

Zitting 1978–1979

14 497

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

Nr. 9

EINDVERSLAG

Vastgesteld 13 september 1979

In het kader van haar voorbereidend onderzoek van dit wetsontwerp heeft een delegatie van de vaste Commissie voor Sociale Zaken een werkbezoek gebracht aan Noorwegen. Zij deed dit in verband met de inwerkingtreding per 1 juli 1977 in Noorwegen van een nieuwe wet die goeddeels op dezelfde materie betrekking heeft als het onderhavige wetsontwerp. In bijlage 1 bij dit verslag zijn de belangrijkste bevindingen weergegeven van dat werkbezoek.

Na ontvangst van de memorie van antwoord op haar voorlopig verslag en de nota van wijzigingen die de Minister daarbij inzond, heeft de vaste commissie¹ voorts alle personen en instellingen die in een eerdere fase commentaar op het wetsontwerp hadden gegeven uitgenodigd, zo zij daartoe de behoefte toe gevoelden, ook een reactie bij haar in te zenden op de memorie van antwoord en het gewijzigde wetsontwerp. De Commissie is er verheugd over dat ook dit keer door zovelen een veelal gedegen en interessante bijdrage is geleverd aan de verdere meningsvorming over het wetsontwerp. Zij wil daarvoor gaarne jegens allen die een commentaar inzonden haar bijzondere dank uitspreken. Bijlage 2 bevat een overzicht van de binnengekomen commentaren. Afschriften daarvan werden ook aan de Minister van Sociale Zaken toegezonden.

De Commissie vond het tevens dienstig in Nederland een aantal werkbezoeken af te leggen aan bedrijven om zich ook op die manier een beter oordeel te vormen over de arbeidsomstandigheden en het dienaangaande gevoerde en te voeren beleid. De Commissie hecht eraan ook haar erkentelijkheid te betuigen tegenover de bedrijven die haar zo welwillend en gastvrij hebben ontvangen. De gesprekken die daarbij met vertegenwoordigers van zowel de leiding van de bedrijven als de werknemers werden gevoerd, hebben zeker bijgedragen tot de beoogde verdieping van het inzicht in de materie. Bijlage 3 vermeldt welke bedrijven in dit kader door de Commissie werden bezocht.

De Commissie zou nog graag antwoord van de Regering ontvangen op de hierna weergegeven vragen en opmerkingen welke in haar midden werden gesteld. Als dat antwoord zal zijn gegeven, acht zij de plenaire behandeling van het wetsontwerp voldoende voorbereid.

¹ Samenstelling: Bakker (CPN), Nypels (D'66), Hermesen (CDA), voorzitter, Van Dis (SGP), Van Dam (CDA), Keja (VVD), Van Zeil (CDA), Poppe (PvdA), ondervoorzitter, Hartmeijer (PvdA), Van der Doef (PvdA), Weijers (CDA), Meijer (PvdA), Knol (PvdA), *Beckers-de Bruijn (PPR), Nijpels (VVD), De Hamer (PvdA), Moor (PvdA), De Voogd (VVD), De Korte (VVD), Bakker (CDA), Gerritse (CDA), *Buikema (CDA), *Toussaint (PvdA).

Inleiding

De leden van de PvdA-fractie zeiden de Minister erkentelijk te zijn voor de beantwoording van de door hen in het voorlopig verslag gestelde vragen. Reeds in de inleiding van zijn memorie van antwoord geeft de Minister er blijk van een discussie over twee kernpunten van het ontwerp, de introductie van het begrip «welzijn» en het principe van samenwerking tussen werkgever en werknemers ter realisering van bevredigende werkomstandigheden, niet uit de weg te gaan. Ook de rol van de overheid, en met name die van de Arbeidsinspectie, is daarbij niet vergeten.

Deze leden vonden echter wel dat de Minister voor de werknemers nog niet een positie heeft geschapen die gelijkwaardig is aan die van de werkgever; iets wat toch zeker bij de bevordering van goede arbeidsomstandigheden in het belang van de werkende mens een vanzelfsprekend uitgangspunt dient te zijn. Ondanks de middels de nota van wijzigingen in het wetsontwerp aangebrachte verbeteringen, waardoor er meer duidelijkheid is gekomen ten aanzien van het begrip «welzijn» en ook de rechten en faciliteiten van de (leden) van de commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn beter geregeld zijn, zijn de rechten en plichten van de werknemers nog niet geheel duidelijk. Zo blijken er nogal wat verschillen te bestaan tussen de tekst van het wetsontwerp enerzijds en die van de Wet op de Ondernemingsraden anderzijds. Deze leden wilden dit punt reeds in de inleiding aanstippen, maar zij zouden daarop later in dit verslag nader terugkomen.

