

Zitting 1979-1980

14 497

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

Nr. 11

### NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET EINDVERSLAG.

Ontvangen 7 januari 1980

#### Inleiding

Met belangstelling heb ik kennis genomen van de van de zijde van de Kamer ontplooiden activiteiten, die in de aanvang van het verslag zijn vermeld en waarvan overzicht wordt gegeven in de bij het verslag gevoegde bijlagen. Een en ander getuigt mijns inziens van de waarde, die de Kamer aan het wetsontwerp toekent.

Gaarne wil ik mijn erkentelijkheid uitspreken voor de van de zijde van alle fracties betuigde instemming met hetgeen in de memorie van antwoord is naar voren gebracht. Op de in het eindverslag geuite wensen zal in het vervolg van dit stuk worden ingegaan. Ik denk dan met name aan de van de zijde van de fractie van de P.v.d.A. geuite wensen tot afstemming van de betrokken teksten van het wetsontwerp op die van de Wet op de ondernemingsraden. Aan de door de V.V.D.-fractie uitgesproken wens te worden geïnformeerd over de precieze stand in de E.E.G.-landen is tegemoet gekomen in de bij dit verslag gevoegde bijlage.

#### Veiligheid, gezondheid en welzijn

De leden van de P.v.d.A.-fractie waren niet overtuigd door mijn betoog de formulering «voor zover redelijkerwijs» in artikel 3 te handhaven. Zij constateerden dat er een afweging mogelijk blijft van veiligheid, gezondheid en welzijn tegenover het economische functioneren van een onderneming. Naar de mening van de leden houdt de wettekst al (impliciet) een afwegingsclausule in zonder de term «redelijkerwijs», namelijk in de woorden: «de grootst mogelijke» (veiligheid en bescherming van de gezondheid). De positie van de werknemers wordt in negatieve zin beïnvloed door dan ook nog eens de formulering «redelijkerwijs» te gebruiken. Ik zou dienaangaande het volgende willen opmerken. Bij twee onderdelen van artikel 3, namelijk onderdeel a en d, komt de zinsnede «de grootst mogelijke bescherming» respectievelijk «zo veel mogelijk» voor. Anders dan de leden van de fractie van mening zijn, houdt deze zinsnede geen relativisering in; de formulering is gericht op maximalisering. Voor alle duidelijkheid wil ik erop wijzen, dat bij het handelen binnen een onderneming de belangen van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers voorop staan. Alleen met deze belangen rekening houden, kan echter betekenen dat andere belangen worden ge-

schaad. Een afweging van alle betrokken belangen kan derhalve naar mijn mening niet worden gemist. Voorts hebben de werknemers de mogelijkheid deze zaken naar voren te brengen in de Commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn. Verder wil nog wijzen op de hun toegekende rechten van verzoek tot wetstoepassing en beroep.

De leden van de C.D.A.-fractie spraken zich uit voor een integrale, multidisciplinaire aanpak van de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werkende mens. Aan een dergelijke aanpak is volgens deze leden reeds ten dele gestalte gegeven in de Arbeidsraad. Ten aanzien van de deskundige diensten achtten zij dit nog onvoldoende het geval. Naar hun mening zouden er meer gemeenschappelijke diensten moeten ontstaan die naast de zorg voor de gezondheid en de veiligheid ook aandacht besteden aan zaken als ergonomie, arbeidskunde en bedrijfskunde. Eerst dan is er naar hun oordeel sprake van een gerichte technologische en sociale innovatie ten behoeve van de werkende mens.

Ik kan de opvatting van de leden van de fractie volledig delen, dat de doelstellingen van het wetsontwerp slechts bereikt kunnen worden als er een goede samenwerking is tussen de verschillende disciplines die ter zake deskundigheid kunnen inbrengen. Ik kom daarop hieronder nog nader terug.

Ook de opmerking over technologische en sociale innovatie ten dienste van de werkende mens kan ik onderschrijven. Hiermee wordt naar mijn opvatting een onderwerp aangesneden dat ook in ander verband naar voren komt. Ik doel daarbij met name op hetgeen hieromtrent aan de orde is in het kader van de regeringsnota inzake het innovatiebeleid. Voorts zou ik het volgende willen opmerken.

Het wetsontwerp beoogt regels te stellen voor *alle* ondernemingen. Vooral voor de kleinere ondernemingen zal het moeilijk zijn om op eigen kracht een beleid te voeren waarbij sprake kan zijn van technologische en sociale innovatie. In de meeste gevallen zullen deze ondernemingen niet beschikken over de verschillende deskundigheden nodig voor een multidisciplinaire aanpak of voor het ontwikkelen van activiteiten op het gebied van ergonomie, arbeidskunde, bedrijfskunde, en dergelijke. Daarom ben ik van mening dat naast de aanknopingspunten die het wetsontwerp hiertoe biedt, waar mogelijk, technologische en sociale innovatie alsmede een benadering van de bedrijfsproblematiek waarbij diverse disciplines hun bijdrage leveren, gestimuleerd zal moeten worden. De overheid kan daartoe op verschillende manieren bijdragen.

Dit kan geschieden door subsidiëring van onderzoek en experimenten, zoals bij voorbeeld in het kader van de Commissie Ontwikkelingsproblematiek van Bedrijven (COB/SER). Stimulering van deskundigheid kan van de zijde van de overheid eveneens worden bevorderd door participatie c.q. subsidiëring van organen, waarin een veelzijdige deskundigheid is samengebracht. Ik noem hier met name organen als het TNO, het CCOZ en het Veiligheidsinstituut. Ook kunnen de kleinere ondernemingen zelf initiatieven ondernemen, bij voorbeeld door zich aan te sluiten bij gemeenschappelijke diensten, waarin dergelijke disciplines aanwezig zijn. Ik zal nagaan welke mogelijkheden de overheid heeft om de totstandkoming van dergelijke diensten te stimuleren.

Ten slotte wil ik in dit verband nog wijzen op het streven de Arbeidsinspectie zo toe te rusten dat ten behoeve van de contacten met ondernemingen de meest belangrijke disciplines in de dienst zijn vertegenwoordigd. Bovenvermelde initiatieven van de overheid zie ik dan ook als een belangrijke ondersteuning van hetgeen met het wetsontwerp wordt beoogd.

Voorts maakte de fractie opmerkingen over het functioneren van de Arbeidsinspectie in de maatschappelijke constellatie. De fractie pleitte voor de bevordering van multidisciplinaire gemeenschappelijke diensten en inschakeling van centra van hoger onderwijs en onderzoek, inclusief het TNO. Wat de multidisciplinaire samenwerkingsverbanden betreft bepleitte zij samenwerking met instanties die zich bewegen op het gebied van de bescherming

van het milieu, met het brandweerwezen, het gezag belast met de uitvoering van de Hinderwet, een en ander zowel op nationaal niveau als in regionale verbanden. De fractie betrok hierbij ook de taken voor de provincies nieuwe stijl en stond daarbij een aangepaste organisatie van de Arbeidsinspectie voor ogen. Ik zou in dit verband als algemene opmerking voorop willen plaatsen, dat de opmerkingen van de fractie zich over zo'n breed veld uitstrekken, dat een zeer diepgaande studie nodig zou zijn om in deze nota een weloverwogen visie te geven over het bestuursmodel dat de fractie voor ogen staat. Wel wil ik stellen, dat een aanpak van de bestuurlijke problemen waarbij de verschillende disciplines een rol spelen mij volledig aanspreekt en dat thans op diverse terreinen reeds in deze richting wordt gewerkt. Ik zou dan vooreerst met betrekking tot de samenwerking – zoals die de leden van de C.D.A.-fractie voor ogen staat – willen verwijzen naar de ontwikkelingen rond het arbeidsveiligheidsrapport en de gemeenschappelijke diensten in-gevolge artikel 18 van het wetsontwerp. Ook de huidige samenwerking tussen de Arbeidsinspectie en het TNO gaat van dezelfde gedachte uit.

In het vervolg van haar betoog stelde de fractie, dat in ons produktiesysteem nog te veel een organisatie-model werd en wordt gebruikt dat overeenkomt met dat van de Napoleontische legers, namelijk een strak hiërarchische pyramide. Zij verwezen in dit verband naar verhandelingen van prof. Goudswaard en prof. L. U. de Sitter en vroegen mij te bevorderen dat in de zogenaamde sociale, dan wel in de gewone jaarverslagen van ondernemingen en instellingen een beschouwing wordt opgenomen over de organisatie van de arbeid en de mogelijkheden daarin veranderingen aan te brengen.

Ten aanzien van de naar voren gebrachte gedachte te komen tot het doorbreken van strak hiërarchische structuren, zou ik deze leden willen wijzen op de in het wetsontwerp voorkomende bepalingen ter zake van de Commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn en met betrekking tot het werkoverleg, welke naar mijn mening voldoende perspectief bieden voor het bereiken van de door de C.D.A.-fractie bepleite doelstelling. Voorts zou ik ten aanzien van de tweede opmerking van de fractie de aandacht erop willen vestigen, dat naar mijn mening de huidige redactie van artikel 8 voldoende waarborgen biedt, dat in het jaarverslag informatie worden verstrekt omtrent ontwikkelingen met betrekking tot de organisatie van de arbeid voor zover deze betrekking hebben op de in het wetsontwerp geregelde materie, te weten de veiligheid, de gezondheid en het welzijn. Tot slot vestig ik er nog de aandacht op, dat deze zaak in breder verband bij de SER in studie is naar aanleiding van de adviesaanvraag van mijn ambtsvoorganger van 10 december 1974.

Door de leden van de V.V.D.-fractie zijn in relatie met het «welzijn» enige opmerkingen gemaakt.

Ook de leden van de fractie van D'66 zijn op dit punt ingegaan. Het verheugt mij ten zeerste, dat deze leden met mij van mening dat de in de wet thans neergelegde procedures leiden tot een evenwichtige belangenafweging tussen de economische belangen enerzijds en de belangen van veiligheid, gezondheid en welzijn anderzijds.

De leden van de V.V.D.-fractie echter vreesden dat de introductie van het begrip welzijn, ondanks de nadere concretisering daarvan in artikel 3, zal leiden tot een grote mate van rechtsonzekerheid en rechtsongelijkheid.

Voorts werd opgemerkt dat te weinig rekening gehouden was met de gedachte dat ondernemingen samenwerkingsverbanden dienen te zijn van werkgevers en werknemers.

Naar mijn mening biedt de methodiek van het wetsontwerp de mogelijkheid dat aan de opmerkingen van de V.V.D.-fractie tegemoet wordt gekomen. Immers, juist ten aanzien van de nadere invulling van een begrip als welzijn geldt dat van groot belang is welke koers werkgevers en werknemers hier gezamenlijk willen uitzetten. De Arbeidsraad biedt voor de bespreking

hiervan een forum. Langs deze weg kan de objectieve inhoud van de in artikel 3 geformuleerde doelstellingen (algemene verplichtingen) worden geconcretiseerd. Anders dan deze leden komt het mij voor dat het stelsel van aanwijzingen niet leidt tot rechtsonzekerheid en rechtsongelijkheid, omdat van aanwijzingen immers beroep mogelijk is op een centraal punt namelijk bij de Minister van Sociale Zaken.

De leden van de V.V.D.-fractie bepleitten vervolgens een zodanige herformulering van de considerans dat de term *welzijn* vóór de woorden *veiligheid* en *gezondheid* komt te staan; aldus zou er een wat logischer geheel ontstaan.

Ik zou dienaangaande willen opmerken dat het begrip *welzijn* geen allesomvattend begrip is waarin de begrippen *veiligheid* en *gezondheid* deelbegrippen zijn. Het feit dat ik in de memorie van antwoord heb opgemerkt dat deze genoemde drie termen geen onderling duidelijk afpaalbare begrippen zijn, betekent niet dat één van die begrippen het primaat zou hebben. De in de considerans neergelegde begrippenvolgorde is vanuit de historie de meest voor de hand liggende. De veiligheidswetgeving is begonnen met het geven van voorschriften inzake de veiligheid. Daar zijn later voorschriften inzake de gezondheid bijgekomen. Voorts zijn in de Veiligheidswet 1934 voorschriften opgenomen die ook met het begrip *welzijn* in verband zijn te brengen (bij voorbeeld kantines). Thans wordt in het voorgestelde wetsontwerp de *actieradius van het welzijn verruimd*.

Ik meen hiermede ook voldoende te zijn ingegaan op de door de S.G.P.-fractie gestelde vragen, met betrekking tot de afgrenzing van de begrippen *veiligheid*, *gezondheid* en *welzijn*.

Verder werd door de leden van de V.V.D.-fractie gesuggereerd om de Arbeidsinspectie ook bij de onderdelen g en h van artikel 3 alleen maar op te laten treden op verzoek van hetzij werknemersvertegenwoordiging, hetzij werkgever.

Naar mijn mening zou dit niet juist zijn. Immers, anders dan bij de onderdelen f en i zijn de voorschriften vervat in g en h rechtstreeks gericht op bevordering van de veiligheid en de bescherming van de gezondheid van de werknemers. Ik meen dat in die gevallen waarin dergelijke zwaarwegende belangen zo direct in het geding zijn, de Arbeidsinspectie ook de bevoegdheid moet hebben op eigen initiatief te opereren.

De S.G.P.-fractie stelde de vraag of door de opnemings van het beginsel *welzijn* in de wet geen verwachtingen worden gewekt, die niet gehonoreerd zullen kunnen worden en uiteindelijk vaak ten koste van de werkgelegenheid zullen gaan. Zij vroegen of een en ander voldoende kan worden ondervangen door de beperking «zoveel als redelijkerwijs kan worden geleverd». Ik zou op deze vraag een bevestigend antwoord willen geven.

Verder vroegen deze leden of de taak van de Arbeidsinspectie met betrekking tot artikel 3, eerste lid onder f en i, zich niet zou moeten beperken tot een adviserende taak, zulks in verband met het feit dat het sociaal beleid nog in ontwikkeling is en de SER nog zijn advies over het sociaal beleid moet uitbrengen.

Ik zou deze leden erop willen wijzen, dat het begrip *welzijn* thans in die zin is geconcretiseerd, dat een betere afgrenzing is tot stand gekomen ten aanzien van overige terreinen van het sociaal beleid, waarover de SER nog advies zal moeten uitbrengen. Deze duidelijke normstelling was ook nodig omdat de betrokken bepalingen deel uitmaken van een wetgeving die tot de strafwetgeving behoort. De afdwingbaarheid van de norm is daarom een noodzakelijk vereiste. In een dergelijke wetgeving passen evenwel geen normen, ten aanzien waarvan de toezichthoudende en controlerende organen slechts adviserende bevoegdheid hebben.

Naar aanleiding van de vragen en opmerkingen van de leden van de P.P.R.-fractie over het verband tussen «welzijn» en begrippen als arbeidsomstandigheden, -organisatie en- inhoud wil ik ter verduidelijking ingaan op enkele van de gehanteerde begrippen.

Humanisering van de arbeid is een term die sedert het begin van de zeventiger jaren naar voren is gekomen. Vaak wordt deze gebruikt om het gehele terrein van arbeidsvoorwaarden,- omstandigheden,- verhoudingen en- inhoud aan te duiden. In die zin verstaan, gaat dit begrip verder dan de scope van dit wetsontwerp. Immers, op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen bestaan nog tal van andere regelingen. Al deze begrippen vertonen een duidelijke samenhang en staan ook zelf weer in nauwe relatie met het totaal van het door een onderneming te voeren technisch en economisch beleid. Vandaar dat in de memorie van antwoord ervan is uitgegaan van deze aspecten van het ondernemingsbeleid in het kader van dit wetsontwerp van belang zijn *voor zover* daarbij de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers in het geding zijn. Daarbij gaat het om criteria waaraan, naar het oordeel van de wetgever, het ondernemingsbeleid moet beantwoorden.

Gelet op de hier aangegeven inhoud van de verschillende begrippen acht ik de in het wetsontwerp gehanteerde terminologie de meest juiste. Immers, tegemoetkoming aan het verzoek van de leden van de P.P.R.-fractie zou betekenen dat begrippen worden gehanteerd, die verder gaan dan de inhoud van het wetsontwerp.

Het zal het fractielid van DS'70 zijn gebleken dat de in artikel 21 neergelegde opsomming van onderwerpen niet limitatief is. Onder de formulering van artikel 21, derde lid, onder a, valt mede werk aan de lopende band. Ik ben overigens bereid om de in dat artikel neergelegde opsomming uit te breiden met enige andere onderwerpen liggende op het terrein van het welzijn. Hierin is bij nota van wijzigingen voorzien.

Het lid van DS'70 vroeg voorts uitleg waarom geen aanwijzingen kunnen worden gegeven op het gebied van het welzijn. Zulks is echter wel degelijk het geval. In de algemene maatregel van bestuur gebaseerd op artikel 21 van de wet kunnen regels op dit gebied worden gegeven. Bovendien komt het welzijn in de wet zelf aan de orde, bij voorbeeld in de artikelen 3, eerste lid, onder f, h slot en i en in artikel 4, eerste lid. Deze artikelonderdelen worden opgesomd in artikel 32. Wel wordt in dit laatste artikel een onderscheid gemaakt tussen normen waarbij niet en normen waarbij wel het initiatief in eerste instantie aan de werkgever en werknemers zelf kan worden overgelaten. De eerste categorie van normen is opgenomen in het 9de lid van artikel 32, de tweede categorie in het 10de lid van dit artikel.

### **De Arbeidsinspectie**

De leden van de fracties van de P.v.d.A. van de V.V.D. en de P.P.R. hebben opmerkingen gemaakt over het interim-rapport van de Adviesgroep Mens en Organisatie, de reorganisatie van de Arbeidsinspectie, de uitbreiding van deze dienst en het nieuwe Organisatiebesluit Arbeidsinspectie, dat de basis zal moeten zijn voor het toekomstige functioneren van deze dienst. In dit verband werd ook de vraag gesteld of de Arbeidsinspectie de Arbeidsomstandighedenwet in de uitvoering kan waarmaken.

Graag wil ik hier nader op ingaan. De ontwikkeling van de dienst is al enige jaren geleden gestart. In mei 1976 is begonnen met een vooronderzoek dat de basis moest gaan vormen voor de uitvoering van het organisatie-ontwikkelingsproject binnen het Directoraat-Generaal van de Arbeid. In augustus 1977 is de leden van de vaste Commissie voor Sociale Zaken een samenvatting toegezonden van de resultaten van het vooronderzoek dat in het kader van dit Project Ontwikkeling Arbeidsinspectie heeft plaatsgevonden. Het project richt zich op het huidig en toekomstig functioneren van de dienst en is opgezet om ervoor te zorgen dat de dienst adequaat op de nieuwe ontwik-

kelingen zou kunnen inspelen. Inmiddels is met de uitvoering van het project een aanvang gemaakt. Een vijftal projectwerkgroepen zal in de komende maanden/jaren voorstellen ontwikkelen met betrekking tot de doelstellingen en taken, het werkterrein, de werkwijze, personeel en organisatie en de informatievoorziening. De opzet en verdere uitvoering van het organisatieontwikkelingsproject wordt vastgelegd in een zogenaamd projectplan, dat ik aan de vaste commissie ter informatie zal aanbieden.

De Arbeidsomstandighedenwet neemt in het toekomstig functioneren van de dienst een zeer belangrijke plaats in. De in de nieuwe wet vastgestelde basisfilosofie en werkwijzen zijn richtinggevend voor de verdere ontwikkeling van de dienst; voorts zullen in het kader van het organisatieproject tal van organisatorische en procedurele veranderingen worden ingevoerd die ook voor een adequate uitvoering van de nieuwe wet noodzakelijk zijn. Het organisatieproject loopt derhalve parallel aan de fasegewijze invoering van de Arbeidsomstandighedenwet en zal bepaalde condities voor de uitvoering, in organisatorische en procedurele zin moeten vervullen. Ik teken hierbij aan, dat met de fasegewijze invoering van de wet een aantal jaren zal zijn gemoeid. Ik schat dit aantal op 5 à 10 jaar.

Om de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet mogelijk te maken zijn bovendien binnen de dienst werkgroepen ingesteld die de verschillende artikelen uit de wet vertalen in consequenties voor het extern en intern functioneren. Zo zullen voor de diverse terreinen voorstellen worden ontwikkeld tot nadere regelgeving en zullen medewerkers van de dienst via een gericht programma van interne informatie, instructie, opleiding en training, worden voorbereid op hun taak bij de uitvoering van de wet.

Voorstellen zullen te zijner tijd een punt van overleg vormen in de toekomstige Arbeidsraad. Gezien de activiteiten van deze werkgroepen en het organisatieproject binnen de dienst ben ik ervan overtuigd dat er voldoende garanties zijn dat de Arbeidsomstandighedenwet goed kan worden uitgevoerd. Hierbij ga ik ervan uit dat de Arbeidsinspectie kan beschikken over de benodigde mankracht en financiële middelen.

De invulling van de doelstellingen, taken en werkwijze van de Arbeidsinspectie zal in het organisatieontwikkelingsproject aan de orde komen. Wat betreft de werkwijze en de interne organisatievorm is te denken aan de navolgende grondtrekken:

- stimuleren van samenwerking tussen werkgever en werknemers op het niveau van de arbeidsorganisatie;
- intensiveren van de contacten van de Arbeidsinspectie met de werkgevers en werknemers en hun vertegenwoordigers in de overlegorganen van de bedrijven;
- verdieping en verbreding van specifieke deskundigheid binnen de dienst;
- verbeterde samenwerkingsvormen binnen en tussen de disciplines die binnen de dienst werkzaam zijn;
- uitbouw van de integratie tussen de beleidsvoorbereiding en de beleidsuitvoering;
- afstemming van de centrale en decentrale organisatie op de problematiek van het werkterrein, hetgeen kan resulteren in een verdere uitbouw van de bedrijfstaksgewijze benadering.

De wijze waarop de dienst haar taken straks naar vorm en inhoud zal gaan uitvoeren, zal in een latere fase via besluiten en regelingen gestalte krijgen. Te zijner tijd zal hierover met de Arbeidsraad nader overleg worden gevoerd. In dit verband zal zeker ook de herziening van het organisatiebesluit aan de orde komen. Gezien het grote belang van deze zaken lijkt het mij zinvol, dat het betrokken ministeriële besluit aan de Kamer wordt voorgelegd, zoals door de leden van de P.v.d.A.-fractie wordt gevraagd.

De leden van de P.v.d.A.-fractie merkten ten aanzien van de werving, selectie, opleiding en vorming van het ambtenarenapparaat op dat niet alleen

gelet moet worden op de objectieve technische kundigheid maar vooral ook op de gemotiveerdheid om als overheidsdienaar te werken aan arbeidsbescherming en arbeidsontplooiing.

Ik kan deze gedachte volledig ondersteunen; betrokkenheid bij de problematiek waarmee de dienst wordt geconfronteerd is één van de functie-eisen die van oudsher aan toekomstige medewerkers wordt gesteld.

De leden van de P.P.R.-fractie onderschreven de noodzaak het aantal werknemers bij de Arbeidsinspectie uit te breiden. Het was de leden niet duidelijk hoe de beoogde uitbreiding van 200 nieuwe medewerkers over de verschillende taken van de Arbeidsinspectie zal worden verdeeld.

De beoogde uitbreiding van 200 nieuwe medewerkers berust op een inschatting van beleidsontwikkelingen die uit de invoering van de Arbeidsomstandighedenwet voortvloeien. Hierbij moet allereerst gedacht worden aan de uitbreiding die nodig is voor het opnemen van nieuwe taken, het overleg in het kader van de Arbeidsraad etc. Daarnaast echter is te wijzen op een verdieping in het bestaande werk. Aangedrongen is op een verhoging van de bezoekfrequentie van met name de kleinere bedrijven. Een uitbreiding van 110 personen wordt hiervoor – zoals in de memorie van antwoord gesteld – noodzakelijk geacht. Ook is, tegen de achtergrond van de Arbeidsomstandighedenwet, te verwachten dat de dienst meer aandacht zal moeten schenken aan het overleg met de sociale partners. Een en ander betekent naast een noodzakelijke uitbreiding van het buitendienstapparaat ook een versterking van de binnendienst en de ondersteunende afdelingen in Voorburg. Hierbij zal tevens rekening moeten worden gehouden met de opnamecapaciteit van de dienst. Het voorstel van het CNV tot een drastische verhoging van de uitbreiding acht ik alleen al in verband met de opnamecapaciteit van de organisatie, niet realiseerbaar, althans op korte termijn. In een latere fase van de uitvoering van de wet zullen meer concreet onderbouwde voorstellen ter zake kunnen worden ontwikkeld.

Wat de vraag van de V.V.D.-fractie betreft met betrekking tot het voeren van overleg met mijn ambtgenoot van Financiën kan ik mededelen, dat bij de indiening van het wetsontwerp uiteraard het gebruikelijke overleg is gepleegd. In het kader van de meerjarenraming is een bedrag van 5 mln. gulden uitgetrokken, dat als volgt over de jaren 1979 t/m 1982 is verdeeld. f 1 mln.; f 1,5 mln.; f 1,5 mln. en f 1 mln. De raming van deze post houdt voor een belangrijk deel verband met de kosten van opleiding als gevolg van het aanscherpen van de eisen op het gebied van de arbeidsomstandigheden en de veiligheid en gezondheid van werknemers in bedrijven. Reeds eerder heb ik aangegeven binnen welk tijdsbestek de uitbreiding van de Arbeidsinspectie met 200 man naar mijn mening zal moeten plaatsvinden. De uitbreiding van de Arbeidsinspectie is wel medebepalend voor de snelheid van de invoering van de wet en haar onderdelen.

#### **Uitvoering bij of krachtens algemene maatregel van bestuur**

De leden van de fracties van P.v.d.A., V.V.D., D'66 en S.G.P. bleven bezwaren houden tegen het stelsel van delegatie en subdelegatie, vervat in artikel 21; de bezwaren komen er in grote trekken op neer dat naarmate de voorschriften meer concreet worden en meer direct de belangen der burgers raken, zij minder betrokken zijn bij de totstandkoming daarvan.

