gesproken wordt over humanisering van de arbeid, de belangstelling voor «immateriële arbeidsomstandigheden» en de «optimalisering» daarvan, een andere politieke doelstelling nagestreefd moet worden dan alleen maar het tegengaan van arbeidsverzuim. Het bereiken van de doelstelling van de toekomstige Arbeidsomstandighedenwet zal dan ook voor een groot deel afhangen van het slagen van de verschillende vormen van inspraak en medezeggenschap in de bedrijven. Zij zouden daarop later in dit verslag terugkomen.

Het was deze leden voorts opgevallen dat de benadering van het begrip gezondheid in het wetsontwerp niet eenduidig is. In artikel 15, derde lid, wordt als taak van de bedrijfsgezondheidsdienst genoemd het beschermen en bevorderen van de gezondheid van de werknemers. In het eerste lid van artikel 5 daarentegen is sprake van een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn terwijl in de memorie van toelichting wordt gesteld dat het begrip gezondheid niet alleen geacht wordt betrekking te hebben op de lichamelijke toestand maar mede de afwezigheid van al die factoren omvat welke een nadelige invloed op het geestelijk welzijn van de werknemer kunnen uitoefenen. Deze leden vroegen zich af of artikel 4, onder a, waarin wordt bepaald dat produktie en werkmethoden dienen te worden toegepast waarmee de grootst mogelijk bescherming van de gezondheid van de werknemer wordt verkregen, tenzij zulks redelijkerwijs niet kan worden geveerd, met een dergelijk begrip van gezondheid niet strijdig is. Dezelfde vraag stelden zij ten aanzien van onderdeel c van artikel 4 waarin is opgenomen dat het gevaar zo ver mogelijk is beperkt als redelijkerwijs kan worden geveerd. Welke uitleg dient hierbij gegeven te worden aan redelijkerwijs? Moet redelijkerwijs hier uitgelegd worden in de betekenis dat het gevaar redelijkerwijs is uitgesloten of dat alle maatregelen bekend op

grond van de erkende regelen der techniek en de stand der bedrijfsgezondheidszorg dienen te worden getroffen. Indien dit laatste juist zou zijn wordt dan geen onrecht gedaan aan de doelstelling van dit wetsontwerp?

De taak van de bedrijfsgezondheidszorg wordt in artikel 15, derde lid beperkt tot die problemen die samenhangen met de verhouding waarin de werknemer staat tot de arbeid die hij verricht. De leden van de fractie van de P.v.d.A. vroegen zich af of een dergelijke scheidslijn tussen de gezondheidsproblemen die samenhangen met het werk en andere gezondheidsproblemen wel valt te trekken. Mede gelet op een van de doelstellingen van dit wetsvoorstel, het bevorderen van het welzijn, lijkt hun een meer geïntegreerde benadering geboden. Het ontbreekt tot op heden nog steeds aan voldoende samenhang tussen de verschillende voorzieningen gericht op het welzijn, onder andere omdat deze ressorteren onder verschillende ministeries en financiële voorzieningen. Het gebrek aan samenhang alsmede de belemmeringen tot samenwerking die daardoor ontstaan verhinderen het voeren van een geïntegreerd en adequaat beleid. Waarom wordt bij voorbeeld het Staatstoezicht op de Volksgezondheid niet nadrukkelijk betrokken bij de beoordeling van het veiligheidsrapport of de melding en registratie van ongevallen en beroepsziekten? Beroepsziekten of andere nadelige gevolgen van de arbeid worden soms na verloop van tijd pas manifest of worden als zodanig niet onderkend of komen bij andere gezondheidsproblemen naar voren. De werknemer kan dan bij voorbeeld al van werkgever zijn gewisseld.

Tevens is het binnen de curatieve gezondheidszorg niet altijd mogelijk adequaat te handelen in verband met het ontbreken van voldoende kennis. Echter ook het beleid gericht op preventie kan worden doorkruist door onvoldoende uitwisseling van kennis en informatie. Ligt het in het voornemen om, indien het wetsontwerp voorzieningen gezondheidszorg (kamerstuk 14 181) door de beide Kamers wordt aangenomen, de registratie van ongevallen en beroepsziekten te koppelen aan de in artikel 56 van dat wetsontwerp geregelde informatieverzameling?

In dat wetsontwerp wordt tevens een regeling getroffen voor de te stellen kwaliteitseisen en de erkenning voor instellingen voor gezondheidszorg. Zullen de krachtens artikel 15, zesde lid van het onderhavige wetsontwerp te stellen nadere regelen met betrekking tot bedrijfsgezondheidsdiensten worden afgestemd op de kwaliteits- en erkenningseisen, ingevolge de Wet voorzieningen gezondheidszorg? Acht de Minister de bevoegdheden van het Staatstoezicht op de Volksgezondheid op grond van de Gezondheidswet voldoende voor het bevorderen van een goede bedrijfsgezondheidszorg? Zou het niet wenselijk zijn om het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen voor zover het de gezondheid betreft op te dragen aan de hoofdinspecteur, de inspecteurs en de onder hun bevelen werkzame ambtenaren van het Staatstoezicht op de Volksgezondheid?

In de memorie van toelichting wordt in de inleiding een filosofie ontwikkeld over het zich welbevinden van de werkende mens. Er wordt aan toegevoegd dat zulks geplaatst moest worden binnen het kader van het tijdsbestek en dat het in overeenstemming moest zijn met de heersende opvattingen onder de werknemers over de beleving van hun arbeid. De leden van de C.D.A.-fractie zouden de Regering met nadruk willen verzoeken de beide laatste randvoorwaarden nog eens uitvoerig toe te lichten en aan te geven welk gevolgen zulks heeft voor het onderhavige wetsontwerp maar misschien ook voor de uitvoering in de toekomst daarvan.

Moesten zij bij voorbeeld uitgaan van de studies van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid over de komende vijftientig jaar en over sociale ongelijkheid (Rapporten aan de Regering, 1977, nrs. 15 en 16)? Dat zou bij voorbeeld met zich mee kunnen brengen dat bij een verdere voortschrijding van de verkorting van de arbeidstijd en een steeds toenemend opleidingsniveau, gevoegd bij een zich verder ontwikkelende technologie, de arbeid een heel andere waarde zou kunnen krijgen. Het zou ook met zich mee kunnen brengen dat de interne organisatie van de arbeid van veel meer betekenis wordt (en naar hun mening al is) dan de materiële voorwaarden.

De vraag kan zelfs opgeworpen worden of de traditionele vormgeving van de relatie werkgever-werknemer in de toekomst nog wel een houdbare zal zijn. Andersom geredeneerd moet het niet uitgesloten worden geacht dat naarmate de arbeidstijd afneemt en dus een minder overwegende positie in een mensenleven betekent, de behoefte aan de democratisering enz. minder zou kunnen zijn dan nu verondersteld wordt. Ook mogen in de beschouwing worden betrokken de ontwikkelingen zoals die zich elders in de Westerse wereld aangaande de arbeid aftekenen.

Verder vroegen deze leden zich af of het blijven volgen van de heersende opvattingen, zoals dat in de memorie van toelichting wordt genoemd, niet de indruk geeft dat op die wijze feitelijk een conservatief beleid gevoerd gaat worden.

Door deze vragen en opmerkingen werd naar de opvatting van deze leden nog eens benadrukt hoe betekenisvol de toevoeging van het begrip welzijn aan het wetsontwerp is, maar tevens hoe ongrijpbaar.

Humanisering van de arbeid vormt, aldus vervolgden deze leden, de kern van het voorliggende wetsontwerp. Daarbij gaat het niet alleen om gezondheid en veiligheid maar ook om de organisatie en de kwaliteit van de arbeid. Naar het oordeel van deze leden komt de vervanging van de traditionele organisatiemodellen met verkorting van communicatielijnen, bredere verantwoordelijkheden, democratische besluitvorming nog onvoldoende aan bod zowel bij de overheid (als werkgever) als in het bedrijfsleven. Tevens komen daarbij vraagstukken als job-enrichment, job-enlargement, job-rotation onvoldoende uit de verf. Hetzelfde moesten deze leden constateren aangaande de ergonomie. Deze leden waren van oordeel dat via de introductie van het begrip welzijn in het voorliggende wetsvoorstel een aanzet tot genoemde ontwikkelingen gegeven kan worden. Daarbij wensten zij nog een tweetal opmerkingen te plaatsen.

De eerste is een herhaling van datgene wat namens hun fractie naar voren werd gebracht bij de behandeling van de wijziging van de Veiligheidswet 1934 (13 914). Willen namelijk dergelijke veranderingen hun maatschappelijke bedding vinden, dan zijn aanzetten binnen het onderwijs daartoe onontbeerlijk. Welnu, deze leden hadden niet de indruk dat in het onderwijs voldoende aandacht aan die ontwikkelingen wordt gegeven. Ook en misschien in het bijzonder als het handelt om ergonomie. Deelt de Minister wat dit betreft hun zorgen?

De tweede opmerking is dat humanisering een goed op zichzelf is. Niet de verhoging van de produktiviteit mag uitgangspunt zijn voor het al of niet nemen van maatregelen in het kader van de humanisering. Andere relatiepatronen, het wegnemen van of zoveel mogelijk weren van bezwaren de omstandigheden dienen naar hun oordeel als normale zaken te worden beschouwd. En zeker wanneer men dat plaatst in de maatschappelijke ontwikkelingen die zich aftekenen in toenemend onderwijs, toenemend kennisniveau en toenemende behoefte om bredere verantwoordelijkheid te dragen.

De Minister heeft het begrip welzijn in het wetsontwerp geïntroduceerd, nadat de SER advies had uitgebracht omtrent de hoofdlijnen daarvan. Nu is daar enigszins mee parallel de bij de SER in behandeling zijnde adviesaanvraag d.d. 10 december 1974 omtrent het te voeren sociaal beleid binnen de onderneming. Deze leden zouden beide aangelegenheden met elkaar in relatie willen brengen. Zou het bij voorbeeld mogelijk zijn om de Sociaal-Economische Raad zijn mening te laten geven – enigszins vooruitlopend op het in behandeling zijnde advies – over de introductie van het begrip welzijn in het onderhavige wetsontwerp? Of zou het uit te brengen advies over het sociale beleid enigermate versneld kunnen worden zodat het nog tijdens de behandeling van dit wetsontwerp in de beschouwing kan worden betrokken? Deze leden zeiden daar zeer aan te hechten omdat hen uit de schriftelijke en mondelinge commentaren was gebleken dat de sociale partners niet alle even positief reageerden op deze toevoeging. De bezwaren waren dat het eigenlijk nog een te wazig, onvoldragen begrip was om daar beleid op te stoelen en zeker een bij de wet te toetsen beleid. Hoezeer deze leden ook verheugd waren over de bredere strekking in de zin van humanisering van de

arbeid, zij wilden hun ogen niet sluiten voor de opvattingen van de sociale partners. Om die reden zouden zij de bewindsman willen uitnodigen het daarheen te leiden dat een goed samenspel tussen de wetgever en bedrijfsleven kan ontstaan over de invulling van het begrip welzijn.

Dit bracht de leden nog op een andere gedachte. Koersen naar andere verhoudingen, daadwerkelijke democratisering van de arbeidsrelatie kan onvoldoende worden waar gemaakt als daar niet samenhangende kennis en inzichtsverruiming mee gepaard gaat. Het wetsontwerp voorziet daarin, zij het zeer gericht op gezondheid en veiligheid (artikel 7). Deze leden vroegen zich af of hier geen verruiming zou moeten plaatsvinden in de richting van het welzijn en of educatieve programma's en educatief verloop daarbij niet betrokken zouden moeten worden.

Vervolgens zouden de leden van de C.D.A.-fractie nog eens duidelijk voor ogen willen krijgen hoe het begrip welzijn door de voorgestelde wetsbepalingen wordt opgenomen en beïnvloed. Op de eerste plaats moesten zij constateren dat de wet niet doordrenkt wordt door dat welzijnsbegrip. Vele artikelen spreken over gezondheid en veiligheid. Enkele artikelen en de considerans spreken over dat welzijn. Overigens vroegen zij zich af of het niet beter zou zijn in de considerans het begrip humanisering van de arbeid als terminologie op te nemen. Nu wordt de indruk gewekt dat gezondheid, veiligheid en welzijn drie afzonderlijke zaken zijn. Het begrip humanisering brengt de samenhang en de verdere doelstelling wat beter tot uitdrukking.

Het beleid op het terrein van het welzijn wordt in de artikelen 4 en 5 neergelegd. De leden van de C.D.A.-fractie zouden duidelijkheid willen hebben over de procedure: wie bepaalt de vertaling van het begrip welzijn in concreto, wie is verantwoordelijk voor de uitvoering daarvan, in hoeverre is iemand aanspreekbaar en aansprakelijk voor de toepassing en uitwerking en wat is de rol van het overleg in de onderneming en wat is de rol van de overheid? Het meest klemmend achtten zij de vraag naar de normstelling, waarbij zij verwezen naar de hierboven door hen gestelde vragen met betrekking tot de adviezen van de SER en de gereleveerde kritische kanttekeningen van het bedrijfsleven.

Ten slotte zouden deze leden gaarne vernemen hoe de ontwikkelingen in EG-verband terzake de humanisering van de arbeid gevorderd zijn en wat het oordeel van de Regering daarover is in relatie met dit wetsontwerp.

De leden van de V.V.D.-fractie zeiden het graag met de Minister eens te zijn dat de introductie van het begrip welzijn een doorbraak betekent in de wetgeving ter zake van arbeidsverhoudingen. Hoewel zij vanuit hun eigen visie welzijn beschouwden als een individuele beleving, hadden zij tevens de overtuiging dat het scheppen van voorwaarden van die beleving, mede een taak van de werkgever kan zijn. Zij stelden daarnaast dat introductie van het begrip welzijn in sommige gevallen zou kunnen leiden tot een grotere rechtsonzekerheid voor hen die de wet aangaat. Zeker in samenhang met de invoering van de maatregel van «de aanwijzing» zal er, zo stelden zij, meer reden zijn voor een verscheidenheid aan interpretaties. Deze leden hadden op grond van deze overwegingen toch wel bezwaar tegen de plaatsing van het begrip welzijn in het wetsontwerp.

De opsomming «veiligheid, gezondheid en welzijn» zou volgens deze leden de indruk kunnen wekken als zouden veiligheid en gezondheid geen onderdeel vormen van het begrip welzijn. Het was volgens deze leden daarom juist om te spreken van «welzijn, in het bijzonder de veiligheid en gezondheid van de arbeid» of van «humanisering van de arbeid, in het bijzonder met betrekking tot de veiligheid en gezondheid». In dit kader zouden zij graag de opvattingen van de Minister vernemen over het commentaar van de FNV en de Raad van Bestuur in Arbeidszaken met betrekking tot de term «welzijn» en de relatie daarvan met de adviesaanvraag van de Minister aan de SER over het sociaal beleid binnen de onderneming.

De leden van de S.G.P.-fractie noemden de introductie van het begrip welzijn als aparte doelstelling in de veiligheidswetgeving een belangrijke zaak die evenwel licht misverstanden kan oproepen. Zal de introductie van het begrip welzijn als aparte doelstelling in de veiligheidswetgeving niet leiden tot onduidelijkheden omtrent de interpretatie van het wetsontwerp? Op welke wijze zal dit subjectieve begrip worden geobjectiveerd? In hoeverre is het juist om welzijn als apart begrip naast veiligheid en gezondheid op te nemen, terwijl het in de adviesaanvraag aan de SER niet voorkwam? Dit klemte te meer als we bedenken, dat de SER zich nog niet heeft uitgesproken over de adviesaanvraag inzake het sociaal beleid in de onderneming. Hoe oordeelt de Minister over de van bepaalde zijde gedane suggestie om de maatregelen ter bevordering van het welzijn van de werknemers in het kader van dit voorstel te beperken tot het welzijn, dat geacht kan worden geïncorporeerd te zijn in de maatregelen ter bevordering van veiligheid en gezondheid? Wordt anders het gevaar van rechtsonzekerheid niet te groot? Licht ook derhalve niet teveel de interpretatie voor de hand dat via de arbeidsomstandighedenwet de wettelijke verplichting tot het opstellen van een sociaal plan en jaarverslag wordt opgelegd, ten opzichte waarvan bij voorbeeld de FNV opmerkt dat bij de thans in gang zijnde behandeling van de adviesaanvraag over het sociaal beleid in de onderneming, waarin de zorg voor de veiligheid en gezondheid als onderdeel van dit beleid wordt gezien, een veel duidelijker relatie is te leggen met het begrip welzijn?

In hoeverre verdient het overweging in de wet zodanige voorzieningen op te nemen, dat de arbeidsinspectie geen aanwijzingen of eisen tot naleving kan stellen met betrekking tot bij of krachtens de wet gestelde bepalingen, die vatbaar zijn voor meerdere uitleg, en met name voor een ruimere uitleg van het begrip welzijn dan het welzijn van de werknemers dat besloten ligt in hun veiligheid en gezondheid? Ten denken valt hierbij met name aan bepalingen als opgenomen in de artikelen 3, 4 sub f en g en 5, eerste en tweede lid.

Hoe oordeelt de Minister over de mogelijkheid dat maatregelen ter bevordering van het welzijn van de werknemers zelfs in strijd kunnen zijn met maatregelen ten behoeve van hun veiligheid en gezondheid en omgekeerd?

De leden van de P.P.R.-fractie herinnerden eraan dat zij bij de behandeling van de wijziging van de Veiligheidswet 1934 (13 914) er reeds op hadden gewezen, in navolging van ir. L. Visser in De Ingenieur (88), 20 blz. 424, dat er een sterk verband bestaat tussen de feitelijke bedrijfsveiligheid en het zich welbevinden van de werknemers op hun werk. Immers, in zeer vele gevallen blijkt de oorzaak van ongevallen en onveiligheid te liggen in menselijk falen. Wanneer men het bij deze constatering niet laat doch nagaat waarom dan het menselijk falen plaatsvond, komt men tot oorzaken die niet terug te voeren zijn tot gebrek aan kennis of ervaring maar waarbij andere factoren een rol spelen, zoals de sleur van het werk, andere zaken die de aandacht opeisen, fantaseren en dagdromen gevoed door onbevredigde behoeften, de problematiek in de werksfeer of thuis, ongeïnteresseerdheid door gebrek aan motivatie.

De vraag rijst nu in hoeverre de organisatie van het werk op zich zelf deze factoren in de hand kan werken. Daarbij hadden de leden van de P.P.R.-fractie met name het oog op die produktieorganisaties waarbij de schaal van de produktie zo groot is en de onderlinge vervlechtingen in de produktie zo complex zijn, dat het de werkende mens ternauwernood gelukt om zich zelf daarin een plaats te geven en zich met het werk te identificeren. Zij vroegen de bewindsman dan ook of hij zich kan vinden in de conclusie dat in principe dan ook normen gesteld dienen te worden aan de schaal en de complexiteit van bedrijvigheid waarin mensen te werk gesteld worden.

Ook op grond van andere overwegingen achtten de leden van de P.P.R.-fractie het noodzakelijk om normen te stellen ten aanzien van de produktie-eenheden. Bij de behandeling van het wetsontwerp tot herziening Veiligheidswet 1934 (13 914) heeft de voorganger van de Minister in de memorie

van toelichting de aandacht gevestigd op het verband tussen de onevenredig toegenomen risico's voor werknemers en de omgeving en de schaalvergroting, mede als gevolg van de effecten die zich bij ongevallen voordoen. Deze leden vroegen dan ook of de Minister van mening is dat per definitie de optimale grootte van produktie-eenheden kleiner is vanuit een maatschappelijk oogpunt dan vanuit een bedrijfseconomisch gezichtspunt. Immers, alweer per definitie, in de bedrijfseconomische optimalisering kunnen de maatschappelijke kosten en offers niet worden meegenomen en blijft men in een onevenwichtiger deeloptimalisering steken. Wanneer de Minister deze opvatting onderschrijft, vroegen deze leden of hij dan ook op deze gronden de mening deelt dat in principe normen gesteld dienen te worden aan de schaal waarop geproduceerd wordt.

Overigens gingen deze leden er vanuit dat de Minister niet alleen lichamelijk letsel doch ook psychische problematiek als gevolg van het bedrijfsgebeuren tot het werkteerrein van de bedrijfsveiligheid rekent. Evenzeer gingen zij er vanuit dat het begrip gezondheid ruim begrepen dient te worden.

De leden van de P.P.R.-fractie stelden vervolgens vast dat de verbreding van de wetgeving zijn weerslag gevonden heeft in de naamgeving van de wet en in de considerans door aan de begrippen veiligheid en gezondheid het welzijn toe te voegen. Zij waren van mening dat hierdoor onduidelijkheid bij de uitleg van de wet mogelijk is. De vraag rijst immers of de begrippen veiligheid en gezondheid een onderdeel zijn van een ruimer begrip welzijn, dan wel of naast gezondheid en naast veiligheid een begrip welzijn op gelijk niveau wordt ingevoerd. In de beschrijving van de hoofdlijnen van de wet wordt opgemerkt dat als belangrijke facetten van hetgeen wel humanisering van de arbeid wordt genoemd naast de veiligheid en de gezondheid andere aspecten worden gezien zoals de organisatie van de arbeid en de kwaliteit van de arbeid. De Federatie Nederlandse Vakvereniging noemt als andere aspecten het recht op werk waarin de werknemer zijn zelfstandigheid en solidariteit met anderen kan beleven en werk dat mogelijkheden tot zelfontplooiing biedt en waarin hij zijn mondigheid kan ervaren.

De leden van de P.P.R.-fractie zouden er de voorkeur aan geven wanneer tot uitdrukking wordt gebracht dat de veiligheid en de gezondheid aspecten zijn die tot het welzijn behoren. Daarom stelden zij de bewindsman voor om in de naamgeving te spreken van bepalingen in het belang van de veiligheid, de gezondheid en andere aspecten van het welzijn in verband met de arbeid. Ook stelden zij de bewindsman voor om in de considerans te spreken van de arbeidsomstandigheden in het algemeen en de veiligheid, de gezondheid en andere aspecten die bijdragen tot het welzijn in verband met de arbeid in het bijzonder. Het invoeren van het begrip welzijn als een nevenschikt begrip naast veiligheid en gezondheid achtten de leden van de P.P.R.-fractie zeer ongewenst. Met het FNV waren zij van oordeel dat de motivering die op blz. 7 van de memorie van toelichting wordt gehanteerd om de invoering van het begrip welzijn te verdedigen, aanleiding zou kunnen geven tot een wel zeer enge interpretatie van het begrip welzijn. Tegen die achtergrond waren hun de opmerkingen op blz. 9 van de memorie van toelichting opgevallen waarin erop gewezen wordt dat de werkende mens zelf zich in het huidige tijdstip, meer dan voorheen, ervan bewust is dat de werkzaamheden welke hij moet verrichten hem meer zouden moeten kunnen bieden dan hetgeen hij voor zijn levensonderhoud van zich zelf en de zijnen in materiële zin nodig heeft en dat onvrede met de werkomstandigheden, ook al zijn veiligheid en gezondheid in de enge zin voldoende gewaarborgd, toenemend arbeidsverzuim tot gevolg kan hebben.

Tegen deze achtergrond legden de leden van de P.P.R.-fractie de Regering nog twee vragen voor. Allereerst vroegen zij de bewindsman of hij bereid is nu reeds een plaats in de wet in te ruimen voor commissies en diensten in de ondernemingen voor andere welzijnsaspecten dan de strikte veiligheid en gezondheid. Een tweede vraag betrof de elementen waarop regelen ten aanzien van de arbeid betrekking kunnen hebben. In artikel 21, derde lid worden onder a, b en f enkele elementen genoemd die betrekking kunnen heb-

ben op andere welzijnsaspecten dan veiligheid en gezondheid. Deze leden vroegen de Regering of zij bereid is om daarbij bij voorbeeld ook bepalingen op te nemen die betrekking hebben op het tempo waarmee de arbeid verricht wordt, de organisatie waarbinnen de arbeid verricht wordt en het garanderen van een in kwalitatief en kwantitatief opzicht voldoende personeelsbezetting – bij voorbeeld in grotere procesindustrieën – om zo een aanslag op de geestelijke gezondheid vanwege een voortdurende spanning of men zijn taak in gevallen van nood wel aan zou kunnen, te voorkomen. Meer algemeen geformuleerd zou men bepaalde eisen kunnen stellen ten aanzien van de evenredigheid tussen taakstelling en de gegeven middelen.

Het lid van de G.P.V.-fractie zei ook enige moeite te hebben met de benadering van één van de hoofdlijnen die aan het wetsontwerp ten grondslag ligt. Eén van die hoofdlijnen is immers dat behalve aan economische welvaart in toenemende mate belang dient te worden gehecht aan het zich welbevinden van de werkende mens met betrekking tot zijn arbeid. De G.P.V.-fractie nam aan (gezien ook de considerans van het wetsontwerp) dat dit welzijn meer inhoudt dan alleen de veiligheid en de gezondheid. Is het niet zo, dat het welzijn primair wordt bepaald door de innerlijke gesteldheid van de mens? Dit lid was van mening dat verbetering van uiterlijke omstandigheden slechts een beperkt resultaat kan hebben voor de verbetering van het welzijn van de werknemer, als die de arbeid ziet als een noodzakelijk kwaad, of zijn werkgever als zijn natuurlijke tegenstander. Is een voorwaarde voor welzijn niet dat de werknemer het juiste zicht heeft op zich zelf en op zijn opdracht? Als het begrip welzijn afhankelijk wordt gesteld van de heersende opvattingen onder de werknemers over de beleving van hun arbeid, zoals de memorie van toelichting stelt, betekent dit dan niet dat normering van het begrip welzijn onmogelijk wordt? Is de Minister overigens niet van mening dat het begrip welzijn in zijn algemeenheid juridisch moeilijk te hanteren is?