De leden van de C.D.A.-fractie hadden met waardering kennis genomen van de terecht zeer uitvoerige en gedegen memorie van antwoord en de daarbij voorgestelde wijzigingen. Zij stelden het bijzonder op prijs dat de Regering, en met name de Minister van Sociale Zaken, blijkens de vele in het wetsontwerp aangebrachte verbeteringen, een zo grote en fundamentele bereidheid heeft getoond tot overleg. Deze bereidheid tot overleg is te meer van belang omdat het denken over de arbeid en de arbeidsomstandigheden volop in ontwikkeling is. Deze leden hoopten dat de toekomstige Arbeidsomstandighedenwet ruimte zal laten voor verdere ontwikkelingen in het denken over de arbeid en de praktische toepassing daarvan.

De leden, behorend tot de V.V.D.-fractie, hadden met genoegzaam geconstateerd dat de Minister op zeer vele door hen naar voren gebrachte verlangens was ingegaan. Zij hadden daarbij o.a. met instemming kennis genomen van de wijzigingen die zijn aangebracht in de door hen in het voorlopig verslag bekritiseerde systematiek van het wetsontwerp alsmede in een aantal eveneens door hen gewraakte juridische formuleringen.

Deze leden zouden overigens gaarne nog eens nader worden geïnformeerd over de precieze stand van de wetgeving op dit terrein in de andere EEG-landen. Zou de Minister de Kamer hierover een vergelijkend overzicht kunnen verstrekken?

De leden van de D'66-fractie hadden met instemming kennis genomen van de inhoud van de memorie van antwoord en het gewijzigde ontwerp. Door de ruime beschouwing over de financiële aspecten, de nadere omschrijving en plaatsing van het begrip welzijn en de rol van de overheid, krijgt men een duidelijk en overzichtelijk beeld van de doelstellingen, nagestreefd door dit ontwerp. Dit zal huns inziens dan ook een positieve invloed hebben op de inzet van zowel werkgevers als werknemers om de bepalingen na te leven. Van hun samenwerking zal immers in hoge mate afhangen of het werk uiteindelijk zo georganiseerd zal zijn dat het als zinvol, zelfstandig, verantwoordelijk en bevredigend wordt ervaren.

De leden, behorend tot de fractie van de S.G.P., hadden met waardering kennis genomen van de memorie van antwoord en de nota van wijzigingen. De meeste wijzigingen die zijn aangebracht achtten zij evenzovele verbeteringen en het deed hun genoeg dat opmerkingen van hun kant niet ongehonoreerd zijn gebleven.

De leden van de P.P.R.-fractie toonden zich in het algemeen ingenomen met de wijzigingen die naar aanleiding van het voorlopig verslag in het wetsontwerp zijn aangebracht. Het wetsontwerp is naar hun indruk met de verschijning van de memorie van antwoord en de nota van wijzigingen duidelijk verbeterd. Zij wezen daarbij met name op de meer gelijkwaardig gemaakte positie van werkgever en werknemer door de toekenning van het medebeslissingsrecht aan de commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn en tevens op de toekenning van het beroepsrecht aan deze commissies. Daarnaast waren deze leden verheugd over de nadere concretisering die in het gewijzigd ontwerp van wet is aangebracht wat betreft het begrip welzijn en de invulling die aan dit begrip is gegeven in de memorie van antwoord. Met name de passage in de memorie van antwoord (blz. 8) dat welzijn van de werknemers te maken heeft met de ruimte, die de arbeidsomstandigheden, de arbeidsorganisatie en de arbeidsinhoud bieden voor eigen verantwoordelijkheid, inbreng en creativiteit van de werknemers, had deze leden aangesproken. Zij zouden daarop in het betreffende volgende hoofdstuk van dit verslag nog terugkomen.

Ook het lid van de DS'70-fractie ten slotte zei met instemming te hebben kennis genomen van de memorie van antwoord en de in het wetsontwerp aangebrachte wijzigingen.