Naast hetgeen ik over deze aangelegenheid reeds in de memorie van antwoord heb opgemerkt, breng ik het volgende naar voren. De opvatting volgens welke het merendeel van de voorschriften die volgens artikel 21 bij of krachtens algemene maatregel van bestuur in het leven kunnen worden geroepen, in de wet zelf zouden behoren te worden opgenomen, kan ik niet delen. Ik verwijs naar de talrijke voorschriften die in het op de huidige Veiligheidswet 1934 steunende stelsel, bij voorbeeld in het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen, in het leven zijn geroepen. Het zou uit een oog-

punt van wetgeving een onbegonnen zaak zijn de vorenbedoelde voorschriften in de wet zelf op te nemen. In tegenstelling tot hetgeen de fracties van P.v.d.A., V.V.D. en S.G.P. met zoveel woorden uitspraken, is – hetgeen ook reeds in de memorie van antwoord is gesteld – het stelsel van delegatie en subdelegatie niet nieuw. De artikelen 6, 7, 9, 10 en 11 van de Veiligheidswet 1934 bevatten dit stelsel reeds sinds 1971. In de formulering «bij of krachtens algemene maatregel van bestuur» (artikel 21 van het wetsontwerp) ligt opgesloten dat de kern van de voorschriften aangaande onderwerpen die de Arbeidsomstandighedenwet ter regeling aan de Kroon en de Minister van Sociale Zaken overlaat, bij algemene maatregel van bestuur dient te worden geregeld, en dat slechts de nadere detaillering daarvan tot het terrein behoort van een ministerieel besluit; hierin ligt opgesloten dat de keuze van een onderwerp, niet vallende onder de opsomming van artikel 21, een aan gelegenheid is van de Kroon. Ik meen dan ook dat de burger door het in het leven roepen van een ministerieel besluit slechts in aanraking komt met voorschriften die in wezen reeds in de algemene maatregel van bestuur zijn opgenomen. Ik overweeg met de Kamer overleg te plegen over ontwerpen van algemene maatregelen van bestuur, regelende onderwerpen die niet in artikel 21 zijn vermeld.

De vorengenoemde leden hielden ook bezwaar tegen het niet-limitatieve karakter van de in artikel 21 gegeven opsomming van onderwerpen; zij waren van mening dat dit karakter de mogelijkheid van conflicten in de wetgeving vergroot.

Het komt mij voor dat verkleining van de kans op conflicten in de wetgeving niet op de eerste plaats wordt bereikt door gevolg te geven aan de opvatting van deze leden, maar door interdepartementaal overleg, afgerond door het overleg in de Ministerraad over de aldaar in te brengen ontwerpen van algemene maatregelen van bestuur. Dit overleg is er zelfs op gericht conflicten in de wetgeving uit te sluiten. Bij deze constatering betreffende hetgeen ik hierboven heb gezegd inzake de toezending van bepaalde ontwerpen van algemene maatregelen van bestuur aan de Kamer, lijkt mij een en ander voldoende waarborgen te bieden tot uitsluiting van dergelijke conflicten. Ik voeg er nog aan toe dat een limitatieve opsomming te stroef zou werken. Indien immers ernstige behoefte zou ontstaan aan voorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid of welzijn, die niet vallen onder de gegeven opsomming van onderwerpen, zou wetswijziging nodig zijn. Bovendien voorkomt een niet-limitatieve opsomming interpretatie-problemen met betrekking tot de vraag of een te regelen onderwerp al dan niet is terug te voeren tot een der in artikel 21 neergelegde onderwerpen.

### **Sancties**

Naar aanleiding van de vragen van de P.v.d.A.-fractie om enig inzicht te geven in de aard van 697 klachten die niet geleid hebben tot een eis of strafvervolgning merk ik het volgende op.

Uit onderzoeken bleek dat zowel wanneer geen sprake was van overtreding van voorschriften, als wanneer wel daarvan sprake was, de situatie verbeterd werd door toedoen van de Arbeidsinspectie zonder dat zij moest overgaan tot het stellen van een eis of het opmaken van een proces-verbaal. In aanvulling op hetgeen reeds gesteld werd in de memorie van antwoord omtrent de gevallen, waarin tot een strafvervolgning is overgegaan, kan nog worden vermeld dat uit de opgaven, die betrekking hebben op de resterende 103 gevallen, het volgende naar voren is gekomen. In 35 gevallen was er sprake van sepot, in 4 gevallen volgde vrijspraak, in 1 geval volgde ontslag van rechtsvervolgning, terwijl later is gebleken dat nog in 17 gevallen een veroordeling is uitgesproken.

Met betrekking tot de activiteiten van de Arbeidsinspectie in het jaar 1978 zij opgemerkt, dat blijkens het jaarverslag van de Arbeidsinspectie over 1978, er door de Arbeidsinspectie 7513 eisen of schriftelijke aanwijzingen



zijn gegeven in fabrieken of werkplaatsen en er in 6487 gevallen proces-verbaal is opgemaakt op grond van overtredingen van de Veiligheidswet en de daarop gebaseerde veiligheidsbesluiten.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. waren van mening dat een goede regeling van de civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever voor schade, door werknemers ten gevolge van ongevallen en beroepsziekten opgelopen, van belang is naast de strafrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever. Zij waren van mening dat de ervaringen met de artikelen 1638x, 1401 en 1403 BW vanwege bewijsrechtelijke problemen voor de werknemers niet erg positief zijn. Zij vroegen mij de mogelijkheid na te gaan om vooruitlopend op de inwerkingtreding van Boek 7 (artikel 7.10.4.2) van het nieuwe BW een verbetering van de wettelijke regeling voor te stellen.

In antwoord hierop deel ik in overleg met mijn ambtgenoot van Justitie mede dat een wijziging van artikel 1638x BW in de geest van artikel 7.10.4.2 van het nieuwe BW op korte termijn zal worden bevorderd.

De leden van de C.D.A.-fractie gaven mij in overweging de Arbeidsinspectie de mogelijkheid te geven om tot beboeting van een werknemer over te gaan in die gevallen waarin hij duidelijk voorschriften die van wezenlijke betekenis zijn voor de veiligheid en de gezondheid, bewust overschrijdt. Zij dachten daarbij aan een regeling die vergelijkbaar is met die voor verkeers-overtredingen.

Ik merk dienaangaande het volgende op. Overtreding door een werknemer van zich tot hem richtende voorschriften, gesteld bij of krachtens de voorgestelde wet, levert een economisch delict op. Ingevolge artikel 36 van de Wet op de economische delicten vervalt het recht tot strafvordering wegens economische delicten door vrijwillige voldoening aan de voorwaarden die de officier van justitie op verzoek van de verdachte ter voorkoming van de strafvervolgning mocht hebben gesteld (transactie).

Ingevolge artikel 37 van laatstgenoemde wet kan de bevoegdheid zaken bij transactie af te doen, worden toegekend aan hiertoe aangewezen lichamen of personen. Ik kan niet inzien dat overtredingen van bij en krachtens deze wet gegeven voorschriften, die van wezenlijke betekenis zijn voor de veiligheid en gezondheid, aan transactie onderhevig zouden behoren te zijn; de behandeling van dergelijke overtredingen behoort aan de rechter te worden voorgelegd. Mij staat ook niet voor ogen welke overtredingen in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet wél voor afdoening door de ambtenaren van de Arbeidsinspectie in aanmerking zouden moeten komen. Ik heb er daarom geen behoefte aan dat aan hen – en wel op de voet van artikel 37 van de Wet op de economische delicten – bevoegdheid tot afdoening wordt verleend.

### **Het arbeidsveiligheidsrapport; samenhang met andere regelingen**

De leden van de P.v.d.A.-fractie verzochten nader in te gaan op de naamsverandering van «veiligheidsrapport» in «arbeidsveiligheidsrapport». In het voorlopig verslag hadden deze leden al gewezen op het verschil tussen een arbeidsbeschermingswet en een arbeidersbeschermingswet. Naar de mening van deze leden doet de benaming arbeidsbeschermingswet denken aan de huidige veiligheidswetgeving, waarbij grotendeels pas achteraf de belangen van de werknemers gaan meespelen, terwijl een arbeidersbeschermingswet uitgaat van een preventieve bescherming van de werknemers. Genoemde leden waren daarom van mening dat de benaming arbeidsveiligheidsrapport een verkeerde indruk zou kunnen wekken.

Naar aanleiding van deze opmerkingen deel ik mede dat het veranderen van de naam «veiligheidsrapport» in «arbeidsveiligheidsrapport» geen verband houdt met het door deze leden aangegeven verschil tussen een arbeids- en een arbeidersbeschermingswetgeving en de gedachte van deze leden dat eerstgenoemde wetgeving meer uitgaat van een repressieve en de tweede van een preventieve bescherming van de werknemers.

Zoals reeds in de memorie van antwoord vermeld is voor deze benaming gekozen om te voorkomen dat met de term veiligheidsrapport de indruk zou worden gewekt dat de inhoud van het rapport een andere zou zijn dan een beschrijving van gegevens en aangelegenheden, die verband houden met de veiligheid en de gezondheid van de in de bedrijven werkzame werknemers en zich bij voorbeeld zal uitstrekken tot de externe veiligheid.

Uit het geven van deze benaming aan het rapport mag dan ook niet de conclusie worden getrokken, dat bij de regeling inzake het veiligheidsrapport pas achteraf de belangen van de werknemers gaan meespelen. Zoals blijkt uit de memorie van toelichting (§ 2) bij het wetsontwerp (13 914), waarbij de regeling inzake het arbeidsveiligheidsrapport in de Veiligheidswet 1934 werd opgenomen, heeft het arbeidsveiligheidsrapport juist een preventief doel.

Door de leden van deze fractie werd vervolgens gewezen op het belang van een betere coördinatie tussen arbeidsomstandigheden en milieuzaken, het onderwerpen van het arbeidsveiligheidsrapport aan de procedure van de Wet algemene bepalingen milieuhygiëne, de goedkeuring van het rapport van de kant van de overheid en de noodzaak van mede-ondertekening van deze wet door de Minister van Volksgezondheid en Milieuhygiëne. Zowel in de memorie van antwoord op het voorlopig verslag over dit wetsontwerp als in de memorie van antwoord op het voorlopig verslag van het zo even genoemd wetsontwerp tot wijziging van de Veiligheidswet 1934 werd reeds op bovengenoemde punten ingegaan en heb ik ten aanzien van bedoelde coördinatie gezegd grote betekenis te hechten aan een goede coördinatie van het te voeren beleid door de Arbeidsinspectie en door de Inspectie van de Volksgezondheid, belast met het toezicht op de hygiëne en het milieu. Deze coördinatie komt zoals vermeld formeel tot uitdrukking in het feit dat enerzijds ingevolge de Hinderwet en de Wet op de luchtverontreiniging het districtshoofd van de Arbeidsinspectie wettelijk adviseur is en anderzijds de Milieu-inspectie door het districtshoofd wordt geïnformeerd door aan deze instantie een afschrift van het arbeidsveiligheidsrapport toe te zenden. Door middel van het rapport krijgen genoemde instanties inzicht in de veiligheidssituatie van een bepaald bedrijf en kunnen zij zo nodig bij de uitoefening van hun taken overleg plegen over te nemen maatregelen. Ter versterking van genoemde coördinatie werd destijds het wetsontwerp 13 914 zodanig gewijzigd dat ook afschriften van het arbeidsveiligheidsrapport of een wijziging daarvan door het districtshoofd van de Arbeidsinspectie zullen worden toegezonden aan de instantie die ten aanzien van de inrichting waarop het rapport betrekking heeft bevoegd is tot het verlenen van een vergunning krachtens de Hinderwet. Ik kom hier nog nader op terug. Voorts werd opgenomen dat het districtshoofd tot het stellen van een eis tot het treffen van een voorziening die zodanige raakpunten heeft met voorschriften verbonden aan een vergunning krachtens een der milieuwetten dat de eis met die voorschriften in strijd kan komen, eerst overgaat na overleg met het gezag dat de vergunning krachtens de Hinderwet heeft verleend. Ook werd in dit verband reeds melding gemaakt van het in de praktijk gebruikelijke vooroverleg over de plannen voor nieuw te bouwen installaties met de vergunningverlenende instanties. Ik meen dan ook, gezien het bovenstaande, mede gelet op de onderling verschillende doelstellingen van de arbeidsbeschermende wetgeving en de milieuwetgeving, dat bedoelde coördinatie voldoende is gewaarborgd.

Ten aanzien van de door deze leden gemaakte opmerkingen aangaande goedkeuring van het rapport, onderwerping aan de procedure van de Wet algemene bepalingen milieuhygiëne en mede-ondertekening van deze wet door de Minister van Volksgezondheid en Milieuhygiëne merk ik op dat het arbeidsveiligheidsrapport de werkelijke situatie in de onderneming steeds op de voet zal moeten volgen. Bij verandering in deze situatie zal aanpassing van het rapport noodzakelijk zijn. Het rapport hoeft dan ook niet de kenmerken van een vergunning en zal dan ook niet, zoals bij de milieuvergunningen vereist, gereed zijn op het tijdstip dat met de bouw van de inrichting wordt

aangevangen. In verband met het bovengeschetste karakter van het rapport leent het rapport zich niet voor de procedure zoals opgenomen in de Wet algemene bepalingen milieuhygiëne. De mening van deze leden dat de bevoegdheid van de Arbeidsinspectie om nadere voorzieningen te eisen als goedkeuringsrecht kan worden beschouwd kan ik dan ook niet delen. De te stellen eisen om nadere voorzieningen door het districtshoofd van de Arbeidsinspectie beschouwt het wetsontwerp niet als een goedkeuring zonder welke het bedrijf of de inrichting niet mag werken, doch als een nadere aanvulling op een reeds bestaande situatie.

Ten aanzien van de mede-ondertekening van deze wet door de Minister van Volksgezondheid en Milieuhygiëne zou ik de aandacht van deze leden nog eens willen vragen voor hetgeen ik in de memorie van antwoord heb opgemerkt met betrekking tot het met deze bewindsman gevoerde overleg over zijn coördinerende taak.

De leden van de fracties van de P.v.d.A., V.V.D. en D'66 kwamen terug op mijn beslissing om het arbeidsveiligheidsrapport niet toe te zenden aan het gemeentebestuur indien dit niet optreedt als vergunningverlenende instantie krachtens de Hinderwet.

De door deze leden naar voren gebrachte gedachten over de op de gemeente rustende taken met het oog op de bescherming van de bevolking (rampenbestrijding, brandweerwezen) en het grote nut, dat kennisname van de inhoud van het arbeidsveiligheidsrapport voor de gemeentebesturen kan opleveren met betrekking tot de behartiging van deze taken, hebben mij doen besluiten het wetsontwerp zodanig te wijzigen dat aan de wens van deze leden, om het rapport ook aan het gemeentebestuur toe te zenden, indien dit niet optreedt als vergunningverlenende instantie krachtens de Hinderwet, alsnog wordt tegemoet gekomen. Een daartoe strekkende tekst is opgenomen in de derde nota van wijzigingen. In deze tekst is tevens geregeld, dat het arbeidsveiligheidsrapport steeds aan het provinciale bestuur wordt gezonden ook als dit niet als vergunningverlenende autoriteit optreedt.

Ten aanzien van het oordeel van de D'66-fractie dat de bescherming van omwonenden onvoldoende in het wetsontwerp is geregeld, wil ik tenslotte nog opmerken dat het in artikel 5 om de veiligheid, en gezondheid van de werknemers in verband met de arbeid gaat en dat de bescherming van omwonenden buiten de scope van dit artikel valt. Wel wordt door toezending van het arbeidsveiligheidsrapport aan gemeentebestuur en brandweerwezen aan deze instanties inzicht verschafte in de veiligheidssituatie van een bepaald bedrijf en kunnen deze instanties met behulp van de hun ter beschikking gestelde gegevens en op grond van hun ten dienste staande wetgeving maatregelen treffen ter bescherming van de bevolking. Voorts zij nog vermeld dat een eis als bedoeld in het voorgestelde artikel 5, tiende lid, tot het instellen van een bedrijfsrampenplan onder meer betrekking kan hebben op het alarmeren van betrokken overheidsinstanties en hulporganisaties. Deze instanties kunnen dan de nodige maatregelen treffen. Met het oog op een goede coördinatie zal bij het stellen van deze eis voor het tot stand brengen van een bedrijfsrampenplan het districtshoofd van de Arbeidsinspectie overleg plegen met het gezag dat het rampenplan ten behoeve van de bevolking heeft opgesteld.

### **Commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn**

De onder dit hoofd gemaakte opmerkingen zullen, voor zover zij verband houden met de artikelen 4 en 12, bij de behandeling van die artikelen beantwoord worden. Op deze plaats wordt ingegaan op het volgende.

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen hoe ik de relatie tussen de werkzaamheden van de bedrijfsarts, i.q. de veiligheidsdeskundige en de werkzaamheden van de commissies zie. Naar aanleiding hiervan merk ik op dat hoewel de eerstgenoemde functionarissen en de commissies uiteraard ieder

hun eigen taak hebben, het wetsontwerp ervan uitgaat, dat er een grote mate van samenwerking moet zijn en wel voornamelijk in die zin dat de genoemde functionarissen de commissies in staat moeten stellen een zo groot mogelijke inbreng te leveren in het gehele gebeuren op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn in de onderneming. Daartoe bevat het wetsontwerp verschillende bepalingen, waarbij ik wijs op de artikelen 12, zevende lid, 15, derde lid, en 16, derde lid.

De vraag hoe de uitvoering van de wet gezien moet worden naar de dienstcommissies bij overheidsinstellingen kan nog niet definitief beantwoord worden. Indien ter zake ingevolge het bepaalde in het vierde lid van artikel 2, geen afwijkende regelen worden gesteld, zullen de overheidsinstellingen, die daartoe krachtens artikel 12, tweede of derde lid, zijn aangewezen voor wat betreft de inspraak van de werknemers moeten worden voorzien van commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn.

Het zal evenwel bekend zijn dat er wordt gewerkt aan een andere opzet van de dienstcommissies. Het ligt in het voornemen deze aangelegenheid hierbij te betrekken en onderwerp van overleg te doen zijn tussen mijn ambtgenoot van Binnenlandse Zaken en de Centrale Commissie voor Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken.

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen of nader kan worden aangegeven vanaf welk minimumaantal werknemers de verplichting zal gaan gelden tot het instellen van een commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn. Ik heb mijn gedachten daaromtrent echter nog niet bepaald en zou dit pas willen doen na advies van de (voorlopige) Arbeidsraad. Denkbaar is dat dit minimumaantal niet voor elke bedrijfstak hetzelfde kan zijn. Aan de invoering van veiligheidsvertegenwoordigers denk ik niet.

Naar mijn mening moet men het in de kleine ondernemingen waar het hier om gaat, eerder zoeken in het betrekken van alle werknemers bij de vraagstukken van veiligheid, gezondheid en welzijn, dan in het aanstellen van vertegenwoordigers.

De leden van de C.D.A.-fractie zeiden onder de indruk te zijn gekomen tijdens hun bezoek aan Noorwegen van de daar gegeven trainings- en opleidingsprogramma's voor werknemers, in het bijzonder voor degenen die deel uitmaken van commissies. Uiteraard zal ik mij erop bezinnen, dat ook in Nederland het nodige wordt gedaan aan trainings- en opleidingsprogramma's voor leden van commissies van veiligheid, gezondheid en welzijn. Mij staat daarbij voor ogen een en ander in nauw overleg te doen met de Arbeidsraad en de Sociaal-Economische Raad. Uiteraard zullen daarbij zaken als de educatieve voorzieningen voor volwassenen en het betaald verlof mede in de beschouwingen worden betrokken. Voorts wijs ik er in dit verband op dat er thans aan de opleiding reeds veel wordt gedaan voor zover het gaat om ondernemingsraadsleden. Een en ander geschiedt onder auspiciën van de SER, die daarvoor een apart orgaan in het leven heeft geroepen, de Stichting Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO). Dit instituut verleent subsidies aan ondernemingen waarvan de ondernemingsraadsleden deelnamen aan cursussen, verzorgd door erkende instituten. De gelden worden bijeengebracht door ondernemingen, die verplicht zijn een ondernemingsraad in te stellen.

### **Opschorting van werkzaamheden**

Van verschillende zijden is wederom de aandacht gevraagd voor het onderwerp «werkweigering» bij onmiddellijk dreigend gevaar voor personen. Dit is voor mij aanleiding geweest mij opnieuw over dit onderwerp te beraden. Daarbij ben ik tot de conclusie gekomen dat het gewenst is een bevoegdheid tot onderbreking van het werk onder bepaalde omstandigheden aan de werknemers toe te kennen. Daartoe strekkende bepalingen zijn in de derde nota van wijzigingen opgenomen.

Alvorens deze te bespreken, zou ik enige opmerkingen vooraf willen maken.

Het onttrekt zich aan de waarneming of veelvuldig conflicten voorkomen, waarbij de werknemers en de werkgever of het betrokken leidinggevend personeel van mening verschillen over de vraag of er een gevaarsituatie is, die dwingt tot stillegging van het werk. Ook is mij geen geval bekend, waarin de werknemers onder druk van de werkgever of het leidinggevend personeel tegen hun inzicht in het werk hebben voortgezet, waarna zich vervolgens een ongeval zou hebben voorgedaan.

Voorts dient te worden bedacht dat de in het gemene recht opgesloten zorgvuldigheidsnorm de werkgever aanspoort, de leiding toe te vertrouwen aan personen die bekwaam en zorgvuldig zijn. Hij kan immers, wanneer hij de leiding aan ondeskundigen of onzorgvuldigen overlaat, voor de gevolgen van een ongeval strafrechtelijk (dood of zwaar lichamelijk letsel door schuld, artikelen 307 en 308 Wetboek van Strafrecht) alsmede civielrechtelijk (arbeidscontract, onrechtmatige daad) aansprakelijk zijn. Ook kan het leidinggevend personeel zelf wegens te kort schieten in de vervulling van zijn taak strafrechtelijk en civielrechtelijk aansprakelijk zijn. Mij is niet gebleken dat het geldende stelsel wezenlijk zou te kort schieten in die zin dat in Nederland ongevallen plegen voor te komen doordat het leidinggevend personeel de werknemers bij ernstig gevaar laat doorwerken. Aangenomen kan worden dat een preventieve werking uitgaat van de bevoegdheid van de Arbeidsinspectie tot stillegging van het werk, vervat in artikel 26bis van de Veiligheidswet 1934. Ik ben dan ook niet geneigd de in het Sociaal-Maandblad Arbeid van maart 1978 genoemde aantallen gevallen dat de veiligheidsvertegenwoordiger in Zweden van zijn bevoegdheid tot stillegging van het werk gebruik heeft gemaakt op te vatten als een indicatie voor de toestand in Nederland.

Men kan echter niet uitgaan van de absolute stelling dat het leidinggevend personeel steeds voldoende deskundig en zorgvuldig is. Evenmin kan men stellen dat een werkgever die persoonlijk het werk leidt, altijd voldoende zorg heeft voor de veiligheid. Bovendien kunnen zich gevaarlijke situaties voordoen terwijl de werkgever noch iemand van het leidinggevend personeel ter plaatse aanwezig is. In een sluitend juridisch stelsel ter verzekering van de veiligheid moet het dus mogelijk zijn dat de werknemers onder bepaalde voorwaarden hun eigen inzicht kunnen volgen, zowel bij afwezigheid van de werkgever en het leidinggevend personeel als ook bij meningsverschil tussen de werknemers en de werkgever of het leidinggevend personeel. Deze mogelijkheid is opgenomen in het nieuwe artikel 34a, vervat in de derde nota van wijzigingen.

Het lijkt mij het meest praktisch de nieuwe bevoegdheid te laten aansluiten op de bevoegdheid van de Arbeidsinspectie tot stillegging van het werk, neergelegd in artikel 34, en wel aldus dat de bevoegdheid slechts geldt, indien het wegens de acuutheid van het gevaar niet mogelijk is de Arbeidsinspectie te laten beslissen.

Omtrent de uitwerking van de nieuwe bevoegdheid kan het volgende worden opgemerkt.

De omschrijving van de gevaarsituatie in het nieuwe artikel 34a bestaat uit twee elementen. Het eerste element is het volgende. Er moet gevaar zijn voor personen als bedoeld in artikel 34, eerste lid, de situatie waarin de Arbeidsinspectie stillegging van het werk kan bevelen, namelijk de situatie waarin het verblijf van personen op een bepaalde plaats dan wel het voortzetten of het aanvangen van bepaald werkzaamheden ernstig gevaar oplevert voor personen. Het tweede element bestaat hierin dat het gevaar onmiddellijk moet dreigen en wel zo onmiddellijk dat de tijd ontbreekt om de Arbeidsinspectie te waarschuwen.

Indien er voldoende tijd is om de Arbeidsinspectie erbij te betrekken, moet de beslissing aan deze worden overgelaten. Er kan zo nodig een verzoek om wetstoepassing worden gedaan op grond van artikel 36. Het maakt geen verschil of het gevaar voortvloeit uit een niet-naleven van de wet dan wel uit een andere de werkgever niet-verwijtbare oorzaak.

Anderzijds zijn de nieuwe bevoegdheden niet bedoeld voor het geval van meningsverschil tussen de werkgever en de werknemers over naleving van de wet zonder dat er acuut gevaar is. Dit meningsverschil kan op grond van artikel 36 aan de Arbeidsinspectie worden voorgelegd. Naast hetgeen ik thans voorstel is er dus geen behoefte, in de wet te bepalen dat de werknemer het werk mag weigeren, indien de werkgever de veiligheidswetgeving niet zou naleven.

Ik vestig er de aandacht op dat waar de bevoegdheid van de werknemers wordt geregeld, «werknemer» in het enkelvoud staat. De bedoeling hiervan is de bevoegdheid tot onderbreking van de arbeid toe te kennen aan de individuen, zodat de bevoegdheid niet afhankelijk is van eensgezindheid onder de betrokken werknemers of van een meerderheidsstandpunt.

De bevoegdheidsbepalingen omvatten zowel de gevallen waarin beslist moet worden buiten weten van de werkgever of de leidinggevende persoon alsook de gevallen waarin de werknemers met deze omtrent het gevaar van mening verschillen.

De werknemer die van de bevoegdheid tot werkonderbreking gebruik heeft gemaakt, moet dit terstond melden bij de werkgever of de leidinggevende persoon. Uiteraard behoeft de werkonderbreking niet gemeld te worden, wanneer zij in een geval van meningsverschil geschiedt met medeweten van de werkgever of de leidinggevende persoon.

In de nieuwe bepaling is sprake van: «de werkgever, onderscheidenlijk de bij de arbeid betrokken leidinggevende persoon». Hiermee is bedoeld dat de stillegging van de werkzaamheden moet worden gemeld bij de werkgever, indien deze een natuurlijke persoon is en de werkzaamheden zelf leidt, en bij degene die met de leiding van de werkzaamheden is belast in de andere gevallen (de werkgever is een rechtspersoon of hij is een natuurlijk persoon maar leidt de werkzaamheden niet zelf).

Werkonderbreking op grond van artikel 34a zal veelal intern worden opgelost, doordat de betrokken leidinggevende persoon of een hoge geplaatste daarmee instemt, of door het wijken van het gevaar. Daarom is niet bepaald dat de werkonderbreking bij de Arbeidsinspectie moet worden gemeld.

Indien er echter sprake is van een meningsverschil dat niet intern tot een oplossing komt, is ieder bevoegd dit ter kennis te brengen van de Arbeidsinspectie. In het algemeen zal de werkgever er belang bij hebben dat de Arbeidsinspectie een uitspraak doet. Wordt de werkonderbreking ter kennis van de Arbeidsinspectie gebracht, dan móét deze zich ermee bemoeien en óf bevelen dat de arbeid niet wordt hervat óf verklaren dat de arbeid kan worden verricht. Door de beschikking van de Arbeidsinspectie eindigt de bevoegdheid van de werknemers tot voortzetting van de werkonderbreking.