De taak en positie van de overheid

De leden van de C.D.A.-fractie zeiden met de Regering van oordeel te zijn dat een structurele verandering van de Veiligheidswet geboden is en dat daarbij gestreefd dient te worden naar een eigentijdse vormgeving (blz. 3 van de memorie van toelichting). De onmiddellijke vraag die dan rijst is: wat is eigentijds? Zijn dat alleen de vier hoofdlijnen vermeld op blz. 3 van de memorie van toelichting? Deze leden meenden een vijfde hoofdlijn zeker daarbij te moeten betrekken namelijk de rol en de positie van de overheid op dit gebied. Wanneer zij namelijk de gedachten van de Regering volgden, dan vloeien uit deze vier hoofdlijnen voor de overheid een aantal consequenties voort. Een bezinning echter op de taak en de plaats van de overheid vond in de memorie van toelichting niet plaats. Daarbij kan gedacht worden aan het gegeven dat de overheid meerdere verantwoordelijkheden kent en ook meer niveaus van verantwoordelijkheden. Zo meenden deze leden te moeten noemen de relatie op het gebied van milieubescherming, de rampenplannen en de daarbij behorende medische hulpverlening en communicatie, de macro-economische verantwoordelijkheden, de rechtsbescherming van de burger/werknemer, de onderneming en de ondernemer.

Op zich zelf vonden de leden van deze fractie de stelling juist dat de zorg voor de veiligheid en de gezondheid (waarom niet van het welzijn, zie blz. 57) binnen het arbeidsmilieu een zaak van werkgever en werknemers gezamenlijk is. Of de overheid dan kan volstaan met het bieden van een helpende hand, zoals in de memorie van toelichting wordt vermeld, waagden deze leden te betwijfelen. In het huidige tijdsgewricht blijft het de vraag of een directe bemoeienis van de overheid niet geboden is en dat niet alleen vanwege de materie waar het om gaat, maar ook omdat de gelijkwaardigheid van werkgever en werknemer op dit terrein nog een fictie zou zijn. Immers kennis en inzicht zijn niet gelijk voorhanden en voorts is er nog sprake van een

ongelijke verhouding op de arbeidsmarkt. Het zou zelfs kunnen betekenen dat naar gelang de stand van de conjunctuur de positie van de overheid in het kader van het arbeidsomstandighedenbeleid verandert. Deze leden deden de laatste opvatting niet, omdat telkenmale bleek dat in het kader van c.a.o.-besprekingen tussen werkgevers en werknemers het belang van gezondheid, veiligheid en welzijn nauwelijks punten van bespreking vormden. Ook nu er wordt gesproken over arbeidsplaatsenovereenkomsten, viel het deze leden op dat deze besprekingen zich in hoge mate beperken tot kwantitatieve aspecten. In dat licht alleen was er naar het oordeel van de leden van de C.D.A.-fractie een meer initiërende rol voor de overheid weggelegd om het proces van humanisering van arbeid in gang te zetten en in gang te houden.

Ook uit een oogpunt van rechtsbescherming, openheid en openbaarheid is de vraag naar de rol van de overheid nader te stellen. Deze leden kregen de indruk dat in de memorie van toelichting aan de overheid teveel de rol wordt toegedacht van een afstandelijke boven partijen staande instantie met een soort rechtsprekende functie. Dit achtten deze leden onjuist. Zij zagen de overheid liever in de rol van een gesprekspartner, een deelnemer aan het overleg, zij het met een eigen verantwoordelijkheid. Dit bracht een aantal extra problemen met zich mee, men denke bij voorbeeld dat de overheid op gezette tijden aan de overlegtafel «kleur zal moeten bekennen». Niet alleen bij het uiteenlopen der gedachten van werkgevers en werknemers maar ook zal de overheid zijn eigen standpunt moeten verdedigen en handhaven indien werkgevers en werknemers een bepaalde opvatting van de overheid niet zouden aanvaarden.

Een nadere beschouwing hieromtrent zouden de C.D.A.-fractieleiden ten zeerste op prijs stellen, in het bijzonder in het licht van het toegevoegde begrip welzijn. Zou het bij voorbeeld geen aanbeveling verdienen wanneer de Arbeidsinspectie ten minste eenmaal per jaar aan het overleg in de onderneming zou deelnemen, bij voorbeeld naar aanleiding van het uitgebrachte jaarverslag? Het kwam deze leden meer eigentijds voor dan het opnemen van een bepaling dat werknemersleden van het overleg «de ambtenaren bij het bezoek aan het bedrijf mogen begeleiden».

In dat licht moest het naar het oordeel van deze leden niet uitgesloten worden, dat ook de zeer vrijblijvende districtscomités meer inhoud zouden verkrijgen. De afhoudende opvattingen welke de Regering daarover naar voren bracht in het wetsontwerp en in de memorie van toelichting was deze leden opgevallen. Immers er wordt gesproken over «één of slechts enkele districten» (blz. 6), en over «het niet ontplooien van initiatieven door bewindsman om tot instelling van deze comités over te gaan» (blz. 58). Zijn de gedachten en beleidsvoornemens ter zake decentralisatie en regionalisatie nog steeds vrome beginselen, zo vroegen deze leden zich af. Hoe moet nu in dat licht het idee van het complementaire bestuur worden geplaatst? En ligt er geen relatie tussen het districtscomité en bij voorbeeld de Regionale Raad voor de Arbeidsmarkt? Hoe ziet de Regering in dit verband de taak en positie van de regionale overheden op het terrein van milieubeheer, rampenbestrijding, gezondheidszorg en uitvoeringsorganisatie sociale verzekeringen? Te denken valt o.a. aan de relatie bedrijfsgezondheidsdiensten, gemeenschappelijke medische diensten en arbeidsbemiddeling.

Ook de leden van de P.P.R.-fractie brachten het vraagstuk ter sprake van de verhouding tussen overheid enerzijds en bedrijfsleven (werkgevers en werknemers) anderzijds. Zeker wanneer verder gaande democratisering van het bedrijfsleven plaatsvindt is het geenszins uitgesloten dat met instemming van de werknemers niet een zodanige veiligheid noodzakelijk geacht wordt als de overheid wenselijk acht. Wanneer de gevolgen daarvan dan ook door de betrokken werknemers voor eigen rekening kunnen worden genomen zou men daar met een verwijzing naar de eigen verantwoordelijkheid begrip voor kunnen hebben. Anders wordt het wanneer de gevolgen van onvoldoende veiligheid door de samenleving moeten worden gedragen als zich een ongeval zou voordoen (verpleging, zorg voor door ongeval ge-

handicapten, zorg voor nabestaanden). De parallel met de wetgeving op het gebied van de verkeersveiligheid dringt zich hierbij op. De leden van de P.P.R.-fractie vroegen de bewindsman tegen deze achtergrond nader in te gaan op de zinsnede op blz. 4 van de memorie van toelichting: «Deze hoofdlijnen hebben tot gevolg dat zij haar normstelling meer dan thans moeten afstemmen op hetgeen leeft in de kringen van werkgevers en werknemers».

Uitvoering bij of krachtens algemene maatregel van bestuur

De leden van de P.v.d.A.-fractie zeiden gevoelig te zijn voor de bezwaren welke de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (brief d.d. 14 oktober 1977 aan de vaste Commissie voor Sociale Zaken) heeft aangevoerd tegen het «open» stelsel van delegatie en sub-delegatie van normstelling. Door de woordjes «onder meer» in artikel 21 (en hetzelfde geldt ten aanzien van de woordjes «met name» in artikel 11, dat de verplichtingen van werknemers regelt, waarop nog nader wordt teruggekomen) wordt een limitatief karakter aan de opsomming ontnomen en biedt de formele wetgever een uitermate ruime mogelijkheid van delegatie en sub-delegatie. Deze leden zagen met het oog op een snelle aanpassing van de voorschriften aan de ontwikkelingen in de techniek etc. wel de behoefte aan zowel delegaties als sub-delegaties maar tevens onderkenden zij het probleem, als door de VNG geschetst, dat er een conflict van rechtsregels kan ontstaan door het feit dat krachtens andere wettelijke regelingen (artikel 174 bis van de Gemeentewet of de artikelen 3 en 4 van de Woningwet) eveneens voorschriften zijn gegeven die van belang zijn voor de veiligheid in de bedrijven. De conclusie van de VNG is dan ook de opsomming in artikel 21 een limitatief karakter te geven en, ter wille van een regelgeving die met zoveel mogelijk waarborgen is omkleed, de mogelijkheid van sub-delegatie zoveel mogelijk te beperken. Zou de Minister hierop zijn visie willen geven?

Volgens artikel 21, eerste lid, worden regelen gesteld bij of krachtens algemene maatregel van bestuur. Uit het tweede lid blijkt dat bedoelde regelen onder meer betrekking kunnen hebben op de punten a tot en met n. *Kunnen*, betekent dat, dat het ook anders kan? Is het de bedoeling, dat indien die regels er niet zijn of nog niet zijn, men ook nog uit de voeten kan door een aanwijzing ex artikel 33? Op basis van de richtsnoerartikelen 3 en 4 en het samenwerkingsartikel 12 is het immers mogelijk dat het districtshoofd, ook zonder dat er een algemene maatregel van bestuur of een ministeriële beschikking is, een aanwijzing geeft zoals blijkt uit de toelichting op artikel 53 (strafbepaling). Blijkens die zelfde memorie van toelichting acht de Minister de procedure van de aanwijzing voor wat betreft artikel 12, dat meer als een principeverklaring moet worden gezien, niet goed voorstelbaar. Dat betekent dus dat het in beginsel wel kan?

Wordt voorts door de introductie van de aanwijzing, die anders dan de eis ex artikel 34 niet voorafgegaan behoeft te worden door een regel krachtens artikel 21 of enig ander artikel niet al te veel overgelaten aan het inzicht van het districtshoofd? Naar de mening van deze leden zouden in artikel 33 in ieder geval de artikelen moeten worden opgenomen op grond waarvan het districtshoofd een aanwijzing kan doen.

Aansluitend op hun beschouwingen in de vorige paragraaf over de rol en positie van de overheid, gingen ook de leden van de C.D.A.-fractie in op het karakter van het wetsontwerp. Het veelvuldig gebruik maken van algemene maatregelen van bestuur en sterker nog ministeriële beschikkingen gaf deze leden als medewetgever het gevoel alleen maar als raamwetgever te fungeren. Dat kan op zich zelf zeer juist zijn maar dat is, naar hun oordeel, afhankelijk van de inhoud en de manier waarop de maatregelen en beschikkingen tot stand komen. Gaarne zouden zij op dat punt verdere verduidelijking ontvangen.

De wens van de Minister om de detailvoorschriften zoveel mogelijk in de vorm van ministeriële beschikkingen te geven, kon bij de leden van de V.V.D.-fractie weinig sympathie opbrengen. Deze leden gaven duidelijk de voorkeur aan uitwerking via algemene maatregel van bestuur. Zij konden zich verenigen met de gedachten van de SER, over het zoveel mogelijk verwerken van normstellingen in de uitvoeringsregelingen.

Met betrekking tot de uitvoering van de wet bij of krachtens algemene maatregel van bestuur merkten de leden van de S.G.P.-fractie het volgende op.

De in het tweede en derde lid van artikel 21 opgenomen onderwerpen, welke in hoofdzaak overeenkomen met de onderwerpen die in de Veiligheidswet 1934 voorkomen, hebben geen limitatief karakter, zoals blijkt uit de uitdrukking «onder meer» in de aanvang van genoemde leden. Wat is de reden dat hiervoor geen motivering is gegeven?

Detailvoorschriften zullen zoveel mogelijk bij ministeriële beschikking worden gegeven, dan wel door de Arbeidsinspectie met gebruikmaking van haar wettelijke bevoegdheden tot het geven van aanwijzingen en het stellen van eisen (memorie van toelichting blz. 6 en 41), omdat minder dan thans het geval is, in de algemene maatregelen van bestuur in details zal worden getreden. Is het geen eis van zorgvuldigheid om aan te geven hoever de formele wetgever precies wil gaan met zijn delegatie? Dient regelgeving niet zoveel als redelijkerwijze mogelijk met waarborgen te worden omringd en zijn die waarborgen bij het tot stand brengen van een algemene maatregel van bestuur niet groter dan bij het uitvaardigen van een ministeriële beschikking? Hoe oordeelt de Minister in dit verband over de mening van de VNG om een regeling ter uitvoering van de arbeidsomstandighedenwet zoveel mogelijk bij algemene maatregel van bestuur te geven en dat slechts bij gebleken noodzaak dit bij ministeriële beschikking zou moeten gebeuren?

De Arbeidsinspectie; de aanwijzing

De leden van de P.v.d.A.-fractie waren van mening dat voor een goed functioneren van de arbeidsbeschermingswetgeving een kwantitatief en kwalitatief behoorlijk uitgeruste en over toereikende bevoegdheden beschikkende Arbeidsinspectie een belangrijke voorwaarde is. Zij waren daarbij echter wel van mening, dat uitbreiding van bevoegdheden voor werknemers herkenbare bevoegdheden moeten zijn.

Voor wat betreft het functioneren van de Arbeidsinspectie heeft de wet slechts twee belangrijke veranderingen voorgesteld nl. de zogenaamde «aanwijzing» en de mogelijkheid tot het instellen van de districtscomités. Genoemde leden vroegen zich af of de «aanwijzing» wel iets geheel nieuws is. Is het in feite niet meer een legalisering van de gangbare praktijk, zoals dat ook al verwoord werd door een arbeidsinspecteur in de Serie «Werk» van Martin Schouten in de Haagse Post dd. 2 april 1977, blz. 29? Onduidelijk was ook voor deze leden wat de actieradius van de «aanwijzingsprocedure» zal zijn. De bewoordingen van artikel 33 en ook impliciet de toelichting geven aan dat deze procedure in beginsel kan worden toegepast met betrekking tot alle voorschriften in het ontwerp. Dit gaat verder dan wat aangenomen mag worden uit het algemeen gedeelte van de memorie van toelichting. Genoemde leden zagen hierin dan ook het grote gevaar dat deze algemene inzetbaarheid er toe leidt dat het instrument gehanteerd gaat worden als milde variant van de, al bestaande, eis tot naleving. Zoals al gezegd vonden zij de toelichting in dit opzicht niet duidelijk.

Tegen detailvoorschriften wordt aangevoerd (blz. 41) dat deze, als minimumnormen geformuleerd, dikwijls een verhoging van het niveau van arbeidsbescherming in de weg staan. Deze leden wezen er echter op, dat in artikel 4 van de nieuwe wet een aantal grondbeginselen zijn opgenomen, die meebrengen, dat met een minimalistische naleving van de concrete voorschriften niet steeds kan worden volstaan. De Arbeidsinspectie kan daarvan in zijn «aanwijzingsbeleid» op de grondslag van dit artikel 4 doen blijken.

Genoemde leden vonden dan ook dat het nieuwe instrument van de «aanwijzing» niet aanvaardbaar is als een alternatief voor concrete minimumvoorschriften. Zij waren met de FNV (brief van 8 september 1977 aan de vaste Commissie voor Sociale Zaken) van mening, dat grenzen gesteld moeten worden aan de inzetbaarheid van het instrument van de «aanwijzing»; dit instrument moet alleen gehanteerd kunnen worden met het oog op de naleving van de in de wet zelf opgenomen normen dan wel met het oog op uitvoeringsvoorschriften, waarvoor zulks in de betrokken algemene maatregel van bestuur uitdrukkelijk is bepaald.

Onduidelijk was voor deze leden ook waarom voor de aanwijzing de zgn. «Notice of improvement» wordt gevolgd, terwijl dat niet gebeurt met betrekking tot de met onze eis te vergelijken «Notice of prohibition». De eis geeft mogelijkheden tot schorsende werking, terwijl een beroep tegen de «Notice of prohibition» dit niet heeft.

Het moest genoemde leden wel van het hart dat de Minister weinig heeft gedaan om het image van de Arbeidsinspectie te verbeteren ondanks het bestaande wantrouwen bij vele werknemers en hun vertegenwoordigers tegen deze instelling. Zij hadden verwacht, dat in het harmoniemodel de Arbeidsinspectie ook een omschreven taak voor de werknemers zou krijgen via de volgende bepalingen:

- de Arbeidsinspectie van alle contacten (schriftelijk, mondeling) melding maakt aan de vertegenwoordigers van de werknemers, dat wil zeggen veiligheidscommissie of ondernemingsraad;
- de Arbeidsinspectie van alle rapporten aan de werkgever ook automatisch een exemplaar stuurt aan de veiligheidscommissie dan wel de ondernemingsraad;
- de Arbeidsinspectie terstond gehoor moet geven aan het verzoek van de veiligheidscommissie dan wel de ondernemingsraad een onderzoek in te stellen;
- de Arbeidsinspectie van de werkgever verkregen informatie ter beoordeling van de juistheid van deze gegevens moet voorleggen aan de veiligheidscommissie dan wel de ondernemingsraad.

Verderop in dit verslag zouden deze leden nog terugkomen op enkele andere punten in verband met de Arbeidsinspectie.

Invoering van het wetsontwerp zal zware eisen stellen aan kwaliteit en kwantiteit van de Arbeidsinspectie, zo zeiden de leden van de V.V.D.-fractie. Dat daarnaast op de coördinerende functie van het «Haagse» gedeelte van het Directoraat-Generaal van de Arbeid, gezien de veelheid van interpretatiemogelijkheden, een zware wissel wordt getrokken, lag volgens deze leden ook voor de hand. Zij konden zich echter niet aan de indruk onttrekken dat de Minister wat al te gemakkelijk over deze zaken heenloopt. Gaarne vernamen zij van de Minister dan ook een wat uitgebreidere visie over de gevolgen van de invoering van de wet, zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht.

Gezien de belangrijke taak die de Arbeidsinspectie door dit wetsontwerp wordt opgelegd, brachten de leden van de D'66-fractie opnieuw onder de aandacht dat deze hele dienst zowel kwalitatief als kwantitatief versterking behoeft. Daarnaast misten deze leden een duidelijk gestructureerde samenwerking van deze inspectie met de deskundigendiensten en de milieu-inspectie. De toezichthoudende functie van de Arbeidsinspectie mag naar hun mening de vereiste samenwerking niet verhinderen.

Uit de publikatie «De arbeidsinspectie in ontwikkeling» blijkt dat men zoekende is naar een nieuwe visie op taak en functie van de Arbeidsinspectie in het algemeen. Kan de Minister meer expliciet iets van die nieuwe visie op de Arbeidsinspectie in de wet laten doorklinken?

Voor wat betreft de taak van de Arbeidsinspectie sprak de SER in zijn advies de veronderstelling uit dat steeds tijdig zodanige voorzieningen zouden worden getroffen dat de personeelsbezetting van de Arbeidsinspectie goed afgestemd is op de omvang van haar taken. Wat wordt er gedaan, zo vroegen de leden van de fractie van de S.G.P., om de gesignaleerde achterstand

van de Arbeidsinspectie op de technologische ontwikkeling in het bedrijfsleven ongedaan te maken? Kan zij in voldoende mate haar inspecterende en controlerende taken met betrekking tot de uitvoering en naleving van arbeidsbeschermende wetten vervullen? Moet anders niet de personeelssterkte van de Arbeidsinspectie nodig worden vergroot?

De leden van de P.P.R.-fractie vroegen de Minister in te gaan op de bezwaren die van de zijde van de FNV in haar commentaar op dit wetsontwerp ten aanzien van de Arbeidsinspectie en de aanwijzingsprocedure naar voren waren gebracht. Het betreft hier met name de zorg dat de aanwijzingsprocedure gehanteerd kan gaan worden als een milde variant van de eis ex artikel 34, waardoor de mogelijkheid ontstaat dat een te soepel beleid gevoerd zou worden. Ook vroegen deze leden de Minister nader in te gaan op de verhouding tussen het instrument dat de aanwijzing biedt enerzijds en het geven van detailvoorschriften bij ministeriële beschikking anderzijds. De leden van de P.P.R.-fractie vroegen de Minister om zijn mening te geven over de opvatting van de FNV dat wanneer in geval van afwijzing van een verzoek ex artikel 36 van een commissie voor veiligheid en gezondheid aan de Arbeidsinspectie, daarmee het laatste woord niet gesproken is en voor de werknemers en hun vertegenwoordigers alsnog andere wegen open zouden staan om het doel waartoe het afgewezen verzoek van de commissie strekte, te realiseren. Een overeenkomstige situatie zou zich voordoen wanneer door de Arbeidsinspectie een aanwijzing gegeven wordt die niet overeenkomt met datgene wat de werknemers voor ogen staat en dat zich niet verdraagt met hun beoordeling van de situatie.

Wil de Minister, zo vroegen deze leden, aangeven hoe de Arbeidsinspectie zal optreden en aan de hand van wat voor type van instructies dat zal gebeuren wanneer het niet alleen gaat om veiligheid doch wanneer een beroep op haar gedaan wordt in verband met andere aspecten die bijdragen tot het welzijn in verband met de arbeid? Kan de Arbeidsinspectie aanwijzingen geven met betrekking tot beleidsvoornemens omtrent de aard, de organisatie, de techniek, de uitvoering en de ruimtelijke inrichting van de werkzaamheden van de onderneming, vroegen deze leden. Mag artikel 21, derde lid onder f zo worden uitgelegd dat ook een eis tot naleving overeenkomstig artikel 34 op deze basis kan worden gesteld?

Naar de mening van de leden van de C.P.N.-fractie is een aanzienlijke verbetering van de taakuitoefening van de Arbeidsinspectie essentieel voor het doen slagen van de verbetering van de Veiligheidswet. Zoals bekend is er zowel vanuit de werknemersorganisaties als uit de omgeving van de Arbeidsinspectie zelf (zie de «Adviesgroep Mens en Onderneming NV»: Rapport over het functioneren van de Arbeidsinspectie, uitgekomen in augustus 1977) ernstige kritiek uitgeoefend op het functioneren van de Arbeidsinspecties. Onderwerp van die kritiek is het feit dat de Arbeidsinspectie niet voor haar taak, namelijk controle op de uitvoering van de Veiligheidswetten, is toegerust. Op dit gebied stelt de Minister een aantal verbeteringen in het vooruitzicht (memorie van toelichting, blz. 8). Daarnaast wordt ook de taakopvatting van de Arbeidsinspectie veelvuldig bekritiseerd, zoals het feit dat de Arbeidsinspectie elk bezoek aan een bedrijf vooraf aankondigt én dat de Arbeidsinspectie vrijwel uitsluitend contacten onderhoudt met de werkgever. In het wetsontwerp worden op deze punten weinig verbeteringen aangebracht. Er is geen enkele garantie dat de Arbeidsinspectie haar taak in nauw overleg met de veiligheidscommissie of de ondernemingsraad uitvoert.

De leden van de C.P.N.-fractie meenden dat het nodig is in de wet de plicht op te nemen om de werknemers te informeren over het resultaat van gedane onderzoeken (artikel 30, derde lid), over aanwijzingen die gegeven zijn (artikel 33, tweede lid; artikel 6, elfde lid). Eveneens dient de Arbeidsinspectie gegevens over mogelijke beroepsziekten terstond ter kennis te brengen aan de leden van de veiligheidscommissie of de ondernemingsraad. Ten

slotte dient de veiligheidscommissie of de ondernemingsraad inzage te hebben in het register van ongelukken en bijna-ongelukken, zoals dat door de werkgever moet worden bijgehouden. Wil een dergelijke informatieplicht mogelijk zijn dan dient de geheimhoudingsplicht van de Arbeidsinspectie te worden opgeheven, aldus deze leden.

Wil een dergelijk samenwerken van de Arbeidsinspectie en de veiligheidscommissies zinvol zijn, dan dienen er ook garanties te komen voor een democratisch functioneren van de Arbeidsinspectie. Gedacht zou kunnen worden aan een constructie waarbij de gekozen ondernemingsraadsleden uit de voornaamste bedrijven van het district waarbinnen de Arbeidsinspectie functioneert, controle kunnen uitoefenen op het functioneren van de Arbeidsinspectie. Wat is de mening van de Minister hierover?

Deze leden zeiden tenslotte niet afwijzend te staan ten aanzien van de introductie van de aanwijzing als nieuw instrument van de Arbeidsinspectie. Zij meenden echter dat er garanties moeten komen dat de aanwijzing niet als een alternatief voor de verder strekkende bevoegdheid tot een eis zal gaan functioneren. Hetzelfde geldt voor het stellen van minimumvoorschriften. Wat is de mening van de Minister over het commentaar van de FNV op dit aspect van het wetsontwerp?