Veiligheid, gezondheid, welzijn

De leden van de P.v.d.A.-fractie betreurden het, dat de «redelijkerwijs»-formuleringen in de grondbeginselen gehandhaafd zijn. Daarmee blijft dus een afweging mogelijk tussen het belang van veiligheid, gezondheid en welzijn enerzijds en het economisch functioneren van een onderneming anderzijds. De Minister vindt wel dat het criterium «redelijkerwijs» in ieder geval in objectieve zin moet worden verstaan, dat wil zeggen dat geen rekening mag worden gehouden met de individuele omstandigheden van een werkgever (blz. 55 van de memorie van antwoord). Deze leden vonden die uitleg van dit criterium echter moeilijk te rijmen met de tekst van de wet zelf. De wetstekst houdt immers ook al in dat een afweging zal plaatsvinden zonder dat de term «redelijkerwijs» zou behoeven te worden gebruikt. In artikel 3 (nieuw), eerste lid onder a staat nl. dat «die produktie- en werkmethode dienen te worden toegepast waardoor, gelet op de algemeen erkende regelen der techniek en de stand van de bedrijfsgezondheidszorg, de *grootst mogelijk* veiligheid en de *grootst mogelijk* bescherming van de gezondheid van de werknemer wordt verkregen». Deze leden meenden, dat hierbij dus al impliciet van een afweging sprake is. De positie van de werknemers in de afweging wordt in negatieve zin beïnvloed door hieraan dan ook nog eens een «redelijkerwijs»-clausule te koppelen. Ondanks het feit dat de werknemers meer mogelijkheden worden geboden hierop invloed uit te oefenen door de uitbreiding van de bevoegdheden van de commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn komt hun belang in deze afweging daarmee toch op de tweede plaats. De leden van de P.v.d.A.-fractie bleven dan ook van mening dat dit onjuist is.

Voor hun opvattingen over het belang van de introductie van het begrip welzijn verwezen de leden van de C.D.A.-fractie allereerst naar hun bijdrage aan het voorlopig verslag. Huns inziens dient de bevordering van het welzijn van de werkende mens het centrale element te vormen van het wetsontwerp, waarvan de zorg voor de veiligheid en die voor gezondheid toch in wezen slechts, uiteraard uiterst belangrijke, facetten vormen. Het ligt naar hun oordeel dan ook in de rede nog bewuster te streven naar een meer integrale, multidisciplinaire aanpak. In de Arbeidsraad krijgt een dergelijke aanpak ten dele reeds gestalte. Ten aanzien van de deskundige diensten is dat evenwel nog onvoldoende het geval. Naar hun mening zouden er meer gemeenschappelijke diensten dienen te ontstaan die naast de zorg voor de gezondheid en de veiligheid ook aandacht besteden aan zaken als ergonomie, arbeidskunde en bedrijfskunde. Eerst dan zou er sprake kunnen zijn van een

gerichte technologische en sociale innovatie ten dienste van de werkende mens. Een innovatie waarvan de «opbrengsten» (zie blz. 2 van de memorie van antwoord) overigens ook aan de maatschappij en het bedrijfsleven ten goede komen.

Voorwaarde voor het welslagen van een op humanisering van de arbeid gericht beleid, met een sterk accent op het terugdringen van geestdodend werk, is, zo vervolgden deze leden, een goede organisatie van de daarop gerichte inspanningen. Daarbij is in de eerste plaats natuurlijk van belang dat de Arbeidsinspectie een adequate bezetting krijgt – hierop zouden zij in het volgende hoofdstuk nog terugkomen – maar dat alleen leek hun toch, gezien de omvang van het probleem, niet voldoende. Deze leden pleitten er daarom voor dat de op dit gebied bij centra voor onderwijs en onderzoek (inclusief TNO) aanwezige kennis wordt ingezet voor humanisering van de arbeid. Voorts zouden zij de suggestie willen doen de totstandkoming te bevorderen van multidisciplinaire regionale instituten die zich richten op de verbetering van de arbeidsomstandigheden. Deze instituten zouden als het ware een «tweede spoor» kunnen zijn naast de Arbeidsinspectie.

Als orgaan van de overheid heeft de Arbeidsinspectie, zo zeiden deze leden, toch vooral een, in de wet vastgelegde, controlerende taak waarbij zij er in de eerste plaats op toeziet dat aan de minimale voorwaarden met betrekking tot de werkomgeving wordt voldaan. In de voorlopige gedachtengang van deze leden zouden de door hen gesuggereerde instituten, naast de Arbeidsinspectie, dan vooral een stimulerende taak moeten hebben en zich met name moeten richten op de verandering van produktieprocessen. Daarvoor is van belang dat deze instituten over een breed scala van deskundigheden zouden kunnen beschikken en een goed contact onderhouden met de bedrijven zelf. Ten einde goed op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen in de bedrijven zou het de voorkeur verdienen de multidisciplinaire stimuleringsinstituten regionaal op te zetten. Daarbij zou dan tevens aansluiting gezocht kunnen worden bij ontwikkelingen op het gebied van milieu- en gezondheidszorg en het brandweerwezen, waarbij eveneens gezocht wordt naar regionale structuren. Voor wat betreft het bestuur van de door hen gesuggereerde instituten dachten deze leden voorshands aan een tripartite samenstelling waarbij naast vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers ook deskundigen (bij voorbeeld uit wetenschappelijke kring of uit de sfeer van de sociale verzekeringsgeneeskunde (GMD)) zouden kunnen worden ingeschakeld.