Artikel 34a is in wezen een regeling van burgerrechtelijke aard. Dit kan als volgt worden toegelicht.

Een bevel tot stillegging van het werk, uitgaande van het districtshoofd van de Arbeidsinspectie, schorst uiteraard de arbeidsverplichting. De bepaling van de wet dat een werknemer in een bepaalde gevaarsituatie bevoegd is de arbeid te onderbreken, brengt eveneens mede dat dan de arbeidsverplichting is geschorst.

Een tweede burgerrechtelijke aangelegenheid betreft de aanspraak op loon tijdens de arbeidsonderbreking.

Zonder uitdrukkelijke vermelding in de wet – dit is nooit betwijfeld – hebben de werknemers bij stillegging van het werk op bevel van de Arbeidsinspectie recht op doorbetaling van het loon. Dit vloeit voort uit artikel 1638d BW: de werkonderbreking waartoe het gevaar dwingt, ligt in de risicosfeer van de werkgever.

Op grond van de bewoording van artikel 1638d zou twijfel kunnen rijzen over de vraag of dit artikel ook het geval omvat waarin een werknemer, menend dat onmiddellijk dreigend gevaar aanwezig is, zelf besluit, het werk te onderbreken. Daarom is uitdrukkelijk in artikel 34a bepaald dat de werknemer bij arbeidsonderbreking recht heeft op doorbetaling van het loon. Wel moet de werknemer, indien hij van zijn bevoegdheid gebruik maakt, de on-

derbreking terstond melden bij de werkgever of de bij de arbeid betrokken leidinggevende persoon. Indien de werknemer de melding achterwege zou laten, zou hem in verband met de doorbetaling van het loon verweten kunnen worden, dat de arbeidsonderbreking langer heeft geduurd dan nodig was.

Voorts handelen de werknemers, indien zij krachtens hun bevoegdheid de arbeid onderbreken, niet onrechtmatig, zodat zij niet voor vergoeding van schade, voortvloeiend uit de arbeidsonderbreking, kunnen worden aangesproken, noch door de werkgever noch door een derde. Het indienen van een schadeclaim jegens de werknemers lijkt mij overigens nogal theoretisch, doch de mogelijkheid daartoe wordt hier volledigheidshalve besproken.

In een procedure over doorbetaling van het loon of schadevergoeding kan de vraag aan de orde komen of de werknemer terecht op grond van de feitelijke situatie de aanwezigheid van onmiddellijk dreigend gevaar heeft aangenomen. Wat dit betreft geeft de derde zin van artikel 34a een bewijsrechtelijke regel, neerkomende op het volgende.

De werknemers moeten aantonen dat de verschijnselen die zij als teken van gevaar hebben opgevat, zich werkelijk hebben voorgedaan. Een bewijslastverdeling waarbij de een zou kunnen volstaan met te stellen dat hij bepaalde verschijnselen heeft waargenomen waarbij de ander zou moeten bewijzen dat die verschijnselen zich in de werkelijkheid niet hebben voorgedaan, zou onredelijk zijn. Dit gedeelte van de bewijslastverdeling is opgesloten in de woorden «op grond van de feiten waarop hij zich beroept». Met «feiten» is bedoeld datgene dat de werknemer met de zintuigen waarnam, de verschijnselen. Waar het echter gaat om de «interpretatie» van de verschijnselen, wordt de bewijslast ten gunste van de werknemer omgekeerd.

In dit verband dient de uitdrukking «naar zijn redelijk oordeel» te worden besproken. In het eerste lid van artikel 34 volgens het oorspronkelijke ontwerp werd het woord «redelijkerwijs» gebezigd. Hiermee werd uitgedrukt dat het districtshoofd van de Arbeidsinspectie stillegging van de werkzaamheden zou kunnen bevelen, wanneer voortzetting van de werkzaamheden naar redelijk oordeel ernstig gevaar zou opleveren. Bedoeld was een oordeel dat onder deskundigen – waartoe het districtshoofd gerekend moet worden – als redelijk zou worden beschouwd. Bij de omschrijving van de bevoegdheid van de werknemers tot onderbreking van de arbeid moet echter worden verwezen naar het vermogen om in korte tijd de verschijnselen te beoordelen dat bij de opleiding en de ervaring van de betrokken werknemer en de hem gegeven voorlichting mag worden verondersteld. Er moeten met andere woorden voor de toetsing van het oordeel aan de redelijkheid verschillende maatstaven worden aangelegd naar gelang het gaat om enerzijds het districtshoofd en anderzijds de werknemers, bij wie minder bekwaamheid om de situatie te beoordelen moet worden verondersteld en aan wie ruimte moet worden gegund voor beoordelingsfouten die een deskundige zouden worden verweten.

De verwijzing naar verschillende maatstaven is nu in artikel 34, eerste lid, en artikel 34a, uitgedrukt met de woorden: «naar zijn redelijk oordeel». Ik vestig er de aandacht op dat in artikel 34a «naar zijn redelijk oordeel» zowel betrekking heeft op de aard van het gevaar als op het onmiddellijk dreigen daarvan.

De in artikel 34a vervatte omkering van de bewijslast houdt nu in dat niet de werknemer de redelijkheid van zijn oordeel moet aantonen, doch dat degene die dit bestrijdt, moet bewijzen dat het reeds voor mensen met de kennis en ervaring van de betrokken werknemer onredelijk was de situatie zo in te schatten als hij deed.

Het wil mij voorkomen dat de boven beschreven bewijslastverdeling enerzijds de werknemers voldoende ruimte biedt voor beoordelingsfouten en anderzijds een waarborg bevat tegen misbruik.

Is het niet mogelijk, zo vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie, in de wet een bepaling op te nemen die de werkgever verbiedt om, alsvorens de mening van het districtshoofd van de Arbeidsinspectie te hebben gevraagd, een werknemer op staande voet te ontslaan, die in een gevaarlijke situatie werk heeft geweigerd? Aan een dergelijke bepaling bestaat mijns inziens geen behoefte, omdat werkweigering bij gevaar geen grond voor ontslag op staande voet oplevert.

Het lijkt mij ten slotte dienstig een samenvattende opmerking te maken over de samenhang van het nieuwe artikel 34a met het bestaande strafrecht en civiele recht. De nieuwe bepalingen doen geen afbreuk aan de algemene zorgvuldigheidsnorm. De werknemers dienen dus bij onderbreking van het werk zorgvuldig te zijn. De bewijsrechtelijke bepaling heeft geen betrekking op het strafrecht (artikelen 307 en 308 Wetboek van Strafrecht). Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om artikel 36, eerste lid, in die zin aan te vullen dat ook een verzoek tot stillegging van het werk aan de Arbeidsinspectie kan worden gedaan, indien er een gevaarlijke toestand is zonder dat er sprake is van wetsovertreding.

### Jaarplan en jaarverslag

De leden van de fracties van de P.v.d.A. van het C.D.A., van D'66, van de P.P.R. en van DS'70 hebben gevraagd om het jaarplan, bedoeld in artikel 4 van het wetsontwerp, onder het instemmingsrecht van de commissie, c.q. de ondernemingsraad te brengen. Zij stelden in het algemeen, dat het jaarplan méér bevat dan feitelijke mededelingen en dat het toch mogelijk moet zijn, beleidsvoornemens aan een instemmingsrecht te onderwerpen. Ik ben dat op zich zelf wel met hen eens. Instemmingsrecht met het jaarplan zou dan betekenen, dat de werkgever niet meer kan volstaan met zijn beleidsvoornemens op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn aan de werknemersvertegenwoordiging mee te delen en gelegenheid te geven tot overleg en bespreking, maar dat deze beleidsvoornemens eerst mogen worden verwezenlijkt na verkregen instemming van de personeelsvertegenwoordiging. Toch zou ik de gedachte willen blijven ontraden. Een belangrijke overweging hierbij is, dat de medezeggenschapsbepalingen in de Arbeidsomstandighedenwet, wil men niet een innerlijk tegenstrijdig beleid krijgen, moeten aansluiten bij de algemene zeggenschapsregeling van de Wet op de ondernemingsraden, welke wet immers ook ten aanzien van de materie van veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid primair van toepassing is. Welnu, in die wet wordt een instemmingsrecht uitsluitend toegekend ten aanzien van voorgenomen *regelingen* op het gebied van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid (artikel 27). Ten aanzien van andere voorgenomen besluiten van de werkgever is slechts sprake van een overlegverplichting (artikel 23), c.q. (in bepaalde gevallen) een adviesrecht (artikel 25). Artikel 31b, tweede lid, dat mede betrekking heeft op beleidsvoornemens op het genoemde gebied, sluit hierbij aan. In overeenstemming hiermee is aan de Commissies, bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet, ook slechts een instemmingsrecht gegeven voor zover het om voorgenomen *regelingen* gaat (artikel 12, zesde lid). De overige beleidsvoornemens vallen onder de overlegverplichting van artikel 4, vierde lid, dat de tegenhanger is van artikel 23 juncto artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden. Het aan een instemmingsrecht onderwerpen van deze laatste voornemens, gelegen op een zo uitgebreid terrein van ondernemingsbeleid als de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, zou zo'n grote inbreuk betekenen op het onlangs ten aanzien van de Wet op de ondernemingsraden aanvaarde systeem, dat dit mijns inziens niet kan gebeuren zonder nadere studie en zeker niet zonder daarover het advies van de SER te hebben gevraagd.



Wellicht ten overvloede wijs ik er bovendien nog op dat het treffen van een goed werkende instemmingsregeling op grote technische moeilijkheden zou stuiten. Er zou dan ook immers ook een regeling getroffen moeten worden voor het geval de vereiste instemming niet wordt verkregen. Een regeling, analoog aan die van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden en artikel 12, zesde lid, van het voorgestelde wetsontwerp, waarbij zowel de bedrijfscommissie als de Minister van Sociale Zaken zich zouden moeten buigen over de betrokken beleidsvoornemens van een ondernemer, komt mij praktisch onuitvoerbaar voor. De Arbeidsinspectie zou in deze een meer deskundig orgaan zijn, maar deze dienst heeft slechts tot taak te beoordelen of de ondernemer op grond van de wet bepaalde dingen moet doen of nalaten. In zoverre zou een instemmingsrecht met beleidsvoornemens trouwens praktisch overbodig zijn, omdat de personeelsvertegenwoordiging reeds het recht heeft een aanwijzing van de Arbeidsinspectie te vragen, indien de ondernemer met zijn beleidsvoornemens in strijd komt met de wet of zaken na laat die de wet eist.

Wat ten hoogste denkbaar zou zijn en niet direct in strijd met het reeds aanvaarde systeem, zou zijn: het jaarplan aan instemmingsrecht te onderwerpen voor zover dat aankondigingen bevat omtrent het vaststellen, wijzigen of intrekken van *een regeling* op het gebied van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid. De leden van de P.v.d.A.-fractie hebben daarop, naar ik meen, gedoeld. Maar ik kan het praktisch nut van zo'n bepaling niet inzien, omdat vaststaat dat als de ondernemer ertoe overgaat zo'n regeling te ontwerpen, artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden, c.q. artikel 12 van het voorgestelde wetsontwerp van toepassing is. Juist omdat dit laatste zo is, heeft het eisen van instemming met de *aankondiging* zo weinig zin.

Uit bovenstaande moge het de leden van de D'66-fractie duidelijk zijn geworden, dat er geen inconsequentie bestaat tussen de artikelen 4, vierde lid, en 12, zesde lid. Bij het opstellen van artikel 4 is er immers van uitgegaan, dat het jaarplan in het algemeen nog niet zulke uitgewerkte voorstellen van regelingen zal bevatten, dat artikel 12, zesde lid, van toepassing is. Maar het zal duidelijk zijn, dat indien en voor zover het jaarplan dat wél doet, reeds op grond van het huidige wetsvoorstel hetzij artikel 27, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden, hetzij artikel 12, zesde lid, van het voorgestelde wetsontwerp van toepassing is. Het is uiteraard niet de bedoeling van de wet dat een regeling aan het instemmingsrecht zou kunnen worden onttrokken door het voornemen daartoe in een bepaalde vorm in het jaarplan op te nemen.

De leden van de C.D.A.-fractie hebben nog gesuggereerd om in het jaarverslag een inventarisatie te doen opnemen van geestdodende arbeid. Ik meen dat dat jaarverslag zich niet in het bijzonder leent voor dergelijke vermeldingen. Naar mijn mening leent juist het jaarplan zich voor een dergelijke signalering, omdat daarbij oplossingen kunnen worden aangegeven en besproken.

### **Deskundige diensten**

De leden van de P.v.d.A.-fractie betreurden het, dat ik niet ben gekomen met een taakomschrijving van de veiligheidskundige. Naar aanleiding van mijn opmerking, dat hier eerst ervaring mee moet worden opgedaan, meenden deze leden dat veiligheidskundigen geëigende taken zullen terugvinden in de taakomschrijving van de bedrijfsgezondheidsdienst, waarbij deze leden met name verwezen naar artikel 15, derde lid, onder d, f en g van het gewijzigde ontwerp.

Ik zou hierop als volgt willen antwoorden. In een meer uitgewerkte taakomschrijving van veiligheidsdiensten zullen inderdaad wellicht onderdelen voorkomen, die ook vermeld staan als behorend tot de taken van een bedrijfsgezondheidsdienst. Daarbij zal ook aandacht moeten worden besteed aan de arbeidshygiënist. Uiteraard zal men bij de veiligheidsdiensten taken

aantreffen in de toekomst, die ook tot het werkerterrein van de bedrijfsgezondheidsdienst behoren. Toch behoeft deze «herkenning» van taakonderdelen van de ene dienst bij de andere mijns inziens geen problemen op te leveren, omdat het voor beide diensten om verschillende aspecten gaat. Voor de bedrijfsgezondheidsdienst zijn het de gezondheidskundige aspecten, waarbij het gaat om een beoordeling van de arbeid en risico's met betrekking tot die arbeid in relatie tot de gezondheid van de werknemers zowel op kortere als op langere termijn. Opsporing van technisch bepaalde risico's en het gebruik van veiligheidstechnische methodieken behoort tot de taak van veiligheidskundigen. Aan de onderlinge afstemming en een zo goed mogelijke samenwerking en gebruik maken van elkaars specialistische kennis zal in de toekomst verdere aandacht moeten worden besteed. Hierbij zal de inbreng van de (voorlopige) Arbeidsraad en het mij reeds uitgebrachte advies van het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde een rol van betekenis vervullen.

Na de constatering dat een duidelijker beeld ten aanzien van de aan het wetsontwerp ten grondslag liggende doelstellingen gegeven was door de nadere toelichting in de memorie van antwoord en door de toelichting op de Structuurnota bedrijfsgezondheidszorg, merkten de leden van de P.v.d.A.-fractie voorts het volgende op. Allereerst misten zij een omschrijving van de relatie tussen de algemene gezondheidszorg, alsmede een concretisering van de in het Statuut van de Wereldgezondheidsorganisatie neergelegde verantwoordelijkheid van de centrale overheid voor een doeltreffend stelsel van gezondheidsvoorzieningen, dus ook bedrijfsgeneeskundige diensten. Zij vroegen zich af of het functioneren van de bedrijfsgezondheidszorg wel los gezien kan worden van de algemene gezondheidszorg. Immers, de gevolgen van een slecht functionerende bedrijfsgezondheidszorg zullen moeten worden opgevangen met de algemene gezondheidsvoorzieningen.

Ook voor de leden van de C.D.A.-fractie vormde de relatie tussen de bedrijfsgeneeskunde en andere vormen van gezondheidszorg een punt van aandacht. Zij meenden dat in het bijzonder de relatie met de sociale-verzekeringsgeneeskunde, de gemeenschappelijke medische diensten, de arbeidsbemiddeling en niet te vergeten de hele eerstelijnszorg, in het bijzonder de relatie met de huisarts, van groot gewicht is voor een goed functionerende bedrijfsgeneeskundige zorg. De leden van de D'66-fractie tenslotte zeiden enigszins teleurgesteld te zijn over mijn commentaar op de Structuurnota bedrijfsgezondheidszorg. Zij misten met name een nadere uitwerking van de geuite gedachte, dat bedrijfsgezondheidszorg een geïntegreerd onderdeel vormt van de algemene gezondheidszorg.

Ik zou omtrent de bovenstaande opmerkingen allereerst willen aanhaken bij hetgeen is vermeld in de Structuurnota bedrijfsgezondheidszorg omtrent de relatie tussen de bedrijfsgezondheidszorg en andere vormen van gezondheidszorg, zowel preventieve als curatieve. Het specifieke van de bedrijfsgezondheidszorg in onderscheiding van andere vormen van gezondheidszorg is dat het bij de bedrijfsgezondheidszorg gaat om de bescherming en bevordering van de gezondheid van allen die beroepsarbeid verrichten in zoverre het gezondheidsaspecten betreft in de relatie mens en arbeid, respectievelijk arbeidsmilieu. Door het treffen van maatregelen, in de eerste plaats en voornamelijk van preventieve aard, wordt getracht deze doeleinden te bereiken.

De leden van de P.v.d.A.-fractie betwijfelden of een integratie tussen voorzieningen van openbare gezondheidszorg en voorzieningen van bedrijfsgezondheidszorg zal leiden tot een desintegratie van het beleid, gericht op veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid, zoals ik opmerkte in de memorie van antwoord. Deze leden verwezen voor het tegendeel naar de bestaande gemeenschappelijke bedrijfsgezondheidsdiensten. Ik wil naar aanleiding hiervan opmerken, dat met de gemeenschappelijke diensten geen voorzieningen van openbare gezondheidszorg voor ogen staan.

Deze leden vroegen naar een standpunt omtrent de relatie tussen de bedrijfsgezondheidszorg welke verleend wordt door particuliere bedrijfsgezondheidsdiensten en die welke verleend wordt door bedrijfsgeneeskundige afdelingen van de gemeentelijke en districtsgezondheidsdiensten. Voorop staat dat bedrijfsgezondheidszorg, ook als deze door gemeentelijke diensten wordt verricht, in principe onder de bedrijfsgeneeskundige bepalingen van het wetsontwerp valt. Deze gemeentelijke diensten zullen daarvoor dan ook voor deze wet een erkenning behoeven. Het is niet eenvoudig bij de gemeenten een structuur van de bedrijfsgeneeskundige diensten te bewerkstelligen die overeenkomt met die bij het bedrijfsleven. Wel is het op grond van de gemeentewet mogelijk commissies en stichtingen te creëren (respectievelijk artikelen 61 en 228 gemeentewet); indien de bedrijfsgezondheidszorg voor de gemeentelijke diensten op deze wijze wordt gestructureerd kan de inspraak van de werknemers met betrekking tot die zorg tot zijn recht komen. In overleg met de Staatssecretaris van Volksgezondheid en Milieuhygiëne is afgesproken dat nagegaan zal worden welke keuzemogelijkheden er zijn voor een aanvaardbare structuur. Overigens acht ik het in beginsel niet gewenst dat particuliere ondernemingen de bedrijfsgezondheidszorg onderbrengen bij de bedrijfsgeneeskundige afdelingen van de GG en GD'en of DGD'en in gebieden waar bedrijfsgeneeskundige diensten bestaan.

Door de leden van de P.v.d.A.-fractie werd verder opgemerkt, dat in het commentaar op de Structuurnota bedrijfsgezondheidszorg de voorkeur uitgesproken wordt voor diensten met een grotere omvang (blz. 5, tweede alinea). Indien er kwalitatieve overwegingen zijn voor uitgebreidere diensten, waarom worden hieromtrent dan geen nadere eisen gesteld, vroegen deze leden zich af.

Inderdaad zijn er ook kwalitatieve overwegingen voor uitgebreidere diensten naast onder meer overwegingen betreffende de continuïteit der zorgverlening. Nadere eisen hieromtrent zullen met name geformuleerd worden in het kader van de uitvoering van artikel 19 van het ontwerp inzake de erkenning van bedrijfsgezondheidsdiensten.

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen voorts of, wanneer ik de mening deel van het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde, dat de bedrijfsgezondheidszorg zich in principe dient uit te strekken tot allen die beroepsarbeid verrichten of een beroepsopleiding volgen en voorts dat de bedrijfsgezondheidszorg zich niet alleen tot doel dient te stellen om gezondheidsrisico's te minimaliseren of te elimineren, maar dat deze ook een bijdrage kan leveren voor optimalisering van condities, welke de mens in staat stellen tot verdere ontplooiing en bevrediging in de arbeidssituatie, dan wel kan worden volstaan met een lijdzaam wachten tot het moment waarop er voldoende bedrijfsartsen zijn. Is het niet beter om bij wet vast te leggen dat iedere werknemer recht heeft op bedrijfsgeneeskundige zorg en dat voorlopig daarvan ontheffing kan worden verleend, mede gelet op het toenemend aantal artsen en een overbezetting in bepaalde specialismen, zo vroegen zij.

In de memorie van antwoord heb ik reeds mijn mening naar voren gebracht, dat ik de mening deel dat iedere werknemer in beginsel aanspraak moet kunnen maken op bedrijfsgezondheidszorg. Ik heb er daarnaast op gewezen dat iedere uitbreiding van de wettelijke verplichtingen in deze echter in hoge mate afhankelijk is van het aantal beschikbare bedrijfsartsen. Met deze leden ben ik het eens dat bedrijfsgezondheidszorg ook een bijdrage kan leveren aan optimalisering van condities, welke de mens in staat stellen te komen tot verdere ontplooiing en bevrediging in de arbeidssituatie. Ik ben het niet met deze leden eens, wanneer zij menen uit de bewoordingen van de memorie van antwoord een lijdzaam afwachten van de zijde van de Minister van Sociale Zaken te kunnen lezen.

Ik meen in dit kader op het volgende te mogen wijzen. In de memorie van toelichting op de begroting van Sociale Zaken voor het jaar 1980 ben ik ingegaan zowel op problematiek rond de opleidingen in de bedrijfsgezondheidszorg als ook op de uitbreiding van de werkingssfeer van de wettelijke bepa-

lingen inzake de bedrijfsgezondheidsdiensten. Inmiddels is op 14 december jl. een landelijke stichting ter bevordering van onderwijs in de bedrijfsgezondheidszorg opgericht. Deze stichting zal onder meer de totstandkoming van twee leerstoelen resp. aan de universiteiten van Amsterdam en Rotterdam bewerkstelligen. Van de totale kosten van f 800 000 zal ik de helft als subsidie verstrekken.

Binnen het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde wordt voorts gewerkt aan een middellange termijnplanning met het doel te komen tot een volledige bedrijfsgezondheidszorg. Ik ben overigens van mening, dat het toewerken naar een optimale situatie met betrekking tot bedrijfsgezondheidszorg, dat wil zeggen een kwalitatief goede zorg voor iedere werknemer, de voorkeur verdient boven het geven van vrijstellingen of individuele ontheffingen.

Ik wil thans ingaan op de opmerkingen en vragen betreffende de centrale positie van de bedrijfsartsen in samenwerking met andere disciplines. De leden van de P.v.d.A.-fractie vermeldden, dat in het commentaar van de Minister op de Structuurnota bedrijfsgezondheidszorg het eindoordeel over de arbeid en de arbeidssituatie in relatie tot de gezondheid van de arbeidende mens en zijn of haar capaciteiten wordt voorbehouden aan de verantwoordelijke arts (blz. 3). Is hierbij wel sprake van zorgverlening en gaat het hierbij niet eerder om het beoordelen van de arbeidsomstandigheden, zo vroegen zij. Waarop is de centrale rol van de arts gebaseerd en wat is zijn specifieke gezondheidskundige kennis die hem in staat stelt niet gezamenlijk met de andere deskundigen een oordeel te vellen, maar alléén te komen tot een eindoordeel? Naar aanleiding van de onder andere door deze leden in het voorlopig verslag gemaakte opmerkingen erkent de Minister, zo zeiden deze leden, dat er zeker argumenten zijn welke pleiten in de richting van het opzetten van gezamenlijke diensten, waarin de verschillende disciplines op geïntegreerde wijze samenwerken. Naar het oordeel van deze leden zou de wetgever in dezen echter zeker een stimulerende rol kunnen spelen. Belangrijker is echter nog dat de wetgever niet mag nalaten, indien duidelijk is dat een gecombineerde dienst tot kwalitatief betere resultaten kan leiden, daarvoor wettelijke regels op te stellen.

Zoals zij ook reeds in het voorlopig verslag hadden aangegeven, hebben de leden van de C.D.A.-fractie een duidelijke voorkeur voor een multidisciplinaire gemeenschappelijke dienst rondom de arbeidsomstandigheden. Die benadering zou naar hun oordeel ook voorop moeten staan in het wetsontwerp. De taak van een dergelijke multidisciplinaire dienst zou moeten bestaan uit een combinatie van de taakomschrijving zoals die in het wetsontwerp is opgenomen voor de bedrijfsgezondheidsdienst en een – in vergelijkbaar uitwerkte vorm – taakomschrijving van de veiligheidsdienst aangevuld met ter zake van belang zijnde taken uit de ergonomie, arbeidskunde en dergelijke. Daarop zou ook het vergunningstelsel afgestemd moeten worden. In dit licht zou in een aansluitend artikel bepaald moeten worden dat gedurende een overgangstijd bestaande gecombineerde bedrijfsgezondheids- en veiligheidsdiensten zoveel als mogelijk tot uitvoering van dat takenpakket moeten komen.

Waar aparte bedrijfsgezondheids- en veiligheidsdiensten bestaan zouden die in goede afstemming met elkaar tot een zo breed mogelijke taakuitvoering moeten gaan komen. De vergunning voor afzonderlijke diensten zou naar het oordeel van deze leden alleen verleend kunnen worden voor een bepaalde periode met daarbij de voorwaarde dat het beleid gericht moet zijn op een integratie van de verschillende disciplines in de dienstverlening.

De leden van de V.V.D.-fractie hadden met genoegen geconstateerd dat de Minister hun opvattingen deelt ten aanzien van gezamenlijke diensten voor veiligheid en bedrijfsgezondheid. Het kwam hun inderdaad als onwenselijk voor dat enerzijds door verplicht gestelde gecombineerde diensten de mogelijkheden van regionale bedrijfsgezondheidszorg zouden worden beperkt

en anderzijds zich voordoende andere ontwikkelingen zouden worden blemmerd. De in het commentaar op de Structuurnota bedrijfsgezondheidszorg door de Minister geschetste ontwikkeling, onderstreepte in hun ogen nog eens de noodzaak van een zekere mate van terughoudendheid in dezen.