Strafbaarstelling

Het wetsontwerp behelst een groot aantal eigen bepalingen, het voorziet in een nog groter aantal bepalingen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur en in mogelijke aanwijzingen of eisen door het districtshoofd te stellen, die alle met straffen gehandhaafd kunnen worden. Ofschoon de leden van de P.v.d.A.-fractie de bezwaren van een grote aanwas van strafbepalingen onderkennen, zagen zij toch voor het afdwingen van de naleving van het bij of krachtens dit wetsontwerp bepaalde geen ander middel dan het uiterste middel van de straf. Het vooruitzicht van straf kan preventief werken op voorwaarde dat enerzijds de pakkans groot genoeg is en anderzijds de straf voldoende afschrikwekkende kracht bezit. Voor wat het laatste punt betreft waren deze leden dan ook verheugd dat de Wet economische delicten van toepassing zal zijn, welke de mogelijkheid geeft tot zwaardere sancties dan de huidige Veiligheidswet.

Deze leden zeiden dan ook te hopen dat straks de rechter bij het vaststellen van de strafmaat de hoogte van de boete (daar zal het in de meeste gevallen immers vermoedelijk op neerkomen) evenredig zal laten zijn aan de kosten die gemoeid zouden zijn met het aanbrengen van de noodzakelijke verbeteringen en dergelijke. Een thans veel gehoorde grief is immers dat het voor de werkgever veel goedkoper is een boete te betalen dan in verbeteringen te investeren. Ten aanzien van het eerste punt – de pakkans – hadden deze leden nog wel enige vragen. Kan de Minister een goede controle op de naleving van de wettelijke en andere bepalingen garanderen? Zal het apparaat van de Arbeidsinspectie worden uitgebreid? Wat is de mening van de Minister over de klachten (te vinden op blz. 5 van de discussiebrochure «Een ontwerp-beleidsprogram voor veiligheid en gezondheid» van de Industriebond NVV) dat de Arbeidsinspectie hopeloos onderbemand is; dat een doorsnee bedrijf hooguit eens in de drie, vier maanden door de dienst wordt bezocht; dat het bezoek te voren wordt aangemeld, óók als de dienst komt naar aanleiding van een klacht van een werknemer (waardoor de werkgever de gelegenheid zou hebben tijdelijke voorzieningen te treffen); dat de Arbeidsinspectie te zacht zou optreden tegenover de werkgevers.

Kan de Minister inzicht geven in enige cijfermatige gegevens, bij voorbeeld: hoe dikwijls is in 1977 een klacht bij de Arbeidsinspectie binnengekomen, hoe dikwijls heeft zo'n klacht geleid tot het stellen van een eis, hoe dikwijls tot het instellen van strafvervolging en hoe dikwijls is daarop een veroordeling gevolgd? Kan de Minister tevens aangeven hoe dikwijls eigen initiatief van de Arbeidsinspectie geleid heeft tot het stellen van een eis of tot een strafvervolging en daarop volgende veroordeling?

Kan de Minister mededelen of het apparaat van de economische politie-rechter voldoende is voorbereid op deze nieuwe taak? Zal dat apparaat uitbreiding ondergaan?

Hoe zit dat met het opsporings- en vervolgingsapparaat? Welke aanpassingen zal dat behoeven indien dit wetsontwerp wet wordt?

Zal de Arbeidsinspectie bovendien worden uitgebreid met het oog op de nieuw toebedachte taak van de aanwijzing?

Ook ten aanzien van de door straffen te handhaven bepalingen zelf wilden deze leden enige vragen stellen. Zij vonden een aantal van die bepalingen met het oog op de strafsanctie nogal vaag en weinig zorgvuldig geformuleerd. Als voorbeelden noemden zij de artikelen 7, 8, 9 en 11.

Artikel 7, eerste lid, vereist dat de werknemer wordt ingelicht. Er worden geen eisen gesteld aan de kwaliteit van het inlichten door de werkgever. Van strafbaarheid van de werkgever zal dus niet spoedig sprake zijn. Ook al maakt de werkgever zich er met een Jantje-van-Leiden vanaf, hij heeft zich volgens de letter van de wet van zijn taak gekweten. Wil de Minister een criterium of criteria, waaraan moet worden voldaan, opnemen? Het tweede lid stelt nl. wèl dat het onderricht doeltreffend moet zijn. Het derde lid stelt vervolgens dat de werkgever ervoor moet zorgen dat de werknemers voldoende op de hoogte zijn. Over het h^oe van het op de hoogte brengen wordt niets gezegd. Met andere woorden: volgens de letterlijke tekst zou de werkgever kunnen worden gestraft omdat zijn werknemers niet op de hoogte zijn doordat zij tijdens het overigens uitstekende onderricht hebben zitten dutten. Kan enige harmonie in de formuleringen van dit artikel worden aangebracht?

Artikel 8 schrijft in het eerste lid mededeling voor van ongevallen met ernstig lichamelijk letsel tot gevolg. Volgens het vijfde lid kán de Minister nader omschrijven wat verstaan moet worden onder ernstig lichamelijk letsel. Is het, wil er van strafbaarheid sprake kunnen zijn bij nalatigheid, geen voorwaarde dát die omschrijving er is?

Volgens het eerste lid van artikel 9 mag het verslag worden opgenomen in de mededeling, bedoeld in artikel 31b, tweede lid, van de Wet op de ondernemingsraden. Aangezien volgens dat tweede lid de mededeling zowel mondeling als schriftelijk kan worden gedaan, zou er misverstand kunnen ontstaan over het al dan niet schriftelijk moeten zijn van het jaarverslag. Zou het, ook al omdat aan dit artikel een strafsanctie is verbonden, daarom niet duidelijker zijn aan te geven dat met mededeling alleen maar de schriftelijke mededeling uit artikel 31b, tweede lid, Wet op de ondernemingsraden, bedoeld is?

Artikel 11 regelt een aantal verplichtingen van de werknemers. Niet-nakoming levert een economisch delict op. De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen of het artikel niet zo zou moeten worden geredigeerd dat alleen opzet of grove onachtzaamheid van de werknemer een strafbaar feit kan opleveren. Kan men ook hier niet stellen wat – zij het in een wat ander verband – de Regering bij de behandeling van artikel 1638 x BW in de Eerste Kamer opmerkte, namelijk dat van niemand, allerm minst van de arbeider bij de dagelijkse verichtingen van zijn arbeid, een voortdurende, nimmer falende waakzaamheid redelijkerwijze kan worden gevergd en dagelijkse omgang zelfs met gevaarlijke werktuigen onvermijdelijk en van nature een zekere mate van zorgeloosheid, van schuld, doet ontstaan? Wat verder artikel 11 onder e (het melden van gevaren door de werknemer) aangaat blijkt uit de toelichting op dat lid dat de aansprakelijkheidsstelling zich volgens het SER-advies niet zou mogen uitstrekken tot het niet-naleven van de onder e opgenomen verplichting. Op blz. 28 van de memorie van toelichting zegt de Minister zich met deze beperking te kunnen verenigen en hij verwijst daarbij naar artikel 54 (bedoeld zal zijn artikel 53, dat de strafbepaling inhoudt en waarin artikel 11 onder e niet is opgenomen?). Uit de toelichting op artikel 53 blijkt evenwel dat

artikel 11 onder e via een aanwijzing door het districtshoofd wel weer een strafbaar feit kan opleveren. Is hier niet van tegenstrijdigheid sprake? Deze leden vroegen hoe zij zich overigens een aanwijzing over een terstond ter kennis brengen van opgemerkte gevaren moesten voorstellen? Kan de Minister dat toelichten?

De leden van de P.v.d.A.-fractie wilden het bij deze voorbeelden laten. Zij vonden dat het in dit verband van belang zou zijn indien de Minister nog eens zou willen uiteenzetten hoe hij vindt dat de strafbepaling van artikel 53 zou moeten functioneren. Is het de bedoeling dat bij niet-nakoming van de in artikel 53 opgesomde wetsartikelen direct de strafrechtelijke procedure in gang gezet kan worden of is het de bedoeling dat er altijd eerst een aanwijzing ex artikel 33 van het districtshoofd komt? Uit de tekst van artikel 53 maakten deze leden op dat wel degelijk directe strafrechtelijke werking wordt beoogd, terwijl de toelichting op artikel 33 hun de indruk gaf dat althans in een aantal gevallen (namelijk wanneer de artikelen in algemene bewoordingen zijn vervat of omdat verschil van mening mogelijk is omtrent de vraag of iets dan niet «in redelijkheid» kan worden gevergd) er eerst een aanwijzing moet komen. Wil de Minister duidelijkheid verschaffen door mee te delen welke artikelen wel en welke niet direct strafrechtelijk kunnen worden afgedwongen en dat tot uitdrukking brengen in artikel 53?

Het lid van de G.P.V.-fractie kon zich ermee verenigen dat overtredingen van deze wet als een economisch delict zullen kunnen worden aangemerkt. Immers, wanneer de veiligheid of de gezondheid in gevaar wordt gebracht, zal er veeleer sprake zijn van een onzorgvuldigheid in organisatie dan van een fout die één persoon is toe te rekenen. Er dient echter wel duidelijkheid te zijn over de vraag wie aansprakelijk is voor het naleven van de voorschriften. Dit kan met name tot moeilijkheden leiden indien werktuigen of gereedschappen onderling tussen de bedrijven worden uitgeleend of gehuurd.

Samenhang met andere regelingen; het veiligheidsrapport

Het had de leden van de P.v.d.A.-fractie bevreemd dat de Minister van Volksgezondheid en Milieuhygiëne geen mede-ondertekenaar is van het ontwerp Arbeidsomstandighedenwet. Bij de wijziging van de Veiligheidswet 1934 (kamerstuk 13 914) hadden deze leden al gewezen op de nauwe samenhang van het interne gebeuren met het externe gebeuren (het gevaar, schade of hinder van een fabriek of werkplaats voor de omgeving). Zij hadden daarbij gepleit voor een hechtere relatie tussen veiligheidswetgeving en milieuwetgeving, gezien de nauwe samenhang tussen veiligheid en gezondheid binnen en buiten bedrijven.

Dat de Minister van Volksgezondheid en Milieuhygiëne geen mede-ondertekenaar is van het wetsontwerp is te meer bevreemdend nu de Minister van Sociale Zaken in de memorie van toelichting op blz. 11 expliciet verwijst naar de wetgeving ter zake in de Verenigde Staten. In de Amerikaanse «Occupational Safety and Health Act» van 1970 wordt de Minister van Gezondheid opgedragen op basis van eigen research blootstellingsnormen voor giftige stoffen vast te stellen en lijsten van gevaarlijke stoffen bij te houden (waarbij ook de effecten van blootstelling op langere termijnen aan kleine doses bekeken moeten worden). Zij konden zich dan ook niet aan de indruk onttrekken dat de wetgevende samenhang tussen het interne en externe gebeuren in andere landen veel meer gestalte heeft gekregen. Zij dachten dat hierop ook het SER-advies gestoeld was: «een goede coördinatie tussen deze wetgeving en andere wetten, met name die op het gebied van de milieuhygiëne» (blz. 8, memorie van toelichting).

Bij behandeling van het wetsontwerp tot wijziging van de Veiligheidswet 1934 (13 914) was, vervolgden deze leden, gedeeltelijk voldaan aan hun verlangen te komen tot een hechtere relatie tussen veiligheidswetgeving en milieuwetgeving. Zij constateerden dat de lijn van deze wet in het nu voorliggende ontwerp van de Arbeidsomstandighedenwet wordt doorgetrokken, gelet onder meer op de toelichting op artikel 6 waarin is gesteld dat de essentie van wetsontwerp 13 914 in het voorliggende wetsontwerp wordt

overgenomen. Deze leden hadden overigens als vanzelfsprekend aangenomen dat het aanvaarde wetsontwerp 13 914 integraal in het wetsontwerp van de Arbeidsomstandigheden zou worden opgenomen. Nu dit niet het geval is bepleitten zij alsnog een integrale verwerking in het voorliggende wetsontwerp. Immers, de omschrijving van de inhoud van het veiligheidsrapport en de door het districtshoofd te eisen technische en organisatorische voorzieningen vormen toch de grondslagen van het veiligheidsbeleid. Deze onderwerpen dienen daarom naar hun mening bij de wet geregeld te worden. In haar brief van 14 oktober 1977 onderschrijft de Vereniging van Nederlandse Gemeenten dit standpunt. Deze leden verwijzen ter zake nog naar hun betoog over delegatie, zoals dat eerder in dit verslag is weergegeven.

In de toelichting op artikel 6 van het voorliggende wetsontwerp wordt verwezen naar de memorie van toelichting bij wetsontwerp 13 914. Terugblikkend naar de schriftelijke en mondelinge behandeling van dit wetsontwerp constateerden de leden van de P.v.d.A.-fractie, zoals eerder is gezegd, dat aan hun aandrang om een hechtere relatie tussen veiligheidswetgeving en milieuwetgeving tot stand te brengen slechts ten dele tegemoet is gekomen. Verschil van mening is gebleven over de mate waarin coördinatie zal moeten plaatsvinden. Deze leden meenden dat coördinatie in de voorbereidende fase van het veiligheidsrapport en van vergunningaanvragen krachtens de milieuwetgeving onvoldoende is, mede vanwege het vrijblijvende karakter ervan. De betrokkenheid van de regionale milieu-inspectie en het bevoegde gezag inzake milieuvergunningen in de verdere procedure is eveneens vrijblijvend, zo meenden zij, gelet op het feit dat genoemde instanties slechts kennis kunnen nemen van het veiligheidsrapport zonder invloed op de inhoud ervan te kunnen uitoefenen. Is hier sprake van éénrichtingverkeer, zo vroegen zij. Immers, de Arbeidsinspectie heeft binnen het kader van het ontwerp van Wet Algemene Bepalingen Milieuhygiëne (14 311) een adviserende taak ten aanzien van vergunningaanvragen krachtens milieuwetten met de mogelijkheid van beroep. Leden van de P.v.d.A.-fractie hebben in het voorlopig verslag inzake het ontwerp van Wet Algemene Bepalingen Milieuhygiëne gevraagd naar de wenselijkheid van onderbrenging van de Veiligheidswet met betrekking tot het veiligheidsrapport onder de werkingssfeer van deze wet. Hierbij geldt voor deze leden als uitgangspunt dat het veiligheidsrapport min of meer als een vergunningaanvraag kan worden beschouwd. Een belangrijke reden temeer om het veiligheidsrapport te onderwerpen aan de procedure van de Wet Algemene Bepalingen Milieuhygiëne vormt de mogelijkheid van een publieke beoordeling van het veiligheidsrapport in samenhang met andere vergunningaanvragen krachtens milieuwetten. De leden van de P.v.d.A.-fractie zouden graag het oordeel van de Minister vernemen over deze opmerkingen inzake de koppeling van de Arbeidsomstandighedenwet (veiligheidsrapport) aan de Wet Algemene Bepalingen Milieuhygiëne.

De leden van de P.v.d.A.-fractie zeiden voorts van mening te zijn dat het, gezien de nauwe samenhang tussen de veiligheid en gezondheid binnen en buiten bedrijven, noodzakelijk is om de storings- en gevarenanalyse, zoals vereist in de omschrijving van de inhoud van het veiligheidsrapport in artikel 20 v, eerste lid van de Veiligheidswet, niet te beperken tot de inrichting zelf maar tot de omgeving van de inrichting uit te breiden. In de Veiligheidswet is inmiddels (wetsontwerp 13 914) voorzien in de toezending van het veiligheidsrapport aan het gezag dat ten aanzien van de inrichting waarop het rapport betrekking heeft, bevoegd is tot het verlenen van een vergunning krachtens de Hinderwet.

De leden van de P.v.d.A.-fractie vernamen graag ook het oordeel van de Minister over de opvatting van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (in haar brief van 14 oktober 1977) dat het gemeentebestuur ook de veiligheidsrapporten moet ontvangen in het geval het gemeentebestuur inzake vergunningverlening krachtens de Hinderwet geen bevoegd gezag is. Dit vooral met het oog op het opstellen van gemeentelijke of regionale rampenplannen.

Deze leden vroegen of ook het provinciaal bestuur in alle gevallen het veiligheidsrapport dient te ontvangen in verband met de hem in het wetsontwerp toegedachte coördinatietaak ten aanzien van vergunningaanvragen krachtens wetten, die onder de werkingssfeer van het wetsontwerp Algemene Bepalingen Milieuhygiëne vallen.

De leden van de P.v.d.A.-fractie zeiden ten slotte in dit hoofdstuk verheugd te zijn met de instelling van de in de brief van 23 februari 1976 (Tweede Kamer, zitting 1975-1976, 13 814 nr. 1) genoemde MAC-commissie. Zij verwachtten echter hierbij, dat uitvoeringsmogelijkheden die nu al genomen kunnen worden hierdoor niet op langere of lange termijn geschoven worden. Hierbij dachten zij bij voorbeeld aan de mogelijkheid een algemene maatregel van bestuur uit te vaardigen waarin voor bepaalde gevaarlijke werkzaamheden vooraf een veiligheidscertificaat vereist wordt.

Zoals de leden van de C.D.A.-fractie reeds bij de bespreking van wetsontwerp 13 914 hadden aangegeven, ligt er een belangrijke relatie met de directe en wijdere omgeving van een onderneming op het gebied van milieu, rampenbestrijding, gezondheidszorg, uitvoering sociale verzekeringen. Het stond deze leden niet geheel duidelijk voor ogen hoe de informatiestromen tussen de bedrijven en de eerdergenoemde beleidsvelden tot stand kunnen komen. Dat de provinciale inspecteur van het milieu een veiligheidsrapport zal ontvangen, schoot naar hun mening tekort. Er zijn in de eerste aanleg plaatselijke c.q. regionale beleidsinstanties die minstens behoren te weten welke situaties zich kunnen voordoen en welke maatregelen dan wel en niet getroffen kunnen worden. Een beschouwing over die informatiestromen in relatie met de Wet rampenplannen, de milieuwetgeving, de Hinderwet en het wetsontwerp voorzieningen gezondheidszorg, kwam deze leden als hoogst wenselijk voor.

Een ander aspect van beschouwing voor de leden van de C.D.A.-fractie was het vraagstuk van het werken met gevaarlijke stoffen. Door de steeds verder voortschrijdende technologie, gepaard gaande met schaalvergroting, is voor vele mensen niet meer duidelijk wat wel of niet gevaarlijke stoffen zijn, laat staan dat zij weten welke gevaren aan bepaalde stoffen verbonden zijn. Het inmiddels voorgeschreven veiligheidsrapport is wat dat betreft een eerste stap. Ook de instelling van de zgn. MAC-commissie beschouwden deze leden als een goede zaak. De SER heeft nog eens gewezen op de noodzaak om tot meldingsplicht van nieuwe gevaarlijke stoffen te geraken. Deze leden onderschreven zulks ten volle en meenden daaraan tevens het stelsel van al of niet gaan werken met deze stoffen te moeten koppelen. Ziet de bewindsman daar mogelijkheden toe?

De leden van de fractie van D'66 waren eveneens van oordeel dat er onvoldoende samenhang is met het milieubeleid. Zij vroegen de Regering bij de verdere uitwerking van het wetsontwerp rekening te houden met de door de Tweede Kamer aanvaarde motie-Lambers-Hacquebard (14 800, XVII, nr. 22) inzake een meldingsregeling voor milieu-incidenten. Deze leden zeiden het van het grootste belang te achten dat de diensten van verschillende departementen met elkaar gaan samenwerken. Kan de Minister duidelijker aangeven hoe hij zich de interdepartementale coördinatie tussen de Departementen van Sociale Zaken en van Volksgezondheid en Milieuhygiëne ten aanzien van dit wetsontwerp in het algemeen voorstelt en meer specifiek hoe hij de verhouding ziet tussen arbeidsinspectie, gezondheids- en milieu-inspectie?

Deze leden zeiden voorts onvoldoende inzicht te hebben in de openbaarheid van het veiligheidsrapport. Zij achtten het onaanvaardbaar dat de veiligheidsrapporten niet worden toegezonden aan de colleges van gedeputeerde staten en van burgemeester en wethouders van de provincies c.q. gemeenten waarin de betreffende inrichtingen zijn gelegen. Hoe kunnen deze colleges hun taken op het gebied van de vergunningverlening en de opstelling van rampenplannen naar behoren vervullen als zij geen kennis hebben van wat er binnen hun grondgebied aan potentiële verontreinigers, rampenveroorzakers aanwezig is? Deze leden zeiden een nota van wijziging op dit punt gaarne tegemoet te zien.

De leden van de C.P.N.-fractie bepleitten de totstandkoming van een regeling voor het aanmelden en doen onderzoeken van nieuwe gevaarlijke stoffen en productieprocédés. Zij dachten hierbij aan een onafhankelijke onderzoeksinstantie zoals die op het gebied van huishoudelijke apparaten bestaat (KEMA-keur).

Tenslotte pleitten ook deze leden voor het betrekken van de gemeentebesturen van de nabijliggende gemeenten bij het veiligheidsbeleid van een bepaald bedrijf. Zij willen ervoor pleiten dat zowel het jaarplan als het veiligheidsrapport aan de gemeentebesturen van de nabijliggende gemeenten wordt toegestuurd.

Verplichtingen werkgevers en werknemers

Hierboven hadden de leden van de P.v.d.A.-fractie reeds uiteengezet alleen maar te voelen voor strafrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer indien er bij hem sprake is van opzet of grove onachtzaamheid; «zelfs de beste breister laat immers wel eens een steek vallen». Ook om een andere reden waren zij voor het niet toerekenen van lichte fouten. Zij waren namelijk bevreesd dat, indien lichte fouten tot een strafrechtelijke veroordeling zouden kunnen leiden, de werknemer-gelaedeerde vanwege die veroordeling in een burgerlijk geding ex artikel 1638 x BW mogelijk grove schuld zou kunnen worden verweten waardoor de werkgever zich zou kunnen disculperen en geen of minder schadevergoeding zou hoeven te betalen aan die werknemer. Deze leden verwezen hierbij naar het artikel van Geers en Gevers in het Nederlands Juristenblad d.d. 5 november 1977, blz. 954. Wat is hierover de mening van de Minister? Wil hij artikel 11 overeenkomstig bovenstaande visie aanpassen?

Ook het feit dat volgens artikel 11 onder e de werknemer in de toekomst wettelijk verplicht zal zijn door hem opgemerkte gevaren ter kennis van de werkgever te brengen, zou de werknemer in een civielrechtelijke procedure om schadevergoeding in een minder gunstige positie kunnen brengen. Want hoe zal zijn positie tegenover de werkgever zijn als hem een ongeluk treft en hij tevoren de gevaren onderschat of niet onderkend heeft en deze daarom niet aan de werkgever heeft medegedeeld? Zal dan toch vanwege de wettelijke verplichting tot gevarenmelding – ook al is hieraan geen directe strafsancie (wel een indirecte via de aanwijzing!) verbonden – eerder een afweging van wederzijdse fouten kunnen plaatsvinden en de toe te wijzen schadevergoeding daarmee in overeenstemming kunnen worden gebracht? Deze leden verwezen hierbij naar een artikel van Van Dodeweerd in «Veiligheid», januari 1978. Zij hoopten dat de Minister hen op dit punt zou kunnen geruststellen.

De leden van de C.D.A.-fractie namen met instemming kennis van de opvatting dat het beleid ter zake van humanisering van de arbeid een onderdeel dient te vormen van het totale ondernemingsbeleid. De vraag bleef voor deze leden hoe een en ander in de praktijk gestalte zou kunnen krijgen, hoe een ieder die bij het ondernemingsgebeuren betrokken is ook overtuigd kan worden van deze beleidsintegratie. En, zo vonden deze leden, bovenal er naar wil handelen. Hier zal naar het oordeel van deze leden voorlichting en kennisoverdracht een essentiële rol vervullen. Een sterke aanmoediging daartoe leek hun dan ook geboden; zij spraken daarover reeds eerder in dit verslag.

Het ontging de leden van de C.D.A.-fractie waarom het schriftelijk beleidsplan alleen van toepassing wordt gedacht in nader te bepalen grotere ondernemingen. Waarom zou zulks niet in beginsel voor alle ondernemingen en werksituaties van toepassing zijn, met ontheffing waar het niet nodig is of een dode letter zou betekenen? Zeker als zij het beperkten tot vraagstukken van gezondheid en veiligheid ontging het deze leden ten enenmale waarom een beleidsplan voor kleinere bedrijven met ongezonde en/of onveilige werkomstandigheden niet nodig werd geacht. Deze leden vreesden dat

daarmede niet bereikt wordt hetgeen de bewindsman kennelijk zelf wenselijk acht en wat zij volledig onderschreven namelijk dat aan «de arbeidsomstandigheden dezelfde aandacht dient te worden gegeven als aan de economisch gerichte activiteiten».