Graag zouden deze leden een reactie van de Minister ontvangen op deze ideeën over mogelijke nieuwe organisatievormen (naast de Arbeidsinspectie) voor het op humanisering van de arbeid gerichte beleid. Zij zouden zich kunnen voorstellen dat over het vraagstuk van de organisatie van dit beleid ook de mening van de SER zou worden gevraagd.

In dit verband merkten deze leden nog op dat in ons produktiesysteem nog te veel een organisatie-model werd en wordt gebruikt dat overeenkomt met dat van de Napoleontische legers, nl. een strak hiërarchische piramide. De voortschrijdende democratisering en emancipatie verdragen dit organisatie-model steeds minder. In zijn boek «Kapitalisme en vooruitgang» schrijft prof. Goudswaard o.a.: «Het is mogelijk inkomens- en consumptie-offers te brengen om de daardoor verkregen middelen in te zetten voor een meer humane techniek en voor een economische ontwikkeling, die op bredere normen is gebaseerd dan alleen het zo goedkoop mogelijk produceren voor de markt». En prof. L. U. de Sitter wees er in diverse artikelen in NRC-Handelsblad van dit jaar op dat werkelijke humanisering dient te beginnen bij de organisatie van de arbeid en leverde beschouwingen, op grond waarvan hij concludeerde dat een andere organisatie efficiënter en, middels benutting van de creativiteit op de werkplek, tot betere produktie respectievelijk produkten kan leiden.

Een en ander deed bij deze leden de vraag rijzen of het geen overweging zou verdienen, nu alleen middels een eventuele aanwijzing een aanpassing van de organisatie van de arbeid kan worden bereikt, om te bevorderen dat in de z.g. sociale, dan wel bij het ontbreken daarvan 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.

Zoals bekend, hadden de leden van de V.V.D.-fractie in het voorlopig verslag bezwaren naar voren gebracht tegen de introductie van het begrip welzijn. Deze bezwaren waren driedelig: zij achtten de term te vaag en de plaatsing in het wetsontwerp verkeerd, zij vreesden voorts een zekere mate van rechtsongelijkheid en aantasting van de rechtszekerheid en op de derde plaats achtten zij het welzijn primair een zaak van eigen beleving. De memorie van antwoord had bij deze leden voor een gedeelte de bezwaren tegen dit onderdeel van het wetsontwerp weggenomen. Het laten vervallen van artikel 3 (oud) en de nadere concretisering en afpaling in het nieuwe artikel 3 droeg er volgens hen in ieder geval zorg voor dat de term welzijn van een zekere inhoud werd voorzien.

Moest de poging van de Minister om het begrip welzijn wat meer «body» te geven op zich worden gewaardeerd, het nam volgens deze leden toch niet het bezwaar weg dat ook die nadere concretisering zou kunnen blijven leiden tot een grote mate van rechtsonzekerheid en rechtsongelijkheid, zeker als men daarbij de bevoegdheid van de Arbeidsinspectie middels de aanwijzing of de eis tot naleving in ogenschouw neemt. Naar het oordeel van deze leden gaat de Minister nog te weinig uit van de gedachte dat ondernemingen samenwerkingsverbanden dienen te zijn van werkgevers en werknemers waarbij de overheid dat samenwerkingsproces zo weinig mogelijk dient te verstoren. Deze leden onderstreepten nog eens hun, ook in het voorlopig verslag naar voren gebrachte, mening dat de overheid op het terrein van de arbeidswetgeving een regelstellende taak heeft, maar wensten toch het primaat in handen van werkgevers en werknemers te leggen. Te meer daar bij de SER nog de adviesaanvraag voor het sociale beleid binnen de onderneming op tafel ligt en bij die discussie de stimulerende rol van de overheid een belangrijk element vormt, zagen de leden van de V.V.D.-fractie gaarne dat de Minister een en ander nog eens in heroverweging nam. Zou het bij voorbeeld niet wenselijk zijn de Arbeidsinspectie ook bij de onderdelen f t/m i van artikel 3, eerste lid alleen maar te laten optreden op verzoek van hetzij de werknemersvertegenwoordiging, hetzij de werkgever?