Voor wat betreft de centrale positie van de arts wil ik het volgende opmerken. De bedrijfsarts verricht een aantal activiteiten waarbij het gaat om op basis van geneeskundige kennis de arbeid en de arbeidsomstandigheden zodanig te structureren dat deze geen bedreiging voor de gezondheid van de werknemers meer vormen c.q. de gezondheid bevorderen. Daarbij staat de relatie tussen belasting van de werknemer en zijn arbeid en arbeidsomstandigheden centraal. Voor de bepaling van de variërende individuele belasting is de arts primair verantwoordelijk. Het betreft immers medische c.q. bedrijfsgezondheidskundige facetten, op basis waarvan adviezen worden gegeven. Uitwerking en concretisering van adviezen, waarbij ook de samenhang met het personeelsbeleid moet worden gezien, is veelal een taak voor andere disciplines dan de medische, zij het dat ook in die fase overleg mogelijk moet blijven tussen de diverse disciplines.

Ik wil thans overgaan op de kwestie van de gezamenlijke diensten. Ik zou hierop als volgt willen ingaan. Zoals ik reeds heb getracht duidelijk te maken bestaat er met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemers behoefte aan deskundigheid. Naast bedrijfsartsen en veiligheidskundigen – zoals in de wet genoemd – zijn daartoe nog velerlei andere disciplines nodig, zoals bij voorbeeld arbeidshygiënist, maatschappelijke werkers, bedrijfspsychologen en ergonomische geschoolden. Gegeven de noodzaak van samenwerking tussen de disciplines rijst de vraag naar de wijze waarop deze samenwerking gestalte zou kunnen krijgen. De huidige Veiligheidswet 1934 kent reeds de bedrijfsgezondheidsdienst, terwijl in de Arbeidsomstandighedenwet als een nieuwe dienst de veiligheidsdienst in de wetgeving wordt opgenomen.

Daarnaast zijn er in de bedrijven nog personeelsdiensten en wellicht andere diensten of afdelingen die een rol (kunnen) spelen bij de bescherming van de werknemers. Ik kan mijn instemming betuigen met die leden die menen dat de beste mogelijkheden voor samenwerking tussen de disciplines worden geschapen, wanneer deze disciplines intensief samenwerken. Ik ben het verder eens met die leden die menen dat de wetgever een stimulerende rol kan spelen in situaties in de praktijk waarin een ontwikkeling in de richting van de gewenste geïntegreerde samenwerking nog niet goed merkbaar is. Ik wil niet tot dwingende wettelijke maatregelen overgaan omdat op grond daarvan positieve samenwerking zich immers slecht laat realiseren. Ik meen dan ook dat een zekere mate van terughoudendheid van de zijde van de wetgever geboden is. Wel moeten wettelijke kwaliteitsvereisten aanwezig zijn voor die gevallen dat samenwerkingsvormen tot stand komen; ik meen in dit laatste vooralsnog voldoende te hebben voorzien door het bepaalde in artikel 17 van het gewijzigd ontwerp.

De leden van de C.D.A.-fractie meenden de aandacht te moeten vragen voor het vraagstuk van eventueel te ontwikkelen werknemersgezondheidsrechten. Analoog aan die ontwikkeling zou gedacht kunnen worden aan het recht op informatie over keuringsuitslagen, het recht op eventuele herkeuring, het recht op informatie over invloed van de werkomgeving en de arbeidsorganisatie op de gezondheid van de mens en het recht op dossierinzage, ook voor de financiële afwikkeling van bedrijfsongevallen.

Ik wil hierop het volgende antwoorden. Op het ogenblik worden door een interdepartementale ambtelijke werkgroep de aanbevelingen van de Commissie Hessel uitgewerkt. Hiertoe behoort onder meer het onderwerp keuringen. Verder is het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde voornemens een commissie in te stellen in verband met de problematiek van het verzamelen van epidemiologische gegevens in relatie tot persoonsgegevens en het vraagstuk van de privacy dat daarbij opdoemt.

De leden van de fractie van D'66 vroegen mij alsnog mijn mening te geven over het intussen verschenen eindrapport van de Vereniging van Veiligheids-technici. Zij stelden verder de vraag of ik wellicht naar aanleiding van dit rapport de taak van de veiligheidskundige meer kan concretiseren, evenals in artikel 15 met betrekking tot de bedrijfsgezondheidszorg is geschied. Ik zou hierop willen antwoorden, dat mijns inziens een vergelijking met de bedrijfsgeneeskundige diensten niet kan worden gemaakt, daar met deze diensten reeds een ruime ervaring is opgedaan in het verleden, zodat hun taken zonder bezwaar reeds in de huidige Veiligheidswet konden worden omschreven. Ondanks bovengenoemd rapport zijn de taken van veiligheidsdiensten op dit moment binnen de Vereniging van Veiligheidskundigen nog onderwerp van discussie. Zodra een duidelijker beeld ter zake zal zijn verkregen zal ik deze zaak aan de (voorlopige) Arbeidsraad en vervolgens aan de SER om advies voorleggen. Gelet op het bovenstaande acht ik het op dit moment niet opportuun een uitspraak ten aanzien van bedoeld rapport te doen.

De leden van D'66 vroegen zich af of er een apart registratiesysteem moet komen voor beroepsmatige kanker. Hierop kan het volgende worden geantwoord. Voor beroepsziekten en beroepsongevallen bestaan sinds een groot aantal jaren op basis van de Ziektewet een meldingsplicht en een registratiesysteem en derhalve ook voor beroepsmatige kanker. Zoals ik in de memorie van toelichting heb gesteld functioneert dit systeem niet naar wens. Daarom is in de Arbeidsomstandighedenwet voorzien in een melding en registratie van ongevallen en beroepsziekten, waardoor de Arbeidsinspectie voldoende ter zake zal zijn geïnformeerd met het oog op het door haar te voeren beleid.

In dit verband hebben deze leden terecht gewezen op het belang van een geïntegreerde registratie. Zo'n geïntegreerde registratie valt uit diverse bronnen op te bouwen. Het in de Nota Kankerbestrijding (zitting 1978-1979, 15 426) toegezegde en te ontwikkelen registratiesysteem voor kanker zal uiteraard ook die kwaadaardige nieuwvormingen moeten omvatten, waarin oorzaken en voorwaarden gelegen in de arbeidssituatie een belangrijke rol kunnen spelen.

Uit hoofde van de op mij rustende verantwoordelijkheid met betrekking tot de arbeidsbescherming, zal ik aan het tot stand komen van voldoende samenhang mijn medewerking verlenen. Daartoe kunnen gegevens van de bedrijfsgeneeskundige diensten een bijdrage leveren.

### **Arbeidsraad**

De leden van de P.v.d.A.-fractie vonden het een niet onbelangrijke verbetering van het wetsontwerp dat het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde nu valt onder de Arbeidsraad. Zij vroegen zich echter wel af of deze omzetting van het College in een commissie voldoende consequent is vastgelegd in het wetsontwerp. Deze leden vroegen zich in dit verband af wat de reden is, dat het College van Bijstand en Advies als commissie afzonderlijk wordt geregeld in een wetsartikel.

Op deze opmerkingen zou ik als volgt willen reageren. Allereerst voor wat betreft de verhouding tussen Arbeidsraad en het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheidszorg zou ik willen opmerken dat ik de regeling van deze verhouding, zoals neergelegd in het ontwerp bij de eerste nota van wijzigingen, voldoende duidelijk en consequent acht. De reden dat het College een afzonderlijke basisregeling heeft gekregen in artikel 40 van het gewijzigd ontwerp is de volgende. In de Veiligheidswet 1934 is reeds sinds 1959 een regeling opgenomen omtrent een College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde als zelfstandig adviesorgaan. Omtrent dit adviesorgaan heb ik alleen wijziging willen brengen in de naam en in de status als zelfstandig orgaan van bijstand en advies door het betrokken orgaan het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheidszorg te noemen en het de status te geven van commissie van deskundigen van de Arbeids-

raad. Voor de rest is de thans bestaande situatie, die de historische achtergrond heeft van een wettelijke regeling gehandhaafd. Ik teken hierbij aan, dat in de toekomst ook regeling bij de wet van andere commissies naast de wettelijke regeling van het College van Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde zal kunnen plaatsvinden wanneer daartoe gereede aanleiding bestaat.

Over de nieuwe opzet van de Arbeidsraad waren bij de leden van de D'66-fractie nog enkele vragen gerezen. Huns inziens moet enerzijds gewaakt worden voor ondoorzichtigheid in de besluitvorming door een overmaat aan adviesorganen. Anderzijds is overleg met en inspraak van betrokkenen, waaronder deskundigen, noodzakelijk om optimale werking van de wet te kunnen garanderen. Deze leden waren echter nog niet overtuigd dat de thans in artikel 39 voorgestelde vorm de meest ideale is. Adviezen van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid inzake « adviseren aan de overheid » bieden, zo menen deze leden, behartenswaardige ideeën over doelstelling, samenstelling, functioneren en aard van diverse advieslichamen. Verdient, zo vroegen deze leden zich af, rekening houdend met deze adviezen, de instelling van een voorlopige Arbeidsraad niet de voorkeur? De term voorlopig geeft dan het experimentele karakter van de raad weer. Deze leden meenden, dat dan ook aan de bezorgdheid levend in werknemers- en werkgeverskringen binnen de SER ten aanzien van mogelijke overlappingsen tegemoet kan worden gekomen. Deze leden zouden overigens overlappingsen minder erg vinden dan een opsplitsing in sociale (Arbeidsraad) en economische (SER) problemen. Dat zou, zo meenden zij, afbreuk doen aan de hele filosofie van de onderhavige wet. Door een experimentele fase in te bouwen, zo meenden deze leden ten slotte, houdt men de diverse mogelijkheden nog open. In dit kader vroegen de leden van de D'66-fractie in overweging te nemen de term Voorlopige Raad in te voeren.

De leden van de D'66-fractie zou ik als volgt willen antwoorden. Met hen ben ik van mening, dat gewaakt moet worden voor ondoorzichtigheid in de besluitvorming, die naar mijn mening inderdaad mede veroorzaakt zou kunnen worden door overmaat aan adviesorganen. Ook in dit verband zou men kunnen spreken van overdaad die schaadt.

Ik heb reeds in de memorie van toelichting en in vervolg daarop in de memorie van antwoord op dit ontwerp het grote belang benadrukt van de in te stellen Arbeidsraad als een zelfstandig adviesorgaan met een wettelijke status ter zake van onderwerpen betreffende de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers en het bevorderen van hun welzijn in verband met de arbeid. Ik stelde daarbij dat doublures zullen moeten worden vermeden, en dat daarvoor niet moet worden gevreesd als wordt vastgehouden aan de taken, die ingevolge artikel 41 van de Wet op de bedrijfsorganisatie aan de SER zijn toebedeeld. Wanneer aan deze gedragslijn wordt vastgehouden vrees ik evenmin een opsplitsing in een sociale en economische raad. Ik zal daartoe van mijn kant bijdragen door de adviesaanvragen aan het adres van de juiste colleges te richten. Overigens verwacht ik op korte termijn een advies van de SER over de taak, samenstelling en werkwijze van de Raad. Voor de definitieve vormgeving van de in het wetsontwerp geregelde advisering kan kennisneming van dat advies van betekenis zijn.

Verder hebben de leden gevraagd of niet een voorlopige Arbeidsraad de voorkeur verdient. Ik zou hierop willen antwoorden, dat ik bij de mening blijf dat thans de tijd rijp is in de wet vast te leggen, dat er een Arbeidsraad moet komen, dit gelet op de gedachtevorming die hieromtrent de laatste jaren bij de overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties heeft plaatsgevonden. In afwachting van de totstandkoming van deze wet zal een voorlopige Arbeidsraad worden ingesteld. Uiteraard zullen de daarmee opgedane ervaringen worden benut bij totstandkoming van de Arbeidsraad, zoals deze zal moeten functioneren in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet.

De leden van de fractie van de P.P.R. hebben erop gewezen, dat het de vaste Commissie voor Sociale Zaken duidelijk is gemaakt dat ook instellingen van wetenschappelijk onderwijs in aanmerking willen komen voor een zetel in de Arbeidsraad, respectievelijk het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheidszorg. Indien hiertoe zou worden besloten, is dan niet het gevaar aanwezig, zo vroegen de leden van de P.P.R.-fractie zich af, dat een andere groep belangstellenden qualitate qua geen zetel krijgt toegewezen?

Hierbij zou, zo meenden, zij, gedacht kunnen worden aan deskundigen die specifiek het welzijn van de werknemers op het oog hebben. Deze leden vroegen ten slotte, of dit niet een argument is om de samenstelling van de Arbeidsraad en het College van Bijstand en Advies bij wet te regelen.

In antwoord op bovenvermelde vragen van de leden van de P.F.R.-fractie en in aansluiting op hetgeen ik heb opgemerkt naar aanleiding van de vragen en opmerkingen van de D'66-fractie, zou ik er deze leden op willen wijzen, dat het mij niet gewent voorkomt de Arbeidsraad anders samen te stellen dan thans in het wetsontwerp is voorgesteld, omdat het deskundigenelement naar mijn oordeel op de meest doelmatige wijze tot zijn recht komt, wanneer dit is vertegenwoordigd in de commissies.

Ten slotte wil ik hier nog ingaan op een tweetal opmerkingen, die gemaakt werden over de samenstelling van de Arbeidsraad. De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen waarom ook niet de directeur-generaal voor de Volksgezondheid deel uitmaakt van de raad, terwijl de leden van de V.V.D.-fractie zich afvroegen of het maximaal aantal ambtelijke leden, ook al hebben dezen slechts een adviserende stem, niet beter tot één derde van het totaal teruggebracht kon worden.

Voor wat betreft de vraag van de leden van de V.V.D.-fractie meen ik dat er sprake is van een misverstand. Immers, in de eerste nota van wijzigingen werd het maximale aantal ambtelijke leden reeds gesteld op de helft van het gezamenlijke aantal werkgevers- en werknemersleden.

Naar aanleiding van de vraag van de leden van de P.v.d.A.-fractie ter zake van de ambtelijke samenstelling van de Arbeidsraad kan ik mededelen, dat ik op korte termijn met mijn betrokken ambtgenoten overleg zal voeren over de ambtelijke samenstelling van zowel de Voorlopige Arbeidsraad als van de Arbeidsraad in de zin van deze wet.

### **Uitvoering van de wet bij kleinere bedrijven**

De D'66-fractie vroeg mijn aandacht voor de medezeggenschap in de kleine ondernemingen.

Ik kan het standpunt geheel onderschrijven, dat ook bij de kleinere ondernemingen aan de medezeggenschap bijzondere betekenis dient te worden gehecht. Wat het in de toekomst te voeren beleid betreft zou ik de fractie allereerst willen verwijzen naar het door mij onlangs ingediende wetsontwerp tot wijziging van de wet op de ondernemingsraden voor ondernemingen met minder dan 100 werknemers. In dit wetsontwerp zijn ook perspectieven geopend voor periodiek overleg met de ondernemingsleiding voor ondernemingen met minder dan 35 werknemers. Op het moment kan ik geen afgerond beeld geven van de ontwikkelingen in de toekomst. Wel zeg ik op deze plaats gaarne toe aan deze zaak bijzondere aandacht te zullen besteden bij het te voeren overleg met de Arbeidsraad en de Sociaal-Economische Raad met betrekking tot de aanwijzingen van ondernemingen, die commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn zullen moeten hebben. Voorts kan de toekenning aan de vakvereniging van het beroepsrecht en van het recht om wetstoepassing te kunnen vragen mijns inziens enige steun bieden aan de werknemers in de ondernemingen met een heel klein personeelsbestand in de gevallen waarin institutionalisering van overlegstructuren niet reëel meer is. Voor mijn opvatting over de procedures van delegatie en subdelegatie en



de niet-limitatieve opsomming in artikel 21 moge ik verwijzen naar hetgeen eerder in deze nota is gesteld. Dit geldt evenzeer voor hetgeen door de fractie naar voren is gebracht met betrekking tot de rol van de Arbeidsinspectie. Ik hoop, dat de toekenning aan de vakvereniging van het beroepsrecht en van het recht om wetstoepassing te kunnen vragen zal tegemoet komen aan hetgeen de fractie voor ogen staat met betrekking tot betere waarborgen van het personeel in kleinere bedrijven. Ik zie geen aanleiding thans in dit wetsontwerp de werknemers een individueel klachtrecht toe te kennen nu deze zaak nog in discussie is bij de SER.

Wat het recht op informatie van de werknemer van de zijde van de werkgever betreft zou ik willen opmerken, dat dit recht mijns inziens voortvloeit uit het bepaalde in artikel 11, waarin de werkgever de verplichting is opgelegd samen te werken in het behartigen van de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn.

### **Verantwoordelijkheid van fabrikanten, importeurs en leveranciers**

De leden van de C.D.A.-fractie wezen erop dat de Noorse wet met betrekking tot de bescherming van werknemers en de werkomgeving enkele interessante bepalingen bevat over de verantwoordelijkheid van fabrikanten, importeurs, leveranciers en dergelijke van machines en apparaten en van giftige of anderszins schadelijke stoffen (artikel 17 en 18). Zij vroegen zich af of niet ook in een Arbeidsomstandighedenwet een bepaling zou dienen te worden opgenomen op grond waarvan de Minister ter zake nadere regels zou kunnen geven. Zij stelden dat daarbij gedacht zou kunnen worden aan een ergonomisch goedkeuringscertificaat en/of een veiligheidscertificaat ook ten opzichte van de bediening. Naar het oordeel van deze leden zouden deze voorschriften ook een positieve rol kunnen vervullen bij de kwaliteitsontwikkeling van Nederlandse produkten. Zij zouden het op prijs stellen mijn visie over deze vraagstukken te vernemen.

Ik zou daarover, voor wat betreft machines en apparaten, het volgende willen mededelen.

Met genoemde fractieleden ben ik van mening dat het veilig gebruik van machines en apparaten in de werkomgeving in eerste aanleg afhankelijk is van een deugdelijke constructie en ook overigens solide uitvoering. Of-schoon immers een oordeelkundig gebruik en een gedegen onderhoud van een machine of een apparaat onmisbaar zijn, moet toch ook een juridisch instrumentarium beschikbaar zijn, waarmee in de eerste plaats kan worden geëist dat het object bij het verschijnen op de markt aan een aantal wettelijke vervaardigingsvoorschriften voldoet en waarmee voorts de verantwoordelijkheid daarvoor kan worden gelegd bij de betrokken fabrikant, importeur of leverancier.

In dit verband moge ik hierbij nog eens verwijzen naar hetgeen in de bij het wetsontwerp behorende memorie van toelichting (Tweede Kamer, 1976-1977, 14 497, nr. 3, blz. 60, 6e volle alinea e.v. en blz. 61, 2e volle alinea e.v.) is medegedeeld met betrekking tot de Wet op de gevaarlijke werktuigen.

In artikel 47 van het wetsontwerp is immers een aantal voorstellen tot wijziging van de Wet op de gevaarlijke werktuigen opgenomen. Hierbij zij, voor zover nodig, nog even gememoreerd dat de wet volgens de belangrijkste wijzigingsvoorstellen niet langer uitsluitend een «keuringswet» zal zijn, doch – met handhaving van haar grondslag voor het vaststellen van vervaardigingsvoorschriften – enerzijds het beginsel zal behouden dat de (op grond van de bijzonder gevaarlijke aard) daarvoor in aanmerking komende gevaarlijke werktuigen aan keuring worden onderworpen terwijl andere gevaarlijke werktuigen eveneens aan vervaardigingsvoorschriften moeten voldoen, maar niet aan het preventieve middel van keuring onderhevig zijn. Hiermee is een juridisch instrumentarium beschikbaar, dat belichaamd is in een afzonderlijke wet, een situatie waarvoor de SER, blijkens de memorie van

toelichting bij het wetsontwerp naar mijn mening terecht een duidelijke voorkeur heeft. Ik wil bij deze nog enkele essentiële kenmerken van de Wet op de gevaarlijke werktuigen op de voorgrond plaatsen. Gesteld kan worden dat de wet in de eerste plaats een zeer ruim toepassingsgebied heeft als gevolg van de veelomvattende omschrijving van het begrip «gevaarlijke werktuigen», nl. bij algemene maatregel van bestuur aan te wijzen technische voortbrengselen, waarmede de veiligheid in gevaar kan worden gebracht of aan de gezondheid schade kan worden berokkend (artikel 1, eerste lid, onder a). Bovendien is de wet – zulks op nog ruimere schaal in haar voorgestelde versie – erop gericht om de aan het gebruik van een machine of een apparaat verbonden gevaren «bij de bron aan te pakken» en wel door de in die wet vervatte grondslag voor het bij of krachtens algemene maatregel van bestuur vaststellen van voorschriften die onder meer bij het vervaardigen, voorhanden hebben of afleveren moeten worden in acht genomen. Deze voorschriften waarvan de inachtneming moet plaatsvinden door fabrikanten, importeurs of leveranciers, kunnen dankzij de eveneens ruime formulering van het desbetreffende basisartikel in de wet allerlei gezichtspunten omvatten zowel ten aanzien van de veiligheid als van ergonomische aspecten. Het in de wet figurerende certificatiesysteem laat zich voorts zodanig hanteren, dat in een certificaat niet alleen veiligheids- maar ook ergonomische aspecten kunnen worden betrokken. Het behoort ten slotte tot de kenmerken van de hier bedoelde wet dat zij een positieve rol speelt bij de kwaliteitsontwikkeling van Nederlandse producten.

Het voorgaande moet tot de conclusie leiden dat de Wet op de gevaarlijke werktuigen, met name in de bij artikel 47 van het wetsontwerp voorgestelde versie, een juridisch instrumentarium bevat, waarmee aan het door de C.D.A.-fractieleden gestelde doel wordt beantwoord.

Voor zover de opmerkingen van de C.D.A.-fractie betrekking hebben op giftige of anderszins schadelijke stoffen, kan mijn visie daarop worden weergegeven als volgt.

Het grootste gedeelte van de materie waarop het door de fractieleden genoemde artikel 18 van de Noorse wet ziet, vindt een meer of minder getrouwe weerspiegeling in een aantal EEG-richtlijnen die in de afgelopen jaren tot stand gekomen zijn. Deze communautaire wetgeving betreft de indeling, de verpakking en het kenmerken van gevaarlijke stoffen en preparaten (oplosmiddelen). In dat kader worden eisen gesteld aan de kwaliteit van de verpakking en wordt voorgeschreven welke gevaaraanduidingen en overige waarschuwendende informatie op de verpakking aangebracht moeten zijn. De EEG-richtlijnen hebben betrekking op het op de markt brengen van de stoffen en de preparaten en strekken zowel ter bescherming van de werknemers die met een en ander omgaan, als van de bevolking. De verplichting tot naleving van de bij de richtlijnen gegeven voorschriften rust op de betrokken fabrikanten, importeurs en leveranciers.

Als gevolg van de strekking van de EEG-wetgeving kon de basis voor de opneming daarvan in de Nederlandse wetgeving niet worden gevonden in de Veiligheidswet 1934, maar in de Wet Gevaarlijke Stoffen. Het desbetreffende artikel van laatstgenoemde wet is geschreven in het belang van de volksgezondheid en van de bescherming van personen, werkzaam in ondernemingen. Deze situatie vormt de reden waarom de Arbeidsomstandighedenwet naar de aard als grondslag zou tekortschieten om aan de strekking van de EEG-richtlijnen recht te doen. Artikel 18 van de Noorse wet is voorts voor een deel terug te vinden in een EEG-richtlijn waarmee in het recente verleden in evenbedoelde communautaire wetgeving wijziging is gebracht. Het belangrijkste punt waarop die wijziging betrekking heeft, komt hierop neer dat fabrikanten of importeurs, die voornemens zijn een nieuwe stof in de handel te brengen, daarvan aan de nationale bevoegde instantie dienen kennis te geven onder verstrekking van met name genoemde gegevens met betrekking tot de stof (technisch dossier). Deze gegevens moeten berusten op in te stellen onderzoeken. Op deze wijze laat zich een beeld vormen van de gevaren die de stof kan opleveren.

Bedoelde wijzigingsrichtlijn strekt «ter bescherming van mens en milieu tegen de potentiële gevaren die aan het in de handel brengen van nieuwe stoffen verbonden kunnen zijn». Op grond van deze ratio moge het duidelijk zijn dat de strekking van de Arbeidsomstandighedenwet zich ertegen zou verzetten dat in die wet een plaats voor een basis ter uitvoering van de wijzigingsrichtlijn wordt ingeruimd.

Voor het overige bestrijkt het Noorse artikel een materie, zoals bij voorbeeld het gebruiken, bewerken en verwerken, die reeds krachtens de Veiligheidswet 1934 geregeld is of waarvoor de Arbeidsomstandighedenwet een basis biedt.

### **Voortgang en voorlichting**

De leden van het C.D.A. vroegen mij wanneer de adviezen van andere departementen kunnen worden verwacht over de problemen die deze raken. Op dit moment is het mij vanwege de ingewikkelde problemen die zich nog voordoen, niet mogelijk hierover een uitspraak te doen. Ik wil hierbij wel aantekenen, dat thans reeds een aanvang is gemaakt met het overleg met alle departementen die bij de uitvoering van deze wet zullen zijn betrokken en dat ernaar wordt gestreefd haar – zij het met de noodzakelijke aanpassingen – zo spoedig mogelijk van toepassing te doen zijn op de onder betrokken departementen ressorterende diensten en inrichtingen.

Op de door deze leden gestelde vraag de Kamer tijdig in te lichten over de noodzakelijkerwijs gefaseerde invoering van de wet wil ik antwoorden, dat ik gaarne daartoe bereid ben. Ik stel mij voor dit jaarlijks te doen bij de indiening van de begroting van mijn departement. Aan de hand van de verstrekte informatie zal dan kunnen worden gezien wanneer verder overleg met de vaste commissie wenselijk zal zijn.

DS'70 heeft gevraagd nader uiteen te zetten hoe de Minister de noodzakelijke voorlichting over de Arbeidsomstandighedenwet denkt in te richten.

Voor de *interne* informatie, instructie, training en opleiding van de ambtenaren van het directoraat-generaal van de Arbeid, is een werkgroep ingesteld. Deze werkgroep heeft voor de komende twee jaren een opleidingsprogramma samengesteld. Hierbij zal aan de medewerkers van de dienst de nodige kennis worden aangereikt over de opzet en de inhoud van de wet; daarbij zal ook worden ingegaan op de gevolgen van deze wet voor het optreden van de dienst in arbeidsorganisaties. Naast de interne voorlichting wordt ook aandacht besteed aan *externe* voorlichting en informatie van werknemers en werkgevers. In een hiervoor opgerichte werkgroep zijn voorstellen uitgewerkt voor de wijze waarop informatie kan worden gegeven. Gedacht is aan onder andere brochures, lezingen, t.v.-spots etc.