Een nieuw element vormt artikel 3. Daarin wordt, als deze leden het goed verstonden, een verplichting gelegd op de werkgever om in het kader van een goede zorgplicht geen arbeid te laten verrichten onder ongunstige omstandigheden, ook al voorziet de wet of een voorschrift daartoe nog niet. Of beter geformuleerd, te zorgen dat er dan betere voorwaarden c.q. omstandigheden worden gemaakt alvorens met die arbeid kan worden aangevangen. Deze leden erkenden dat er een primaire verplichting daartoe op de ondernemer rust, en dat het afhankelijk zijn van een wettelijke voorziening veel van de spankracht in het bedrijfsleven teloor zou doen gaan. Niettemin vroegen zij zich af of het hier voorgestelde wel reëel uitvoerbaar kan zijn. Misschien zou op de eerste plaats de onderneming instemming behoeven van de werknemersvertegenwoordiging die een volledig inzicht dient te hebben van alle risico's. Tweedens zouden deze leden zich kunnen voorstellen dat er stoffen of omstandigheden worden aangeduid, waarvan tevoren duidelijk is dat contact opnemen met de Arbeidsinspectie geboden is. Een veiligheidsrapport zal voor die categorie bedrijven daarin voorzien, doch is dat voldoende, zo wilden deze leden weten. Een opvatting van de Minister daaromtrent, ook over hun suggesties, zouden zij zeer op prijs stellen.

Voor wat betreft de verplichtingen van werknemers is naar het oordeel van de leden van de C.D.A.-fractie een stap voorwaarts gezet in vergelijking met de oude wet. Samen verantwoordelijk zijn brengt ook grotere aansprakelijkheid met zich mee, dat behoefde voor de leden van de C.D.A.-fractie geen betoog. Konden zij uit het voorstel nu afleiden dat het niet nakomen van voorschriften en voorwaarden op zichzelf een strafbaar feit vormde, ongeacht of er schade wordt veroorzaakt? En ongeacht of het een werkgever of een werknemer betreft? Konden zij het vergelijken met de voorschriften bij verkeersdeelnamen, bij voorbeeld de verplichte helm voor bromfietzers?

De leden van de fractie van D'66 vroegen zich af of de tweedeling tussen zorgplicht voor de werkgever (artikel 3) en naleefplicht voor de werknemer (artikel 11) wel een gelukkige is. Eigenlijk is hier toch weer een in hun ogen ouderwetse opsplitsing gemaakt in «zorgen voor» door de werkgever en «naleven van de regels» door de werknemer. Deze leden vroegen zich af of de uitwerking van de gedachte van de gezamenlijke verantwoordelijkheid nu wel geheel bij de tijd is. Is het niet mogelijk een formule te vinden, waaruit duidelijker blijkt dat we in 1978 leven, vroegen deze leden.

De leden van de G.P.V.-fractie besteedden er vervolgens eveneens aandacht aan dat in het wetsontwerp voor het eerst ook verplichtingen op het punt van de veiligheid worden opgelegd aan de werknemers. Zij meenden dat van de kant van de werknemers actieve medewerking aan het doen slagen van het veiligheidsbeleid verwacht kan worden. Daar staat dan tegenover dat hiertoe ook de mogelijkheid moet worden gecreëerd. Anders wordt het als in de wetgeving in de mogelijkheid wordt voorzien om de werknemer wettelijk aansprakelijk te stellen voor de gevolgen van een bedrijfsongeval (artikel 11 j° artikel 23, eerste lid). Deze leden meenden dat een dergelijke wettelijke aansprakelijkheid van de werknemer ten scherpste afgewezen dient te worden. Immers de werknemer draagt geen verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden, waarin hij zijn werk moet verrichten en waarin veiligheidsvoorschriften vaak niet tot hun recht kunnen komen (bij voorbeeld een hoog arbeidstempo). Dit geldt des te meer nu in de wetgeving aan de werknemer geen enkele sanctiemogelijkheid wordt geboden om de werkgever te dwingen afdoende veiligheidsmaatregelen te nemen.

Jaarplan en jaarverslag

De leden van de P.v.d.A.-fractie waren van mening, dat alsnog criteria voor het opstellen van het jaarplan in de wet dienen te worden opgenomen. Hierbij moeten zeker die onderwerpen genoemd worden waarover overleg moet plaatsvinden met de veiligheidscommissie, zoals alle beleidsvoor-nemens omtrent het organiseren van de arbeid en het inrichten van de arbeids-plaatsen, omtrent de productie- en werkmethoden, alsmede omtrent voorgenomen maatregelen op het gebied van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn bij de arbeid. Daarnaast zullende maatregelen aangekondigd in het jaarplan onder andere gebaseerd moeten zijn op basis van:

- het ongevallenregister en het voorafgaande jaarverslag;
- de nieuwe ontwikkelingen op het gebied van de technologie met betrekking tot veiligheid en gezondheid;
- de aanwijzingen gegeven door de veiligheidscommissie.

Genoemde leden stelden zich voor dat de voor te stellen maatregelen zo feitelijk en kwantitatief mogelijk omschreven moeten worden. Zij namen ook aan dat het jaarplan, evenals het veiligheidsrapport, onder het instemmingsrecht van de veiligheidscommissie zal vallen. Zij vertrouwden er daarnaast op dat het jaarplan, evenals trouwens het jaarverslag, in handen gesteld zal worden van vakbeweging en gemeente waarin de vestiging zich bevindt. Gemeenten kunnen zich dan niet meer beroepen op onwetendheid, zoals laatstelijk is gebeurd met betrekking tot de problematiek bij General Electric B.V. te Bergen op Zoom. Kan de Minister meedelen wat de ervaringen zijn met het jaarplan in België?

Deze leden waren verder van mening dat de in het wetsontwerp opgenomen criteria voor het opstellen van een jaarverslag zullen moeten worden aangevuld. Ook in het jaarverslag zullen zoveel mogelijk feitelijke en kwantitatieve gegevens moeten worden opgenomen. Daarnaast moet, volgens deze leden, het ongevallenregister deel uitmaken van het jaarverslag en moet de werkgever de nieuwste informatie op het gebied van veiligheid en gezondheid in het jaarverslag opnemen.

De leden van de C.D.A.-fractie zeiden geïnteresseerd te zijn om te ver-nemen voor welke nader te bepalen groepen bedrijven de verplichting tot het opstellen van een jaarverslag etc. van toepassing wordt. Uiteraard zal zulks niet eerder geschieden dan in overleg met het bedrijfsleven, zo veronderstelden zij.

Ten aanzien van het jaarplan ondersteunden de leden van de fractie van D'66 het door de Nederlandse Verenigingen van Veiligheidstechnici gegeven commentaar dat er een beter onderscheid aangebracht kan worden tus-sen een visie op langere termijn (bij voorbeeld 5 jaar) en geënt daarop, een plan voor één jaar om aan het beleid te gaan voldoen. Terwijl ook zij van mening waren dat een dergelijk belangrijk plan tenminste binnen de werkings-sfeer van het instemmingsrecht (artikel 27 van de Wet op de ondernemings-raden) gebracht moet worden. Het toezenden alleen (artikel 5, vijfde lid 5) achtten deze leden volstrekt onvoldoende.

In dit verband verwezen deze leden naar de op 1 juli 1977 in werking getre-den Noorse Wet op de arbeidssituatie, waarin aan de met de Veiligheids-commissie te vergelijken Raad voor het Arbeidsmilieu de bevoegdheid is ge-gewezen om aan de werkgever opdracht tot bepaalde maatregelen te geven. Ofschoon Nederland helaas minder ervaring heeft met gedemocratiseerde bedrijven steekt het ter kennisneming toezenden aan de ondernemingsraad hierbij toch te schril af en toepassing van artikel 27 van de Wet op de onder-nemingsraden achtten deze leden dan ook een minimum.

Voorts betreurden deze leden het dat de Minister geen duidelijker indica-ties heeft gegeven bij welke bedrijven hij nu van plan is zo'n jaarplan ver-plicht te stellen. Kan de Minister daarin wat minder vaag zijn?

Samenwerking en overleg

De leden van de P.v.d.A.-fractie hadden reeds in de hierboven opgenomen paragraaf over de humanisering van de arbeid opgemerkt dat het bereiken van de doelstelling van de Arbeidsomstandighedenwet voor een groot deel zal afhangen van het slagen van de verschillende vormen van inspraak en medezeggenschap in de bedrijven. Over het functioneren van huidige vormen van inspraak bestaan sinds de invoering van de Wet op de ondernemingsraden in 1950 wel enige gegevens. Deze stemmen volgens genoemde leden niet optimistisch. De wijzigingsvoorstellen bij de herziening van de Wet op de ondernemingsraden (wetsontwerp 13 954) hebben dat wel duidelijk gemaakt. Het uitgangspunt dat aan deze wet ten grondslag lag, nl. de onderneming als gezamenlijke belangengemeenschap, is voortdurend stuk gelopen op de realiteit, waarin belangentegenstellingen de overhand hebben. Samenwerking veronderstelt een zekere mate van gelijkwaardigheid van de partners. De bestaande Wet op de ondernemingsraden heeft echter de machtsafstand tussen de betrokken partijen nauwelijks verkleind. Het bevreemde deze leden dan ook, dat bij de uitwerking van de inspraak, zoals genoemd in de doelstellingen, gewezen wordt naar de herziening van de Wet op de ondernemingsraden. Zij waren dan ook van mening dat in het ontwerp aan de werknemers wel rechten worden verleend om mee te kunnen praten maar nauwelijks rechten die ook reële invloed garanderen.

Waarom, vroegen deze leden zich vervolgens af, is er bij dit ontwerp wel gekeken naar de Britse wetgeving van 1974, de «Health and Safety at Work Act» en de Belgische veiligheidswetgeving, maar niet – of in veel mindere mate – naar de op 1 juli 1977 van kracht geworden Noorse «Act relating to the protection of workers and the working environment» en de voorstellen van de Zweedse staatscommissie om te komen tot een geheel nieuwe «Working environment»? Zij vernamen dan ook gaarne welke de verschillpunten van beleid zijn tussen de Noorse wetgeving en het ontwerp Arbeidsomstandighedenwet.

Ter bevordering van een goede samenwerking tussen werkgever en werknemers moeten ingevolge het wetsontwerp in een bedrijf of een inrichting, gelet op de aard en de indeling daarvan, één of meer commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn worden ingesteld. Bij algemene maatregel van bestuur worden categorieën bedrijven en inrichtingen aangewezen, ten aanzien van de bedoelde verplichting. De leden van de P.v.d.A.-fractie betwijfelden of bovenstaande wel het juiste uitgangspunt is om te komen tot een optimale opzet in het belang van de veiligheid en gezondheid. Juister hadden zij het gevonden als deze verplichting zou gelden voor ten minste alle bedrijven waarop de Wet op de ondernemingsraden van toepassing is. Tevens zullen echter mogelijkheden dienen te worden geschapen om ook in de kleinere ondernemingen werknemers bij de veiligheids- en gezondheidsaangelegenheden te betrekken. Een mogelijkheid hiertoe zagen deze leden in het verplicht stellen van één of meer commissies in alle bedrijven/ondernemingen met de mogelijkheid van een ontheffing.

Ten aanzien van inspraak en medezeggenschap vonden genoemde leden de wetteksten nogal onsamenhangend. Artikel 13 stelt een veiligheidscommissie in maar dat artikel is gezien het negende lid alleen van toepassing op bedrijven waar geen ondernemingsraad aanwezig is. In bedrijven waar wel een ondernemingsraad aanwezig is bepaalt artikel 15 van de Wet op de ondernemingsraden de werkwijze van die commissie. 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 ondernemingsra-

den. De Minister vindt dat dit bij de uitbreiding van de werkingssfeer van de Wet op de ondernemingsraden aan de orde gesteld moet worden. De leden van de P.v.d.A. gingen ervan uit, dat ten einde de commissie en haar leden in de gelegenheid te stellen naar behoren te kunnen functioneren aan deze leden bevoegdheden, faciliteiten en rechtsbescherming dienen te worden toegekend analoog aan de commissie ingesteld door de ondernemingsraad (artikel 15).

Zij vonden verder dat de werkgever verplicht is te zorgen dat de leden van de commissie niet uit hoofde van hun taak worden benadeeld. Op het beëindigen dienstverband zouden het tweede en derde lid van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden van toepassing moeten zijn, overeenkomstig het van de zijde van de P.v.d.A.-fractie bij de behandeling van wetsontwerp 13954 daarop ingediende amendement.

Ten aanzien van de bevoegdheden van de commissies zouden genoemde leden het volgende geregeld willen zien:

- informatieplicht van de bedrijfsarts en veiligheidsdeskundige aan de commissie;
- de mogelijkheid om in werktijd en met behoud van loon aan de door hen daartoe nodig geachte scholing en vorming deel te nemen;
- het recht van initiatief van de commissie;
- de verplichting van de werkgever op een zo vroeg mogelijk tijdstip de commissie te informeren over het voornemen, dan wel het overwegen van veranderingen in organisatorische en technische zin die gevolgen kunnen hebben voor de arbeidsomstandigheden;
- de verplichting van de werkgever zich te oriënteren op nieuwe technieken omtrent veiligheid en gezondheid alsmede het doorgeven van deze informatie aan de commissie;
- het recht externe deskundigen te raadplegen of uit te nodigen;
- de bevoegdheid in afdelingen en/of groepen binnen één bedrijf contactpersonen te benoemen die voor die afdeling respectievelijk groepen aanspreekbaar zijn voor zaken op het gebied van veiligheid en gezondheid.

Ten aanzien van de werkwijze van de commissie zouden deze leden gaarne vernemen, waar een regeling met betrekking tot het bijeenkomen van de commissie vermeld wordt.

Ten slotte vroegen deze leden de Minister zijn mening te geven over de in de Noorse wet bestaande mogelijkheid dat werknemers het werk opschorten bij gevaarlijke werksituaties.

De leden van de C.D.A.-fractie zeiden met de Minister van oordeel te zijn dat de bedoeling van deze wet staat of valt met samenwerking en overleg. Een eerste voorwaarde daartoe is gelijkheid van informatie en kennis. Deze leden vroegen zich af of de tekst van de wet wel voldoende aansluit bij de bedoelingen van de bewindsman. Immers plannen, verslagen en rapporten behoeven de instemming van de ondernemingsraad. Dat betekent, zo meenden zij, dat men pas kan spreken over de plannen van de onderneming wanneer het overleg daaraan voorafgegaan is. Dat brengt met zich mee dat de Arbeidsinspectie en de deskundige diensten zich op gelijke wijze tot de werkgevers- als tot de werknemersvertegenwoordigers zullen moeten wenden. Voor een dergelijke dienst is er feitelijk geen onderscheid tussen een ondernemingsraad of de leiding van het bedrijf. Sterker nog, het is de taak, het recht en de plicht voor genoemde diensten om de ondernemingsraad minstens gelijkwaardig te informeren. Wanneer in de wetstekst vermeld staat dat bij voorbeeld een deskundige rechtstreeks de ondernemer moet kunnen benaderen, dan geldt dat in de opvatting van deze leden ook voor de ondernemingsraad. Wanneer de Arbeidsinspectie een plan of iets dergelijks krijgt te beoordelen, dan is het haar eerste taak na te gaan of dat plan inderdaad via

het overleg tot stand gebracht is. Zo niet, dan mag het de naam van plan niet dragen en deswege geen geldigheid bezitten in de zin van deze wet. Het zou de leden van de C.D.A.-fractie zeer aanspreken wanneer de Minister de artikelen van het voorliggende ontwerp naar die zienswijze zou nagaan en de nodige wijzigingsvoorstellen zou doen.

In dat licht zouden deze leden nog eens nadrukkelijk willen weten welke procedure moet worden gevolgd, indien tussen ondernemingsraad en ondernemingsleiding geen overeenstemming wordt bereikt. Dient de weg via de Wet op de ondernemingsraden bewandeld te worden en de kwestie aan de bedrijfscommissie te worden voorgelegd of treedt dan artikel 36 van het voorliggende wetsontwerp in werking? Het kwam deze leden voor dat artikel 36 zich feitelijk op een concrete situatie toespitst, terwijl de procedure vervat in artikel 37 van de Wet op de ondernemingsraden meer een beleidskarakter heeft.

Het ontging deze leden ook waarom de ondernemingsraad of de commissie wel mag verzoeken tot toepassing van een aanwijzing en een eis tot naleving, maar niet tot stillegging van het werk.

In een aantal ondernemingen fungeert geen ondernemingsraad en zal een commissie rechtstreeks tot stand komen. Het wetsartikel gaat daar kennelijk van uit, zo concludeerden de leden van de C.D.A.-fractie, omdat in artikel 13 de commissie als een feit naar voren worden gebracht en pas in het voorlaatste lid de ondernemingsraad. Het kwam deze leden logischer en ook eleganter voor dat uitgegaan wordt van het bestaan van een ondernemingsraad. Deze laatste is geheel vrij om al of niet een commissie overeenkomstig de bedoelingen van deze wet in te stellen. Het leek hun gewenst de voorkeur voor een aan de ondernemingsraad gelieerde commissie als ideaal uit te spreken.

In een aantal ondernemingen zal dus rechtens een commissie ontstaan. Hoe moet een en ander in relatie gebracht worden, indien op grond van het inmiddels uitgebrachte SER-advies voor ondernemingen waar geen verplichting voor een ondernemingsraad geldt, andersoortige overlegconstructies bij wet worden voorgeschreven? Prevaleren ook die, net als de ondernemingsraad, boven de commissie, zo vroegen deze leden zich af.

Iets anders is dat het wetsontwerp kennelijk alleen de ondernemingsraad als overleginstituut ziet fungeren voor de werkingssfeer van deze wet. Dat betwijfelden deze leden, omdat naar hun oordeel ook overheidslichamen onder de werking van de wet gebracht moeten worden en daar andere overlevormen fungeren dan het instituut van de ondernemingsraad.

Het in artikel 14 neergelegde streven naar overleg op de werkplek ontmoette bij de leden van de C.D.A.-fractie veel waardering. De toevoeging «voorzover vereist» bracht bij hen onduidelijkheid. Wie bepaalt wat «vereist» is en is dat begrip niet een benauwde norm? Zou niet veeleer gesproken moeten worden van «nuttigheid» of van «bijdrage tot»?

De instelling van commissies voor gezondheid en veiligheid achtten de leden van de V.V.D.-fractie een van de belangrijkste punten van het wetsontwerp. Het meebepalen door de werknemers van een beleid dat primair zijn weerslag heeft op diezelfde werknemers, achtten zij een zeer gewenste en juiste zaak. Dat in dit wetsontwerp zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de medezeggenschap, zoals die is geregeld in de Wet op de ondernemingsraden, had hun instemming. Een vraagteken zetten deze leden bij het feit dat door een ondernemingsraad ingestelde commissies grotere bevoegdheden hebben dan de verplicht ingestelde commissies in bedrijven die geen ondernemingsraad hebben. Gelijkgeschakeling van bevoegdheden zou een huns inziens onjuist verschil kunnen wegnemen.

In een eerdere paragraaf van dit verslag hadden de leden van de fractie van D'66 er reeds op gewezen dat enkele algemene principes van het wetsontwerp onvoldoende duidelijk vastliggen. Het wetsontwerp biedt daardoor de werknemers en in het bijzonder de werknemers in kleinere bedrijven te weinig handvatten om hun medezeggenschap en medeverantwoordelijkheid waar te kunnen maken.

Op blz. 15 van de memorie van toelichting verwijst de Minister naar het burgerlijk recht ter realisering van werkweigeringsrecht. Wat hiervan ook wezen moge, deze leden achtten het juist het recht op werkweigeringsrecht in bepaalde gevallen in elk geval in de Arbeidsomstandighedenwet op te nemen. Dat geeft aan alle betrokkenen beter zicht op de materie en is als het ware een soort informatieplicht van de wetgever aan de burger. Deze leden zagen hiertoe gaarne een voorstel tegemoet. Zij zouden dan dit recht op weigeringsrecht niet alleen toegekend willen zien bij bedreiging van eigen veiligheid van de werknemer, maar ook die van derden (omwonenden) of wanneer die werkzaamheden een acuut gevaar voor het milieu zouden meebrengen. (Bij dit laatste valt bij voorbeeld te denken aan het heimelijk lozen van ongewenste stoffen).

In de memorie van toelichting (blz. 11) spreekt de Regering uit dat de werkgever verplicht is 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. De feitelijke wetstekst spreekt in artikel 5 van «zo groot mogelijk», «zo goed mogelijk» en in artikel 3 van «voor zover zulks redelijkerwijs kan worden gevegd». Dat betekent dat er een afweging plaatsvindt tegen de economische belangen die met de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers gemeend zijn. De leden van de P.P.R.-fractie vroegen zich af of het niet wenselijk is dat minimumeisen zullen worden geformuleerd waaraan voldaan moet worden en dat geen economische activiteit mag plaatsvinden wanneer aan deze minimumeisen niet voldaan is.

Ook wanneer de bewindsman deze gedachte zou overnemen blijft het voldoen aan voorwaarden die boven een vereist minimum liggen een kwestie van afweging. Nu heeft in de Wet op de ondernemingsraden de ondernemingsraad weliswaar het recht op instemming met regelen betreffende de veiligheid en de gezondheid, hij kan geen regelen met betrekking tot veiligheid en gezondheid afdwingen. Bovendien is ten aanzien van andere aspecten die op het welzijn betrekking hebben in de Wet op de ondernemingsraden niets opgenomen. Ook de commissies ex artikel 13 beschikken niet over deze bevoegdheden. Integendeel, zij hebben slechts een adviesrecht. Het resultaat van de uiteindelijke afweging wordt dus bepaald door de werkgever. Wanneer over samenwerking gesproken wordt gaan de leden van de P.P.R.-fractie ervan uit dat er sprake is van twee partijen met gelijkwaardige bevoegdheden en gelijkwaardige machtsposities. Daarvan nu is geen sprake. Een voorbeeld van deze belangenafweging zou bij voorbeeld kunnen zijn het afwegen van de wenselijkheid van een vergroting van een productieschaal tegenover de risico's van ongevallen die, aldus de Regering bij de behandeling van de herziening van de Veiligheidswet, onevenredig groot zijn.

De leden van de P.P.R.-fractie begrepen dat de Regering de wens uitsprekt dat werkgever en werknemers zoveel mogelijk zullen samenwerken in het behartigen van de zorg voor de veiligheid en de gezondheid en het welzijn binnen het bedrijf of de inrichting. Zij konden echter niet begrijpen dat deze samenwerking dient te worden afgedwongen. Immers de wet spreekt niet van de wens tot samenwerking maar van de plicht tot samenwerking. Deze leden zouden de invoering van de plicht tot samenwerking dan ook alleen kunnen en willen aanvaarden wanneer in de wet ook voorzien wordt in bevoegdheden van werknemers om via de commissies ex artikel 13 of via de ondernemingsraden niet alleen in te stemmen met nadere regelen ter zake van veiligheid en gezondheid en welzijn, doch tevens door hen gewenste maatregelen ingang te kunnen doen vinden. In ieder geval

wilden deze leden er op aandringen dat de commissies ex artikel 13 analoog aan de bevoegdheden van de ondernemingsraden een instemmingsrecht krijgen met betrekking tot maatregelen die verband houden met de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers. Daarbij dachten zij duidelijk niet alleen aan maatregelen die op de gezondheid, de veiligheid en het welzijn gericht zijn doch eveneens aan maatregelen die op grond van bedrijfseconomische overwegingen genomen worden doch tevens van invloed zijn op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers. Is de Regering bereid de werkgever te verplichten, ook het jaarplan ex artikel 5, lid 4 aan de commissie of de ondernemingsraad ter goedkeuring te doen voorleggen?

De leden van de P.P.R.-fractie meenden overigens een bron van frustratie voor de commissies ex artikel 13 te onderkennen in een vermenging van discussies over de problematiek op korte termijn of de werkplekzaken en de problematiek op wat langere termijn, het veiligheidsbeleid. Vreest de Minister niet, zo vroegen deze leden, dat het dooreenlopen van deze twee discussies tot gevolg zal hebben dat de belangstelling en de aandacht voor het lange-termijnbeleid, het veiligheidsbeleid, het zal verliezen van het ad hoc-beleid op korte termijn, de werkplekzaken? Deze leden vroegen de Minister dan ook of hij geen scheiding tussen deze twee onderwerpen van overleg wil aanbrengen door de bespreking van het veiligheidsbeleid op te dragen aan de commissie en de bespreking van de werkplekzaken te delegeren naar het werkoverleg op afdelingsniveau. Bij dat werkoverleg op afdelingsniveau zou dan een lid van de veiligheidscommissie betrokken kunnen worden die zorg draagt voor de communicatie over en weer. Overigens vroegen deze leden de Minister een nadere motivering te geven voor het weglaten van de veiligheidscontactpersonen, één per 50 à 75 werknemers, zoals in het oorspronkelijke voorstel was voorzien.