Deze leden gaven de Minister ook nog eens ter overweging in de considerans de term welzijn vóór de woorden veiligheid en gezondheid te plaatsen, waardoor een logischer volgorde zou ontstaan. Zeker nu de Minister in de memorie van antwoord opmerkt dat de drie termen onderling geen duidelijk afpaalbare begrippen zijn, zou de plaatsverwisseling van deze begrippen volgens hen beter aanduiden dat veiligheid en gezondheid facetten zijn van het welzijn.

De leden van de D'66-fractie zeiden dat de memorie van antwoord er terecht van uitgaat dat het thans niet meer voldoende is om uitsluitend de aandacht te richten op veiligheid en gezondheid. Welzijn neemt een evenzo belangrijke plaats in. Deze drie begrippen zijn niet van elkaar te scheiden, doch vullen elkaar aan. Deze leden juichten het dan ook toe dat de memorie van antwoord zoveel aandacht schenkt aan het verhogen van de ontplooiingskansen, de motivatie en de creativiteit van de werkende mens. De nieuw ingevoegde grondbeginselen zoals artikel 3, eerste lid, de onderdelen f en i en artikel 3, tweede lid, die met name de arbeidsorganisatie en -inhoud betreffen, het instemmingsrecht van werknemers betreffende door de werkgever te nemen besluiten (artikel 12, zesde lid) en de uitbreiding van de gevallen waarin zij «gehoord» behoren te worden, zullen aan bovengenoemde aspecten zeker ten goede komen. Terecht wordt bovendien gewezen op de positieve invloed van het bevorderen van deze aspecten op innovatie van het productieproces en andersom. Zoals bekend, staat D'66 al jaren op het standpunt dat innovatie welzijnsverhogend werkt.

Mocht de beoogde samenwerking tussen werkgevers en werknemers niet bevredigend verlopen, dan kan de overheid doelmatig inspringen door het stellen van eisen of het geven van een aanwijzing, aldus deze leden. Te zamen met het verzoek om wetstoepassing (artikel 36) achtten zij dit adequate hulpmiddelen, die de overheid zeker niet betuttelend doet optreden. Volgens deze leden bevat het gewijzigde ontwerp genoeg waarborgen die voorkomen dat van overheidswege al te diep kan worden ingegrepen in het met

name sociale beleid van ondernemingen dat bij voorbeeld mede door c.a.o.-overleg tot stand behoort te komen. Zij wezen er in dit verband ook op dat de globale norm van het oorspronkelijk artikel 3 vervangen is door een bepaling (artikel 3, tweede lid (nieuw)) die in haar formulering beperkter van opzet is en volgens de memorie van antwoord beperkt moet worden geïnterpreteerd. Verder gaat het districtshoofd niet tot een aanwijzing over dan na de werknemers in de gelegenheid te hebben gesteld te worden gehoord, terwijl hij in sommige gevallen slechts op verzoek van de werknemers of de werkgevers tot het geven van een aanwijzing kan overgaan. Ook de uitgebreide zorgvuldige procedure van afweging (zie blz. 4 van de memorie van antwoord) tussen enerzijds de economische belangen en anderzijds de veiligheids-, gezondheids- en welzijnsbelangen geeft aan dat zowel werkgevers als werknemers hun bezwaren voldoende kunnen uiten, aangenomen althans dat een en ander in alle openbaarheid geschiedt.

Hoewel de nadere definiëring van het begrip «welzijn» door hen positief werd beoordeeld, zijn daarmee toch de oorspronkelijke bezwaren van de leden van de S.G.P.-fractie nog niet geheel weggenomen. Ook door de Raad van Bestuur in Arbeidszaken zijn andermaal deze bezwaren naar voren gebracht. In hoeverre is bijvoorbeeld het begrip «geestelijke gezondheid» in artikel 3, eerste lid onder h concreter dan het begrip welzijn? En gaat het nieuwe grondbeginsel in artikel 3, eerste lid onder f, niet voorbij aan de praktijk? In hoeverre lenen grootschalige productieprocessen zich voor beïnvloeding van het tempo door de werknemer? Wordt door het opnemen van dit beginsel in de wet niet een verwachting gewekt, die in vele gevallen niet gehonoreerd zal kunnen worden, dan alleen ten koste van de produktie, de veiligheid daarvan, de resultaten van de onderneming en daarmee van de werkgelegenheid binnen die onderneming, zo zouden deze leden in navolging van de Raad van Bestuur in Arbeidszaken willen vragen. Of wordt dit ten volle ondervangen door de beperking «zoveel als redelijkerwijs kan worden vergegd»?