### **Artikelen**

#### *Artikel 2*

Voor de leden van de C.D.A.-fractie bleef het een onaantastbaar uitgangspunt dat een ieder die arbeid verricht onder de werking van de Arbeidsomstandighedenwet dient te vallen, zij het dan dat men een uitzondering zou willen accepteren. Genoemde fractieleden hadden zulks reeds – zij het in enigszins andere bewoordingen – in het voorlopig verslag tot uiting gebracht. In de memorie van antwoord heb ik erop gewezen dat in het wetsontwerp het in de Veiligheidswet 1934 neergelegde beginsel (dat op arbeid in militaire dienst laatstbedoelde wet niet van toepassing is) niet zonder meer is gehandhaafd. Ik heb toen evenwel ook betoogd dat de doelstelling van de krijgsmacht het niet onder alle omstandigheden mogelijk maakt de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van militairen op dezelfde wijze te kunnen behartigen als in deze raamwet geschiedt. Zo zal in ieder geval, hetgeen door meergenoemde fractieleden zelf ook al wordt aanvaard, een uitzondering van de werkings sfeer van de Arbeidsomstandighedenwet de militair betreffen die in oorlogsomstandigheden verkeert of op oefening is die de oorlogsomstandigheden zoveel als mogelijk moeten nabootsen.

Aanvaarding van de hierboven expliciet genoemde uitzonderingen impliceert een aanvaarding van het standpunt dat de doelstelling van de krijgsmacht het niet steeds mogelijk maakt het wetsontwerp onverkort toe te passen binnen de defensie-organisatie.

Vanuit dat gezichtspunt wordt het standpunt van de C.D.A.-fractie weliswaar gedeeld, doch bedoeld standpunt behoeft dientengevolge een aanvulling. Immers uit de doelstelling van de krijgsmacht vloeien tevens eisen voort waaraan de organisatie, de werkprocedures, de inrichting van de arbeid en dergelijke moeten voldoen. Aan deze eisen dient steeds voldaan te zijn teneinde de krijgsmacht in staat te stellen in (nagebootste) oorlogsomstandigheden haar taken te kunnen verrichten.

Het waarborgen van de uitvoerbaarheid van de taak van de krijgsmacht (de landsverdediging en de handhaving van de uitwendige en inwendige veiligheid) brengt dan ook met zich mee, dat de door de leden van de C.D.A.-fractie aanvaarde uitzonderingen niet voldoende zijn om hierin te voorzien.

Om die reden is dan ook in het ontwerp uitgegaan van een uitzondering van «arbeid verricht in militaire dienst» «behoudens voor zover bij of krachtens algemene maatregel van bestuur anders wordt bepaald». In die constructie ligt de optimale mogelijkheid om te komen tot een zodanige verbijzondering in de toepasselijkheid van de Arbeidsomstandighedenwet dat enerzijds bereikt wordt dat de uitvoerbaarheid van de taken van de krijgsmacht niet in gevaar komt, terwijl anderzijds verzekerd wordt dat de uitzonderingen op de toepasselijkheid van de Arbeidsomstandighedenwet zo beperkt mogelijk zullen zijn.

Uiteraard laat het vorenstaande onverlet dat de overheid gehouden is ook ten aanzien van evenbedoelde arbeid met de grootst mogelijk zorg te streven naar maximale toepasbaarheid van de Arbeidsomstandighedenwet en het realiseren van de daarin neergelegde doelstellingen.

#### *Artikel 2, eerste lid, sub a*

De leden van de P.v.d.A.-fractie, die met genoeg constateerden dat de vervoerssector in principe onder de werkingssfeer van de wet valt, bepleiten dat indien voor bepaalde categorieën vervoer vervangende regels gesteld zullen worden, deze van gelijkwaardig niveau zijn als de algemeen geldende. Het uitgangspunt bij het geven van alternatieve regelingen is, zoals ik dat met betrekking tot het burgerlijk overheidsperoneel al in de memorie van antwoord (blz. 54, onderaan) heb uiteengezet, dat afwijkende regelingen er niet toe zullen mogen leiden dat voor de bedoelde categorie ongunstiger arbeidsomstandigheden gelden dan onder de algemeen geldende regels. Mijn streven zal er dan ook op gericht zijn dat, voor zover de eigen aard van het betrokken vervoer zulks toelaat, uitzonderingsregels voor de vervoerssector van gelijkwaardig niveau zijn als de algemeen geldende.

#### *Artikel 2, eerste lid, sub c*

In de memorie van antwoord bij het wetsontwerp is uiteengezet welke principiële en praktische bezwaren bestaan tegen een rechtstreekse en integrale toepassing van het wetsontwerp op de arbeid, die wordt verricht in de gestichten als bedoeld in de Beginselenwet gevangeniswezen en in rijksinrichtingen voor kindbescherming. Wel is bij de eerste nota van wijzigingen in artikel 2, eerste lid, sub c de mogelijkheid geopend dat het wetsontwerp (op onderdelen) bij of krachtens algemene maatregel van bestuur op de hier bedoelde inrichtingen van toepassing wordt verklaard. Gezien de opmerkingen en vragen van een aantal fracties, zoals in het eindverslag geformuleerd, behoeft het standpunt dat door de Minister van Justitie en mij is ingenomen, nadere toelichting.

Voor de leden van de C.D.A.-fractie bleef het een onaantastbaar uitgangspunt, dat iedereen die arbeid verricht onder de werking van deze wet dient te vallen. De leden zagen geen aanleiding om voor de arbeid in de hier bedoelde inrichtingen een uitzondering te maken. De leden van de P.v.d.A.-fractie meenden, dat er hoge eisen gesteld dienen te worden aan de arbeidsomstandigheden van personen die in inrichtingen of instellingen verblijven, juist vanwege het dikwijls therapeutische karakter van de door hen te verrichten werkzaamheden. Zij vroegen zich daarom af of deze wet toch niet op deze personen van toepassing zou moeten zijn. Deze leden zagen in ieder geval geen reden om het personeel van deze inrichtingen en instellingen uit te zonderen. Voor de leden van de D'66-fractie was het onaanvaardbaar, dat arbeid, verricht in gevangenissen en kinderschermingsinrichtingen, nog steeds niet zonder meer binnen de werkingssfeer van het wetsontwerp valt. Bovendien vroegen deze leden zich af welke waarborgen er bestaan voor het personeel van deze gestichten en inrichtingen. Uitsluiting van het personeel van de werking van dit wetsontwerp achtten zij niet juist. Ook de leden van de P.P.R.-fractie hadden bezwaar tegen de uitzondering die wordt gemaakt voor het personeel van de gestichten en inrichtingen.

Uit de hierboven weergegeven standpunten komt naar voren, dat het buiten toepassing laten van (onderdelen van) het wetsontwerp op de arbeid verricht in gestichten en inrichtingen verschillend beoordeeld wordt al naar gelang het gaat om het personeel dan wel om de ingeslotenen in deze inrichtingen.

Een belangrijk principieel bezwaar tegen de toepassing van het wetsontwerp op de arbeid verricht door gedetineerden in de hier bedoelde inrichtingen is, dat in deze inrichtingen werkzaamheden worden verricht door personen die rechtens hun vrijheid is ontnomen en die, voor zover het gaat om veroordeelden, ingevolge de wet tot arbeid verplicht zijn. De situatie in deze inrichtingen verschilt derhalve wezenlijk van die in de vrije maatschappij. In de inrichtingen is geen sprake van een vrije contractsverhouding tussen de Minister van Justitie als werkgever en de gedetineerde als werknemer.

Anders gezegd: de Minister van Justitie kan zijn werknemers niet uitzoeken en de gedetineerde kan zijn werkgever niet kiezen.

Naar het oordeel van de Minister van Justitie en van mij heeft dit consequenties voor de reikwijdte van het toepassingsgebied van de voorgestelde regeling, met name waar het betreft de verplichting tot samenwerking van de werkgever en de werknemers in het behartigen van de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn binnen het bedrijf of de inrichting (vgl. art. 11), de mogelijkheid van instelling van commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn (vgl. art. 12) en het werkoverleg over aangelegenheden van veiligheid, gezondheid of welzijn tussen leiding en (vertegenwoordigers van) werknemers (vgl. art. 14). Zoals opgemerkt in de memorie van antwoord kan van de gedetineerde noch van de Minister van Justitie de hier beoogde verplichting tot samenwerking onder alle omstandigheden in redelijkheid worden gevergd. Juist omdat het uitgangspunt van het wetsontwerp is gelegen in deze gemeenschappelijke verplichting voor werkgever en werknemer, leent het wetsontwerp zich op deze punten niet voor integrale toepassing.

Dit standpunt hoeft, naar het mij voorkomt, niet strijdig te zijn met de opvatting van de leden van de fracties van de P.v.d.A. en van D'66, dat aan de arbeidsomstandigheden in de gestichten en inrichtingen even hoge eisen gesteld moeten worden als aan die in de vrije maatschappij. De opvatting van deze leden deel ik. Met de leden van de D'66-fractie ben ik van mening dat gedetineerden recht hebben op goede arbeidsomstandigheden, dat voor zover mogelijk de situatie van gedetineerden binnen de inrichtingen zo weinig mogelijk moet verschillen met de situatie daarbuiten en dat juist in het kader van de resocialisatie veel waarde gehecht moet worden aan de arbeid

en de arbeidsomstandigheden, hetgeen in het bijzonder geldt voor het werkoverleg tussen werkgever en werknemer. Van belang in dit verband is dan ook de wijze waarop en de mate waarin de wet van toepassing zal worden verklaard.

Het bovenvermelde principiële bezwaar tegen de toepassing van het wetsontwerp geldt, gezien de aard van de argumenten, uitsluitend voor de arbeid verricht door gedetineerden.

De praktische bezwaren tegen de integrale toepasbaarheid van het wetsontwerp op de arbeid verricht door gedetineerden in de hier bedoelde inrichtingen zijn evenwel voor een deel dezelfde als die welke kunnen worden ingebracht tegen de toepasbaarheid van het wetsontwerp op de arbeid voor zover die wordt verricht door het personeel in die gestichten en inrichtingen. Het gesloten karakter van in het bijzonder gestichten als bedoeld in de Beginselenwet gevangeniswezen vereisen bijzondere penitentiair-technische voorzieningen. Deze kunnen een rechtstreekse of integrale toepassing van het wetsontwerp en zijn uitvoeringsregelingen in de weg staan. Deze praktische bezwaren, waarvan hier sprake is, doen zich met name in verband met het bepaalde in artikel 21 van het ontwerp voor. Ingevolge dit artikel worden bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regelen gesteld ter verzekering van de veiligheid, ter bescherming van de gezondheid en ter bevordering van het welzijn van de werknemers. De hier bedoelde regelen kunnen op een aantal gebieden licht in strijd komen met het gesloten karakter van een gesticht of de specifieke penitentiair-technische voorzieningen die hieruit voortvloeien. Men kan hier denken aan regelen op het gebied van de inrichting van gebouwen de verkeerswegen binnen een bedrijf, vluchtwegen in verband met mogelijke gevaren, schaftlokalen en rustruimten, kleedruimten, zitgelegenheden e.d.

In deze en andere gevallen zullen vaak afwijkende of aanvullende regels voor de arbeid in gestichten en inrichtingen nodig zijn. Daar waar personeel en ingeslotenen in dezelfde arbeidsruimten samenwerken, zullen eventuele afwijkende of aanvullende regels voor beide categorieën werknemers gaan gelden.

Het is om bovenvermelde principiële en praktische redenen dat ik in de memorie van antwoord heb opgemerkt, dat bij algehele (dat is rechtstreekse en integrale) toepassing van het wetsontwerp de verantwoordelijkheid van de Minister van Justitie voor de hier bedoelde inrichtingen op losse schroeven zou komen te staan. Het is uiteraard geenszins de bedoeling van de Minister van Justitie om de arbeid die verricht wordt in de inrichtingen onder zijn beheer niet zoveel mogelijk te onderwerpen aan de eisen, maatstaven en normen die in de vrije maatschappij gelden. Ook thans is dit zijn streven.

Zo heb ik er eerder op gewezen dat de Arbeidsinspectie sedert jaren toegang heeft tot de inrichtingen. Ondanks het feit, dat deze arbeid zich in beslotenheid afspeelt kan derhalve niet worden geconcludeerd dat de overheid uit een oogpunt van arbeidsbescherming deze arbeid anders benadert dan die welke in de vrije maatschappij wordt verricht.

Ten einde een inzicht te geven in de huidige bestemming van de gezondheid en van de arbeidsomstandigheden in gestichten en inrichtingen is voorts in de memorie van antwoord onder meer gewezen op het bestaan van de Rijksgeneeskundige Dienst en de aanwezigheid van artsen en verpleegkundigen in de inrichtingen. De leden van de P.v.d.A.-fractie en de D'66-fractie achtten een vergelijking met de bedrijfsgezondheidsdienst, als bedoeld in het wetsontwerp, niet gelukkig. Ik merk op dat ik met de vergelijking, anders dan kennelijk door de leden van deze twee fracties is begrepen, slechts heb willen aangeven dat ten behoeve van de inrichtingen medische voorzieningen van vergelijkbaar niveau aanwezig zijn. Overigens wijs ik erop, dat ingevolge artikel 15 van het wetsontwerp een algemene maatregel van bestuur de inrichtingen aanwijst waaraan een bedrijfsgezondheidsdienst moet zijn verbonden. Gezien de aard van de arbeid, verricht in gestichten en inrichtingen, komt een aanwijzing als bedoeld in het eerste of tweede lid van artikel 15 voor deze inrichtingen niet waarschijnlijk voor.

De leden van de D'66-fractie waren van mening, dat de wetstekst wat betreft het van toepassing verklaren van de wet en het stellen van afwijkende en aanvullende regels onduidelijk is. Ik merk hierover het volgende op.

Artikel 2, eerste lid, sub c, opent de mogelijkheid de wet en haar uitvoeringsregelen (gedeeltelijk) van toepassing te verklaren op de arbeid verricht door personeel en ingeslotenen in de gestichten en inrichtingen. Het ligt in het voornemen van de Minister van Justitie en van mij de delegatiebevoegdheid van artikel 2, eerste lid, zo toe te passen dat die onderdelen van de wet niet van toepassing worden verklaard, waartegen op voornoemde principiële en praktische gronden ernstige bezwaren bestaan. Dit betekent ook dat daar waar deze bezwaren niet aanwezig zijn, de nieuwe regeling in volle omvang haar werking kan krijgen. Dit streven zal met name voor wat betreft de toepassing van de Wet op de arbeid die door het personeel in de inrichtingen wordt verricht, impliceren dat de wet op hen voor het grootste deel van toepassing zal zijn. De in het wetsontwerp geregelde onderwerpen achten wij bovendien van zo een groot belang, dat wij met het gedeeltelijk van toepassing verklaren van de wet niet willen volstaan. Wij menen dat het buiten toepassing laten van onderdelen van de wet vergezeld zal behoren te gaan van afwijkende of aanvullende bepalingen. Op deze wijze kan bij die onderdelen van de wet die niet van toepassing zijn verklaard, toch weer aansluiting worden gezocht. (In verband met het principiële bezwaar tegen de verplichting tot samenwerking tussen werkgever en werknemers-gedetineerden bij voorbeeld denkbaar het creëren van overlegsituaties in bepaalde gevallen tussen de directie van een inrichting en de gedetineerden met betrekking tot de arbeidsomstandigheden.) De laatste twee volzinnen van artikel 2, eerste lid, van het ontwerp openen daartoe de mogelijkheid.

Anders dan de P.P.R.-fractie suggereerde, meen ik dat de uitzonderingen op de toepasselijkheid van de Wet op de arbeid verricht door het personeel, gezien hun specifieke aard, niet via het vierde lid van artikel 2 kunnen worden verwezenlijkt, maar uitsluitend via het eerste lid van dit artikel.

#### *Artikel 3, eerste lid, sub a*

De leden van de C.D.A.-fractie zouden gaarne mijn reactie vernemen omtrent hetgeen door de Raad van Bestuur in Arbeidszaken naar voren is gebracht over het betrekken onder meer van de sociale partners bij de vaststelling van hetgeen moet worden verstaan onder «de algemene erkende regelen der techniek» en de «stand van de bedrijfsgezondheidszorg».

Voor alle duidelijkheid merk ik op, dat het hier gaat om objectieve normen, waaraan de werkgever zijn organisatie en de productie- en werkmethode moet aanpassen. Deze normen zijn dan ook geen zaak van onderhandeling tussen de sociale partners, maar zij zijn afhankelijk van het inzicht van deskundigen; uiteraard is hierbij ook het inzicht van deskundigen in werkgevers- en werknemerskringen van belang. Het is uiteindelijk de rechter die hierover zijn oordeel geeft.

#### *Artikel 3, eerste lid, sub d*

De leden van de P.v.d.A.-fractie sloten zich aan bij de door de FNV voor dit artikelonderdeel voorgestelde formulering. De leden van de C.D.A.-fractie vernamen er gaarne mijn reactie op. Zoals in de memorie van antwoord is gesteld, sluit de in dit artikel opgenomen tekst aan bij het betreffende artikel in het IAO-verdrag betreffende de bescherming van werknemers tegen beroepsrisico's in het werkmilieu als gevolg van luchtverontreiniging, lawaai en trillingen. Nu is het inderdaad zo, dat in artikel 3, lid 1, voor de werkgever niet de verplichting is opgenomen passende persoonlijke beschermingsmiddelen te verstrekken. Die verplichting zou worden opgenomen in de algemene maatregel van bestuur gebaseerd op artikel 21. Zie daarvoor het tweede lid, onder u. Gelet op het feit dat de pendant van deze verplichting voor de

werkgever, namelijk de verplichting voor de werknemer om de persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken al in de wet is opgenomen (in artikel 10 onder b) heb ik bij nota van wijzigingen artikel 3, lid 1, onder a, aangepast. Hiermede wordt mijns inziens tegemoet gekomen aan hetgeen door de FNV is voorgesteld.

*Artikel 3, eerste lid, sub g*

In antwoord op de vraag van de leden van de P.v.d.A.-fractie of de toewijzing van de onderscheiden taken niet aan wijziging onderhevig is merk ik op dat dit vanzelfsprekend het geval zal zijn. Alle verplichtingen opgenomen in artikel 3 dienen bij voortdurend door de werkgever te worden nageleefd. De vraag van deze leden of dit artikel ook betekent dat een werkgever rekening moet houden met de verminderde weerstand van moslimwerkers tijdens de vastenperiode dient naar zijn mening in het algemeen bevestigend te worden beantwoord. Voor zover mij bekend gebeurt dit reeds ook in de praktijk.

*Artikel 3, tweede lid, juncto 32*

De leden van de P.v.d.A.-fractie merkten op dat lid 2 van artikel 3 juncto artikel 32 in de plaats is gekomen van het oorspronkelijke artikel 3. Tegen dit laatste artikel hadden zij het bezwaar dat de tekst op het punt van het welzijn te vaag is om de Arbeidersinspectie de bevoegdheid te geven dienaangaande een aanwijzing te geven. Ook de tekst van lid 2 van het huidige artikel 3 is daarvoor naar hun mening te algemeen. Deze leden gaven de voorkeur aan een limitatieve opsomming van onderwerpen, zodat daarmee de aanwijzingsbevoegdheid zal zijn beperkt. Mocht dit niet te realiseren zijn dan pleitten zij voor opneming in het tiende lid van artikel 32, zodat een aanwijzing slechts mogelijk is op verzoek. De leden van de P.P.R.-fractie konden er daarentegen begrip voor opbrengen dat geen limitatieve opsomming wordt gegeven. Ook de leden van de C.D.A.-fractie vroegen mijn reactie over hetgeen door de FNV naar voren is gebracht en door de leden van de P.v.d.A.-fractie is verwoord. Wat betreft het geven van een limitatieve opsomming zou ik willen opmerken, dat het moeilijk en naar mijn mening onwenselijk is op een gebied, dat in voortdurende ontwikkeling is een beperking naar onderwerp aan te brengen. Ook bij artikel 21 is dit om dezelfde reden niet geschied. Bij de derde nota van wijzigingen is een verwijzing naar artikel 3, tweede lid, opgenomen in het zevende lid van artikel 32, welke suggestie de leden van de P.v.d.A.-fractie als mogelijkheid in overweging hebben gegeven. Daarbij is tevens in de vernummerde leden 6 en 7 van artikel 32 de aanduiding «eerste lid» toegevoegd.

*Artikel 4, derde lid, jo. artikel 8, eerste lid*

De leden van de fracties van de P.v.d.A. en S.G.P. veronderstelden dat de categorie bedrijven en inrichtingen ten aanzien waarvan een jaarplan zal worden voorgeschreven samenvalt met de categorie bedrijven en inrichtingen ten aanzien waarvan een jaarverslag zal worden voorgeschreven. Ik zou over deze veronderstelling thans geen uitspraak willen doen. Alvorens mijn standpunt te bepalen, zal ik het advies van de Arbeidsraad inwinnen.

*Artikel 4, vierde lid*

De leden van de P.v.d.A.-fractie merkten op, dat de formulering van de overlegverplichting in dit lid een onvoldoende uitwerking is van het voorschrift van het eerste lid van dit artikel. Naar hun mening zou het overleg meer inhoud moeten krijgen door het te richten op alle beleidsvoornemens



omtrent aard, organisatie, techniek, wijze van uitvoering en ruimtelijke inrichting van de arbeid. Naar aanleiding hiervan heb ik getracht de redactie te verruimen in de geest van hetgeen door deze leden is bedoeld.

#### *Artikel 4, vijfde lid*

Met de opvatting van de leden van de P.P.R.-fractie, volgens welke het aanbeveling verdient artikel 4, vijfde lid, aan te vullen met een bepaling zoals vervat in artikel 4, derde lid, tweede zin, kan ik het niet eens zijn. Een dezelfde aanvulling naast artikel 4, derde lid, tweede zin zou immers een dubblure zijn. Zie voorts voor een andere wijziging van dit artikellid het algemeen gedeelte van deze nota onder jaarplan.

#### *Artikel 6*

Op de opmerking van de D'66-fractie dat een informatierecht voor de werknemers in de wet dient te worden opgenomen zou ik willen antwoorden, dat de in artikel 6 vervatte verplichting van de werkgever om aan de werknemers informatie te geven juridisch het recht op informatie bevat. Als de een de plicht heeft, heeft de andere het recht te vorderen. De leden van de C.D.A.-fractie waren in navolging van het commentaar van de FNV van mening dat aan het tweede lid de woorden «en opnieuw verstrekt» toegevoegd dienen te worden.

Ik verwijs naar mijn uiteenzetting gegeven in de memorie van antwoord ter zake van artikel 6, tweede lid, waaruit moge blijken dat het aanpassen van onderricht tevens inhoudt het opnieuw verstrekken daarvan. Ik heb derhalve geen behoefte aan aanvulling van de wettekst.

#### *Artikel 7 en 9*

Voor de beantwoording van deze vragen moge ik verwijzen naar het algemeen gedeelte van deze nota.

#### *Artikel 7, derde lid*

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen zich af of ook niet de van belang zijnde ongevallen met een gunstige afloop in het register opgenomen kunnen of moeten worden. Hiermede zal zijn bedoeld op die gevallen die in het voorlopig verslag door de leden van de P.v.d.A.-fractie bijna-ongevallen zijn genoemd. Ten aanzien van vermelding van bijna-ongevallen zou ik deze leden nog eens willen wijzen op hetgeen ik in de memorie van antwoord het opgemerkt ter zake van de in artikel 8, tweede lid, onder e opgenomen verplichting om in het jaarverslag een beschrijving te geven van de maatregelen die genomen zijn naar aanleiding van bijna-ongevallen. Ik meen, dat deze wettelijke verplichting voldoende moet worden geacht ter verkrijging van een goed inzicht met betrekking tot de zogenaamde bijna-ongevallen. Voorts zij verwezen naar de toelichting bij de derde nota van wijzigingen.

#### *Artikel 7, vierde lid*

De leden van de C.D.A.-fractie suggereerden om de zinsnede: «Indien er gegronde reden is om te vermoeden» te vervangen door: «Indien op redelijke gronden het vermoeden bestaat». De leden van de P.P.R.-fractie pleitten voor het schrappen van het woord «gegronde», dit om elk mogelijk misverstand uit te sluiten. De door de leden van de C.D.A.-fractie gesuggereerde zinsnede betekent naar mijn mening geen inhoudelijke wijziging; ik zie dan ook geen aanleiding de suggestie te volgen. De uitdrukking «gegronde redenen» is een normaal gebezigde zegswijze. Daarmede worden bij voorbeeld niet van belang zijnde redenen uitgesloten. In geval van verschil van mening of er sprake is van een gegronde reden zal de beslissing uiteindelijk aan de rechter zijn.

#### *Artikel 8, eerste lid*

Ik heb overeenkomstig de opvatting van de leden van de C.D.A.-fractie de eerste zin van het artikellid bij nota van wijzigingen aangepast, omdat die zin aldus terminologisch beter in de pas loopt met artikel 4, derde lid, eerste zin.

De fractieleden waren voorts niet overtuigd van hetgeen ik in de memorie van antwoord heb betoogd, nl. dat er juridisch geen verschil bestaat tussen enerzijds de termen «naleven», «in acht nemen» en «moeten» en anderzijds de term «zorgen voor».

Volgens Van Dale betekent «zorgen» onder meer: waken voor. Ik meen dat in die term dezelfde betekenis ligt opgesloten als in de eerder genoemde drie termen. In de memorie van antwoord heb ik uiteengezet dat het gebruik van onderling verschillende bewoordingen voor het uitdrukken van dezelfde juridische inhoud, voortvloeit uit de context waarin het woord staat. Artikel 8, eerste lid, levert daarvan een voorbeeld. In de daar gebruikte zinsconstructie passen de termen «naleven», «in acht nemen» of «moeten» niet.

#### *Artikel 8, tweede lid, onder a en c*

Bij tweede nota van verbetering zijn de aangegeven niet meer kloppende verwijzingen hersteld.

#### *Artikel 8, tweede lid, onder e*

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen mijn reactie op het door de werkgeversorganisaties geuite bezwaar dat de verplichting tot vermelding bij gebeurtenissen die bijna tot een ongeval hebben geleid te weinig concreet is. Deze organisaties stelden voor alleen te verplichten tot vermelding bij gebeurtenissen waarbij grote materiële schade is veroorzaakt. De leden van de V.V.D.-fractie vroegen welke criteria dienen te worden gehanteerd bij de beantwoording van de vraag of er sprake is van een bijna-ongeval vooral als daar geen grote materiële schade bij is ontstaan. In de memorie van antwoord heb ik aan de leden van de C.D.A.-fractie en van de P.P.R.-fractie uiteengezet dat een beschrijving van de maatregelen genomen naar aanleiding van bijna-ongevallen naar mijn mening niet kan worden gemist.

Ten aanzien van de vaststelling of een gebeurtenis is te beschouwen als een bijna-ongeval, heb ik gewezen op de mogelijkheid zich tot de Arbeidsinspectie te wenden met het verzoek om wetstoepassing. Ook zou door de Arbeidsinspectie een aanwijzing kunnen worden gegeven. Het uiteindelijke oordeel zal uiteraard door de rechter moeten worden gegeven.