De leden van de P.P.R.-fractie wilden ten slotte in deze paragraaf nader ingaan op de positie van werknemers die weigeren bepaalde werkzaamheden verder uit te voeren wegens de daaraan verbonden acute gevaren voor henzelf of hun medewerkers. Zij achtten de opmerkingen die de Minister dienaangaande op blz. 15 van de memorie van toelichting gemaakt heeft te weinig rekening houden met het acute karakter van een situatie die zich zou kunnen voordoen. Zij nodigden de Minister dan ook uit om een nadere uiteenzetting te geven van de positie van werknemers in deze situatie. Naar het oordeel van deze leden mag het niet zo zijn dat wanneer achteraf de werknemer ongelijk zou blijken te hebben, hij in alle gevallen bevreesd zou moeten zijn de consequenties daarvan te moeten aanvaarden. In dat verband vroegen deze leden de Minister of hij hun mening deelt dat de bewijslast dat de werknemer niet in redelijkheid kon aannemen dat voor hem of voor anderen onmiddellijk gevaar dreigde bij de werkgever dient te liggen, en dat in de wet een beperking van de omvang van een mogelijke schadeplichtigheid van de werknemer wordt opgenomen. In ieder geval dient vermeden te worden dat situaties kunnen ontstaan waarbij werknemers een gerechtvaardigde werkweigering niet zouden aandurven vanwege de angst voor de risico's die daarmee verbonden zijn bij een lagere beoordeling door de rechter.

Een werkelijke aanpak van onveilige en ongezonde situaties in de bedrijven zal alleen mogelijk zijn, zo zeiden de leden van de C.P.N.-fractie, door te steunen op het oordeel van de direct belanghebbenden, de werknemers en met name door aan de ondernemingsraad en de veiligheidscommissies bevoegdheden te verschaffen onveilige situaties op te sporen en daartegen maatregelen te nemen. Hoewel in de memorie van toelichting (blz. 3) als uitgangspunt wordt gesteld dat de werknemers in de besluitvorming moeten worden betrokken, is hun taak beperkt tot adviseren en informeren.

Deze leden zagen als belangrijkste lacune in dit wetsontwerp dat daarin niet is vastgelegd het recht van de werknemers om werkzaamheden te weigeren als naar hun oordeel, of naar het oordeel van de Arbeidsinspectie, niet

aan de veiligheidsvoorschriften is voldaan. De erkenning van dat recht is een onmisbare sanctie van de werknemer tegen een werkgever die weigert tegen een acuut gevaar op te treden. Hoewel in de memorie van toelichting meermalen de verantwoordelijkheid van de werkgevers voor veilige arbeidsomstandigheden wordt onderstreept, wordt het belangrijkste middel om aan die verantwoordelijkheid uitdrukking te geven, niet aan hen toegekend.

De SER heeft gemeend dat bij acuut gevaar werkweigering gerechtvaardigd is. Hoewel in de memorie van toelichting erkend wordt dat er zich omstandigheden kunnen voordoen waar tijdelijke staking van het werk gerechtvaardigd is, kan men hierover in de wetstekst niets terugvinden. Volstaan wordt met een verwijzing naar het bestaande burgerlijk recht. Kan de Minister dit toelichten? Omdat ook de Arbeidsinspectie in acuut gevaarlijke omstandigheden niet over doeltreffende sancties beschikt, dient dit recht op werkweigering naar de mening van de C.P.N.-fractie vastgelegd te worden. In het verlengde hiervan meenden deze leden dat een dergelijk recht ook moet gelden in die situaties dat de Arbeidsinspectie een eis heeft gesteld of een aanwijzing heeft gegeven welke de werkgever nog niet heeft opgevolgd.

Deskundige diensten

In het wetsontwerp wordt een onderscheid gemaakt tussen de veiligheid van de werksituatie en de met deze werksituatie samenhangende factoren die de gezondheid kunnen benadelen. Het verschil tussen beide is echter, zo zeiden de leden van de P.v.d.A.-fractie, niet duidelijk aangezien het bevorderen van de veiligheid toch in het verlengde ligt van een preventieve bedrijfsgezondheidszorg. Wel kan worden onderschreven dat het beschermen en het bevorderen van de gezondheid in relatie met de arbeid vraagt om verschillende deskundigheden. Maar is het niet juist om te stellen dat niet uitsluitend de arts de gezondheidsbelemmerende factoren kan beoordelen maar dat deze daartoe ook informatie behoeft van andere deskundigen zoals microbiologen en biochemici? Leren juist de huidige ontwikkelingen binnen de medische wetenschappen niet dat het dikwijls andere disciplines zijn die de vooruitgang bepalen en gevaren signaleren met behulp waarvan ook de bedrijfsgeneeskundige met zijn meestal meer algemene oriëntering preventief kan optreden? Deze leden vroegen zich dan ook af of het niet de uitgekristalliseerde taak van de bedrijfsarts is die een geïntegreerde benadering in de weg staat. De centrale rol die aan de arts wordt toegekend als hoofd van de bedrijfsgezondheidsdienst wensten deze leden te betwijfelen. Het gaat immers om het samenspel tussen meerdere deskundigen.

Wat is de reden om de bedrijfsgezondheidsdienst en de veiligheidsdienst, welke taken elkaar ten nauwste raken, zelfs overlappen, over complementaire kennis beschikken en die dezelfde doelstelling kennen, niet onder te brengen in één dienst?

Het achterwege laten van een uitgebreidere taakstelling voor de bedrijfsgezondheidsdienst, omdat deze nog niet gegeven kan worden voor de veiligheidsdienst achtten deze leden ongewenst. Mede gelet op de gesignaleerde problematiek rond de taakstelling van de bedrijfsgezondheidsdienst als wel van de veiligheidsdienst is huns inziens een nadere taakomschrijving noodzakelijk.

In het wetsontwerp wordt de regeling gehandhaafd dat aan een bedrijf of inrichting alleen dan een bedrijfsgezondheidsdienst dient te zijn verbonden indien deze tot een daartoe bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie behoren. Zijn er, gelet op de geest van het wetsontwerp en het feit dat aan iedere werksituatie gezondheidsaspecten zijn verbonden wel ondernemingen aan te wijzen waar de noodzaak van een bedrijfsgezondheidszorg afwezig is? Een navrant voorbeeld achtten deze leden de afwezigheid van bedrijfsgezondheidsdiensten in sommige algemene en psychiatrische ziekenhuizen, terwijl daar toch sprake is van duidelijk aantoonbare problemen die samenhangen met de verhouding waarin de werknemer staat tot de arbeid die hij verricht.

In de memorie van toelichting (blz. 39) wordt erop gewezen dat in sommige regio's grote en voortreffelijk uitgerust gemeenschappelijke bedrijfsgezondheidsdiensten tot stand zijn gekomen en dat deze ontwikkeling zich in de nabije toekomst zal voortzetten. Is het niet wenselijk indien de overheid mede richting geeft aan een dergelijke ontwikkeling waardoor onder andere de mogelijkheid wordt geopend dat iedere onderneming verplicht kan worden zich aan te sluiten bij een dergelijke dienst? In het Statuut van de Wereldgezondheidsorganisatie wordt de verantwoordelijkheid voor een goed gestructureerd, democratisch en doelmatig werkend stelsel van gezondheidsvoorzieningen bij de centrale overheid gelegd. Zou het met het oog op deze verantwoordelijkheid van de overheid en het algemeen belang van een goede gezondheidszorg niet mogelijk zijn om de bedrijfsgezondheidsdiensten onder de verantwoordelijkheid te brengen van de gemeentelijke of districtsgezondheidsdiensten? Een dergelijke organisatie van de bedrijfsgezondheidszorg, al dan niet in samenhang met de veiligheidszorg, zou wellicht het voordeel bieden van een geïntegreerde openbare gezondheidszorg, een betere afstemming tussen bedrijven en de overheid ten aanzien van bedrijfsongevallen en een meer adequate inzet van geneeskundig personeel bij eventualiteiten. Een dergelijke bundeling zou voorts een verdere specialisatie in deskundigheid mogelijk maken en daardoor een betere research naar factoren die de gezondheid nadelig beïnvloeden en zou het mogelijk maken de gezondheid te benaderen als een ondeelbaar geheel.

Genoemde leden waren verder van mening dat de veiligheidsdienst/kundige in de eerste plaats tot taak heeft de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Daarmee is tegenstrijdig dat hij zich enkel, in adviserende zin, mag richten tot de werkgever. Werknemers die hun werksituatie als bedreigend ervaren, of bedreiging vermoeden, hebben in de opvatting van deze leden, eventueel via hun ondernemingsraad c.q. veiligheidscommissie het recht op zijn deskundigheid c.q. bijstand. Werknemers dienen, hetzij via hun ondernemingsraad, die veiligheidscommissie of rechtstreeks van de veiligheidsdienst/kundige recht te hebben op informatie betreffende de risico's van hun werksituatie voor hun veiligheid en gezondheid. Zij waren ook van mening dat de veiligheidsdienst/kundige verplicht dient te zijn de veiligheidscommissie of de ondernemingsraad te informeren over het veiligheidsbeleid dat in het betreffende bedrijf wordt gevoerd alsmede over bijzondere risico's. Informatie over deze risico's dient hij ook mee te delen aan die werknemers die speciaal met deze risico's worden geconfronteerd.

Deze leden vroegen vervolgens hoe de Minister oordeelt over een eventueel aan de veiligheidsdienst/kundige te geven bevoegdheid, wanneer deze dit noodzakelijk acht, de productie te doen stoppen of andere veiligheidsmaatregelen bindend op te leggen? Hierbij zou deze gevrijwaard dienen te zijn van aansprakelijkheid voor eventuele bedrijfsschade die door zijn ingrijpen zou ontstaan.

Deze leden vroegen ten slotte in deze paragraaf, of bij vergissing de juridische bescherming, waarbij de onafhankelijkheid van de functionaris(sen) vergroot kan worden, in de artikelen over de deskundige diensten achterwege is gebleven.

Het was de leden van de C.D.A.-fractie opgevallen dat er veel stof is opgevaaid over taken en organisatie van de deskundige diensten. Zij kregen zelfs het gevoel dat er voor de wetgever niets belangrijkers te verrichten zou zijn dan het vaststellen daarvan. Deze leden betreurden zulks in hoge mate, omdat het werkelijk waarmaken van het beleid naar humanisering van de arbeid meer gebaat is met gecoördineerd bezig zijn van de diverse disciplines dan met het prononceren van eigen verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

In het wetsontwerp wordt dienaangaande weinig baanbrekend voorgesteld; immers alles is mogelijk, een voorkeur, een sturing wordt niet gegeven. Zij meenden dat zulks wel dient te geschieden omdat anders in de volgende eeuw nog gescheiden diensten zullen bestaan. Het leek deze leden gewenst in de wet op te nemen dat een gecombineerde dienst zoals vermeld

in artikel 17 verre de voorkeur verdient. Dat vervolgens gedurende een nader te bepalen periode – eventueel geval voor geval – afzonderlijke diensten mogen worden opgezet c.q. bemand, doch dat zulks alleen verband kan houden met het groeien naar de principieel uitgesproken voorkeur van samenwerking. Een en ander zou in de erkenningsvoorwaarden kunnen worden opgenomen. Hetzelfde geldt, naar het oordeel van deze leden, met betrekking tot de gezamenlijke diensten conform artikel 18. Met alle begrip voor het feit dat de veiligheids- en welzijnsdisciplines vergeleken met de bedrijfsgezondheidszorg nog pas sinds kort tot ontwikkeling zijn gekomen, konden zij daar onmogelijk uit afleiden dat niet zo snel als mogelijk innige samenwerking in de vorm van één dienst de betere weg is. Een dergelijke samenwerking zou gestalte geven aan het uitgangspunt dat een mens, ook een werkend mens, een unieke eenheid is.

De verplichting voor sommige bedrijven tot het instellen van veiligheidsdiensten, had de instemming van de leden van de V.V.D.-fractie. Deze leden vroegen echter wel de aandacht van de Minister voor de problemen rond de gecombineerde gezondheids- en veiligheidsdiensten. Zij vroegen zich namelijk af of de doelstellingen van dergelijke diensten wel genoeg met elkaar overeenstemmen om een gezamenlijke dienst mogelijk te maken. Deze leden erkenden graag dat de taken van dit soort diensten elkaar gedeeltelijk overlappen en dat daardoor intensieve samenwerking vereist is. Of dit ook moet leiden tot een volledige integratie, was voor hen nog een vraag. Een vraag, waarvan het antwoord volgens deze leden ook voor een groot gedeelte afhing van de verdere ontwikkeling van de regionale bedrijfsgeneeskundige diensten. Dat daarnaast de preventieve bedrijfsgeneeskunde wellicht ook principieel gezien beter buiten het bedrijf uitgeoefend kan worden, zal, zo stelden deze leden, bij deze ontwikkeling mede een rol moeten spelen.

Wat is het oordeel van de Minister, vroegen de leden van S.G.P.-fractie, over de mening dat taakomschrijvingen van veiligheidsdeskundige en bedrijfsarts in de wet moeten worden opgenomen en niet moeten worden geregeld bij algemene maatregel van bestuur? Kan al hetgeen in de memorie van toelichting wordt opgemerkt tegen een dergelijke taakafbakening in de wet ook niet worden gezien als argument vóór taakafbakening in de wet? Wanneer men dit niet doet is dan het gevaar niet groot dat de verschillen in taakopvatting in de praktijk nog verder uiteen zullen gaan groeien?

Is de Minister bereid, vroegen de leden van de P.P.R.-fractie, om wat hem betreft die maatregelen te nemen die ertoe kunnen bijdragen dat het maatschappelijk verschil in waardering tussen de bedrijfsgezondheidsdiensten en de bedrijfsveiligheidsdiensten ook wordt opgeheven? Dit verzoek mondt uit in een uitnodiging aan de bewindsman de leden 3 van de artikelen 15 en 16 uit de wet gelijkwaardig te willen maken door ten aanzien van de veiligheidsdienst niet alleen de taak maar ook de doelstelling te formuleren. Ook vroegen de leden van de P.P.R.-fractie om in de leden 4 van de artikelen 15 en 16 eveneens een evenwicht aan te brengen door aan de veiligheidsdienst dezelfde bevoegdheden toe te kennen met betrekking tot de toegankelijkheid van de directie, de onafhankelijkheid en de toegankelijkheid tot alle bedrijfsgedeelten en het recht op alle relevante informatie, zoals die ook voor de bedrijfsgezondheidsdienst geregeld zijn.

Tegen deze achtergrond vroegen de leden vervolgens aan de Minister of niet tot één van de taken van de veiligheidsfunctionaris behoort, de commissie ex artikel 13 van advies te dienen en inlichtingen te verschaffen.

Ook vroegen deze leden of de Regering maatregelen wil treffen waardoor de onafhankelijkheid van de veiligheidsdeskundigen gegarandeerd wordt.

Ten aanzien van de aan veiligheidsdeskundigen te stellen eisen, zeiden deze leden dat zij er de voorkeur aan zouden geven wanneer de Minister in de wet een aantal minimale deskundigheidscriteria zou willen opnemen dan wel deze minimale deskundigheidscriteria bij algemene maatregelen van

bestuur zou willen vaststellen. Dit in plaats van het verlenen van een erkenning op basis van het bezit van een door het Veiligheidsinstituut afgegeven diploma als criterium voor erkenning. Daarmee, zo zeiden deze leden, wordt immers de ontwikkeling naar een beroepsopleiding aan de HTS, TH of Universiteit eerder afgeremd dan bevorderd. Gaarne zouden de leden van de P.P.R.-fractie het oordeel van de bewindsman hierover vernemen.

Arbeidsraad

De Minister stelt voor naast de op te richten Arbeidsraad het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheid te handhaven. De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen waarom niet een bijzondere commissie van de Arbeidsraad belast zal worden met de specifieke problemen betreffende de bedrijfsgezondheidszorg. Wat zijn de redenen van het voortbestaan van het College van Bijstand en Advies? Het argument dat met de behandeling van specifieke veiligheidsaspecten nog geen ervaring is opgedaan komt hun als onjuist voor aangezien de Arbeidsraad werkzaam is op het gebied van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid. Welke waarde moet overigens gehecht worden aan een Raad die kennelijk zo onervaren is?

De leden van de C.D.A.-fractie hadden zich in een vorige paragraaf onomwonden uitgesproken over een integratie van de deskundige diensten. Een zelfde gedachte wilden deze leden laten gelden ten aanzien van de Arbeidsraad. Overigens waren zij op zich niet zo verrukt van de naam van deze raad, doch bij gebrek aan beter konden zij zich daar mee verenigen. Voor wat betreft de samenstelling leek het deze leden gewenst een gelijkwaardige en gecoördineerde behandeling van diverse aspecten van humanisering van de arbeid in de raad te doen weerspiegelen. Om die reden achtten zij een opgaan van het bestaande College van Bijstand en Advies voor de bedrijfsgeneeskunde in de nieuwe raad noodzakelijk. Daarbij meenden zij het aan de raad te moeten overlaten of er behoefte zal bestaan aan onder de verantwoordelijkheid van de raad werkende commissies op deelgebieden zoals gezondheidszorg of veiligheid.

Het begrip welzijn, dat overigens in de memorie van toelichting niet wordt genoemd als de Arbeidsraad wordt besproken, zou zo breed kunnen worden opgevat, dat competentiekwesties zouden kunnen ontstaan tussen de Arbeidsraad en de Sociaal-Economische Raad. Het lijkt daarom gewenst dienangaande een bepaling in de wet op te nemen. Is de Minister daartoe bereid, zo wilden deze leden weten.

Deze leden zouden graag nader worden ingelicht over de samenstelling van de toekomstige Arbeidsraad, in het bijzonder ten aanzien van de vertegenwoordigers van de overheid daarin. Welke Ministeries zullen daarin vertegenwoordigd zijn en aan welke diensten wordt daarbij gedacht? Deze leden vroegen hierbij de getalsverhoudingen tussen de onderscheiden groeperingen in oenschouw te nemen.

De in het wetsontwerp opgenomen constructie van de Arbeidsraad, vooral in zijn verhouding tot het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfs-geneeskunde, ondervond bij de leden van de V.V.D.-fractie geen instemming. Daar waar de Minister in het wetsontwerp zelf aangeeft dat veiligheid en gezondheid elkaar gedeeltelijk overlappen, leek het deze leden weinig zinvol om het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfs-geneeskunde naast de Arbeidsraad te handhaven. Deze leden zagen veel meer in een constructie, waarin de Arbeidsraad als centraal overlegorgaan voor veiligheid, gezondheid en welzijn fungeert en waarin het College van Bijstand en Advies naast een nieuw te creëren Bedrijfsveiligheidsraad als secties c.q. commissies fungeren onder die Arbeidsraad.

Naast dit punt hadden deze leden ook grote bezwaren tegen de tripartite samenstelling van de Arbeidsraad. Een dergelijke samenstelling zou er volgens deze leden op neerkomen dat de Minister via een derde gedeelte van die Raad wordt geadviseerd door zijn eigen ambtenaren. Deze leden zagen dan ook graag dat de Minister zijn visie op de constructie van de Arbeidsraad grondig herzag.

De tot de V.V.D.-fractie behorende leden betreurden het dat de Minister had gemeend te moeten afzien van de instelling van een raad voor bedrijfsrampen. Deze leden hadden echter begrip voor de aan dit probleem vastzittende juridische haken en ogen en zouden daarom willen suggereren de Arbeidsraad c.q. een uit de Raad te vormen commissie te belasten met het onderzoek naar dergelijke rampen. Vanuit een oogpunt van coördinatie en doorwerking in het beleid leek de laatste oplossing hun zelfs een betere dan die met een speciale raad.

De leden van de D'66-fractie onderschreven het commentaar van de Nederlandse Vereniging voor Veiligheidsdeskundigen (toegezonden aan de vaste Commissie voor Sociale Zaken bij brief van 30 september 1977) waarin deze voorstellen doet over de participatie van veiligheidsdeskundigen in genoemde Raad en over de verhouding met het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheidszorg. Kan de Minister deze voorstellen operationaliseren?

Ook hier ware, naar het oordeel van deze leden, in de wet de coördinatie met zorg voor het milieu aan te geven.

De leden van de S.G.P.-fractie vroegen of de passages in de memorie van toelichting (blz. 19) over de tripartite samenstelling van de Arbeidsraad zo moeten worden gelezen dan de vertegenwoordigers van de overheid in feite stemrecht hebben bij het uitbrengen van adviezen, zodat zij door het uitbrengen van een stem over bij voorbeeld voorgenomen uitvoeringsmaatregelen in feite zich zelf adviseren. Hoe oordeelt de Minister over deze gang van zaken? Kunnen overheidsvertegenwoordigers op de besluitvorming in de Arbeidsraad niet een te sterk stempel drukken, omdat zij in de praktijk de helft van het tripartite orgaan uit kunnen maken, terwijl daarnaast ook nog de mogelijkheid wordt opengelaten om deskundigen te benoemen? Zou de Arbeidsraad niet veeleer een overlegorgaan dienen te zijn, waarin werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers onder voorzitterschap van een neutrale voorzitter overleg plegen met overheidsvertegenwoordigers, te weten topfunctionarissen van de betrokken Ministeries zoals Sociale Zaken, Volksgezondheid en Milieuhygiëne en Binnenlandse Zaken?

In hoeverre is het gevaar reëel aanwezig dat de Arbeidsraad een zodanig zwaar orgaan wordt dat het de werkzaamheden van de SER zou uithollen? Welke waarborgen zijn er om dit tegen te gaan?

Een ander belangrijk punt vormt de verhouding tussen de Arbeidsraad en het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheidszorg. Van diverse zijden zijn er bezwaren geuit tegen de voorgestelde constructie. De leden van de S.G.P.-fractie zouden de onderscheiden bezwaren vragenderwijs aan de Minister willen voorleggen. Wat is de mening van de Minister over de opmerking, dat door het ontbreken van een behoorlijke taakomschrijving c.q. taakafbakening het niet altijd duidelijk zal zijn welke onderwerpen tot het terrein van de Arbeidsraad resp. het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheidszorg behoren? Artikel 40, vierde lid geeft aan het College de taak «Onze Minister voorstellen te doen en adviezen uit te brengen ter bevordering van de bedrijfsgezondheidszorg». Deze formulering is vrijwel woordelijk gelijk aan die in artikel 39, vijfde lid. Doet dit de vraag niet rijzen of het College inderdaad buiten de Arbeidsraad om rechtstreeks aan de Minister van Sociale Zaken kan adviseren? Komt dit dan echter niet in tegenspraak met het tweede deel van artikel 39, vijfde lid, waarin wordt bepaald dat de Arbeidsraad voorafgaand overleg moet plegen met het College van

Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheidszorg, wanneer hij moet adviseren over de aangelegenheden die mede tot de taak behoren van het College? Een dergelijke bepaling ontbreekt in artikel 40, vijfde lid, dat handelt over het College.

Hoe oordeelt de Minister over de opvatting dat men wel akkoord zou kunnen gaan met een tijdelijk gescheiden bestaan van de Arbeidsraad en het College, echter dan wel onder voorwaarde, dat er zowel in organisatorisch als beleidsmatig opzicht voorbereidingen worden getroffen, die een nadere concretisering van een volledige integratie tot gevolg zullen hebben?

In hoeverre is het juist om alle adviezen, ook die welke bedrijfsveiligheidsaspecten hebben, van het College slechts ter kennis van de Arbeidsraad te brengen? Verdient het geen overweging, dat daar, waar het College meent adviezen te moeten uitbrengen, dan wel voorstellen te moeten doen, waaraan aspecten van veiligheidskundige aard zitten, dit pas kan geschieden na overleg met de Arbeidsraad?

De leden van de P.P.R.-fractie zeiden te moeten vaststellen dat door het gehele wetsontwerp heen het nog bestaande verschil in maatschappelijke waardering voor de bedrijfsgezondheidsdiensten aan de ene kant en de veiligheidsdiensten aan de andere kant een rol speelt. Tegen die achtergrond stelden zij de vraag of de Regering van oordeel is dat wanneer dit verschil in maatschappelijk waardering zou zijn opgeheven een integratie op landelijk niveau van het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde en een soortgelijk College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsveiligheid in één Arbeidsraad geïntegreerd zouden kunnen worden. Deze leden vroegen de Regering dan ook om de naam Arbeidsraad te blijven reserveren voor zulk een geïntegreerd college. Tevens vroegen zij de bewindsman of hij bij het beantwoorden van deze vragen ook in overweging zou willen nemen dat in verband met het ruime werkingsgebied van de wet wellicht ook nog Colleges van Advies en Bijstand zouden kunnen tot stand worden gebracht met betrekking tot andere aspecten die bijdragen tot het welzijn in verband met de arbeid. Ten slotte vroegen zij de Minister in de toekomstige Arbeidsraad ook leden te benoemen als één of meer vertegenwoordigers van verenigingen van veiligheidsdeskundigen.

Overige opmerkingen en vragen

De leden van de C.D.A.-fractie vonden het merkwaardig te moeten constateren dat de Veiligheidswet 1934 op het moment dat deze vervangen gaat worden nog niet eens een voltooide wet is. Zo was onlangs paragraaf 3 tot invoering gekomen. Zal de nieuwe wet ook zulk een lange tijd in beslag nemen alvorens het gehele veld van de arbeid te omvatten?

Zou de Minister, vroegen deze leden verder, nader willen verduidelijken waarom de veiligheidscommissies, vervat in artikel 20, niet op de praktijk bleken aan te sluiten (blz. 2 van de memorie van toelichting)? En was dat per bedrijfstak verschillend?

De Minister merkte verder in de memorie van toelichting nog op dat bij de introductie van de bedrijfsgeneeskunde in de bestaande wet een maatregel van organisatorische aard zijn intrede deed (blz. 3). De leden van de C.D.A.-fractie erkenden dat met de bedrijfsgeneeskunde een bredere doelstelling, met name de preventie, tot stand werd gebracht. Zij vermochten echter niet te zien dat zoiets ook van organisatorische aard zou zijn.