Ook over de rol van de overheid, i.c. de Arbeidsinspectie ten aanzien van de onderdelen f t/m i van artikel 3, eerste lid, zijn de nodige bedenkingen geopperd, met name omtrent de toegekende bevoegdheid om bindende aanwijzingen te geven over de wijze waarop deze onderdelen in de individuele onderneming moeten worden ingevuld. Het betreft hier onderdelen van het sociaal beleid die nog in ontwikkeling zijn. Is de vraag of, en zo ja, in hoeverre de overheid daarbij stimulerend mag optreden niet nog in discussie in de SER naar aanleiding van de adviesaanvraag inzake het sociaal beleid binnen de onderneming? Is het dan wel juist dat artikel 3, eerste lid onder f t/m i, op deze wijze in de wet is opgenomen? Moet niet veeleer worden gedacht aan een zuiver adviserende functie van de Arbeidsinspectie op verzoek van één van beide partijen?

De leden van de P.P.R.-fractie kwamen terug op hun opmerkingen in het voorlopig verslag over het begrip welzijn en de plaats van dit begrip in het wetsontwerp. In de memorie van antwoord wordt het begrip welzijn verbonden aan die arbeidsomstandigheden, arbeidsorganisatie en arbeidsinhoud welke het voor de werknemer mogelijk maakt de eigen verantwoordelijkheid, inbreng en creativiteit te ontwikkelen (blz. 8). Tevens wordt er in de memorie van antwoord gesteld (blz. 10) dat het, met het oog op de opbouw van de considerans, ongewenst is de considerans zodanig te wijzigen dat naast de arbeidsomstandigheden, ook de arbeidsorganisatie en/of -inhoud tot uitdrukking wordt gebracht.

Hoe valt het een met het ander te rijmen, zo vroegen deze leden, te meer daar in artikel 3, eerste lid, onder f en i, de kwaliteit van de arbeidsplaats en de ontplooiingsmogelijkheden van de werknemers aan het wetsontwerp zijn toegevoegd? Bestaat er een reële tegenstelling tussen hetgeen in de considerans onder het begrip welzijn wordt begrepen en de formulering in de memorie van antwoord, of sluit de omschrijving die aan het begrip welzijn wordt gegeven in alle gevallen aan bij de betekenis die aan de considerans moet worden gegeven? Verdient het geen aanbeveling om in de conside-

rans op te nemen dat het begrip welzijn in verband met de arbeid, betrekking heeft op de arbeidsomstandigheden, -organisatie en -inhoud, te meer daar in de memorie van antwoord nadrukkelijk wordt gesteld dat voor het welbevinden van de werknemers de arbeidsorganisatie en arbeidsinhoud van bijzonder groot belang zijn?

Bij een vergelijking van de onderwerpen, genoemd in artikel 3, met die welke vermeld zijn in artikel 21 valt op, zo zei het lid van de DS'70-fractie, dat het terrein waarop ingevolge artikel 21 nadere regels kunnen worden gesteld nogal beperkt wordt. Dat geldt met name ten aanzien van zaken die primair van belang zijn voor het welzijn van de werknemer. Verdient het daarom geen aanbeveling, aldus dit lid, dat in artikel 21 een aantal «welzijns-terreinen» wordt opgenoemd, ten einde de mogelijkheid te openen, zo nodig, handelend te kunnen optreden? Of meent de Minister dat de omschrijving in artikel 21, derde lid onder a – de wijze waarop de arbeid wordt verricht – hem voldoende armsgaaf geeft om op te treden tegen bijvoorbeeld geestdodend lopende-bandwerk?

In artikel 32, vervolgde dit lid, wordt geregeld op welke terreinen «aanwijzingen» kunnen worden gegeven. Gezien het belang dat de Minister zelf toekent aan het welzijn van de werknemer begreep dit lid niet goed waarom geen aanwijzingen gegeven kunnen worden op het gebied van het welzijn. Kan de Minister nader uiteenzetten waarom hij dat kennelijk niet noodzakelijk acht?

De Arbeidsinspectie

De leden van de P.v.d.A.-fractie betreurden het dat de Minister in de beantwoording van vragen over de Arbeidsinspectie nauwelijks is ingegaan op de reorganisatie van de Arbeidsinspectie. Ervan uitgaande, dat met deze nieuwe wet en met de in voorbereiding zijnde nieuwe Arbeidswet inderdaad een wettelijk uitgangspunt gecreëerd wordt voor een goed functioneren van de Arbeidsinspectie, blijft het de vraag of de Arbeidsinspectie deze wet ook kan waarmaken in de uitvoering in de dagelijkse praktijk.