#### *Artikel 8, derde lid*

Onder de noodzaak van een actieve informatie-uitwisseling tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de algemene gezondheidszorg zijn de leden van de fractie van D'66 en ik het volledig eens. De concrete vraag van deze leden was of één bepaalde soort uitwisseling van gegevens thans in de wet zou moeten worden geoperationaliseerd, nl. die tussen de bedrijven en de regionale inspecties van de volksgezondheid. Ik ben hier geen voorstander van omdat ik dit beschouw als een zeer beperkte oplossing, waarvan ik enerzijds weinig effect verwacht en anderzijds zelfs een nadelige uitwerking ducht vanwege de verstarrende werking die van zodanige bepalingen kan uitgaan. Daarom is het naar mijn oordeel meer doelmatig om te zamen met de Staatssecretaris van Volksgezondheid en Milieuhygiëne en met inschakeling van de betrokken adviesorganen grondig na te gaan op welke wijze deze informatie-uitwisseling dient te worden opgezet en uitgewerkt. Zowel het voorgestelde wetsontwerp als het wetsontwerp Wet voorzieningen gezondheidszorg bieden hiertoe mogelijkheden.

### *Artikel 9*

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen mijn oordeel over de door de FNV voorgestelde toevoegingen onder meer inhoudende dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regelen kunnen worden gesteld. Zoals uiteengezet in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp heeft dit artikel het oog op personen in het bedrijf die geen werknemer zijn van dat bedrijf, maar bij voorbeeld bezoekers, en op de onmiddellijke omwonenden. Ten aanzien van eerstbedoelde groep zullen veelal dezelfde maatregelen moeten worden getroffen als ten aanzien van de bij het bedrijf in dienst zijnde werknemers, voor wie op grond van artikel 21 van het wetsontwerp een uitwerking bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden gegeven. Ten aanzien van de tweede groep zullen zeer vaak speciale wetten met gedetailleerde voorschriften al van toepassing zijn. Ik zie dan ook geen aanleiding de voorgestelde toevoeging over te nemen.

Naar mijn mening kunnen ter zake geen aanwijzingen worden gegeven c.q. eisen worden gesteld, omdat dan buiten de scope van het wetsontwerp wordt getreden. Zie voorts het algemeen gedeelte.

### *Artikel 10, onderdelen a, b en c*

Wat betreft de door de leden van de P.P.R.-fractie geuite wenselijkheid dat steeds na bewoordingen «op de juiste wijze» dient te worden ingevoegd «voor zover deze hem redelijkerwijs bekend kan zijn», verwijs ik naar hetgeen ik in de memorie van antwoord op pagina 64, laatste twee alinea's overlopend naar pagina 65, heb opgemerkt met name ter zake van het adagium geen straf zonder schuld.

### *Artikel 10, onderdeel d*

Ik heb bij nota van verbetering de verwijzing naar artikel 7 gewijzigd in verwijzing naar artikel 6.

### *Artikel 10, onderdeel e*

De leden van de P.v.d.A.-fractie wezen op de Noorse wetgeving ter zake van het melden van gevaarsituaties aan de veiligheids- of gezondheidsdienst. Zij vroegen of ook niet in de Nederlandse wet een dergelijke mogelijkheid kan worden gecreëerd.

Ik zou hierop willen antwoorden dat het wetsontwerp hierin naar mijn mening op voldoende wijze voorziet door de op de werkgever op grond van artikel 20e rustende verplichting zodanige maatregelen te treffen dat genoemde diensten op de juiste wijze hun taak kunnen vervullen. Voor de door deze leden gemaakte opmerkingen, dat het wetsontwerp ook op andere punten niet identiek is aan de Noorse wetgeving zou ik hun willen verwijzen naar de in de memorie van antwoord gegeven uiteenzetting (pagina 37), waarin ik voldoende meen te hebben aangetoond, dat op grond van historische overwegingen, het verschil in de opzet van de sociaal-economische wetgeving en het verschil in feitelijke omstandigheden geen identiek systeem van wetgeving kan worden gevolgd. Ik wil niet ontkennen dat vormen van sociale controle uitgaande van de werkgever c.q. van collega's werknemers in de praktijk een beletsel voor een werknemer zullen kunnen zijn tot melding van gevaren over te gaan. Ik zou deze leden er echter tegelijkertijd nog eens met veel nadruk op willen wijzen, dat de opzet van de wet is de werknemers meer veiligheidsbewust te maken. Dit is een heel proces en daarom zal aan zaken als voorlichting en onderricht veel aandacht moeten worden besteed. Ook van de commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn en het werkoverleg verwacht ik in dezen positieve impulsen. Vooralnog zie ik geen aanleiding in de wet een bepaling op te nemen, die de werkgever verplicht meldingen van werknemers met betrekking tot geconstateerde gevaarsituaties te registreren.

Het lijkt mij zinvol eerst ervaring op te doen met de uitvoering van het bepaalde in artikel 10, onderdeel e, waarna nader kan worden gezien of het aanbeveling verdient in een uitvoeringsmaatregel van de wet uitwerking te geven aan wettelijke voorzieningen als bepleit door de leden van de P.v.d.A.-fractie.

Ik meen hiermede ook de door de leden van de P.P.R.-fractie gestelde vragen te hebben beantwoord. Voor de goede orde wil ik hier nog aan toevoegen met betrekking tot een door deze fractie gemaakte opmerking, dat de werknemers zich steeds tot de Arbeidsinspectie zullen kunnen wenden, wanneer zij van oordeel zijn dat aan de verwerking van hun klacht geen voldoende aandacht wordt besteed door de werkgever.

#### *Artikel 12*

De leden van de P.v.d.A.-fractie betreurden het dat het wetsontwerp geen regelingen bevat over de bijeenkomsten en de werkwijze van de commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn (blz. 12 van het eindverslag). De leden van de C.D.A.-fractie bepleitten in dit verband zelfs dat voor de commissies een reglement moet worden opgesteld, zoals dat voor de ondernemingsraad het geval is. Deze en andere fracties hebben ook op andere punten aangedrongen op een regeling die meer aansluit bij de Wet op de ondernemingsraden. In dit verband wil ik het volgende opmerken.

Het systeem van het wetsontwerp is in het algemeen, dat de commissies in die ondernemingen zullen kunnen functioneren, waar de medezeggenschap op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn niet door een ondernemingsraad kan worden uitgeoefend. Dit betekent echter allerm minst, dat de commissies op alle punten even zwaar zouden moeten worden ingericht en toegerust als ondernemingsraden. Integendeel. Dat de wetgever voor ondernemingen beneden een bepaalde grootte geen ondernemingsraad verplicht heeft gesteld, is niet op de laatste plaats gebeurd omdat de wetgever de financiële en organisatorische basis van de betrokken ondernemingen onvoldoende achtte voor het goed functioneren van een ondernemingsraad. Dit geldt des te sterker naarmate de instellingsgrens lager wordt gesteld. Zoals bekend is een voorstel ingediend om die grens reeds bij 35 werknemers te leggen, waarbij de in de betrokken ondernemingen in te stellen ondernemingsraden voorts over minder bevoegdheden en faciliteiten zullen beschikken dan de ondernemingsraden in ondernemingen met honderd of meer werknemers. In ondernemingen met minder dan 35 werknemers zal in beginsel geen vertegenwoordigend overleg zijn, maar periodiek overleg met het gehele personeel.

Het zou nu niet juist zijn, wanneer de wetgever voor die zeer kleine ondernemingen niet alleen voor een tamelijk breed terrein toch weer vertegenwoordigend overleg verplicht stelt, wat immers in feite geschiedt door middel van de instelling van de commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn, maar die commissies dan ook nog zodanig zou inrichten en toerusten dat zij in feite op de onderneming een even zware financiële en organisatorische last zouden leggen als een volwaardige ondernemingsraad. Ik geloof dat dit laatste voorkomen moet worden en dat de commissies niet zwaarder bewerktuigd moeten worden dan strikt nodig is. Dat betekent dat de commissies in ieder geval geen reglementen moet gaan maken (die dan bovendien weer door een bepaalde instantie getoetst en goedgekeurd zouden moeten worden) en dat er geen uitgebreide regeling moet komen voor hun verkiezing en hun werkwijze. Voor zover wat bepaalde onderwerpen betreft enkele globale regels wenselijk zouden blijken, stel ik mij voor dat die even goed, zo niet beter, bij ministeriële beschikking op grond van artikel 12, tiende lid, gegeven zouden kunnen worden.

Geen bezwaar bestaat er mijns inziens tegen om ten aanzien van bepaalde faciliteiten die aan de commissies zouden moeten worden gegeven, aan te sluiten bij de tekst van de Wet op de ondernemingsraden. Dit is gebeurd door artikel 17 van die wet van overeenkomstige toepassing te verklaren.

#### *Artikel 12, vierde lid, en 14, eerste lid*

Er bestaat geen bezwaar tegen, het woord «aangewezen» te vervangen door «gekozen», mits in de wet geen nadere formalisering van de verkiezingen wordt opgenomen. De verduidelijking ten aanzien van het begrip «bestuurder» zal worden aangebracht.

#### *Artikel 12, vijfde lid*

Aan de opmerkingen van verscheidene fracties met betrekking tot het van overeenkomstige toepassing verklaren van artikel 17 van de Wet op de ondernemingsraden, is tegemoetgekomen. Het vijfde lid van artikel 12 zal ook in artikel 32, zesde (vernummerde) lid, onder i, worden vermeld.

#### *Artikel 12, zesde lid*

Er bestaat geen bezwaar tegen, de formulering van dit lid gelijklopend te maken aan artikel 27, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden, zoals de leden van de fracties van C.D.A., V.V.D. en P.P.R. voorstelden. Ook bestaat geen bezwaar tegen het van overeenkomstige toepassing verklaren van artikel 27, derde lid, van die wet. De veronderstelling van de FNV dat de instemmingsregeling van dit lid derogeert aan de aanwijzingsbevoegdheid van de Arbeidsinspectie, acht ik niet juist. Overigens zal er van strijd tussen de beide bevoegdheden nauwelijks sprake kunnen zijn, omdat de aanwijzingsbevoegdheid er in beginsel toe strekt om de naleving van de in die wet gestelde regels te bevorderen en niet zozeer om de werkgever te verplichten zelf bepaalde regels te stellen.

De leden van de D'66-fractie vonden het inconsequent en niet overzichtelijk, dat het beroepsrecht van de werkgever wél en dat van de commissie niet in dit lid is geregeld, maar integendeel in artikel 38, vijfde lid. Het gaat hier echter om onvergelykbare zaken. Dat de werkgever bij het ontbreken van de instemming van de commissie nog de goedkeuring van de bedrijfscommissie kan vragen, is geen beroep in de juridische zin van het woord. Pas wanneer de bedrijfscommissie als beslissend orgaan een besluit heeft genomen, kan men spreken van beroep. Dat is voor beide partijen geregeld in artikel 38, vijfde lid.

#### *Artikel 12, de leden 6 en 9*

Ik ben het in beginsel met de leden van de P.v.d.A.-fractie eens, dat het wenselijk is om ten aanzien van deze beide artikelleden een bepaling op te nemen in de geest van artikel 36, derde lid, van de Wet op de ondernemingsraden. De moeilijkheid is echter, dat daarmee niet kan worden volstaan, aangezien het toekennen aan de personeelsvertegenwoordiging van een vorderingsrecht bij de kantonrechter weer de noodzaak zou meebrengen tot het treffen van verdere processuele voorzieningen. Bovendien meen ik dat, waar het toezicht op de naleving van de wet in het algemeen bij de Arbeidsinspectie berust, ook in deze gevallen beter de weg van een aanwijzing door de Arbeidsinspectie kan worden gevolgd, dan die van een beroep op de kantonrechter. Zo'n aanwijzing wordt mogelijk door het opnemen, voor zover nodig, van de gewenste normen in artikel 12, onder gelijktijdige aanvulling van artikel 32, zesde lid. De betrokken aanvullingen zijn in de nota van wijzigingen opgenomen.

#### *Artikel 12, zevende lid, onder a*

Het opnemen van een minimum aantal dagen voor scholing en vorming moet mijns inziens in het kader van het streven om de commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn niet te zwaar te formaliseren en te bewerktui-

gen, afgewezen worden. Het zou overigens ook in strijd zijn met de bedoeling van de wet. Deze gaat er niet van uit dat de betrokkenen een minimale scholing en vorming moeten ontvangen, maar dat zij telkens worden geschoold wanneer dit technisch nodig is.

*Artikel 12, zevende lid, onder c*

Ik ben van oordeel dat deze bepaling in ruime mate voldoet aan de behoeften op dit punt en dat aan aansluiting bij artikel 18 van de Wet op de ondernemingsraden op dit punt verder geen behoefte bestaat.

*Artikel 12, achtste lid*

Het komt mij voor, dat het niet wenselijk is, de regeling van de betaling van de kosten voor het uitnodigen van een deskundige in overeenstemming te brengen met wat op dit punt thans in de Wet op de ondernemingsraden is bepaald. Die regeling zal immers, indien het desbetreffende voorstel wordt aanvaard, voor ondernemingen met minder dan 100 werknemers worden gewijzigd in die zin dat als de deskundige kosten in rekening brengt, steeds de toestemming van de ondernemer nodig is, zonder nadere beslissing van de bedrijfscommissie. Ik meen, dat de regeling in het voorgestelde wetsontwerp bij dit laatste moet aansluiten.

Het ontmoet geen bezwaar om te spreken van «een of meer deskundigen», zoals de leden van de C.D.A.-fractie hebben gevraagd. Een budgetregeling zou echter weer een te zwaar accent geven aan de betrokken commissies en moet daarom mijns inziens in dit kader worden afgewezen.

Met het voorgaande zijn naar mijn mening ook de opmerkingen van de leden van de V.V.D.-fractie en van de P.P.R.-fractie beantwoord.

*Artikel 12, negende lid*

Ik zie, anders dan de leden van de P.P.R.-fractie, geen noodzakelijkheid om na de aangegeven wijzigingen in artikel 12, vierde lid, en 14, eerste lid, een ontslagbescherming voor kandidaten en gewezen commissieleden in te voeren. Om te beginnen is met deze wijzigingen geen principiële verandering beoogd. Maar afgezien daarvan meen ik, dat een dergelijke bescherming een te zware belasting zou betekenen voor de ondernemingen waar het hier om gaat.

*Artikel 13*

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen mij mijn visie te geven op het voorstel van de FNV, de ondernemingsraad in nader aan te wijzen ondernemingen te verplichten een commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn in te stellen. Ik voel daar niet voor. Mijns inziens moet de ondernemingsraad vrij zijn om de betrokken onderwerpen al dan niet zelf te behandelen. Verplichte instelling van commissies zou bovendien in strijd zijn met het systeem van de Wet op de ondernemingsraden.

Het zou trouwens waarschijnlijk alleen maar zin hebben, wanneer de ondernemingsraad verplicht zou zijn al zijn bevoegdheden ter zake van de genoemde onderwerpen aan de commissie te delegeren. Maar daarvoor voelt de FNV, gezien haar verdere opmerkingen, juist niet zo veel. Zij is namelijk ook bevreesd voor uitholling van de positie van de ondernemingsraad zelf en voor het ontstaan van twee gescheiden overlegkolommen. In dit verband merk ik echter op, dat er geen automatisme is, dat als de ondernemingsraad een commissie instelt, daaraan ook bevoegdheden gedelegeerd moeten worden. De betrokken commissie kan ook fungeren als advies-orgaan van de ondernemingsraad zelf. Daarmee is inderdaad in artikel 13, tweede lid, te weinig rekening gehouden. Daarom stel ik voor dit lid zodanig te wijzigen dat de daar bedoelde bevoegdheden alleen overgaan als de ondernemingsraad zijn bevoegdheden zelf ook aan de commissie heeft gedelegeerd.

Hiermee volg ik het voorstel van de Raad van Bestuur Arbeidszaken. De woorden die de FNV voorstelt te schrappen kunnen mijns inziens niet worden gemist, omdat het wetsontwerp juist de meeste bevoegdheden toekent aan de ondernemingsraad als zodanig en niet aan de leden van de ondernemingsraad.

De leden van de fracties van C.D.A. en P.P.R. vroegen ten slotte of ik het eens ben met het voorstel van de FNV en van Dr. Van der Steen om voor wat betreft de samenstelling van door de ondernemingsraad in te stellen commissies artikel 15, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden buiten werking te stellen. Ook met dit voorstel kan ik echter niet meegaan. Ik moge er om te beginnen op wijzen, dat de gegeven argumentatie mijns inziens niet juist is. De ondernemingsraad heeft niet, zoals de FNV schijnt te denken, de plicht om artikel 12, vierde lid, van het wetsontwerp analoog toe te passen. De ondernemingsraad is namelijk, anders dan een commissie, niet samengesteld uit vertegenwoordigers van het afdelingsoverleg. Daarmee ontvalt mijns inziens de grondslag aan het voorstel. Verder moge ik er nog op wijzen dat de bepaling van artikel 15, eerste lid, dat vaste commissies in meerderheid uit ondernemingsraadleden moeten bestaan, door de Kamer zelf bij amendement in de Wet op de ondernemingsraden is gebracht en dus uitdrukkelijk zo is gewild. Dan lijkt het niet juist hiervan reeds bij deze gelegenheid al weer af te wijken, nog afgezien van het onwenselijke van losse incidentele afwijkingen. Mijns inziens zou alleen een wijziging van artikel 15, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden een oplossing kunnen bieden.

#### *Artikel 14*

De leden van het C.D.A. vroegen in dit verband mijn aandacht voor enkele vragen van het CNV. Tot mijn spijt is het mij echter niet mogelijk die te beantwoorden. Men moet dit artikel nl. zien als een eerste aanzet om in Nederland een wettelijke verplichting tot werkoverleg in te voeren. Daarbij kan, gezien de nieuwheid van het terrein, nog niet in bijzonderheden worden getreden. Wellicht is het mogelijk om, wanneer het SER-advies inzake het sociaal beleid in de onderneming is uitgebracht, de thans gegeven globale verplichtingen verder te detailleren en in te vullen, eventueel langs de weg van het geven van aanwijzingen door de Arbeidsinspectie.

#### *Artikel 15*

De leden van de D'66-fractie ontging het, waarom de inspraak van betrokkenen op een bedrijfsgezondheidsdienst niet ten principale in de wet is opgenomen.

In de kaderwet, die de Arbeidsomstandighedenwet is, werd een afzonderlijk artikel opgenomen, artikel 19, op grond waarvan in een algemene maatregel van bestuur regelen gesteld kunnen worden omtrent onder meer gronden waarop een dienst beoordeeld wordt en waaraan voldaan moet zijn, wil de dienst voor erkenning in aanmerking komen. Het ligt in het voornemen dat deze gronden onder andere betrekking zullen hebben op de vereisten, waaraan een bedrijfsgezondheidsdienst moet voldoen, zoals bepaald bij of krachtens artikel 15.

Een punt dat daarbij de aandacht zal krijgen is de invloed van betrokkenen. De procedure een en ander in de uitvoeringsmaatregel te doen plaatsvinden biedt het voordeel dat in deze gevallen de regeling beter op de vereisten en ontwikkelingen kan worden afgestemd met betrekking tot de diverse diensten, waarvoor artikel 19 geldt, nl. bedrijfsgezondheidsdiensten, veiligheidsdiensten, gezamenlijke diensten en gecombineerde diensten.

#### *Artikel 15, derde lid*

De leden van de C.D.A.-fractie brachten mij de suggesties van de FNV onder de aandacht, waarin de FNV gepleit heeft voor enerzijds het opnemen van een bepaling betreffende toezending van afschriften van adviezen, gericht aan de werkgever, aan de commissie onderscheidenlijk de ondernemingsraad en omgekeerd en anderzijds het jaarlijks uitbrengen van een verslag van de werkzaamheden en bevindingen aan de werkgever en de commissie dan wel de ondernemingsraad.

Ik zou in antwoord hierop het volgende willen mededelen. De suggestie omtrent toezending van afschriften van adviezen aan andere belanghebbenden dan degene aan wie een advies is uitgebracht, heb ik gemoeënd te moeten volgen. Ik heb een en ander verwoord door een aanvulling van het derde lid van artikel 15 bij nota van wijzigingen. Voor wat betreft de suggestie van de FNV als nieuw taakonderdeel voor bedrijfsgezondheidsdiensten in het derde lid op te nemen de verplichting tot het maken van een jaarverslag en het uitbrengen daarvan aan de werkgever en de commissie onderscheidenlijk de ondernemingsraad, deel ik mede, dat ik het voornemen heb hierover op korte termijn een advies te vragen aan de Voorlopige Arbeidsraad en aan het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde.

Met betrekking tot de invoeging van een analoge bepaling in artikel 16, derde lid, zal het advies van de Voorlopige Arbeidsraad worden ingewonnen. De leden van de V.V.D.-fractie vroegen of het niet wenselijk is de zorg voor het arbeidsmilieu op te nemen in de algemene taakomschrijving van de bedrijfsgezondheidsdienst.

Omtrent deze vraag heb ik het volgende overwogen. De leden van de V.V.D.-fractie hebben de opneming in de algemene taakomschrijving gevraagd met het doel daardoor competentiegeschillen te voorkomen. Ik ben van mening dat deze opneming geen gevolg zal hebben met betrekking tot het voorkomen van competentiegeschillen, omdat bedrijfsarts en veiligheidskundige zich wel beiden op hetzelfde terrein bewegen maar ieder vanuit een verschillend gezichtspunt. Niettegenstaande het bovenvermelde heb ik besloten tot opneming van de term «arbeidsmilieu» in de algemene taakomschrijving om de volgende reden. In de onderdelen a tot en met o, opgenomen in het derde lid, staan incidenteel een aantal activiteiten vermeld die onder meer worden verricht in het kader van de zorg voor het arbeidsmilieu. Het begrip arbeidsmilieu als centraal begrip komt echter niet voor in de aan de onderdelen a tot en met o voorafgaande algemene taakomschrijving. Hierin is thans bij nota van wijzigingen voorzien.

#### *Artikel 15, vijfde lid*

De leden van de D'66-fractie waren niet overtuigd door de argumentatie, dat informatieplicht van de arts aan werkgever, werknemer(s), ondernemingsraad, inspectie, etc. (onder bepaalde omstandigheden) niet in de wet behoeft te worden opgenomen. Ook hierin zou naar de mening van deze leden de eigen verantwoordelijkheid van de arts immers tot uitdrukking kunnen komen.

In ditzelfde verband vroegen de leden van de C.D.A.-fractie of het geen aanbeveling zou verdienen om dit lid uit te breiden met de zinsnede: «behoudens het recht van de werknemer om geïnformeerd te worden over zijn gezondheidstoestand en de invloeden daarop vanuit de arbeidssituatie».

Ik wil opmerken dat zaken als deze ook in internationaal verband een belangrijke rol spelen. Bij de Raad van de Europese Gemeenschappen is enige tijd geleden een voorstel voor een richtlijn ingediend betreffende de bescherming van werknemers tegen voor hen schadelijke blootstelling aan chemische, fysische en biologische agentia tijdens het werk. In deze richtlijn komt ook de informatie aan werknemers van bepaalde gegevens ter sprake. Ik stel mij voor deze zaak te regelen bij inpassing van genoemde richtlijn in de nationale wetgeving.



## *Artikel 16*

De leden van de C.D.A.-fractie herhaalden hun verzoek uit het voorlopig verslag om het districtshoofd der Arbeidsinspectie de bevoegdheid te geven de werkgever te verplichten tot het vragen van een brandveiligheidsadvies aan ter zake kundige instanties.

Volgens deze leden zijn er vele situaties en bedrijven denkbaar die niet vallen onder de afwijzende motivering die ik in de memorie van antwoord heb gegeven.

Ten eerste wil ik uw aandacht vragen voor hetgeen ik hierover in de memorie van antwoord naar voren heb gebracht, de samenwerking tussen de eigen brandveiligheidsdiensten van de bedrijven en de externe instanties van het brandweerwezen en met betrekking tot de verplichting tot het hebben van een arbeidsveiligheidsrapport, omdat daarmee toch verreweg het grootste gedeelte van de zich voordoende gevallen wordt bestreken.

Bovendien wil ik wijzen op artikel 21, tweede lid, onder d, waardoor er ter beveiliging tegen brandgevaar of ontploffingsgevaar regels gesteld kunnen worden bij of krachtens algemene maatregel van bestuur.

Ook bestaat de mogelijkheid voorschriften te geven met betrekking tot het stellen van een eis.

Tot slot wil ik nog naar voren brengen dat met betrekking tot artikel 3, eerste lid, onder b, de mogelijkheid bestaat om een aanwijzing te geven. Daarom meen ik, dat er geen noodzaak bestaat om de Arbeidsinspectie een aparte bevoegdheid te geven.

## *Artikel 16, derde lid*

Den leden van de fracties van C.D.A. en D'66 stelden voor om het eerste gedeelte van de tweede zin van dit lid als volgt te laten luiden: «Te dien einde verstrekken zij desgevraagd en op eigen initiatief voorlichting en adviezen en verlenen zij bijstand aan». Ik wil er de aandacht op vestigen dat de formulering in artikel 16 van het wetsontwerp gelijk is aan die in artikel 15 (bedrijfsgezondheidsdienst).

In beide artikelen dient er naar mijn mening vanuit te worden gegaan dat het verlenen van bijstand het geven van voorlichting omvat. Ik heb, gezien het bovenstaande, geen aanleiding gezien de tekst van artikel 16, derde lid, te veranderen.

## *Artikel 16, vierde en vijfde lid*

Aan het verzoek van de fracties van C.D.A. en P.P.R. om te voorzien in een gelijksoortige ontslagprocedure voor de veiligheidskundige als voor de commissieleden (artikel 12, lid 9) is bij derde nota van wijzigingen zowel voor de bedrijfsarts als voor de veiligheidskundige tegemoet gekomen.

Aan het dringend verzoek van de P.P.R.-fractie om de wettekst zo te redigeren dat de laatste volzin van het vierde lid ook toepasselijk is op de in het vijfde lid genoemde veiligheidskundige is door de derde nota van wijzigingen voldaan.

## *Artikel 17*

De leden van de P.P.R.-fractie vroegen wat de noodzaak is om dit artikel in een raamwet als deze op te nemen, terwijl de artikelen 15 en 16 een samenvoeging van de diensten in een groter organisatorisch verband niet uitsluiten.

Allereerst wil ik wijzen op hetgeen ik hierover in het algemeen deel heb opgemerkt terzake van de samenwerking van diverse disciplines en het samenbrengen van deze disciplines in een institutioneel kader. Verder merk ik op dat het eerste lid van dit artikel noodzakelijk is om het mogelijk te maken dat de gecombineerde dienst een eigen hoofd heeft die geen arts of veilig-

heidskundige behoefte te zijn en dat in een regeling wordt voorzien met betrekking tot de toegang tot de leiding van de onderneming. Het tweede lid is nodig om regels te kunnen geven over specifieke problemen met betrekking tot gecombineerde diensten.