Ten slotte verzochten deze leden de bewindsman nog eens aan te geven waarom de Arbeidsomstandighedenwet niet van toepassing zal zijn op ondernemingen waarvoor de Mijnwet dan wel de Mijnwet continentaal plat van toepassing is. De leden van de C.D.A.-fractie hadden hun twijfels of deze wetten wel dezelfde strekking hebben als de nu voorgestelde Arbeidsomstandighedenwet met zijn bredere opvattingen over humanisering van de arbeid.

ARTIKELEN

De overweging

De leden van de P.P.R.-fractie merkten op dat zij in het intitulé en in de considerans wijzigingen zouden willen zien aangebracht, zoals zij die bij de algemene besprekingen van het wetsontwerp al naar voren hadden gebracht.

Hoofdstuk I

Definities en toepassingsgebied

Artikel 1

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen in hoeverre de begrippen «werkgever» en «werknemer» zoals gedefinieerd in de leden 1 en 2 van dit artikel stroken met de in andere wetten, met name de Wet op de ondernemingsraden, gehanteerde begrippen werkgever en werknemer.

De leden behorende tot de V.V.D.-fractie vroegen zich af of het de bedoeling van de Minister is de in het wetsontwerp nieuw geformuleerde definities van werkgever en werknemer, voor zover mogelijk, op alle andere terreinen van met name de sociale wetgeving door te voeren.

Bij de bespreking van dit artikel nodigden de leden van de P.P.R.-fractie de Regering uit om de naam Arbeidsraad te vervangen door College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsveiligheid. Dit op grond van overwegingen die zij al eerder bij de bespreking van de rol van landelijke organen naar voren hadden gebracht.

Artikel 2

Het verdient naar het oordeel van de leden van de C.D.A.-fractie voorkeur het wetsontwerp een zo breed mogelijke werkingssfeer te geven. Uitzonderingen moeten in beginsel niet worden opgenomen.

De leden van de V.V.D.-fractie zeiden aan te nemen dat de Minister zich goed realiseert dat indien niet tegelijkertijd met de invoering van de wet een aantal algemene maatregelen van bestuur worden afgekondigd er lacunes, c.q. ongewenste verschillen in de wetgeving ontstaan.

De leden van de D'66-fractie waren van mening dat het wetsontwerp te veel is toegeschreven naar de industriële sector. Uiteraard is veiligheid in die sector zeer belangrijk, maar evenzeer zijn de arbeidsomstandigheden van belang voor administratief personeel, winkelpersoneel, kantinepersoneel e.a. Het lawaai in typekamers, het ontbreken van een personeelskamer in winkels, het moeten lopen met de zware bladen met koffie en thee zijn evenzeer gevaren voor de gezondheid, aldus deze leden.

Artikel 2, eerste lid, sub a

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen of niet ook in de vervoerssector tenminste gelijkwaardige veiligheids- en gezondheidsstandaarden dienen te gelden? Welke problemen kunnen zich volgens de Minister voordoen in de vervoerssector met betrekking tot de vervoerswetgeving indien de in dit ontwerp opgenomen normen van algemene aard ook voor die bedrijfstak zouden gelden?

Gezien de brede strekking van het wetsontwerp en de naar het oordeel van de leden van de C.D.A.-fractie smallere bedoeling van de wettelijke veiligheidsvoorschriften voor personen en lading in de vervoerssector, is uitsluiting van deze sector huns inziens ongewenst.

De leden van de V.V.D.-fractie merkten op dat in de huidige wetgeving de hier voorgestelde uitzondering niet wordt gemaakt. Deze leden vroegen zich af of geconcludeerd moet worden dat de huidige wetgeving op dit gedeelte overbodig was, of dat de nieuwe regeling minder bescherming gaat bieden.

De leden van de S.G.P.-fractie zouden willen vernemen of dit voorstel er niet toe zal leiden dat bepaalde arbeidsbeschermende voorschriften, die géén verband houden met de veiligheid van passagiers of lading, apart op het vervoerspersoneel van toepassing zullen moeten worden verklaard.

Artikel 2, eerste lid, sub b

Ook deze uitsluiting zouden de leden van de C.D.A.-fractie nog eens graag onderbouwd willen zien. Zij vroegen zich namelijk af of de strekking van de Mijwet zich wel laat vergelijken met de strekking van het nu voorliggende ontwerp-Arbeidsomstandighedenwet.

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen wanneer de aangekondigde aanpassingen van de mijnwetgeving (blz. 9 van de memorie van toelichting) tegemoet gezien kunnen worden.

Artikel 2, eerste lid, sub c

Wat is precies de reden, vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie, dat de uitzonderingen voor gestichten als bedoeld in de Beginselenwet gevangeniswezen (Stb. 1951, 596) en rijksinrichtingen voor kinderbescherming ongewijzigd uit artikel 38, eerste lid, onder b van de Veiligheidswet 1934 zijn overgenomen? Had juist in deze kaderwet, waarvoor zelfs artikel 1 wijzigingen heeft ondergaan om de werkingssfeer uit te breiden, genoemde uitzondering niet ongedaan gemaakt moeten worden?

Dat deze uitzondering ook in de Veiligheidswet 1934 voorkomt, vormde voor de leden van de C.D.A.-fractie geen argument. Gezien hun algemene uitgangspunt ten aanzien van de werkingssfeer van deze wet pleitten zij voor het schrappen van deze bepaling.

De leden behorende tot de V.V.D.-fractie vernamen graag of overwogen is om in principe ook de arbeid in gevangeniswezen onder het regime van de nieuwe wet te laten vallen. Tevens vroegen zij zich af of ter zake van deze bepaling overleg is gepleegd met de Minister van Justitie.

De leden van de D'66-fractie zeiden het volstrekt onjuist te achten de gestichten als bedoeld in de Beginselenwet gevangeniswezen en rijksinrichtingen voor kinderbescherming uit te sluiten. Juist daar waar mensen onvrijwillig arbeiden en waar de arbeid als een belangrijk instrument tot resocialisatie van betrokkenen gezien wordt, moeten alle waarborgen tot goede arbeidsomstandigheden aanwezig zijn. De toelichting op deze uitzondering achtten deze leden volstrekt onvoldoende. Sinds 1934 is er gelukkig ook in het gevangeniswezen heel wat veranderd, de functie van de arbeid is in de Beginselenwet duidelijk aangegeven, de rechten van de gedetineerden, hoewel nog steeds voor verbetering vatbaar, zijn erkend. Niet valt in te zien waarom met name de Arbeidsinspectie daar geen toegang zou hebben en evenmin waarom kwaliteitseisen ook daar niet afdwingbaar zouden moeten zijn. Waar immers de openbaarheid van alles wat zich in genoemde inrichtingen afspeelt toch al gering is, is de overheid hier meer dan elders verplicht iedere schijn te vermijden als zouden de arbeidsomstandigheden hier niet gecontroleerd mogen worden of van minder belang geacht worden dan in de vrije maatschappij.

Artikel 2, eerste lid, sub d

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen waarom de Minister de hem voor ogen staande categorieën niet expliciet in de wet heeft genoemd.

Naar het oordeel van de leden van de C.D.A.-fractie was ook deze uitzondering te algemeen van karakter. Beter ware het de nadruk erop te leggen dat in bijzondere gevallen het bij of krachtens deze wet bepaalde geheel of gedeeltematig niet van toepassing kan worden verklaard.

Artikel 2, tweede lid

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen waarom het in artikel 2 onder c van de Veiligheidswet 1934 omschreven toepassingsgebied niet meer kan gelden voor deze wet.

Dit lid kwam de leden van de C.D.A.-fractie als overbodig voor. Het heeft geen zin om op deze titel uitzonderingen toe te passen; daarin kan in voorkomende gevallen worden voorzien via artikel 37. Voorts vroegen deze leden zich af of het welzijn in arbeidsomstandigheden in de overheids- en onderwijssector geen opgeld doet.

De leden behorend tot de V.V.D.-fractie vroegen zich af op basis van welke criteria de Minister zou kunnen concluderen dat er gevaar voor de veiligheid of gezondheid bestaat of kan bestaan.

De leden van de P.P.R.-fractie vroegen zich af waarom in dit lid behalve het gevaar voor de veiligheid of de gezondheid niet ook genoemd wordt het gevaar voor een vermindering van het welzijn, dan wel het aantasten van andere aspecten die bijdragen tot het welzijn. Tevens vroegen de leden van de P.P.R.-fractie of de Minister wil aangeven op welke gronden de Minister van Sociale Zaken en onze Ministers wie het mede aangaat bij gezamenlijk besluit onderwijsinrichtingen of gedeelten daarvan aanwijzen waarin het bedoelde gevaar geacht wordt te bestaan. Wil de Minister met name ten aanzien van inrichtingen voor hoger onderwijs uitzenzetten langs welke kanalen hij tot de conclusie komt dat er een dergelijk gevaar aanwezig geacht moet worden? Wil de Minister ook ingaan op de situatie die ontstaat wanneer hij en de Minister die het aangaat niet tot de conclusie komen dat geacht moet worden dat er een gevaar bestaat voor de gezondheid of de veiligheid, terwijl bij voorbeeld het College van Bestuur van een instelling van hoger onderwijs wèl tot die conclusie zou komen? De leden van de P.P.R.-fractie vroegen de Minister om samen met zijn collega's van Onderwijs en Wetenschappen en van Landbouw en Visserij aan te geven welke de inhoud zou zijn van algemene maatregelen van bestuur die betrekking hebben op vervangende regelingen voor instellingen van hoger onderwijs. Met name vroegen deze leden de Minister om daarbij in te gaan op de vraag of commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn ook bij deze instellingen niet evenzeer op hun plaats zouden kunnen zijn.

Artikel 2, derde lid

Kan de Minister, zo vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie, aangeven wanneer hij met een algemene maatregel van bestuur denkt te komen om daarmee de arbeid in militaire dienst, onder meer ook verricht door burgerpersoneel, onder dezelfde veiligheids- en gezondheidswaarborgen te brengen als genoemd in dit ontwerp?

Ook de in dit lid vervatte uitzondering konden de leden van de C.D.A.-fractie niet onderschrijven. Deelarbeid in militaire dienst, ook van burgerpersoneel, verschilt weinig of niets met dat in het bedrijfsleven. Alleen zeer dringende redenen kunnen grond zijn voor uitzondering.

Artikel 2, vierde lid

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen of zij uit de toelichting bij dit lid mochten verstaan dat steeds ten minste een gelijkwaardige regeling voor het burgerlijk overheidspersoneel zal zijn gewaarborgd.

De leden van de C.D.A.-fractie waren niet overtuigd van de noodzaak van deze uitzonderingsbepaling.

Het was de leden van de D'66-fractie niet duidelijk waarom instellingen, diensten en bedrijven welke door de staat worden beheerd buiten beschouwing moeten blijven. Waarom zouden in bij voorbeeld het Staatsdrukkerijbedrijf, op de Ministeries (lawaai in stencilkamers!), in een gemeenteziekenhuis, een provinciale elektriciteitscentrale of de ponskamers van de PTT de

arbeidsomstandigheden niet maximaal gegarandeerd moeten worden? Deze leden onderschreven geheel wat de Raad van Overleg voor het Middelbaar en Hoger personeel in zijn commentaar op dit punt schrijft. De Arbeidsomstandighedenwet dient te gelden voor alle werknemers, overheidsdienst, gezondheids- en welzijnssector daaronder begrepen. Daar waar zich specifieke situaties voordoen, kunnen dan specifieke regels nader worden vastgesteld.

Hoofdstuk 2

Verplichtingen van de werkgever

Artikel 3

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen of het geen aanbeveling verdient in dit artikel ook de verplichting tot overleg en samenwerking op te nemen.

Ten aanzien van dit artikel vroegen de leden van de P.P.R.-fractie in overeenstemming met hun eerdere opmerkingen over de afweging en de samenwerking om met name de zinsnede vanaf «en tot het nemen van die maatregelen, welke een bijdrage kunnen leveren aan zijn welzijn voor zover zulks redelijkerwijze kan worden gevegd», te schrappen.

De leden van de C.P.N.-fractie meenden dat formuleringen als «voor zover zulks redelijkerwijs kan worden gevegd» het gevaar inhouden van een onvoldoende strikte toepassing van de wet.

Artikel 4

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen of dit artikel door de toevoegingen «voor zover redelijkerwijs» in enkele onderdelen niet zwakker wordt dan wenselijk is. Welke criteria zullen hier worden aangelegd? Worden door deze terminologie de werknemers weer niet in de open armen van de werkgever geduwd, vooral ook indien we niet kunnen uitgaan van een optimale, voor werknemers werkende, Arbeidsinspectie (mankracht, deskundigheid, etc.)?

De leden van de fractie van D'66 achtten de uitdrukkingen «voor zover zulks redelijkerwijs kan worden gevegd» en «tenzij zulks redelijkerwijs niet kan worden gevegd» in artikel 4 toch wel erg vaag. Is de Minister van plan nadere objectieve criteria aan te geven waaraan inhoudelijk kan worden getoetst? Deze leden achtten de keuze voor de werkgever om zich al dan niet aan de voorschriften van de wet te houden zonder genoemde toetsingscriteria veel te ruim en oncontroleerbaar.

De leden van de P.P.R.-fractie vroegen het oordeel van de Minister over de suggestie van de FNV om bij de inleidende zin na het woord werkgever in te voegen «voor zover zulks redelijkerwijs kan worden gevegd» om daarna in de leden van dit artikel overeenkomstige vereenvoudigingen aan te brengen.

De leden van de C.P.N.-fractie herhaalden bij dit artikel hun opmerkingen gemaakt bij artikel 3.

Artikel 4, sub a

Zou het geen aanbeveling verdienen, vroegen de leden van de C.D.A.-fractie, om aan het begrip «de erkende regelen der techniek» het woord algemeen toe te voegen, zodat men spreekt van algemeen erkende regelen der techniek? Dit zou in overeenstemming zijn met het Duitse begrip «Allgemein anerkannte Regeln der Technik».

De leden van de V.V.D.-fractie sloten zich bij deze vraag aan. Daarnaast achtten deze leden het wenselijk dat de Minister nog eens nader aangaf wat hij onder het begrip «erkende regelen etc.» verstaat. Een wat duidelijker standpunt zou volgens hen de rechtszekerheid ten goede komen.

De leden van de S.G.P.-fractie sloten zich hierbij aan.

Artikel 4, sub d

Wordt in de toelichting bij dit onderdeel van artikel 4 bedoeld, dat persoonlijke beschermingsmiddelen pas in laatste instantie gebruikt mogen worden, vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie. In hoeverre komt de gekozen tekst van dit onderdeel overeen met de onlangs gewijzigde conventie inzake het arbeidsmilieu van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)?

Artikel 4, sub e en f

De leden van de fractie van D'66 juichten het toe dat deze onderdelen van artikel 4 een zekere individualisering mogelijk maken naar de werknemer toe.

Artikel 4, sub f

In dit onderdeel is tot uitdrukking gebracht, dat rekening gehouden moet worden met het «geslacht». Is dat niet in strijd met de EG-richtlijn inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces, vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie. Waarom is deze zinsnede in de wet opgenomen?

Op welke andere aspecten van de geestelijke gesteldheid dan de verstandelijke vermogens moet worden gelet bij de toewijzing van de onderscheiden taken, vroegen dezelfde leden.

De leden van de C.D.A.-fractie zouden nog onderbouwd willen zien wat moet begrepen worden onder de onderscheiden taken in relatie tot leeftijd, geslacht, lichamelijke of geestelijke gesteldheid.

De leden van de V.V.D.-fractie merkten ten aanzien van dit punt op dat wellicht het woord «onderscheiden» een verkeerde interpretatie kan krijgen. Beter zou daarom volgens hen zijn het woord «onderscheiden» te laten vervallen. Deze leden waren het tevens met de FNV eens dat de begrippen «leeftijd en geslacht» al onderdeel uitmaken van de elementen «lichamelijke of geestelijke gesteldheid» en dat ze daarom weggelaten kunnen worden.

De leden van de D'66-fractie juichten het toe dat in dit onderdeel ook het begrip «geslacht» is opgenomen. Zij achtten de opname van dit begrip zeker niet discriminatoir omdat mannen en vrouwen nu eenmaal een andere lichaamssamenstelling hebben. In dit verband verwezen zij naar de huns inziens belangrijke publikatie van M. van de Poel-Bot: «De invloed van chemische stoffen in de werkomgeving op de gezondheid van vrouwen». (Uitgave Coronel Laboratorium Universiteit van Amsterdam 1976). Uit deze publikatie citeren zij het volgende: «Vrouwen hebben een andere lichaamssamenstelling dan mannen: zij zijn over het algemeen lichter, hebben naar verhouding meer vetweefsel. Dit kan invloed hebben op de tijdsduur die vreemde stoffen nodig hebben om het lichaam weer te verlaten. Nog belangrijker is wellicht de reproductieve functie van vrouwen. Bij vrouwen in de vruchtbare leeftijd moet met mogelijke zwangerschap rekening gehouden worden. Het is langzamerhand genoeg bekend dat juist in de eerste weken van de zwangerschap als de vrouw zelf nog niet of pas nauwelijks weet dat ze zwanger is, de foetus zeer gevoelig is voor de invloed van toxische stoffen. Het thalidomide-drama van een aantal jaren geleden ligt iedereen nog vers in het geheugen. Opvallend is de hoeveelheid publikaties die verschenen is na de ontdekking van Vaisman (1967) en Askrog and Harvald (1970) dat bij vrouwen die werkzaam zijn in operatiekamers een groter aantal abortussen en kinderen met congenitale afwijkingen voorkomen. Hieruit blijkt dat als eenmaal de aandacht op een bepaalde stof (in dit geval de anesthesie-gassen) is gericht, het onderzoek wel op gang komt. Wat die aandacht bepaalt, lijkt op toevalligheid te berusten. Het zegt niets over de veiligheid van de agentia die (nog) niet in de belangstelling staan. Bij recent onderzoek in het Coronel Laboratorium bleek dat vrouwen anders reageren op een geringe loodbelas-

ting dan mannen (Stuik, 1974): de door lood veroorzaakte stoornis in de vorming van bloedkleurstof blijkt bij vrouwen naar verhouding sterker te stijgen dan bij mannen. Dit werd nog eens bevestigd in een Belgisch onderzoek in de industrie (Roels et al., 1975). Ondanks de zeer omvangrijke literatuur die bestaat op het gebied van de invloed van lood op het menselijk lichaam was dit nog niet bekend. Onlangs (september 1976) heeft een internationale werkgroep van de Permanent commission van de International association of occupational health de aanbeveling gedaan om de normen voor vrouwen in de vruchtbare leeftijd ten aanzien van lood lager te stellen dan voor mannen (International workshop on occupational lead exposure, nog te publ.). Dit is de eerste maal in de geschiedenis dat voor chemische stoffen een aparte norm voor vrouwen wordt gehanteerd (Zielhuis, 1976)».

De leden van de D'66-fractie achtten de vermelding van het begrip «geslacht» geenszins in strijd met de EG-richtlijnen inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces. Ook hieraan mag toch nooit de interpretatie gegeven worden dat mannen en vrouwen gelijk behandeld *moeten* worden ook wanneer dat schadelijk is voor één van beiden of hun nageslacht.

Deze leden zeiden bijzonder tevreden te zijn met het opnemen van de woorden «kennis van de voertaal» in dit onderdeel. Met name voor buitenlandse werknemers kan dat van bijzonder belang zijn.

Artikel 5, eerste lid

Moet onder «bescherming van de gezondheid» ook worden verstaan, zo vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie, de problemen die kunnen ontstaan als gevolg van ploegendienst ten aanzien van bij voorbeeld de huiselijke situatie?

Het was de leden van de C.D.A.-fractie opgevallen dat de in de Veiligheidswet 1934 in artikel 29 lid 2 verwoorde disculpatie door de term «vele maatregelen, middelen en toezicht» niet meer in het huidige wetsvoorstel was opgenomen. In het nieuwe BW is onder nummer 7.10.4.2 deze terminologie uit de Veiligheidswet vrijwel identiek overgenomen. Moet hieruit worden afgeleid dat de bepaling in het wetboek voor de disculpatievaststelling onvoldoende is ook voor het nu voorliggende wetsontwerp?

Artikel 5, tweede lid

De leden van de V.V.D.-fractie zouden graag de reactie van de Minister vernemen op het op dit lid gegeven commentaar van de FNV. De FNV heeft daarin gewezen op een weinig consistent gebruik van het woord «beleid». Het tweede lid van artikel 5 spreekt over aanpassing van het beleid aan gewijzigde werkmethoden en werkomstandigheden. Moeten die werkmethoden en werkomstandigheden niet beschouwd worden als *object* van het ondernemingsbeleid dat ingevolge het eerste lid van dit artikel mede gericht is op veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers?

Artikel 5, derde lid

Zou het geen aanbeveling verdienen, vroegen de leden van de C.D.A.-fractie, om reeds in het derde lid van dit artikel tot uitdrukking te brengen dat een schriftelijk plan moet worden vastgesteld overeenkomstig de procedure van de Wet op de ondernemingsraden?

Gezien het bepaalde in het zesde lid leek het in het laatste gedeelte van het derde lid regelde de leden van de V.V.D.-fractie overbodig.

Artikel 5, vierde lid

Wat is de reden, vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie, dat deze bepaling niet is ondergebracht bij artikel 13, alwaar de taken, rechten en faciliteiten van de Commissie zijn geregeld?

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen de Minister wat hij denkt van de suggestie dit lid over te brengen naar artikel 13 en het wat meer inhoud te geven door aan te geven over welke onderwerpen overleg gepleegd zou moeten worden.

Bij de bespreking van dit lid nodigden de leden van de P.P.R.-fractie de Minister uit om behalve het overleg over een jaarplan ook overleg over een meerjarenplan met de commissie of commissies verplicht te stellen. Immers juist in een meerjarenplan kan de richting waarheen het beleid zal gaan worden uiteengezet en beoordeeld. Ook vroegen de leden van de P.P.R.-fractie welke regels zullen worden gegeven ten aanzien van de informatie die verstrekt moet worden om inzicht te krijgen omtrent het voeren van het beleid van de werkgever. Heeft de Minister krachtens deze wet wel de bevoegdheid om op dit punt minimumvoorschriften en minimumverplichtingen aan de werkgevers op te leggen? Ten aanzien van de frequentie van overleg vroegen deze leden aan de Minister om in de wet vast te stellen dat een overleg in ieder geval plaatsvindt telkens na het plaatsvinden van gebeurtenissen als bedoeld in artikel 8, lid 1, 2 en 4 en na gebeurtenissen die bijna tot een ongeval hebben geleid (cf. artikel 9, tweede lid, sub e).

Artikel 5, vijfde lid

De leden van de P.v.d.A.-fractie zouden dit artikel aangevuld willen zien met de volgende bewoordingen: alsmede aan alle leden van de ondernemingsraad en van de Commissie en het bevoegd gezag ter plaatse.

Artikel 6

Hoe kan, vroegen de leden van de C.D.A.-fractie, een directe relatie tussen een bedrijf en de plaatselijke of regionale brandweercommandant tot stand worden gebracht?

De leden behorend tot de V.V.D.-fractie zagen graag nader toegelicht hoe de coördinatie tussen Arbeidsinspectie en gemeentelijke brandweer tot stand komt. Wie neemt daartoe het initiatief, vroegen zij zich af. Verder namen deze leden aan dat de Minister via een nota van wijzigingen alsnog een aantal punten zou opnemen, waartoe vorig jaar in de Tweede Kamer bij de wijziging van de Veiligheidswet 1934 (13 914) werd besloten.

De leden van de P.P.R.-fractie vroegen de Minister of hij uiteen kan zetten waarom de inhoud van een jaarverslag in artikel 9 wel gedetailleerd geregeld is en waarom dit niet gebeurt ten aanzien van de inhoud van het veiligheidsrapport.

Artikel 7

Wanneer gesproken wordt over onderricht inzake veiligheid en gezondheid zal uiteraard de situatie bij brand en redding ook een belangrijk onderdeel moeten vormen, zo veronderstelden de leden van de C.D.A.-fractie. Wat denkt de Minister van de suggestie van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten om aan dit artikel een vierde lid toe te voegen waarin tot uitdrukking komt dat de werknemer de risico's van brand in het bedrijf moet kennen en daar ook doorlopend over moet worden voorgelicht? De leden van de V.V.D.-fractie sloten zich bij deze vraag aan.

De leden van de D'66-fractie gingen geheel akkoord met de informatieplicht in dit artikel omschreven, maar zij vroegen zich af of hiermee nu ook het informatierecht van de werknemer verwoord is. De memorie van toelichting spreekt van «het grote belang dat de werknemers inzicht verkrijgen»; dat doet dus zeker denken aan een informatierecht. Deze leden wilden hierover geen enkele onzekerheid laten bestaan en stelden voor het recht op informatie van de werknemer duidelijk in de wet vast te leggen, zodat iedereen weet waar hij/zij aan toe is.