Deze leden waren van mening dat deze vernieuwing van de wetgeving zal moeten dienen als kader voor een reorganisatie van de Arbeidsinspectie. Het is bepaald niet zo, dat deze nieuwe wet in het verlengde ligt van het huidige functioneren van deze dienst. Integendeel, de nieuwe wet zal tevens moeten dienen om het huidige functioneren van de Arbeidsinspectie te verbeteren en de daarvoor benodigde veranderingen versneld te realiseren. Naar hun mening zullen voor deze veranderingen nog jaren nodig zijn: vier tot vijf jaar voor de organisationele aanpassingen en mogelijk vijf tot tien jaar voor de benodigde veranderingen in mentaliteit en daaruit voortvloeiende werkwijzen en vaardigheden. De nieuwe wet zal met andere woorden praktisch gesproken zowel naar «buiten» (het bedrijfsleven) als naar «binnen» (het apparaat van de Arbeidsinspectie) veranderingen moeten bewerkstelligen.

Als we ervan uitgaan dat eigenlijk de Arbeidsinspectie stimulerend zou moeten werken op het bedrijfsleven, eerder dan omgekeerd, dan krijgen de interne veranderingen een urgent karakter. Genoemde leden hadden dan ook verwacht, dat een explicitering van de nieuwe visie in de beantwoording zou worden neergelegd. De Minister stelt wel dat uitbreidingen noodzakelijk zijn (en terecht), maar er wordt niet ingegaan op een eventuele nieuwe visie op doelstellingen, taken en werkwijze van de Arbeidsinspectie, noch op de aard van de personele en organisatorische aanpassingen die vereist zullen zijn.

Wel wordt op blz. 20 van de memorie van antwoord gezegd dat de wijze waarop de Arbeidsinspectie haar taak moet uitvoeren, een onderwerp is dat bij uitstek zijn regeling moet vinden in de voor deze dienst bestaande wettelijke instructies, die daartoe dan ook, in overleg met de in te stellen Arbeidsraad, zullen moeten worden herzien. Deze leden vroegen de Minister deze nieuwe wettelijke instructies, waarbij zij aannemen dat o.a. ook het z.g. Organisatiebesluit op grond van artikel 77 van de Arbeidswet 1919 (K.B. van 23 augustus 1920) zal worden herzien, te zijner tijd aan de Kamer voor te leggen.

Deze leden waren voorts uiteraard geïnteresseerd te vernemen welke inhoudelijke punten bij deze herziening van de instructies aan de orde zullen komen. Van hun kant wilden zij voor wat dit betreft pleiten voor:

- een organisatievorm, die niet alleen regionaal en disciplinair is opgebouwd, maar waarbij met name ook een bedrijfstaksgewijze aanpak tot zijn recht kan komen;
- een integratie van de diverse specialismen, zodat in de voorbereiding en de uitvoering van het beleid sprake is van een integrale bedrijfsbenadering, d.w.z. van een totaalaanpak van de «humanisering van de arbeid»;
- een opbouw van de organisatie, waarin meer accent komt te liggen op samenwerking dan op verdere uitbouw van de ambtelijke hiërarchie (bij voorbeeld managementteams vs. een éénhoofdige districtsleiding; projectteams vanuit de verschillende disciplines vs. de enkele specialismen, b.v. de artsen);
- een accentuering van de decentrale en centrale taken van de districten en «Voorburg», alsmede van de wijze waarop de decentrale eenheden (districten) bijdragen in de ontwikkeling van het landelijk beleid;
- een zodanige werving, selectie, opleiding en vorming van ambtenaren, dat men niet alleen let op de «objectieve technische kundigheid» maar vooral ook op de gemotiveerdheid om als overheidsdienaar te werken aan arbeidersbescherming en arbeidersontplooiing. Vroeger deed men dit middels reëcruterings uit de vakbeweging, maar dat is al jaren verleden tijd. Hoe denkt de Minister dat echter nu te garanderen?