#### *Artikel 18, tweede lid*

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen zich af of het wel juist is hier al enige eisen op te nemen ten aanzien van gezamenlijke diensten, terwijl dit toch eigenlijk een punt van overleg zou dienen te zijn tussen werkgevers en werknemers.

Hierop wil ik antwoorden dat in het tweede lid van artikel 18 geen normen geformuleerd zijn, er wordt uitsluitend bepaald dat er regels gesteld zullen moeten worden. Ik ben het met deze leden eens dat bij het opstellen van de betrokken regels overleg met de vertegenwoordigers van de organisaties van werkgevers en van werknemers dient plaats te vinden.

#### *Artikel 21*

Naar aanleiding van de vraag van de C.D.A.-fractie artikel 21 uit te breiden met een aantal punten moge ik verwijzen naar de derde nota van wijzigingen (zie artikel 21, tweede lid, onder w, x en ij).

#### *Artikel 25*

De leden van de fracties van C.D.A. en D'66 vroegen zich in navolging van mr. J. J. van Dodeweerd in het Sociaal Maandblad Arbeid af of een werknemer die schade lijdt door een bedrijfsongeval dat veroorzaakt wordt door een van een derde betrokken werktuig waarvan de constructie onveilig is en waarvoor deze op grond van het wetsontwerp aansprakelijk is, niet onvoldoende wordt beschermd.

Ik zou hier als volgt op willen antwoorden. Naar het mij voorkomt ontstaat de twijfel van mr. Van Dodeweerd aan de opvatting dat de werknemer in geval van schade door een bedrijfsongeval dat wordt veroorzaakt door vorenbedoelde werktuigen, niet meer de weg van artikel 1638x B.V. kan bewandelen voor het verkrijgen van schadevergoeding. Ik heb in de memorie van antwoord uiteengezet waarom ik niet verwacht dat verlegging van de strafrechtelijke aansprakelijkheid op grond van artikel 25 van de werkgever naar een derde gevolgen zal hebben voor zijn civielrechtelijke aansprakelijkheid ter zake.

Ter voorkoming bij voorbaat van enigerlei ongewenste ontwikkeling heb ik echter besloten aan artikel 25 een bepaling toe te voegen, die buiten twijfel stelt dat een op artikel 25 steunende aanwijzing geen wijziging brengt in de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever. Elders in deze nota heb ik in overleg met mijn ambtgenoot van Justitie medegedeeld dat een wijziging van artikel 1638x BV in de geest van artikel 7.10.4.2 nieuw BW op korte termijn zal worden bevorderd. Ik meen dat op deze wijze de materiële en bewijsrechtelijke positie van de werknemer voldoende is versterkt.

#### *Artikel 26*

De leden van de C.D.A.-fractie zouden graag mijn reactie vernemen op een door het CNV voorgestelde tekst. Deze tekst luidt als volgt: «Wanneer personen gezamenlijk arbeid verrichten op zodanige wijze, dat niet kan worden nagegaan wie als werknemer moet worden beschouwd, rusten de verplichtingen, welke de wet op de werkgever en werknemer legt, op ieder van hen, tenzij zij één hunner aanwijzen als persoon onder wiens gezag de arbeid wordt verricht, in welk geval deze persoon als werkgever en de overigen als werknemer in de zin der wet worden beschouwd.»

Ik zou hierop als volgt willen antwoorden. Het CNV beargumenteert zijn voorstel met de opmerking dat het zeer de vraag is of er wel iemand valt aan te wijzen die verantwoordelijk gesteld kan worden voor de veiligheid. Van deze gedachte gaat artikel 26 eveneens uit: vandaar dat het artikel elk van degenen die gezamenlijk arbeid verrichten voor de toepassing van de artikelen 23, 30 en 33 gelijkstelt met zowel werkgever als werknemer «tenzij een van hen kennelijk met de leiding is belast». Ik kan vanuit de argumentatie van het CNV niet inzien welk wezenlijk verschil tussen artikel 26 en de voorgestelde tekst bestaat. Wél valt mij op dat het CNV de verplichtingen die op de samenwerkenden rust, niet beperkt tot de toepassing van de artikelen 23, 30 en 33, doch uitstrekt tot het totaal van de verplichtingen die in het wetsontwerp zijn neergelegd. Dit nu gaat te ver.

Ik ben het eens met de opmerking van de FNV inzake artikel 29, derde lid, laatste zin. Ik heb artikel 26 bij nota van wijzigingen aangepast.

#### *Artikel 28*

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen mijn commentaar op het voorstel van de heer Van der Steen c.s. om in dit artikel de verplichting tot het doen afleggen van verantwoording op te nemen.

Ik wijs erop dat een werkgever die werknemers heeft belast met de uitoefening van taken, voortvloeiende uit zijn zorg voor de naleving van het bij of krachtens dit wetsontwerp bepaalde, niet vrijuit gaat indien die werknemers in gebreke blijven en het toezicht door of namens de werkgevers op hen voldoende is geweest. Daarom heb ik geen behoefte aan de door de heer Van der Steen c.s. bepleite aanvulling.

#### *Artikel 29, derde lid*

De leden van de fracties van het C.D.A. en de P.P.R. vroegen of het wenselijk is voor te schrijven, dat het rapport van de Arbeidsinspectie, opgemaakt naar aanleiding van een onderzoek als bedoeld in artikel 29, derde lid, ter kennis wordt gebracht van de werkgever en de Commissie, onderscheidenlijk de ondernemingsraad.

Voor wat betreft het verschaffen van informatie aan de werkgever zou ik erop willen wijzen dat het niet alleen voor de hand ligt dat de Arbeidsinspectie de werkgever van een en ander op de hoogte stelt, maar dat het ook nu reeds in de praktijk plaatsvindt. Voor wat betreft de informatieverzanding aan de Commissie onderscheidenlijk de ondernemingsraad moeten ingevolge artikel 12, zevende lid, door de Arbeidsinspectie «de nodige inlichtingen» worden verschaft aan de leden van een Commissie, welke kunnen strekken tot een juiste vervulling van hun taak.

Ik ben van mening, dat op grond van het bovenstaande de informatieverzanding, zowel naar de werkgever als naar de Commissie onderscheidenlijk de ondernemingsraad, voldoende wordt gerealiseerd.

#### *Artikel 31*

Gebleken is dat hetgeen op blz. 75 van de memorie van antwoord is opgemerkt omtrent de geheimhoudingsplicht van de ambtenaren, ingeval zij optreden als getuige in een civielrechtelijk of strafrechtelijk proces, verduidelijking behoeft. Bedoeld is te zeggen dat een ambtenaar van de Arbeidsinspectie als getuige in een proces mededelingen kan doen omtrent het gebruik van een voor de gezondheid gevaarlijke stof voor zover hij daarmee niet een bedrijfsgeheim bekendmaakt. Het begrip bedrijfsgeheim moet eng worden opgevat. Het gaat hier om gegevens welke van belang zijn in de concurrentiestrijd en waarvoor de «bedrijfsspionage» zich interesseert. Op dit punt geldt de geheimhoudingsplicht – in de vorm van een verschoningsrecht – ook tegenover de rechter. Overigens moet hierbij worden opgemerkt dat uiteindelijk de rechter beslist omtrent de grenzen van het begrip bedrijfsgeheim en dus van het verschoningsrecht.

*Artikelen 32, eerste en tweede lid en 33, vierde lid*

De leden van de P.v.d.A.-fractie achtten het wenselijk dat de werkgever in alle gevallen, derhalve ook als er een commissie of ondernemingsraad is, de belanghebbende werknemers in kennis stelt van het voornemen tot een aanwijzing en in latere fase van de inhoud van een aanwijzing. Ook de leden van de P.P.R.-fractie vroegen mijn mening over een daartoe strekkend voorstel van de FNV.

De Commissie respectievelijk de ondernemingsraad treedt op namens de werknemers in de onderneming in het geformaliseerde overleg met de werkgever. Een dergelijk optreden houdt ook in dat er regelmatig communicatie plaatsvindt met de werknemers. Daarbij behoort het mijns inziens tot de taak van de Commissie respectievelijk de ondernemingsraad de betrokken werknemers te informeren over het voornemen tot een aanwijzing respectievelijk over de inhoud van een zich niet tot werknemers richtende aanwijzing. Ik zie dan ook geen aanleiding het voorgestelde te volgen.

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen nog mijn reactie op het voorstel van de FNV om de werkgever te verplichten de belanghebbende werknemers ook te informeren ingeval door de meerderheid van hen een verzoek om wetstoepassing is gedaan. Dit omdat de voorgenomen aanwijzing niet (geheel) hoeft overeen te komen met hetgeen is verzoekt.

Ik acht dit niet nodig, omdat nadat de beslissing is gevallen zij daarvan op de hoogte worden gesteld door de werkgever en voor hen vervolgens nog beroep openstaat.

*Artikelen 32, tweede lid, 33, vierde lid, en 36, derde lid, jo. artikel 38, tiende lid*

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen of het districtshoofd onderscheidenlijk de directeur-generaal van de Arbeid niet bij een aanwijzing, eis en verzoek om wetstoepassing een afschrift van de daarop genomen beslissing aan de belanghebbende werknemers toe kan zenden in plaats dat de werkgever, zoals het wetsontwerp bepaalt, hen van de inhoud van de beslissing op de hoogte stelt.

Voor deze procedure is gekozen omdat de werkgever in de praktijk beter op de hoogte is tot wie hij zich moet richten dan het districtshoofd of de directeur-generaal van de Arbeid. Alleen in de laatste fase, de beslissing op een bezwaarschrift, is gekozen voor kennisgeving door de Minister. Dan immers zullen de belanghebbende werknemers zich wel zodanig hebben gemanifesteerd dat toezending op minder problemen zal stuiten.

*Artikel 36*

De leden van de P.v.d.A.-fractie merkten op dat de (meerderheid van de) belanghebbende werknemers geen bijzondere bescherming genieten als voor de leden van de Commissie is voorzien. Zij vroegen naar de mogelijkheid hen die bescherming te geven als zij een verzoek om wetstoepassing doen. Voorts stelden deze leden enkele vragen ter zake van (het bepalen van) de meerderheid van de belanghebbende werknemers. Vooral met het oog op eventuele problemen voor de individuele werknemers om tegen hun werkgever in te gaan wilden deze leden, evenals de leden van de P.P.R.-fractie vasthouden aan hun verzoek om ook aan werknemersorganisaties de bevoegdheid te geven om wetstoepassing te verzoeken, met name in de gevallen dat er geen commissie of ondernemingsraad is. Ook de leden van de C.D.A.-fractie kwam het logisch voor dat vakorganisaties die leden hebben in de onderneming, een verzoek om wetstoepassing moeten kunnen doen.

De leden van de D'66-fractie wezen opnieuw op het belang van een individueel klachtrecht en een eenvoudige beroepsprocedure met name voor personeel in ondernemingen zonder commissie of ondernemingsraad. Bij nadere overweging ben ik tot de overtuiging gekomen dat het wel aanbeveling

verdient artikel 36 en ook artikel 38 in die zin uit te breiden. Bij deze beslissing speelt een doorslaggevende rol dat juist in een onderneming zonder commissie of ondernemingsraad dat wil zeggen in een kleinere onderneming de individuele werknemers onder druk kunnen komen te staan bij het nemen van hun beslissing al dan niet een verzoek om wetstoepassing te doen of in beroep te gaan. Deze wijziging is een aanvulling; het blijft de meerderheid van de werknemers ook mogelijk een verzoek om wetstoepassing te doen of in beroep te gaan. Deze wijziging is een aanvulling; het blijft de meerderheid van de werknemers ook mogelijk een verzoek om wetstoepassing te doen of in beroep te gaan. Dit betekent een wijziging van de leden 1, 2 en 3 van artikel 36 en van de leden 7, 8, 9 en 10 van artikel 38.

De problemen bij het bepalen van de meerderheid van de werknemers acht ik niet zo groot; het gaat dan immers om kleine ondernemingen waar geen ondernemingsraad of commissie is.

Voor wat betreft de opmerking over het individuele klachtrecht verwijs ik naar het algemeen gedeelte.

Voorts achtten de leden van de P.P.R.-fractie het gewenst dat ook een verzoek om wetstoepassing kan worden gedaan door de veiligheidskundige dan wel de bedrijfsarts.

Dezen hebben als deskundigen tot taak de werkgever en de werknemers te adviseren en bijstand te verlenen. Daarbij past naar mijn mening niet het recht een verzoek om wetstoepassing te doen; dat komt toe aan degene(n) die zij adviseren en bijstand verlenen.

Ik zie geen aanleiding om de meerderheid van de betrokken werknemers een bijzondere ontslagbescherming te geven zoals dit is geschied ten aanzien van de leden van de commissies of de ondernemingsraad, nu ook de vakvereniging beroepsrecht heeft gekregen in de gevallen waarin een commissie en een ondernemingsraad ontbreekt.

#### *Artikel 37*

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen mijn mening over de door het CNV voorgestane opvatting volgens welke het aanbeveling verdient de criteria van het verlenen van vrijstellingen en ontheffingen in de wet zelf neer te leggen. Soortgelijke opmerkingen werden gemaakt door de leden van de P.P.R.-fractie en door het lid van de fractie van DS'70, waarbij vergelijkingen werden gemaakt met de milieuwetgeving.

Ik merk in dit verband op dat ik mijn gedachten nog niet heb bepaald aangaande de criteria die bij het verlenen van vrijstellingen en ontheffingen moeten worden in acht genomen. Het ligt in mijn voornemen ter zake het advies van de Arbeidsraad te vragen. Wat betreft de milieuwetgeving breng ik onder de aandacht dat een aantal wetten de mogelijkheid kennen tot het verlenen van vrijstellingen en ontheffingen met de daarbij gestelde verboden; hoewel daarbij het belang wordt omschreven dat door de vrijstelling of ontheffing moet worden ontzien – bij voorbeeld dat van de landsverdediging of dat van instellingen van wetenschap – bevatten die wetten geen specifieke criteria.

Door het CNV is voorts opname van een bepaling in de wet bepleit, volgens welke een ontheffing slechts kan worden verleend met instemming van de betrokken ondernemingsraad, commissie of werknemers. Voorgescreven is immers dat het districtshoofd de commissie in de gelegenheid dient te stellen te worden gehoord. Het verlenen van instemmingsrecht zou de eigen verantwoordelijkheid van de overheid mijns inziens te zeer beperken.

#### *Artikel 38, de leden 1, 2, 3, 4 en 5*

Overeenkomstig de door de leden van de fracties van P.v.d.A., C.D.A. en V.V.D. geuite wens heb ik de termijn om in beroep te komen bij nota van wijzigingen verlengd tot 30 dagen. In artikel 32, derde lid, heb ik de termijn eveneens verlengd.

Ten aanzien van de door de Raad van Bestuur bepleite gedachte om de beroepstermijn te laten ingaan op het tijdstip, waarop de beschikking ter kennis is gebracht van de belanghebbenden wijs ik erop, dat het achtste lid van artikel 38 hierin reeds voorziet.

#### *Artikel 38, vijfde lid*

Omwille van de eenvoud in de opbouw van dat artikel kan ik niet ingaan op het verzoek van de leden van de P.v.d.A.-fractie om in het vijfde lid te spreken van beroepschrift in plaats van bezwaarschrift. Ik wijs erop dat het voorstel van de leden gevolgen heeft voor het zevende, negende en tiende lid, tweede zin.

#### *Artikel 38, zevende lid*

Als uitvloeisel van het bij nota van wijzigingen aan werknemersorganisaties toegekend recht om wetstoepassing te vragen in die gevallen waarin een commissie of ondernemingsraad ontbreekt, heb ik het betreffende lid aangepast.

#### *Artikel 39, derde lid*

De leden van de C.D.A.-fractie brachten mij de suggestie van de FNV onder de aandacht, waarin de FNV pleit voor het opnemen van een bepaling in het derde lid van artikel 39, waardoor ook aan de niet-ambtelijke leden en hun plaatsvervangers van commissies en werkgroepen een vacatiegeld wordt toegekend.

Hierin is voorzien bij de derde nota van wijzigingen. Met betrekking tot de hoogte van de vacatiegelden vindt nog overleg plaats met het Departement van Financiën.

#### *Artikel 40, tweede lid*

Het was de leden van de D'66-fractie opgevallen, dat in het nieuwe tweede lid van artikel 40 is weggefallen dat een gelijk aantal vertegenwoordigers van de organisaties van werkgevers en werknemers deel zullen uitmaken van het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheidszorg. Deze leden vonden de inspraak van werknemers en werkgevers hierdoor wel erg verzwakt.

In antwoord op de opmerkingen van de D'66-fractie merk ik het volgende op. Zoals reeds eerder vermeld, was het slechts de bedoeling wijziging te brengen in de naam en de status van het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde, het was niet de bedoeling een wijziging aan te brengen in de samenstelling van het College. Ik heb dan ook om ieder misverstand daaromtrent te voorkomen dit artikellid bij nota van wijzigingen aangevuld. Voorts heb ik om een onevenwichtigheid in de vermelde organisaties op te heffen ook op dit punt het tweede lid gewijzigd.

#### *Artikel 41*

Aan de wens van de V.V.D.-fractie het woord comité te vervangen door raad is in de derde nota van wijzigingen gevolg gegeven.

#### *Artikel 42*

Naar aanleiding van de vraag van de leden van de C.D.A.-fractie kan ik antwoorden, dat de betrokken algemene maatregelen van bestuur met inbegrip van de daarin vervatte aanwijzingen van bedrijven en inrichtingen op grond van artikel 43 blijven gehandhaafd.

#### *Artikel 54*

Aan het voorstel van de C.D.A.-fractie tot het horen van de Arbeidsraad is in de derde nota van wijzigingen gevolg gegeven.

#### *Artikel 56*

Op de door de P.v.d.A.-fractie gestelde vraag zou ik het volgende willen antwoorden.

In verband met het grote aantal algemene maatregelen van bestuur en ministeriële besluiten dat op grond van de wet moet worden tot stand gebracht, de grote diversiteit van onderwerpen waarom het gaat, het vele overleg dat dit met zich meebrengt alsmede de noodzakelijke personeelsuitbreiding van de Arbeidsinspectie, heb ik gemeend de tijdslimiet van één jaar te moeten laten vallen.

De Minister van Sociale Zaken,  
W. Albeda

## Stand van de wetgeving op het terrein van de arbeidsomstandigheden in de andere EEG-landen

Er is naar gestreefd de informatie over de situatie in de EG-landen zo compleet mogelijk te maken.

### 1. De Duitse Bondsrepubliek

De West-duitsche Grondwet legt de wetgever de verplichting op het voorkomen van ongevallen en de bescherming van de arbeid als vaste bestanddelen van de sociale rechtsstaat wettelijk te regelen. Wat betreft de bescherming van de arbeid bestaat een tweeledige structuur, die zich enerzijds manifesteert in de overheidsvoorschriften, van de Bondsstaat en van de deelstaten, en anderzijds in door zogenaamde Berufsgenossenschaften op bedrijfstakniveau fungerende organen opgestelde regelingen.

De meest ver strekkende wettelijke grondslag voor de bescherming van de arbeid door de Staat is de *Arbeitswet*, waarin ondernemers onder meer verplicht worden hun bedrijven zo in te richten dat de werknemers zoveel mogelijk beschermd zijn.

Het Bondsministerie voor Arbeid en Sociale Voorzorg en de deelstaatsministeries zijn respectievelijk op rijks- en deelstaatsniveau verantwoordelijk voor naleving van arbeidsbeschermende wetgeving (wetten en verordeningen). Op rijksniveau treedt als toezichthoudend orgaan de Rijksbedrijfsinspectie op, terwijl dit op deelstaatsniveau geschiedt door de Bedrijfsinspectie. Beide inspecties vormen tezamen de arbeidsinspectie. De onder deze dienst ressorterende ambtenaren beschikken wat betreft hun taakuitoefening over dezelfde bevoegdheden als de politie (bij voorbeeld het recht te allen tijde onaangekondigd bedrijven te bezoeken). Zij mogen in bepaalde gevallen, alle noodzakelijk geachte maatregelen, tot en met bedrijfssluiting, ter bescherming van de arbeiders nemen.

De Berufsgenossenschaften dienen als uitvoeringsorganen van de wettelijk verplichte ongevallenverzekering op grond van het Rijksverzekeringsbesluit met alle geëigende middelen zorg te dragen dat ongevallen op de werkplek worden voorkomen. De belangrijkste uiting van de werkzaamheden van de Berufsgenossenschaften op het terrein van het voorkomen van ongevallen vindt men in de Voorschriften ter voorkoming van ongevallen (Unfallsverhütungsvorschriften, UVV), die zij op grond van hun autonome wetgevende bevoegdheid opstellen. Toezicht op de uitvoering van bedoelde Reglementen geschiedt door inspecties van Technische Inspectie. Door goedkeuring van het Bondsministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg verkrijgen de voorschriften van de Berufsgenossenschaften hun geldigheid als autonome (minimum) rechtsnorm voor de betrokken bedrijfstak voor het gehele gebied van de Bondsrepubliek.

Na deze inleidende opmerkingen volgt een kort overzicht van nieuwe wetten die regelingen voor alle werknemers bevatten. Het is niet mogelijk in dit verband het grote aantal thans geldende wetten te behandelen.

De *Arbeitsveiligheidswet* (1974), dat is de wet betreffende bedrijfsartsen, veiligheidsingenieurs en andere beroepskrachten voor veiligheid op de werkplek, heeft als uitgangspunt dat de ondernemer, op grond van de vooruitgang van de techniek en de steeds ingewikkelder wordende bedrijfsorganisatie, niet meer alleen voor alle met arbeidsbescherming verband houdende kwesties verantwoordelijk gehouden kan worden. Daarom krijgt hij de beschikking over bedrijfsartsen en andere beroepskrachten voor veiligheid op de werkplek, met het doel te verzekeren dat er in verhouding tot de personeelssterkte van alle bedrijven een voldoende aantal vakkrachten op het gebied van veiligheid aanwezig is. De taak van de bedrijfsartsen ligt op het gebied van ondersteuning en advisering van de ondernemer aangaande alle medische aspecten van het bedrijf. Daarnaast moeten zij de werknemers onderzoeken ter voorkoming van schade aan hun gezondheid, moeten zij aan hen geneeskundig advies geven en erop toezien dat voorzorgsmaatregelen met betrekking tot de veiligheid genomen worden. Zij zijn echter niet bevoegd werknemers te behandelen of ziekteverklaringen af te geven.



De wet verplicht de werkgever, afhankelijk van de grootte van het bedrijf, vakkrachten op het gebied van bedrijfsveiligheid, bijvoorbeeld veiligheidsingenieurs aan te stellen, die hem op het gebied van technische kwesties behulpzaam zijn en van advies dienen. Tot hun werkterrein behoren alle kwesties betreffende de humanisering van de arbeid, in het bijzonder de vormgeving van de werkplek, werkmilieu, het verloop van het werk, alsmede regelmatige controles op het opvolgen van veiligheidsmaatregelen. Zowel de bedrijfsartsen als de veiligheidsdeskundigen zijn direct verantwoordelijk ten aanzien van de uitoefening van hun taak aan de bedrijfsleiding. Zij hebben een bepaalde vrijheid van handelen omdat zij niet aan bepaalde aanwijzingen gebonden zijn, maar hebben wel te maken met de door hun vakkennis of beroepscode (bij voorbeeld als arts) opgelegde verantwoordelijkheid. Zij hebben geen recht om voorschriften uit te vaardigen. Zij zijn verplicht tot nauwe samenwerking met de ondernemingsraad en moeten deze te allen tijde van advies dienen.

Deze vakkrachten hoeven niet noodzakelijkerwijs in dienst van de onderneming te zijn, daar de wet de mogelijkheid biedt aansluiting te zoeken bij een buiten de onderneming staande dienst van bedrijfsartsen en veiligheidsdeskundigen.

*De Wet technische hulpmiddelen*, ook machinebeveiligingswet genoemd, verplicht fabrikanten of importeurs van technische hulpmiddelen deze slechts in de handel te brengen of ten toon te stellen, wanneer de gebruikers of derden bij het voorgeschreven gebruik tegen alle gevaar voor leven of gezondheid beschermd zijn. De technische hulpmiddelen moeten zowel aan de voorschriften voor arbeidsbescherming en tot voorkomen van ongevallen als aan de algemeen erkende regels der techniek voldoen of dezelfde bescherming verzekeren. De uitvoering van de wet berust bij de arbeidsinspectie.

*De Verordening voor gevaarlijke materialen* regelt de bescherming van de werknemer en het publiek tegen de gevaren veroorzaakt door gevaarlijke stoffen (bijvoorbeeld explosiegevaar, brandgevaar, licht ontvlambare, giftige, minder giftige, bijtende, prikkelende stoffen, met inbegrip van het in de handel brengen, de afgifte voor verbruik, het hanteren van de stoffen en toezicht op de gezondheid. De verordening bepaalt dat het verboden is voor jeugdige personen en aanstaande en zogende moeders zulke materialen te hanteren. De werkgever is verplicht voor eigen rekening medische keuringen en herkeuringen te laten verrichten teneinde de gezondheidstoestand van het personeelsbestand onder toezicht te houden; verder moet een medisch kaartstelsel worden bijgehouden.

*De werkplekverordeningen* bevat eisen die bij de bouw en het onderhoud van werkplaatsen opgevolgd moeten worden ter verbetering van de nominale arbeidsvoorwaarden; zij geldt voor alle bedrijven in handel en industrie. De werkgever moet alle regels naleven die in arbeidsbeschermings- en voorschriften voor het voorkomen van ongevallen gepubliceerd zijn met betrekking tot de veiligheidstechniek, bedrijfsgeneeskunde en hygiëne, algemeen erkende arbeidswetenschappelijke feiten bij de bouw en exploitatie van werkplaatsen. De bepalingen van de werkplekverordening bevatten onder meer regelingen over gezondheidsbevorderende ademlucht en temperatuur op de werkplek, geluidhinder, schaftlokalen en eerste-hulpvoorzieningen.

De bepalingen van deze sinds 1976 van kracht zijnde verordening gelden zonder enige beperking voor het ontwerp en de bouw van nieuwe werkplaatsen; voor toepassing op de bestaande werkplaatsen zijn zij aan beperkingen onderhevig. Op verzoek van de werkgever kan de arbeidsinspectie uitzonderingen toelaten als men bewijzen kan dat gelijkwaardige technische maatregelen op veiligheidsgebied genomen werden.