Artikel 7, eerste lid

Zou het geen aanbeveling verdienen, zo vroegen de leden van de C.D.A.-fractie zich af, om in de laatste zinsnede na het woordje «maatregelen» toe te voegen: en de voorschriften. Zij achtten de aansprakelijkheid van werknemers in relatie tot de gegeven voorlichting van betekenis.

De leden van de V.V.D.-fractie zeiden het met de FNV eens te zijn dat in het eerste lid van dit artikel de invoeging «en voorschriften» na het woord «maatregelen» opgenomen diende te worden.

Artikel 7, tweede lid

In navolging van het commentaar van de FNV bepleitten de leden van de V.V.D.-fractie toevoeging van de woorden «en opnieuw verstrekt». Ook de leden van de P.P.R.-fractie merkten op dat het aanpassen van onderricht naar hun mening tevens inhoudt dat dat onderwijs ook opnieuw verstrekt wordt.

Artikel 7, derde lid

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen zich af of de in dit lid gegeven waarborgen niet uitgebreid dienen te worden met maatregelen ten aanzien van beroepskleding. Zij vernamen graag van de Minister of hij nog van plan is overleg te plegen met de onlangs opgerichte Stichting voor Beroepskleding.

De leden van de P.P.R.-fractie vroegen of de Minister een nadere invulling wil geven van het woord «voldoende» in de zinsnede dat de werknemers voldoende op de hoogte moeten zijn van het doel en de werking en de wijze waarop beveiligingen, toestellen, werktuigen etc. dienen te worden gebruikt. Kan het woord voldoende in deze zin niet worden weggelaten?

Artikel 8, tweede lid

De leden van de D'66-fractie vroegen of aan deze bepaling kan worden toegevoegd dat bedoelde gebeurtenis tevens wordt gemeld aan de milieuinspectie en aan de districinspecteur voor het brandweerwezen.

De leden van de P.P.R.-fractie vroegen de Minister nader uiteen te zetten wat verstaan dient te worden onder «grote» waar het gaat over grote materiële schade.

Artikel 8, derde lid

Waarom dienen niet tevens de bijna ongelukken in het register te worden vermeld, vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie.

Artikel 8, vierde lid

In dit lid wordt bepaald dat de werkgever van «een vermoeden, dat een werknemer aan een beroepsziekte lijdt» moet melding maken. Niet-nakoming van deze verplichting is ingevolge artikel 53 een overtreding in de zin van de Wet op de economische delicten. Is het inderdaad de bedoeling, zo vroegen de leden van de S.G.P.-fractie, dat tot vervolging kan worden overgegaan, wanneer een werknemer achteraf blijkt aan een beroepsziekte te lijden en derhalve dus maar wordt aangenomen dat de werkgever een gegronde reden had moeten hebben om te vermoeden dat dit het geval zou zijn?

Artikel 9, eerste lid

De leden behorend tot de V.V.D.-fractie namen aan dat het in het eerste lid vermelde artikel uit de Wet op de ondernemingsraden berust op een vergissing en dient te zijn artikel 31 b, eerste lid. Is deze veronderstelling juist?

Artikel 9, tweede lid, onder e

Moet onder «gebeurtenissen» ook verstaan worden «gevaarlijke situaties», vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie.

De leden van de V.V.D.-fractie zagen graag in het tweede lid onder e een directe verwijzing naar artikel 8, tweede lid.

De leden van de S.G.P.-fractie vroegen of het geen aanbeveling verdient deze bepaling nader te concretiseren in die zin dat het jaarverslag moet bevatten: «een beschrijving van de maatregelen, die getroffen zijn naar aanleiding van gebeurtenissen, in het bedrijf of de inrichting, waarbij grote materiële schade is veroorzaakt». Op deze wijze zou ook een verband worden gelegd met artikel 8, tweede lid.

De leden van de P.P.R.-fractie wierpen de vraag op wie moet vaststellen of er in een inrichting bijna een ongeval heeft plaatsgehad en wanneer een werknemer een zodanige situatie meldt, bij wie hij dat dan moet doen en wie dan uiteindelijk beoordeelt wat de ernst van een situatie is geweest, wanneer daaraan geen verdere consequenties zijn verbonden. Wie velt een oordeel wanneer daarover een meningsverschil tussen de werkgever en de werknemer zou blijven bestaan? Ligt er een taak voor de Arbeidsinspectie in dit verband?

Artikel 9, derde lid

Evenals zij dat ten aanzien van het vijfde lid van artikel 5 hadden bepleit zouden de leden van de P.v.d.A.-fractie ook deze bepaling aangevuld willen zien met de woorden «de leden van de commissie en de ondernemingsraad en het bevoegd gezag ter plaatse».

Volgens de leden van de fractie van D'66 verdient het aanbeveling het jaarverslag ook toe te zenden aan de inspectie van de volksgezondheid. Deze kan dit dan vergelijken met haar eigen (jaar)verslag van het betreffende rayon. Bij deze passieve informatiestroom zou het overigens niet moeten blijven. Ook de inspectie van de volksgezondheid zou haar eigen jaarverslag aan de bedrijven moeten toesturen. De bedrijfsarts kan daar dan uit lezen of bepaalde ziekteverschijnselen correleren met door haar/hem genoteerde aandoeningen. Dit geldt te meer nu artikel 10, iets waar deze leden uiteraard mee instemden, de werkgever ook verplichtingen oplegt in verband met mogelijk gevaar voor de omgeving. Een actieve informatie-uitwisseling lijkt hier uiterst gewenst. Is de Minister bereid om:

- a. het jaarverslag van de onderneming zoals genoemd in artikel 9 verplicht te laten toezenden aan de inspectie van de volksgezondheid, en
- b. zich tot de Staatssecretaris van Volksgezondheid en Milieuhygiëne te wenden, ten einde met haar nader te overleggen hoe een verplichting als bovengenoemd van het zenden van het «eigen» jaarverslag van de inspectie van de volksgezondheid het best te verwezenlijken valt?

Artikel 9, vierde lid

Volgens de leden van de P.v.d.A.-fractie zou de werkgever er voor moeten zorgen dat hij iedere werknemer die daarom verzoekt een exemplaar van het jaarverslag ter hand kan stellen.

Artikel 10

Hoewel de leden van de V.V.D.-fractie met de VNG van mening waren dat dit artikel gezien de andere wetgeving slechts betrekkelijke waarde heeft, achtten zij dit artikel hier wel op zijn plaats als bevestiging van de verantwoordelijkheid van de ondernemer in de maatschappij.

De leden van de D'66-fractie vroegen in navolging van de VNG naar de verhouding tussen dit artikel en de Modelbouwverordening, met name de artikelen 382 tot en met 384. Overigens deelden deze leden geenszins de mening van genoemde vereniging die artikel 10 van betrekkelijk weinig waarde acht. Integendeel, zij stelden zelfs een breder draagvlak voor, zoals zij eigenlijk ook op blz. 27 van de memorie van toelichting meenden te lezen.

Artikel 10 spreekt van «arbeid . . . in een bedrijf op . . . ». In de visie van deze leden betekent deze formulering een beperking ten opzichte van de strekking van de memorie van toelichting. Deze leden stelden daarom de volgende redactie voor van artikel 10: «Indien bij of in rechtstreeks verband met de arbeid die de werkgever door zijn werknemers doet verrichten in of buiten een bedrijf of inrichting enig gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen dan die werknemers, moet de werkgever doeltreffende maatregelen nemen ter voorkoming van dat gevaar».

De leden van de S.G.P.-fractie vroegen zich af of er, zoals de memorie van toelichting stelt, inderdaad sprake is van een leemte op dit punt. Bevat de Model-bouwverordening, bij voorbeeld in de artikelen 382 tot en met 384, vroegen ook deze leden, niet reeds voorschriften die de veiligheid, óók van anderen dan de werknemers, op terreinen waarop een bouw-, sloop- of grondwerk wordt uitgevoerd ook als het werk stil ligt, beogen te beschermen?

Het lid van de G.P.V.-fractie vroeg of in het geval van artikel 10 dezelfde aansprakelijkheidsregels gelden als in de artikelen 25 en 28, waar de positie van de eigen werknemer in het geding is. Dient ook hier niet de directe werkgever verantwoordelijk te zijn voor de veiligheid van andere personen dan zijn werknemers? Gelden overigens in het geval van artikel 10 ten aanzien van andere personen dan de werknemers niet de normale civielrechtelijke aansprakelijkheidsprocedures? Zal een werkgever voor dit soort gevallen niet veelal een wettelijke aansprakelijkheidsverzekering afgesloten hebben?

Hoofdstuk 3

Verplichtingen van de werknemer

Artikel 11

De tot de V.V.D.-fractie behorende leden zouden graag een reactie van de Minister vernemen op het door de FNV op dit artikel gegeven commentaar.

De leden van de P.v.d.A.-fractie merkten op dat het mededelen van opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid aan de werkgever of degenen die namens deze ter plaatse met de leiding is belast (onderdeel e van dit artikel) op grond van velerlei vormen van sociale controle bezwaarlijk kan zijn. Hoe ziet de Minister de praktische uitvoering gelet op die sociale controle? Kan niet worden bepaald dat de werknemer de door hem gesignaleerde gevaren ook kan melden bij de veiligheids- of bedrijfsgezondheidsdienst?

Hoofdstuk 4

Zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn binnen bedrijf of inrichting

Artikel 12

De tot de V.V.D.-fractie behorende leden vroegen zich af wat de zin is van deze bepaling op deze plaats. Zij waren van mening dat de bepaling beter verwerkt kon worden in de beweegreden.

De leden van de fractie van D'66 vroegen zich af welke procedure de Minister zich voorstelt als de in artikel 12 genoemde samenwerking onverhoopt niet lukt. Is het niet mogelijk een beroepsprocedure in te bouwen?

komt, zo zeiden de leden van de S.G.P.-fractie, de wettelijke verplichting tot samenwerking tussen werkgever en werknemers qua formulering niet wat paradoxaal over en is ze niet zeer merkwaardig gezien tegen de achtergrond van de bepaling, dat de werkgever geen lid mag zijn van de veiligheidscommissie (artikel 13, lid 4)? Wat zou in dezen de rol van de Arbeidsinspectie moeten

ten zijn? Heeft de Arbeidsinspectie in geschillen tussen werkgever en werknemers geen taak anders dan hetzij in het kader van de procedure van artikel 36 (verzoek tot wetstoepassing) hetzij op verzoek van beide partijen gezamenlijk?

Artikel 13

De leden van de V.V.D.-fractie bepleitten, onder verwijzing naar hetgeen zij daarover reeds in het algemeen gedeelte van dit voorlopig verslag opmerkten, een zo goed mogelijke aansluiting van de bepalingen ten aanzien van de commissies op de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden.

Deze leden vroegen zich verder af of het geen aanbeveling verdient om in dit artikel alle bepalingen omtrent taak, faciliteiten en bevoegdheden van de commissies onder te brengen.

De leden van de P.P.R.-fractie vroegen de Regering om de bevoegdheden en de faciliteiten van de commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn ex artikel 13 in ieder geval in overeenstemming te brengen met de bevoegdheden en faciliteiten die aan een ondernemingsraad worden toegekend.

De leden van de C.D.A.-fractie bepleitten het opnemen van een bepaling ingevolge welke de werkgever de instemming van de commissie behoeft met betrekking tot maatregelen op het gebied van de veiligheid en de gezondheid.

Artikel 13, derde lid

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen zich af waarom bij de aanwijzing krachtens het derde lid van artikel 13 geen machtiging nodig is van de directeur-generaal van de arbeid, terwijl dit bij voorbeeld bij artikel 6, tweede lid wel het geval is.

Ook de leden van de S.G.P.-fractie stelden deze vraag. Deze leden wezen daarbij bovendien op de artikelen 15, tweede lid en 16, tweede lid.

Artikel 13, zesde lid

De leden van de P.P.R.-fractie vroegen welke procedure de commissie of leden van de commissie kunnen volgen wanneer zij met de werkgever niet tot overeenstemming kunnen komen over de faciliteiten die hun ter beschikking gesteld dienen te worden om de in het vijfde lid van dit artikel bedoelde taak naar behoren te vervullen.

Artikel 13, zesde lid, sub b, ten eerste

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen zich af of het juist is in deze bepaling het «leidinggevend personeel» te vermelden. Enerzijds, zo stelden deze leden, betekent dit een doorkruising van de gebruikelijke verantwoordelijkheidsstructuur in een bedrijf, anderzijds maakt het ontbreken van een verdere definitie het tot een onduidelijke bepaling en scheidt het daardoor verwarrend.

Artikel 13, zesde lid, sub b, ten tweede

De leden van de P.P.R.-fractie hadden zich verbaasd over de beperking met betrekking tot de zaken- en bedrijfsgeheimen. Zij nodigden de Minister uit om hieromtrent een nadere uiteenzetting te geven, mede met het oog op datgene wat zijn ambtsvoorganger bij de behandeling van het wetsontwerp Wijziging veiligheidswet 1934 (13 914) in de Kamer heeft toegezegd en met de Kamer heeft besproken. Naar het oordeel van deze leden betekent hetgeen de Minister daar naar aanleiding van het veiligheidsrapport heeft verklaard, dat in de onderhavige bepaling de beperking met betrekking tot de zaken- en bedrijfsgeheimen achterwege gelaten kan worden.

Artikel 13, zesde lid, sub d

De leden van de C.P.N.-fractie stelden voor om de huns inziens onnodige beperking van deze bepaling op te heffen.

Artikel 13, negende lid

De leden van de C.P.N.-fractie meenden dat het wel degelijk nodig is veiligheidscommissies ook verplicht in te stellen in bedrijven waarvoor een ondernemingsraad is ingesteld.

Artikel 14

De leden behorend tot de V.V.D.-fractie zagen gaarne in dit artikel de door de FNV gesuggereerde aanvulling opgenomen «en voor zover voor die afdelingen niet ingevolge lid 1 van artikel 13 commissies zijn ingesteld» na de woorden «voor zover aangelegenheden van veiligheid, gezondheid of welzijn in die afdelingen dit vereisen».

Artikel 15

De leden van de C.D.A.-fractie zouden gaarne een nadere uiteenzetting ontvangen over de categorieën bedrijven of inrichtingen waaraan een bedrijfsgezondheidsdienst verbonden zou moeten zijn. In het bijzonder wezen deze leden op ziekenhuizen en soortgelijke instellingen.

Ook de leden van de D'66-fractie vroegen de Minister duidelijker aan te geven voor welke bedrijven en inrichtingen hij een bedrijfsgezondheidsdienst noodzakelijk acht. Volgens deze leden wreekt zich hier toch wel sterk het toetaal ontbreken van iedere aanzet tot kwantificering in het wetsontwerp. Er worden hier verplichtingen opgelegd waarvan op geen enkele wijze de financiële consequenties zijn aangegeven. Deze leden achtten dit een gemis.

Tevens misten deze leden iedere aanwijzing over samenwerking van de bedrijfsgezondheidsdienst met medische diensten als GG en GD en consultatiebureaus. Licht het niet voor de hand dat met het oog op een geïntegreerde gezondheidszorg deze samenwerking wordt geïnstitutionaliseerd? Wat denkt de Minister van deze gedachte?

Ook moet volgens deze leden de invloed van werknemers, werkgever en werkers bij de bedrijfsgezondheidsdienst zelf wettelijk worden vastgelegd. Voorkomen moet worden dat de bedrijfsgezondheidsdienst een geïsoleerd bestaan gaat leiden in het bedrijf.

Niet geheel duidelijk was deze leden of de bedrijfsgezondheidsdienst nu ook werkelijk verplicht is informatie te verschaffen aan de commissie voor veiligheid, gezondheid en de ondernemingsraad. Wellicht verdient het daarom aanbeveling deze verplichting nog meer expliciet in de wet vast te leggen.

De leden van de C.P.N.-fractie vroegen op welke wijze de Minister het behoud van de medische zelfstandigheid van de bedrijfsgezondheidsdienst denkt te effectueren. Verdient het niet de voorkeur de diensten onder te brengen in stichtingen waarin ook door vertegenwoordigers van de werknemers controle kan worden uitgeoefend op het functioneren ervan? Kan de Minister een dergelijke ontwikkeling, die zich hier en daar reeds voltrekt, bevorderen?

Artikel 15, tweede lid en artikel 16, tweede lid

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen de Minister nog eens aan te geven waarom er een kenmerkend verschil is in de aanwijzende instantie tussen dit lid van artikel 15 en het tweede lid van artikel 16, respectievelijk de directeur-generaal van de arbeid en het districtshoofd van verkregen machten van de directeur-generaal van de arbeid. Voorshands kwam dit verschil deze leden onbegrijpelijk voor.

De leden van de S.G.P.-fractie vroegen of het geen overweging verdient om in artikel 15, lid 2, analoog aan de regelingen in de artikelen 16, lid 2 en 13, lid 3, aan de directeur-generaal van de arbeid de verplichting op te leggen om vooraf overleg te plegen met de betrokken werkgever en werknemers.

Artikel 15, derde lid en artikel 16, derde lid

De leden behorend tot de V.V.D.-fractie vroegen zich af waarom de formuleringen in artikel 15, lid 3 en artikel 16, lid 3 onderling verschillen. Waarom, zo vroegen deze leden zich af, is de bemoeiing van de bedrijfsgezondheidsdienst met betrekking tot de advisering en het arbeidsmilieu komen te vervallen en overgeheveld naar de veiligheidsdienst? Wat zou er op tegen zijn om deze zaken onder alle twee de diensten onder te brengen, zo stelden deze leden.

Artikel 15, vierde, vijfde en zesde lid

Naar het oordeel van de leden van de C.D.A.-fractie verdient het wellicht aanbeveling in deze leden de naamsduiding van bedrijfsverpleegkundigen op te nemen. Is hier ook een rol voor diëtisten te vervullen?

De leden van de fractie van D'66 steunden het voorstel van de Nederlandse Vereniging van Verpleegkundigen in Bedrijven om in deze leden van artikel 15 de bedrijfsverpleegkundige expliciet te noemen.

Artikel 15, vierde lid

De in dit lid genoemde arts zou naar het oordeel van de leden van de D'66-fractie zelfstandig en onafhankelijk moeten zijn. Deze zelfstandigheid en onafhankelijkheid is echter nergens gewaarborgd. Kan de Minister aanvullende bepalingen voorstellen welke deze wel garanderen?

Artikel 15, vijfde lid

In de algemene gezondheidszorg is thans de tendens aanwezig, zo zeiden de leden van de P.v.d.A.-fractie, om de patiënt de volledige informatie te geven over zijn of haar gezondheidssituatie. In een onderneming gaat het echter bij het verstrekken van informatie niet alleen om de algemene gezondheidssituatie maar met name om de nadelige gevolgen van de arbeid voor de gezondheid. Is het niet gewenst om de werknemer het recht te geven op volledige informatie door de arts omtrent de nadelige gevolgen voor de gezondheid die voortvloeien uit de arbeid die hij verricht?

De leden van de D'66-fractie zeiden de privacy van de patiënt van groot belang te achten, doch het kan toch niet de bedoeling van de wetgever zijn dat er geen informatieplicht ten opzichte van de betrokkene zelf is. Wil de Minister aan dit lid toevoegen «behoudens het recht van de betrokkene zelf op informatie» óf «mededeling aan de betrokkene zelf over zijn/haar gezondheidstoestand valt niet onder deze geheimhoudingsplicht»? Deze leden waren van mening dat anno 1978 het recht op informatie van de patiënt regel dient te zijn.

Ook misten deze leden een bepaling waarin staat dat conclusies die de bedrijfsgezondheidsdienst uit het frequent voorkomen van bepaalde klachten zou kunnen trekken en die een indicatie zouden kunnen vormen voor de aanwezigheid van een ongezond arbeidsklimaat, verplicht aan werkgever, werknemers, arbeidsinspectie en veiligheidsdienst moeten worden meegedeeld. Uiteraard zonder vermelding van de namen van betrokkenen. Wil de Minister deze verplichting opnemen?

Artikel 15, achtste lid

Heeft de Minister over dit lid advies ingewonnen van de belangrijkste artsorganisaties, met name de Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering van de Geneeskunst, vroegen de leden van de C.P.N.-fractie. Zo ja, hoe luidde dat advies?

Artikel 16

Verdient het geen aanbeveling, vroegen de leden van de C.D.A.-fractie, om aan dit artikel een bepaling toe te voegen die ertoe strekt dat het districtshoofd van de Arbeidsinspectie bevoegd is de werkgevers te verplichten een brandveiligheidsadvies te vragen, hetzij aan de districtsinspecteur voor het brandweerwezen, hetzij aan de brandweercommandant ter plaatse?

De leden van de D'66-fractie merkten op dat wat zij bij het vorige artikel hadden gezegd over de onafhankelijkheid en zelfstandigheid van de arts ook geldt voor de veiligheidsdeskundige. Zij ondersteunden dan ook het door de Nederlandse Vereniging van Veiligheidstechnici gedane voorstel om deze onafhankelijkheid en zelfstandigheid in de wet vast te leggen en met waarborgen te omgeven.

De leden van de C.P.N.-fractie meenden dat in dit artikel tevens zou moeten worden geregeld de wijze waarop de veiligheidsfunctionaris overleg pleegt met de veiligheidscommissie, waarbij ook de verplichting zou moeten worden opgenomen de veiligheidscommissie van alle op de veiligheids-toestand in het bedrijf betrekking hebbende informatie, te voorzien.

Artikel 16, eerste lid

Bij de leden van de P.v.d.A.-fractie rees de vraag wie de «hij» is waarover in dit lid wordt gesproken.

Artikel 16, tweede lid

De leden van de S.G.P.-fractie vroegen hoe de Minister oordeelt over het voorstel om ter wille van de eenheid in regelingen artikel 16, tweede lid in die zin te wijzigen, dat ook de bevoegdheid tot verplichtstelling van een veiligheidsdienst of een veiligheidskundige in afzonderlijke bedrijven of inrichtingen bij de directeur-generaal van de arbeid wordt gelegd in plaats van bij de districtshoofden.

Artikel 16, derde lid

De leden van de P.v.d.A. zagen in de taakomschrijving zoals genoemd in artikel 16, lid 3 voor de veiligheidsdienst onderscheidenlijk veiligheidskundige toekomstige problemen ontstaan. Impliciet is, dat zij hun adviezen richten tot de werkgever, te weten de directie of eventueel de bedrijfsleiding. Dit behoeft op zich zelf niet ongewenst te zijn, mits de werkgever die adviezen en voorstellen op uitvoerbaarheid onderzoekt en ze in ieder geval ter harte zal nemen en mits dezelfde adviezen en voorstellen ook verstrekt worden aan de commissie voor veiligheid en gezondheid (hierbij moet dan ook het initiatiefrecht voor de commissie gerealiseerd zijn). In de omschrijving van dit lid wordt de mogelijkheid opengelaten dat dit niet gebeurt en dat de werkgever desondanks is «gedisculpeerd» als er onder zijn verantwoordelijkheid een ongeval gebeurt. De Hoge Raad heeft in arresten vastgesteld dat er disculpatie (vrijpleiting van schuld) aanwezig is als men bij een bevoegd en deskundig te achten instantie in twijfelgevallen advies vraagt (H.R., 3 mei 1949, N.J. 1949 no 538 en H.R. 22 november 1949, N.J. 1950 no 180). Zij meenden dan ook dat voorkomen moet worden dat een werkgever van de adviezen en voorstellen van een veiligheidskundige enkel een als bovenomschreven on-

eigenlijk gebruik maakt. Deze leden zouden dan ook liever zien, dat onder artikel 16, lid 3 opgenomen wordt: «De werkgever kan aan het enkele feit dat hij adviezen of voorstellen van een veiligheidskundige in ontvangst heeft genomen, in overweging genomen of daaraan een begin van uitvoering heeft gegeven, geen disculpatiegronden ontlenen. Hij dient, waar nodig, maatregelen te nemen om de aan hem gemelde gevaarlijke situaties te beëindigen of de gevaarlijke arbeid te doen stoppen»'

Bij de bespreking van het derde lid van artikel 16 nodigden de leden van de P.P.R.-fractie de Minister uit om de taken van de veiligheidsdienst evenals die van de bedrijfsgezondheidsdienst, uit een op zich zelf staand doel af te leiden. Dit om ervoor te zorgen dat er een dominantie ontstaat ten opzichte van de overige ondernemingsdoelstellingen.

Artikel 16, vierde en vijfde lid

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen waarom aan de veiligheidsfunctionaris niet dezelfde mate van zelfstandigheid en onafhankelijkheid wordt toegekend t.o.v. degene die aan het hoofd staat van een bedrijf of inrichting als aan de in de bedrijfsgezondheid werkzame artsen.

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen zich af of de in de memorie van toelichting gesuggereerde verplichtstelling van een diploma van de Stichting «Het Veiligheidsinstituut» niet een te grote beperking inhoudt. Zouden er bij voorbeeld geen andere opleidingen zijn die evenveel garantie voor deskundigheid geven?

Artikel 17

De leden van de C.D.A.-fractie wierpen de vraag op of, waar gesproken wordt over een gecombineerde dienst voor bedrijfsgezondheid en veiligheid, de situatie van de brandweer daarmee in overeenstemming te brengen is, in het bijzonder als het gaat om bedrijfsbrandweren die samenwerken met overheidsbrandweren zowel in preventief als in repressief opzicht.