*De 123 Voorschriften (UUV) ter voorkoming van ongevallen* die tot nu toe door de Berufsgenossenschaften uitgevaardigd zijn, zijn speciaal geschikt de typische beschermingsmaatregelen voor de individuele bedrijfstakken vast te leggen. Een groot deel van de voorschriften ter voorkoming van ongevallen houdt zich bezig met details over de toestand van de bedrijfsinrichtingen. Een andere groep van voorschriften behandelt het gedrag van de werknemer ten opzichte van de veiligheid en het gebruik van beschermende middelen bij bepaalde arbeidsprocessen. Daarnaast zijn er voorschriften ter voorkoming van ongevallen die rechtstreeks op de gezondheids-toestand van de werknemer betrekking hebben.

De twee voorschriften «Bedrijfsartsen» en «Veiligheidsingenieurs en andere deskundigen voor veiligheid op de werkplek» zijn in het bijzonder bestemd om de algemene bepalingen van de Wet veiligheid op de werkplek aan te vullen en te specificeren.

## 2. Frankrijk

De eerste beschermende maatregelen, gericht op vrouwen en kinderen, werden door de *wet van 12 juni 1893* uitgebreid tot alle industriële vestigingen en alle soorten werknemers. Vanaf dat moment ontwikkelde de industriële wetgeving zich geleidelijk verder en werden organen die voor de voorbereiding van deze wetgeving verantwoordelijk waren in het leven geroepen (bijvoorbeeld het Ministerie van Arbeid, bedrijfsveiligheidscommissies).

Een *wet van 9 april 1898* stelde de werkgever verantwoordelijk voor ongevallen die in zijn onderneming voorvielen. In 1919 werden deze bepalingen uitgebreid om enkele beroepsziekten hieronder te doen vallen, wat tot gevolg had dat hoofden van ondernemingen zich bij particuliere maatschappijen verzekerden.

Na het instellen in 1945 van een sociaal verzekeringsstelsel herriep de *wet van 30 oktober 1946* de wet van 1898 en droeg aan de sociale verzekeringsfondsen het beheer over van het bedrijfsongevallenrisico, waarbij de nadruk gelegd werd op preventie. Daarnaast dient de *wet van 1939* vermeld te worden, waarin controleurs, verkopers en huurders van machinerieën bepaalde verplichtingen opgelegd werden. Dit was de eerste wet in het kader van de arbeidswetgeving, die verplichtingen aan derden oplegt.

De recente *wet van 6 december 1976* betreffende het ontwikkelen van de preventie van bedrijfsongevallen onderstreept de na 1945 ingezette ontwikkeling en heeft als uitgangspunt de veiligheid zoveel mogelijk in het productieproces te integreren; bijvoorbeeld bij het ontwerp van gebouwen dienen bedrijfsleiders rekening te houden met bepaalde regels ten aanzien van de bouw en uitrusting van panden voor industriële, commerciële of landbouwdoeleinden; de bepalingen maken de veiligheid tot een onderdeel van de wijze waarop het werk is georganiseerd; bij het ontwerpen van machines is de veiligheidsinspecteur gemachtigd van diverse instanties te verlangen dat zij controleren of apparatuur aan de desbetreffende bepalingen voldoet. Daarnaast zijn in de wet bepalingen opgenomen betreffende de bedrijfsgeneeskunde, namelijk bepaalde maatregelen voor werknemers die bepaalde producten hanteren of die aan bepaalde overlast of hinder zijn blootgesteld. De wet schrijft de werkgevers voor dat zij dienen te voorzien in passende praktische veiligheidstraining.

Opgemerkt dient te worden dat nog niet alle aanvullende besluiten zijn gepubliceerd. De besluiten die op 22 februari 1978 zijn genomen betreffen de volgende belangrijke voorzieningen:

- a. betere bedrijfsgeneeskunde;
- b. betere kennis van risico's bij de bedrijfsuitoefening door voortgezet medisch onderzoek;
- c. verbetering van arbeidsplaatsen waarbij speciale risico's in het geding zijn: een doeltreffender bescherming van aan risico's blootstaande werknemers zal het gevolg zijn van het bij besluit vaststellen van grensstellende drempels speciaal voor lawaai, stof en trillingen.

Dit preventiebeleid dient te worden geleid door de regering in samenhang met de sociale-verzekeringsorganen en de lichamen die werkgevers en werknemers vertegenwoordigen. Deze bepalingen leiden ertoe dat zij de preventie van risico's bij de beroepsuitoefening minder specifiek maken; de preventie wordt een bestanddeel van het algemene beleid van de onderneming.

Ook in Frankrijk kent men tal van toezichthoudende organen. Hiervan worden er slechts enkele kort besproken. De veiligheidsinspecteurs van de Veiligheidsinspectie hebben voor de uitoefening van hun taken vrije toegang tot alle vestigingen onder hun toezicht en kunnen regelingen treffen voor elk onderzoek aangaande arbeidsomstandigheden dat zij noodzakelijk achten.

De wet van 6 december 1976, die hun bevoegdheden vergroot, bepaalt dat in het geval van ernstig of dreigend gevaar de veiligheidsinspecteur onmiddellijk kan ingrijpen. Tevens bepaalt deze wet dat de inspecteur handelend kan optreden waar het gevaar niet het gevolg is van een overtreding van een voorschrift, maar van de algemene omstandigheden in een onderneming en van de manier waarop het werk is georganiseerd.

Op ondernemingsniveau vinden we de bedrijfsgeneeskundige diensten die als taak hebben het medisch toezicht op degenen die werk verrichten. Tevens doen zij dienst als adviesorgaan voor zowel de directie van een onderneming als de veiligheids- en gezondheidscommissies in de onderneming ten aanzien van de arbeidsomstandigheden in de ruimste zin (daaronder vallen naast veiligheid en gezondheid, arbeidstechnieken en arbeidsbeloning).

De gezondheids- en veiligheidscommissies, ingesteld in 1947, en staande onder voorzitterschap van het hoofd van de onderneming, met als leden onder meer personeelsvertegenwoordigers (benoemd door de ondernemingsraad) en bedrijfsgeneeskundigen, zijn adviesorganen, die verplicht zijn gesteld in alle industriële vestigingen met 50 of meer werknemers en in andere, niet industriële vestigingen met ten minste 300 werknemers.

Tot slot dient opgemerkt te worden dat de wet van 1976 voorziet in onderlinge veiligheids- en gezondheidsraden voor ondernemingen werkzaam op bouwterreinen van een zekere grootte en bestaande uit vertegenwoordigers van alle ondernemingen die bij het werk op een bouwterrein betrokken zijn.

### 3. Italië

De Italiaanse wetgeving heeft als uitgangspunt, dat de gezondheid, de veiligheid en het fysieke welzijn van een persoon als een sociaal goed voor de gehele gemeenschap beschouwd dient te worden, en derhalve als zodanig beschermd en verdedigd moet worden. Het genoemde uitgangspunt is neergelegd in bepalingen in de Grondwet, het Burgerlijk Wetboek, het Wetboek van Strafrecht en een aantal bijzondere wetten.

Krachtens de *wet van 12 februari 1955* werd van de Regering geëist, dat zij algemene en bijzondere bepalingen zou treffen ter voorkoming van ongevallen en ter bescherming van de gezondheid van arbeiders, hetgeen leidde tot twee Presidentiële uitvoeringsbesluiten: Besluit 547 van 27 april 1955, bevattende bepalingen aangaande het voorkomen van bedrijfsongevallen, en Besluit 303 van 19 maart 1956, bevattende algemene bepalingen aangaande de bedrijfsgezondheid.

Wat betreft de werkingssfeer van beide genoemde besluiten kan opgemerkt worden, dat deze ruim is, daar alle produktieve activiteiten alsmede alle diensten, die zowel door particuliere als door overheidsinstellingen verricht worden onder de werking van beide besluiten vallen.

Van de particuliere werkgevers en overheidsdirecties wordt vereist, dat zij de veiligheidsmaatregelen door de wet vastgesteld in acht nemen en uitvoeren. Tevens dienen de werknemers van de specifieke gevaren waaraan zij zijn blootgesteld, alsmede van de voorschriften en maatregelen ter voorkoming van ongevallen in kennis te worden gesteld.

De werknemers is verplichting opgelegd te handelen overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften en gebruik te maken van de beschermende uitrusting waarvan zij voorzien worden. Ten slotte wordt van de ondernemingen geëist ongevallenregisters bij te houden en statistieken samen te stellen.

In controle en inspectie is voorzien door onder staatstoezicht staande of van rijkswegge benoemde lichamen, met het doel de naleving van de wettelijke bepalingen te waarborgen.

Een tweede belangrijke wet is die van 20 mei 1970, bekend onder de naam «*Arbeiders Handvest*», waarin een drietal artikelen zijn opgenomen die betrekking hebben op de bescherming van de gezondheid en het fysieke welzijn van de arbeiders.

De werkgever wordt het recht ontzegd een onderzoek in te stellen naar of controle uit te oefenen op de fysieke geschiktheid of gezondheidstoestand van de werknemers na een ongeval of ziekte. Controle in geval van verzuim tengevolge van ziekte of een ongeval dient uitsluitend te geschieden door inspecteurs van de verzekerings- en onderlinge welzijnsverenigingen, die wettelijk verantwoordelijk zijn voor het verlenen van hulp en van wie op verzoek van de werkgever verlangd mag worden een dergelijke controle uit te voeren. Overigens kan de werkgever eenzelfde controle naar de fysieke conditie van de werknemer uit laten voeren door openbare instellingen of speciale openbare lichamen.

Vervolgens hebben de werknemers het recht te doen nagaan door vakorganisaties etc. of voorschriften aangaande het voorkomen van bedrijfsongevallen en beroepsziekten toegepast en nageleefd worden. De bevoegdheden, aan vakorganisaties verleend, zijn ook toegekend aan welzijnsinstellingen die door deze organisaties zijn opgericht.

#### 4. België

De wettelijke bepalingen betreffende veiligheid en bescherming van de werknemers zijn vervat in het *Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming*; het wordt regelmatig door Koninklijke besluiten, uitgevaardigd op advies en initiatief van de Hoge Raad voor Veiligheid, Gezondheid en Verbetering van het werkmilieu, ingesteld bij de wet van 10 juni 1952 als verplicht adviesorgaan van de Regering, gewijzigd en aangevuld.

Het Algemeen Reglement bevat een vijftal hoofdstukken.

Hoofdstuk I omschrijft de regels die van toepassing zijn op als gevaarlijk, ongezond of schadebrengend aan het milieu geclassificeerde inrichtingen.

Hoofdstuk II houdt zich bezig met de algemene maatregelen betreffende bedrijfshygiëne en de veiligheid en gezondheid van de werknemers.

Hoofdstuk III bevat speciale voorzieningen die op bepaalde bedrijfstakken van toepassing zijn.

Hoofdstuk IV houdt zich speciaal bezig met het werken met stoommachines en -werktuigen.

Hoofdstuk V bevat de voorzieningen met betrekking tot erkende organisaties, instanties voor veiligheid, gezondheid en verbetering van het werkmilieu en het toezicht op en de rapportering van overtredingen van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming.

Het Algemeen Reglement is nagenoeg een aaneensluiting van Koninklijke besluiten. De verschillende secties van de reglementen zijn op verschillende wetten met verschillende toepassingsgebieden gegrond, waarvan sommige van kracht zijn gebleven en andere zijn herroepen.

De Belgische reglementering inzake arbeidsveiligheid die toepasselijk is in alle ondernemingen waar personen werden tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst, is gebaseerd op de *wet van 10 juni 1952* betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders, alsmede de gezondheidsaspecten betreffende het werk en de werkplaatsen.

De verschillende op deze wet gebaseerde uitvoeringsbesluiten zijn opgenomen in het bovenvermelde *Algemeen Reglement*: het betreft onder meer bepalingen aangaande de algemene technische veiligheidsvoorschriften,

zoals brandbeveiliging, bescherming tegen aanraking met werktuigen en werktuigdelen; bepalingen aangaande de organen voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen (VGV) met onder andere de dienst VGV en het comité VGV, die verantwoordelijk zijn voor het veiligheidsbeleid op ondernemingsniveau; het voorkomingsbeleid dat een aanvulling is op de twee voorgaande, met als algemene principes dat de werkgever gehouden is onontbeerlijke materiële veiligheidsmaatregelen te nemen betreffende de veiligheid van de werknemers tegen de aantoonbare aan hun arbeid inherente risico's en dat de arbeid aan de mens aangepast moet zijn. Door middel van organisatorische maatregelen wordt beoogd de materiële ongeval-lenrisico's in de onderneming te beperken.

Daarnaast is vermeldenswaard de *wet van 11 juli 1961*, waarin veiligheids-waarborgen voor machines, machine-onderdelen, materieel, werktuigen en toestellen vermeld staan en op grond waarvan het mogelijk is om reglemen-taire verplichtingen voor te schrijven die zich richten tot de producent, de verkoper en de gebruiker.

Op landelijk en provinciaal niveau zijn verschillende controlediensten ver-antwoordelijk voor het handhaven van de voorschriften betreffende de veil-igheid en gezondheid op de werkplek. Om hier hun betrekkelijk ingewikkel-de structuur te behandelen is echter niet mogelijk. Vermeldenswaard is ech-ter wel de organisatie aangaande de veiligheid op ondernemingsniveau. El-ke onderneming is verplicht een dienst VGV op te richten, die geleid wordt door een volledig onafhankelijke deskundige. In ondernemingen met min-der dan 20 werknemers mag echter het hoofd van de onderneming deze functie vervullen.

Eén van de taken van deze dienst is het opstellen van een verslag dat on-der andere de naleving vaststelt van de voorwaarden inzake de veiligheid en de hygiëne die niet noodzakelijk bij wet of reglement zijn opgelegd, maar die onontbeerlijk zijn voor de werknemers tegen aantoonbare aan hun arbeid in-herente risico's en voor de aanpassing van de arbeid aan de mens.

Daarnaast bestaat op ondernemingsniveau, in elke onderneming die werknemers op arbeidsovereenkomst in dienst heeft en die een normaal personeelsbestand heeft van ten minste 50 arbeiders, het paritair samenge-stelde comité VGV. Dit comité vergadert ten minste éénmaal per maand on-der voorzitterschap van het hoofd der onderneming of zijn afgevaardigde met als secretaris het hoofd van de dienst VGV.

Het comité dient de dienst VGV van advies, dient de condities aangaande de veiligheid actief te bevorderen; geeft commentaar op en dient voorstel-len in betreffende preventie van beroepsziekten. Ontbreekt een dergelijk co-mité dan wordt haar taak waargenomen door de vertegenwoordiging van de vakbonden.

## 5. *Het Verenigd Koninkrijk*

De Wet op de gezondheid en veiligheid bij het werk van 1974 (*Health and Safety at Work Act 1974*), is een kaderwet.

De wet beschermt alle personen bij het werk en brengt als zodanig een zeer groot aantal werkenden onder de wetgeving, die tot dusver niet de be-scherming van veiligheidswetten genoten; tevens geeft zij nieuwe en bre-dere extra bescherming aan die werknemers die al eerder bescherming ge-noten. Daarnaast neemt zij de openbare veiligheid in aanmerking.

De wet bevat algemene verplichtingen, waaraan voldaan moet worden voor zover dit redelijk uitvoerbaar is. Aparte eisen worden opgelegd aan werkgevers, werknemers, beoefenaars van het vrije beroep, beheerders van gebouwen, ontwerpers, fabrikanten en importeurs van goederen en stoffen ter bescherming van personen bij het werk en ter bescherming van het grote publiek. De wet legt op de werkgever ten aanzien van de veiligheid en ge-zondheid van zijn werknemers de eerste verantwoordelijkheid.

Het ligt in de bedoeling de geldende wetten geleidelijk buiten werking te stellen en de nieuwe algemene verplichtingen aan te vullen met voorschriften en verordeningen die gedetailleerde normen bevatten, en waarvan overtreding bestraft wordt met dezelfde of soortgelijke straffen als niet-naleving van de wet.

Daarnaast voert de wet de zogenaamde erkende «code of practice» in, die officieel erkende richtlijnen geeft die aangeven hoe bevoegde personen dienen te handelen, of hoe bepaalde risico's dienen te worden beheerst. Nakooming is niet verplicht gesteld, maar inbreuk op een dergelijke code kan als zeer nadelig bij rechtzaken werken.

De wet van 1974 belast de Gezondheids- en Veiligheidscommissie met de uitvoering en werking van gezondheids- en veiligheidswetten bij de beroepsuitoefening. Deze commissie – beleidsorgaan – wordt bijgestaan door een uitvoerend orgaan, het Gezondheids- en Veiligheidsdirectoraat, waaronder inspecties ressorteren – met bepaalde wettelijke bevoegdheden, bijvoorbeeld het betreden van gebouwen – die toezicht dienen te houden op naleving van de wettelijke bepalingen.

De inspecteurs hebben de wettelijke bevoegdheid «kennisgevingen» uit te vaardigen, waarin wijzigingen worden verlangd ter verbetering van de veiligheid van het werk.

Nieuw in de wet van 1974 is de mogelijkheid tot het uitvaardigen van voorschriften – waaraan in oktober 1978 uitvoering is gegeven – om een systeem van veiligheidsvertegenwoordigers op te zetten door erkende vakbonden, die de taak hebben de werkgever te controleren op het in acht nemen van de veiligheid en met hem overleg te plegen over zaken betreffende de veiligheid. De aanstelling van veiligheidsvertegenwoordigers ligt in handen van erkende vakbonden.

De wetgeving voorziet er tevens in, dat aangestelde veiligheidsvertegenwoordigers van de werkgever kunnen verlangen dat deze veiligheidscommissies instelt. Vervolgens dient vermeld te worden dat de Wet de werkgever de verplichting oplegt te zorgen voor:

«... zodanige gegevens/inlichtingen, onderricht, opleiding en toezicht als noodzakelijk is om de gezondheid en veiligheid van zijn werknemers bij het werk te verzekeren, voor zover dit redelijk uitvoerbaar is».

Vereist wordt bovendien het opzetten en onderhouden van een systeem voor het verspreiden van gegevens door de gehele bedrijfsorganisatie om de veiligheid te verzekeren van allen die in de organisatie werkzaam zijn.

Daarnaast hebben veiligheidsvertegenwoordigers het recht om inlichtingen verstrekt te krijgen die voor hen van belang zijn bij de uitoefening van hun werkzaamheden onder de nieuwe voorschriften betreffende veiligheidsvertegenwoordigers. De Arbeidsinspectie heeft nu tevens de wettelijke verplichting opgelegd gekregen, behulpzaam te zijn, dat personen, die werkzaam zijn in welke gebouwen dan ook, voldoende geïnformeerd blijven over zaken die hun gezondheid, veiligheid en welzijn betreffen, door aan dergelijke personen of hun vertegenwoordigers de volgende soorten gegevens te verstrekken:

a. feitelijke informatie door hem verkregen... die betrekking heeft op die gebouwen of alles wat zich daarin bevond of bevindt, of wat daarin verricht werd of wordt; en

b. informatie betreffende iedere stap die hij genomen heeft of van plan is te nemen, bij de uitoefening van zijn werkzaamheden, binnen of in verband met die gebouwen.»

## 6. Denemarken

Op 1 juli 1977 trad in Denemarken een nieuwe *wet op de arbeidsomstandigheden* in werking, een wet waarin basisprincipes en slechts een zeer beperkt aantal gedetailleerde voorschriften worden uiteengezet. De wet houdt zich niet alleen bezig met de veiligheid en gezondheid in de traditionele betekenis van het woord maar laat ruimte voor het bestrijden van alle activitei-

ten gedurende het uitvoeren van werkzaamheden die op de lange duur schadelijk zouden kunnen zijn voor de geestelijke of lichamelijke gezondheid.

Hoofddoeleinden van de wet zijn het voorkomen van bedrijfsongevallen en beroepsziekten.

De opzet van deze wet is dat zij veel reglementen bevat die de Minister van Arbeid en de Directeur van het Inspectoraat Fabrieken in samenwerking met werkgevers- en werknemersorganisaties de gelegenheid geven gedetailleerde voorschriften op te stellen. Op regeeringsniveau vindt de deelname van werkgevers- en werknemersorganisaties plaats via de Raad voor Arbeidsomstandigheden, die onder deze wet deelneemt aan de opstelling van voorschriften die in overeenstemming zijn met de door deze wet verstrekte bevoegdheden. Bovendien adviseert de Raad voordat de voorschriften definitief worden vastgesteld.

In de praktijk wordt de inhoud van deze voorschriften bepaald door een commissie van de Raad voor Arbeidsomstandigheden. Deze commissie zal onder andere bestaan uit vertegenwoordigers van de belangrijkste organisaties, het Ministerie van Arbeid en het Inspectoraat Fabrieken. Na opstelling van ontwerp-voorschriften door deze commissie en nadat deze voorschriften door het Directoraat van de Inspectie Fabrieken in overweging zijn genomen, zullen deze worden voorgelegd aan de Raad voor Arbeidsomstandigheden en het Ministerie van Arbeid.

Zowel de werkgevers als de vakbonden zullen deelnemen aan het vaststellen van deze voorschriften via de Industriële Veiligheidsraden. Onder de wet zal de Raad voor Arbeidsomstandigheden de Industriële Veiligheidsraden waarschijnlijk gaan betrekken in de beschouwing der voorschriften. Als er echter sprake is van voorschriften die specifiek betrekking hebben op een bepaalde industrie, dient de Raad voor Arbeidsomstandigheden de betreffende Industriële Veiligheidsraad te raadplegen. Hierbij is het de bedoeling de direct betrokkenen aan de beraadslagingen te laten deelnemen. Daarbij mag worden aangenomen dat deze beschikken over gedetailleerde kennis van arbeidsomstandigheden en de daarmee samenhangende problemen in een bepaalde tak van industrie zodat bereikt wordt dat de voorschriften in de praktijk inderdaad toepasselijk zullen zijn. Naast deelname bij de opstelling van de reglementen is het ook de bedoeling dat de Industriële Veiligheidsraden zelf ontwerp-directieven betreffende de veiligheid en de gezondheid in de betreffende industrie opstellen.

De uitwerking van het ontwerp van de Wet op de Arbeidsomstandigheden door middel van gedetailleerde voorschriften, levert een betere basis voor systematische organisatie van de voorschriften dan voorheen het geval was. Het is de bedoeling de belangrijkste sectie van de wet nader uit te werken door middel van een gering aantal hoofd-voorschriften betreffende bij voorbeeld de uitvoering van werkzaamheden, inrichting van de werkplaats, technische hulpmiddelen, grondstoffen en materialen. Deze voorschriften, uitgegeven door de Minister van Arbeid, zullen de wet een hoofdzakelijk politieke en administratieve grondslag geven.

## 7. De Ierse Republiek

De Ierse Republiek telt nu een groot aantal lichte industrieën en ontwikkelt zich langzaam tot een industrieland. Tot 1922 waren wetten, die door de regering van het Verenigd Koninkrijk werden uitgevaardigd, in Ierland van kracht, maar sinds autonomie werd verleend draagt de Ierse regering de verantwoordelijkheid voor de wetgeving.

In 1955 kwam de eerste wetgeving die de veiligheid en gezondheid bij het werk regelt, tot stand, namelijk de *Fabriekswet 1955*. Deze wet – een raamwet – geeft algemene regels voor de verschillende aspecten van onder andere de veiligheid.

De werkingssfeer van de wet is echter beperkt; de bepalingen zijn alleen van toepassing op degenen die in een fabriek of werkplaats arbeid verrichten. Alle overige werknemers vallen niet onder de werkingssfeer, met inbegrip van ambtenaren en werknemers in de landbouw.

De wet voorziet onder andere in: minimum voorwaarden met betrekking tot ruimte, licht, temperatuur en sanitaire voorzieningen in het betrokken bedrijf, beveiliging van gevaarlijke machines, een verbod voor vrouwen en jeugdigen om onderhoud aan bepaalde machines te verrichten, voorschriften met betrekking tot liften en hijskranen, een verbod voor vrouwen en jeugdigen om bepaalde arbeid te verrichten, de bevoegdheden van de bedrijveninspectie, en in de (vrijwillige) instelling, samenstelling en werkwijze van veiligheidscommissies, door personen die in de industrie werkzaam zijn.

Om de wetgeving te moderniseren is bij het Ierse parlement een *ontwerp Wet veiligheid in de Industrie 1978* ingediend, met als doel de Fabriekswet 1955 aan te vullen.

De voornaamste doelstellingen van het wetsontwerp zijn:

1. de wederzijdse samenwerking tussen werknemers en hun werkgevers teneinde een grotere veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemers te verzekeren;
2. het bewustzijn te vergroten ten aanzien van de gevaren die werknemers bedreigen die werkzaam zijn in industrieën waar giftige, uiterst brandbare of bijtende stoffen worden toegepast;
3. de bepalingen uit te breiden van de bestaande wet met betrekking tot de vervaardiging en verkoop van machines, brandbeveiliging, het staken van gevaarlijke werkzaamheden en andere aspecten van bescherming van de werknemers;
4. meer ruimte te scheppen in uitvoeringsbesluiten op basis van de Fabriekswet van 1955 met het oog op een modernisering van de veiligheidseisen.

## 8. *Luxemburg*

De Grondwet, herzien op 21 mei 1948, bepaalt in artikel 11, leden 3 en 5 met name:

- de Staat garandeert de natuurlijke rechten van de mens en het gezin;
- de wet regelt sociale zekerheid, bescherming van de gezondheid en rust van de werknemers en garandeert het recht van vakvereniging.

Naast het hierbovengestelde zijn er talrijke praktische maatregelen genomen op grond van collectieve arbeidsovereenkomsten c.q. particulier initiatief van ondernemers.

Het toezicht op onder andere naleving van bepalingen die van toepassing zijn op de arbeidsvoorwaarden en de bescherming van werknemers bij de uitoefening van hun beroep, is opgedragen aan de arbeids- en mijninspectie, welk toezicht zich uitstrekt tot ondernemingen die werknemers in dienst hebben, met uitzondering van overheidsinstellingen. In 1974 werden bij wet de ondernemingsraden alsook vertegenwoordiging van werknemers in de Raad van Commissarissen van NV's ingesteld. De ondernemingsraad beslist ter zake van de invoering van technische apparatuur om de prestaties van de werknemer op zijn arbeidsplaats te controleren. Eveneens beslist zij over invoering of wijziging van hygiënische of veiligheidsmaatregelen. Opgemerkt dient te worden dat ondanks dit medebeslissingsrecht aangaande de veiligheid van de werknemers, de ondernemingsraad primair een adviesorgaan is. De ondernemingsraad moet van tevoren ingelicht worden over elke beslissing waardoor de arbeidsomstandigheden worden gewijzigd, zoals bij voorbeeld de verbouwing van ruimten of verandering van arbeidsmethoden. Voorlichting en overleg zijn niet beperkt tot omschrijving van de overwogen beslissing, maar dienen tevens betrekking te hebben op de gevolgen van deze maatregelen voor de arbeidsomstandigheden van het personeel.