De tot de V.V.D.-fractie behorende leden vernamen gaarne van de Minister bij wie de verantwoordelijkheid in zijn visie komt te liggen indien er sprake is van een gecombineerde bedrijfsgezondheids- en veiligheidsdienst.

Artikel 18

De tot de V.V.D.-fractie behorende leden vroegen zich af waarom in het tweede lid, nu er principieel gekozen is voor uitwerking in een algemene maatregel van bestuur, er toch al enige elementen genoemd worden in de wet zelf.

Artikel 19

De leden van de C.D.A.-fractie merkten op dat als erkenning uitsluitend gekoppeld zou worden aan een vanwege het Veiligheidsinstituut afgegeven diploma de ontwikkeling naar een beroepsopleiding HTS, TH of Universiteit zou kunnen worden afgeremd. Wat is de mening van de Minister daarover?

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen zich af of de formulering «enigerlei» onder lid 6 niet te ruim is. Tevens vroegen zij zich af in hoeverre dit artikel niet zou kunnen leiden tot competentiegeschillen tussen de diverse Ministeries.

Artikel 20

Bij de bespreking van artikel 20 vroegen de leden behorend tot de fracties van P.v.d.A. en P.P.R. of de bewindsman er bezwaren tegen had en zo ja welke, om de woorden «de nodige» onder c. te vervangen door «zodanige maatregelen».

Hoofdstuk 5

Uitvoering bij of krachtens algemene maatregel van bestuur

Artikel 21

Zou de Minister nog eens willen aangeven, vroegen de leden van de C.D.A.-fractie, hoe dit artikel zich verhoudt tot de andere wettelijke regelingen, in het bijzonder datgene wat vervat is in artikel 174 bis van de gemeentewet of de artikelen 3 en 4 van de Woningwet die zich ook uitstrekken tot veiligheid in bedrijven.

Strekt de gemeentelijke reikwijdte als het gaat om bouwverordeningen of brandbeveiligingsverordeningen zich ook niet uit over het vastgestelde in het tweede lid onder a en g van dit artikel?

Zal het voorts geen aanbeveling verdienen om het overleg ter zake een algemene maatregel van bestuur ter uitvoering van dit artikel niet alleen in overeenstemming met de Minister van Binnenlandse Zaken tot stand te brengen maar ook met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, vroegen deze leden.

De leden, behorend tot de V.V.D.-fractie, vroegen zich af in hoeverre de in dit artikel gegeven opsomming beantwoordt aan het doel dat de Minister zich kennelijk gezien de memorie van toelichting, heeft gesteld, namelijk het geven van globale richtlijnen. Dit geldt te meer aangezien de Minister in de memorie van toelichting zelf opmerkt dat de gegeven opsomming geen limitatieve is. Zou het dan niet beter zijn een uitwerking in de algemene maatregelen van bestuur te geven, zodat de bepalingen sneller aan nieuwe situaties aangepast kunnen worden?

De relatie van het onderhavige wetsontwerp tot de gemeentelijke wetgeving riep ook bij de leden van de S.G.P.-fractie een aantal vragen op. In artikel 21, de leden 2 en 3, wordt een opsomming gegeven van de onderwerpen waarop eventuele algemene maatregelen van bestuur betrekking zullen moeten hebben. Over de onderwerpen, genoemd in het tweede lid, onder a en g, worden thans ook reeds regels gegeven in de gemeentelijke bouwverordeningen. Over de onderwerpen, vermeld in het tweede lid, onder b en c, en d, alsmede in het derde lid, onder c, zijn ook reeds regels gegeven in de gemeentelijke brandbeveiligingsverordeningen. De leden van de fractie van de S.G.P. zouden willen vernemen waarom de Minister alleen de onderwerpen, vermeld in het tweede lid, sub b, c en d in de memorie van toelichting noemt als zijnde van speciaal belang voor de gemeente in verband met haar primaire verantwoordelijkheid voor de brandveiligheid. Waarom vermeldt hij in dat verband niet de andere hiervoor vermelde onderwerpen op het gebied van de brandveiligheid?

De leden van de fractie van D'66 zeiden het voorstel te ondersteunen van de Stichting Doelmatige Beroepskleding om in dit artikel doelmatige beroepskleding als belangrijk instrument ter uitvoering van een betere arbeidsbescherming te erkennen en expliciet te noemen.

Aan de hand van welke gegevens zal de geestelijke geschiktheid van personen als vermeld in het derde lid sub d, worden beoordeeld, vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie.

Artikel 22

Naar het oordeel van de leden van de P.v.d.A.-fractie zou in dit artikel als toevoeging moeten worden opgenomen: een werknemer die onderwerp is geweest van een onderzoek als in het vierde en vijfde lid wordt omschreven, dient op de hoogte te worden gesteld van de uitslag van dat onderzoek.

Zou het geen aanbeveling verdienen, zo vroegen de leden van de C.D.A.-fractie, om in deze wet een procedure vast te leggen voor keuringen bij sollicitaties, en wel in deze zin dat een op een medische keuring afgewezen sollicitant het recht van een herkeuring wordt gegeven?

De leden, behorend tot de V.V.D.-fractie, zetten vraagtekens bij de regeling van geneeskundig onderzoek na verbreking van de dienstbetrekking. Zou het niet beter zijn hiervoor andere regelingen te treffen, zo vroegen zij zich af.

Artikel 23

Met de FNV vroegen de leden van de V.V.D.-fractie zich af of niet de verplichting van de werknemer tot meewerken aan een geneeskundig onderzoek aan lid 2 van dit artikel toegevoegd moest worden.

Artikel 25

Zowel de leden van de P.v.d.A.-fractie als de leden van de V.V.D.-fractie vroegen waarom in dit artikel gesproken wordt over de zorg tot naleving in plaats van de verplichting tot naleving.

Artikel 25 j° artikel 28

De leden van de P.v.d.A.-fractie brachten een probleem ter sprake dat door Van Dodeweerd in diens artikel in het Sociaal Maandblad Arbeid van december 1977 werd gesignaleerd. Dit probleem wordt gevormd door de dubbele aansprakelijkheid, die kan voortvloeien uit de artikelen 25 en 28. Volgens de memorie van toelichting op artikel 25 zal ervoor worden gezorgd dat in de algemene maatregel van bestuur niet dezelfde verplichting op meer dan één persoon wordt gelegd. Dan nog blijft er voor de werknemer, die slachtoffer van een ongeval is geworden, het probleem te weten tot wie hij zijn schadevergoedingsactie zal moeten richten. Dit geldt te meer voor artikel 28 volgens hetwelk (zie ook de memorie van toelichting) het mogelijk blijft dat beide werkgevers zich zullen moeten verantwoorden. Dit probleem wordt nog vergroot door het feit dat de gelaedeerde werknemer tegen de verschillende werkgevers verschillende acties ter beschikking staan. Tegen de eigen werkgever immers heeft hij een keuze tussen de actie ex artikel 1638x BW en artikel 1401 BW; tegen de andere «werkgever» daarentegen heeft hij slechts de mogelijkheid van 1401 c.q. 1403 BW, een veel moeilijker actie. Tegenover een ander dan de eigen werkgever staat de gelaedeerde werknemer hierdoor in een nadelige positie. Wil de Minister meendenken over een zodanige constructie dat de werknemer een voordelige processuele positie krijgt?

Wat is de mening van de Minister, zo wilden de leden van de C.D.A.-fractie weten, om op grond van de overweging dat met name in de bouwsector de hoofdaannemer verantwoordelijk blijft voor de ter beschikking gestelde hulpmiddelen en voor de algemene veiligheid de uitsluitende aansprakelijkheid ook op deze te kunnen leggen? Indien de Minister vindt dat deze uitsluitende aansprakelijkheid bij de hoofdaannemer moet kunnen blijven, zou het dan geen aanbeveling verdienen om artikel 28 in artikel 25 op te nemen?

Bij de bespreking van artikel 28 vroegen de leden van de P.P.R.-fractie om, nu uit de toelichting blijkt dat dit artikel onder meer geschreven is met het oog op de relatie hoofdaannemer—onderaannemer, ook in deze relatie de uitsluitende aansprakelijkheid te leggen bij de hoofdaannemer voor door hem aan de onderaannemers voor de verrichting van hun werkzaamheden ter beschikking gestelde hulpmiddelen en voor de algemene veiligheid op de bouwplaats. Wat is het oordeel van de Minister over de suggestie van de FNV om artikel 28 in te bouwen in artikel 25?

De leden van de C.P.N.-fractie meenden dat de mogelijkheid om meer werkgevers aansprakelijk te stellen kan leiden tot onduidelijkheid over de vraag wie aansprakelijk is voor een bedrijfsongeval. Kan een dergelijke dubbele aansprakelijkheid ertoe leiden dat de werknemer tussen de wal en het schip komt? Kan de Minister een verdere toelichting geven op de kwestie

van de aansprakelijkheid? Kan de Minister mededelen welke maatregelen hij denkt te nemen om verbetering te brengen in de regeling van de schade-loosstelling van slachtoffers van bedrijfsongevallen en beroepsziekten? Dit geldt met name voor de categorie werknemers waar de beroepsziekte zich pas in een later stadium manifesteert.

Artikel 25 belast de eigenaars van schepen, gebouwen en gereedschappen e.d. met die aansprakelijkheid, uitsluitend, dan wel mede. Dient de primaire verantwoordelijkheid niet bij de directe werkgever te blijven liggen vroeg het lid van de G.P.V.-fractie. Werkgever en werknemer staan in een directe relatie tot elkaar en hebben verantwoordelijkheid jegens elkaar. De werknemer heeft toch slechts een indirecte relatie met de eigenaar/verhuurder of uitlener van materialen. Heeft deze laatste niet alleen verantwoordelijkheid ten opzichte van de werkgever? Indien de Minister de eigenaar mede aansprakelijk wil blijven stellen dient bij de uitwerking van dit artikel er dan niet tegen gewaakt te worden dat de aansprakelijkheid bij meer personen tegelijk komt te liggen? Is wel altijd precies na te gaan wie verantwoordelijk is? Indien b.v. een ongeluk gebeurt met een mobiele kraan, is dan achteraf altijd definitief te zeggen of dit is toe te schrijven aan onzorgvuldig gebruik of aan gebreken van het materiaal? Is dit geen aanvullend argument om de aansprakelijkheid bij één persoon te leggen? Zou ook in de gevallen bedoeld in artikel 28 de aansprakelijkheid niet primair gelegd dienen te worden bij de directe werkgever? Wordt in de thans voorgestelde formulering van artikel 28 niet de dubbele aansprakelijkheid ingevoerd? Is het niet juist om alleen de eigen werkgever aansprakelijk te stellen, omdat alleen hij de bevoegdheid heeft opdracht te geven om, indien hij daartoe aanleiding ziet, het werk stop te zetten? Als er een onveilige situatie gecreëerd wordt op zijn bedrijfsgebied of met zijn installaties kan de andere werkgever daarvoor wel aansprakelijk worden gesteld, maar hij kan aan de onveilige situatie geen einde maken. Kan dit ook niet worden aangevoerd als argument om de andere werkgever niet aansprakelijk te stellen?

Hoofdstuk 6

Bijzondere bepalingen

Artikel 29

Is de Minister na lezing van het commentaar van Werkgroep 13 van de Nederlandse Vereniging van Veiligheidstechnici nog steeds van mening dat dit artikel juist is geformuleerd, zo vroegen de tot de V.V.D.-fractie behorende leden zich af.

In artikel 29 worden voorwaarden geformuleerd teneinde de verantwoordelijkheid voor veiligheid en gezondheid aan de werknemers afzonderlijk te kunnen opdragen. Opmerkelijk is, zo zeiden de leden van de S.G.P.-fractie, dat de nadere precisering van de disculpatie door de term «bevelen, maatregelen, middelen en toezicht» in artikel 29, lid 2 van de Veiligheidswet 1934 in het huidige wetsontwerp niet meer voorkomt. Hebben deze voorwaarden niet in hoge mate ertoe bijgedragen dat er voldoende duidelijkheid bestaat omtrent de wijze waarop de verantwoordelijkheid voor de veiligheid dient te worden verleend? Waarom is anders de redactie van artikel 29, lid 2, van de Veiligheidswet 1934 op vrijwel identieke wijze in het ontwerp van het nieuwe BW onder no. 7.10.4.2 overgenomen? Verdient het geen overweging om de bepaling van artikel 29, lid 2, van de Veiligheidswet 1934 in de Arbeidsomstandighedenwet over te nemen, opdat zowel strafrechtelijk als civielrechtelijk een afgerond geheel gaat ontstaan?

Hoofdstuk 7

Toezicht

Artikel 31

De leden behorend tot de V.V.D.-fractie namen aan dat de verwijzing naar artikel 29 op een vergissing berustte en dat daarnaast een verwijzing naar de artikelen 24 en 26 was vergeten.

Zou het bepaalde in het eerste lid niet kunnen inhouden dat een verdachte meewerkt aan zijn eigen strafproces, zo vroegen deze leden zich af.

Artikel 32

De leden van de P.v.d.A.-fractie stelden bij dit artikel de volgende vragen:

- Kan de Minister een definitie geven van wat allemaal onder het begrip zaken- en bedrijfsgeheimen mag worden verstaan? Is dit een ruim of een eng te interpreteren begrip?

- Als bij voorbeeld in een productieproces een gezondheidbedreigende stof wordt gebruikt, betekent dan het enkel openbaren van het gebruik van die stof het schenden van een zaken- en/of bedrijfsgeheim? Deze leden zouden dat wat al te ruim geïnterpreteerd vinden. Wat is de mening van de Minister?

- De geheimhoudingsplicht zal toch in elk geval niet mogen gelden, veronderstelden deze leden, tegenover de rechter in een civielrechtelijk of strafrechtelijk geding. Wil de Minister dit standpunt bevestigen?

- Hadden deze leden goed begrepen dat de ambtenaren bedoeld in artikel 30, tweede lid niet onder de geheimhoudingsplicht vallen?

De tot de V.V.D.-fractie behorende leden vernamen graag van de Minister of de Minister het wenselijk acht dat geheimhouding alleen beperkt blijft tot de ambtenaren van de Arbeidsinspectie.

De leden van de P.P.R.-fractie wilden nogmaals aan de Minister vragen of hij ook op deze plaats zijn opvattingen in overeenstemming wil brengen met datgene wat door de voorganger van de Minister tijdens het debat over het wetsvoorstel wijziging Veiligheidswet 1934 aan de Kamer is verklaard, met betrekking tot de geheimhouding van het districtshoofd of ambtenaren van de Arbeidsinspectie.

Artikel 33

De tot de V.V.D.-fractie behorende leden namen aan dat de verwijzing in het zevende lid naar de derde zin van het tweede lid op een vergissing berustte.

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen of het voor de zuiverheid van de wet niet beter zou zijn in het tiende lid ook op te nemen dat werknemers en niet uitsluitend hun vertegenwoordigers bezwaar kunnen maken tegen een aanwijzing.

De leden van de fracties van C.D.A. en V.V.D. vroegen zich tevens af wat de gevolgen zijn indien een werkgever verzuimt een aanwijzing door te geven aan de ondernemingsraad, c.q. de commissie (elfde lid) en daardoor de termijn van veertien dagen (vijfde lid) verloopt.

Artikel 34

De leden behorend tot de V.V.D.-fractie achtten een regeling analoog aan artikel 33, lid 11 voor dit artikel eveneens gewenst, waarbij zij doelden op een eventueel bezwaarschrift van de zijde van de werkgever. Deze leden constateerden voorts een tegenspraak in de toelichting op artikel 34, bladzijde 51, regel 44 en 45 en het bepaalde in artikel 38, zevende lid:

In navolging van mr. J. J. van Dodeweerd in het N.J.B. van 4 februari 1978 vroegen de leden van de D'66-fractie zich af of de aansprakelijkheid van de werkgever en degene die de arbeid leidt (en eventueel anderen) niet zorgvuldiger dient te worden geregeld (achtste lid). Voorkomen dient te worden dat de benadeelde werknemer achteruitgaat in zijn mogelijkheden recht op schadevergoeding te verkrijgen, terwijl bovendien voor degenen die toevallig de leiding heeft over het werk, zonder te voldoen aan de in artikel 29 genoemde criteria die voor het dragen van verantwoordelijkheid essentieel zijn, het aansprakelijkheidsrisico te groot wordt.

Artikel 35

Hoe denkt de Minister over een onmiddellijk ingaand recht van beroep tegen het krachtens dit artikel gegeven bevel bij de president van de arrondissementsrechtbank, zo wilden deze leden van de V.V.D.-fractie graag van de Minister weten. Acht de Minister daarnaast een voorziening tegen de beslissing van de president in eerste aanleg niet gewenst?

In een aan de vaste Commissie voor Sociale Zaken gerichte brief heeft de heer K.V.A. van Spronsen een andere procedure bepleit in geval van parate executie volgens dit artikel. Beide partijen, Arbeidsinspectie enerzijds en ondernemer anderzijds, zouden na aanzegging van de parate executie de zaak aanhangig moeten maken bij de president van de arrondissementsrechtbank waarna de president getuigen en deskundigen kan horen alvorens tot zijn beschikking te komen. Het voordeel van deze procedure zou zijn dat beide partijen vanaf het begin van het aanhangig maken bij de zaak betrokken zijn, wat de president de mogelijkheid biedt om van beide standpunten al direct kennis te nemen. Bovendien zou het verzoek tot bekrachtiging van een bevelschrift in de regel binnen vierentwintig uur moeten worden ingediend. De leden van de fractie van D'66 voelden zich aangesproken door deze gedachtengang. Wil de Minister overwegen of het mogelijk is dit artikel in deze zin te wijzigen?

Deze leden zouden tevens de Minister willen vragen of niet, mede uit een oogpunt van rechtsbescherming, een voorziening zou moeten openstaan tegen de beslissing van de president in eerste aanleg.

Artikel 36

Volgens de leden van de P.v.d.A.-fractie zouden ook werknemersorganisaties de mogelijkheid moeten hebben een verzoek tot wetstoepassing in te dienen, indien zij in het bedrijf of de inrichting werkzame personen onder haar leden heeft.

De leden van de V.V.D.-fractie zetten vraagtekens bij het in dit artikel vermelde begrip «meerderheid van de betrokken werknemers». Bij het ontbreken van commissies zal een dergelijke meerderheid moeilijk te organiseren zijn, zo stelden deze leden. Daarnaast vroegen zij zich af of het niet juist zou zijn om ook de werkgever het recht te geven toepassing van artikel 33 of 34 te vragen.

De leden van de D'66-fractie achtten het ongewenst dat binnen het raam van de wet aan de individuele werknemers geen andere middelen ter beschikking staan om conflicten tussen werkgever en werknemer op te lossen dan alleen door tussenkomst van een commissie of de meerderheid van de werknemers (machtsongelijkheid). Zoals zij ook bij artikel 12 opmerkten, zou een eenvoudige beroepsprocedure op zijn plaats zijn.

De leden van de P.P.R.-fractie sloten zich aan bij het verzoek van de FNV om indien in de onderneming geen ondernemingsraad c.q. commissie bestaat ook een werknemersorganisatie die in het bedrijf of de inrichting werkzame personen onder haar leden heeft een verzoek tot wetstoepassing te kunnen laten indienen.

Hoofdstuk 8

Vrijstellingen, ontheffingen en beroep

Artikel 37

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen of het niet meer in de geest van deze wet zou zijn dat de commissie dan wel de werknemers van tevoren ingelicht wordt (worden) bij een ontheffingsverzoek door de werkgever.

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen de Minister aan te geven hoe zijdens de werknemers of hun vertegenwoordigers beïnvloeding kan plaatshebben op de procedure van vrijstellingen en ontheffingen.

Het kwam de leden van de V.V.D.-fractie als gewenst voor dat de ondernemingsraad dan wel de commissie dan wel de werknemers op de hoogte werden gebracht van een verzoek tot ontheffing van de werkgever, zodat ook de werknemers hun oordeel kenbaar zouden kunnen maken aan het districtshoofd.

Artikel 38

De leden van de P.v.d.A.-fractie zouden ook graag in het vijfde lid onder c het recht van werknemersorganisaties opgenomen zien.

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen of het geen aanbeveling verdient overeenkomstig bepalingen in andere wetten de termijnen in dit artikel te brengen op 30 dagen.

Ten aanzien van de hier genoemde termijnregelingen verwezen de leden van de V.V.D.-fractie naar hun opmerking bij artikel 33. Daarnaast vroegen deze leden zich af of de termijn van veertien dagen in zijn algemeenheid niet te kort moet worden genoemd. Het was overigens voor deze leden een vraag of bij beroepsprocedures de Arbeidsraad het orgaan bij uitstek is om zijn oordeel te geven. Deze leden herinnerden aan hun eerder gemaakte opmerking over de plaats van de ambtenaren in de Arbeidsraad. De door de Minister voorgestane constructie komt erop neer dat de directeur-generaal van de arbeid, die als zodanig lid is van de raad, gaat mee-oordelen over beslissingen die ondergeschikten van hem hebben genomen. Deze leden zagen gaarne dat de Minister zijn gedachten eens liet gaan over een onafhankelijke beroepscommissie.

Hoofdstuk 9

Arbeidsraad

Artikel 39

Is de Minister van plan ook deskundigen in de Arbeidsraad te benoemen en zo ja, waarom zijn deze dan niet in de wet genoemd, vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie.

Zou het geen aanbeveling verdienen dat ook instellingen van onderwijs, en in het bijzonder van wetenschappelijk onderwijs, een plaats krijgen in de Arbeidsraad, vroegen de leden van de C.D.A.-fractie.

Dezelfde leden informeerden of aan het tweede lid niet zou moeten worden toegevoegd: «alsmede de vergoeding van de kosten verbonden aan het lidmaatschap en plaatsvervangend lidmaatschap voorzover het betreft anderen dan vertegenwoordigers van het Rijk».

De leden van de V.V.D.-fractie merkten op dat de door de Minister voorgestelde constructie het nadeel heeft dat de Minister alsnog via door hem te benoemen deskundigen een «meerderheid» kan krijgen in de Arbeidsraad.

De leden van de D'66-fractie drongen er – naar zij hoopten ten overvloede – op aan dat onder de in artikel 39 tweede lid, genoemde werknemersorganisaties ook de Raad van Overleg voor hoger en middelbaar personeel (Raad MHP) wordt begrepen.

Artikel 40

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen bij dit artikel of het geen aanbeveling zou verdienen in het College van Bijstand en Advies een plaats in te ruimen voor instellingen van onderwijs, en in het bijzonder van wetenschappelijk onderwijs.

De leden van de D'66-fractie zeiden het voorstel van de Nederlandse Vereniging van Verpleegkundigen in bedrijven te ondersteunen aan deze vereniging een plaats toe te kennen in het college.

Het was de leden van de P.P.R.-fractie opgevallen dat geen duidelijkheid bestaat over de verhouding tussen de aantallen vertegenwoordigers overeenkomstig enerzijds de categorieën a en b, en anderzijds de categorie c. Deze leden vroegen de Minister hierover meer duidelijkheid te geven aangezien dit van betekenis kan zijn wanneer het aan zou komen op stemmingen over adviezen en andere voorstellen van dit college.

Artikel 41

Kan een districtscomité voor een bedrijfstak worden ingesteld, vroegen de leden van de C.D.A.-fractie. Kunnen in het districtscomité ook andere overheidsdiensten worden opgenomen?

Deze leden van de V.V.D.-fractie zagen graag de naam van het districtscomité gewijzigd in die van districtsraad; tevens vroegen zij een nadere verklaring van de Minister op het in artikel 41, derde lid opgenomen begrip «gereede aanleiding».

De voorzitter van de commissie,
Hermsen

De griffier van de commissie,
Elkerbout

Lijst van ingekomen commentaren

- Federatie van Nederlandse Slagerspatroonsbonden, Rijswijk, van 1 september 1977;
Federatie Nederlandse Vakbeweging, van 8 september 1977;
Christelijk Nationaal Vakverbond, van 9 september 1977;
N. C. Oosterom, Naarden, van 9 september 1977;
J. J. van Dodeweerd, Utrecht, van 9 september 1977;
Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde, Eindhoven, van 14 september 1977;
K. V. A. van Spronsen, Haarlem, van 13 september 1977;
P. v.d. Beukel, Roosendaal, van 13 september 1977;
Raad van Overleg Middelbaar en Hoger Personeel, Utrecht, van 20 september 1977;
Raad van Bestuur in Arbeidszaken, Den Haag, van 19 september 1977;
C. van Noort, Castricum, van 23 september 1977;
Werkgroep 13 van de Nederlandse Vereniging van Veiligheidstechnici, van 30 september 1977;
Nederlandse Vereniging van Veiligheidstechnici, Amsterdam, van 19 oktober 1977;
Vereniging van Nederlandse Gemeenten, Den Haag, van 14 oktober 1977;
Interuniversitaire Adviescommissie inzake Veiligheids- en milieuwetgeving, Groningen, van 28 oktober 1977;
Nederlandse Vereniging van Verpleegkundigen in Bedrijven, Papendrecht, van 26 oktober 1977;
Stichting Doelmatige Beroepskleding, Tilburg, van 10 maart 1978.