De leden van de C.D.A.-fractie verwezen bij dit onderwerp allereerst naar hun beschouwing in het vorige hoofdstuk over de organisatie van het op humanisering van de arbeid gerichte beleid. Zij hadden daarbij gepleit voor wat zij noemden een «tweede spoor» naast de Arbeidsinspectie. Maar ook als dat tweede spoor (multidisciplinaire regionale instituten) er komt, blijft een adequate bezetting van de diensten van de Arbeidsinspectie van groot belang voor het welslagen van het beleid. Uit het jaarverslag van de Arbeidsinspectie over 1977, verschenen in maart 1979, blijkt een overbelasting van deze dienst, zowel voor wat betreft het aantal taakgebieden als voor wat betreft de omvang per taakgebied. Een versterking van de Arbeidsinspectie is daarom alleen al vanwege het huidige taakpakket noodzakelijk.

De antwoorden van de bewindsman over de kwalitatieve en kwantitatieve gevolgen van de invoering van deze wet voor het apparaat van de Arbeidsinspectie hadden de leden van de V.V.D.-fractie een wat beter inzicht verschaft in de precieze gevolgen. Deze leden vroegen zich echter, met het CNV, wel af over welk tijdsbestek die uitbreiding zou gaan plaatsvinden. Is door de Minister, zo wensten deze leden te weten, overleg gepleegd met zijn ambtgenoot van Financiën en kan de bewindsman de budgettaire consequenties nog eens precies op een rijtje zetten?

De leden van de S.G.P.-fractie vroegen zich af of de voorziene uitbreiding van totaliter ongeveer 200 personen niet erg weinig is voor een adequate uitvoering van bestaande en nieuwe taken van de Arbeidsinspectie. Binnen hoeveel jaren zal deze uitbreiding met 200 personen overigens gerealiseerd zijn?

De leden van de P.P.R.-fractie onderschreven de noodzaak het aantal werknemers bij de Arbeidsinspectie uit te breiden. In de memorie van antwoord (blz. 22) worden daarvoor nog eens de bekende argumenten aangevoerd. Het was deze leden echter niet duidelijk hoe de beoogde uitbreiding van 200 nieuwe werknemers over de verschillende taken van de Arbeidsinspectie zal worden verdeeld. Bestaat hierover al enig inzicht? Biedt het (interim)-rapport van de Adviesgroep Mens en Organisatie hierover enig inzicht? Is het niet zo dat ook met een uitbreiding van de Arbeidsinspectie met 200 werknemers een aantal taken niet of onvoldoende vervuld kan worden? Verdient het daarom geen aanbeveling de uitbreiding drastisch te verhogen, zoals ook het CNV in zijn commentaar op de memorie van antwoord stelt?

Uitvoering bij of krachtens algemene maatregel van bestuur

De leden van de P.v.d.A.-fractie hadden met aandacht kennis genomen van de beantwoording van hun vragen over het open stelsel van delegatie en sub-delegatie van de normstelling. De Minister gaat er volgens de memorie van antwoord (blz. 17 en 18) vanuit dat de mogelijkheid tot conflicten van wetgeving niet wordt uitgesloten door aan artikel 21 een limitatief karakter te verlenen. De bewindsman gaat er liever van uit, dat gekomen wordt tot een goede coördinatie bij de totstandkoming van de relevante voorschriften, zoals in de memorie van toelichting op artikel 21 is vermeld.

Met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten vonden deze leden die verdediging wel erg zwak. De Minister zal toch moeten toegeven, zo zeiden zij, dat door limitering de conflictmogelijkheid zeker verkleind zal worden. En wat die coördinatie betreft, is het de Minister niet bekend dat deze nogal eens spaak loopt op competentiegeschillen tussen de diverse betrokken departementen?

Naar de mening van deze leden maakt de Minister zich te gemakkelijk af van het vraagstuk van de (sub-)delegatie. Verregaande (sub-)delegatie leidt ertoe dat er naarmate de regels méér concreet worden en meer direct de belangen van de betrokkenen raken minder democratisch over wordt beslist. Het argument van de bewindsman dat het gaat om louter technische zaken, uitvoering, enz. is in het algemeen niet geheel in overeenstemming met de werkelijkheid. Waarom gaat de Minister er bovendien aan voorbij dat de mogelijkheid tot subdelegatie thans voor het eerst in de veiligheidswetgeving wordt geopend? Gaarne zouden deze leden in de wet willen zien opgenomen dat van algemene maatregelen van bestuur voorpublicatie zal plaatsvinden zodat ook de Kamer in staat zal zijn zich daarover vóór de inwerkingtreding uit te spreken.

De leden van de V.V.D.-fractie waren teleurgesteld over het antwoord van de Minister op vragen van hun zijde over het systeem van delegatie en subdelegatie. Het feit dat een gedeelte van het thans voorgestelde systeem ook in de Veiligheidswet voorkomt, is op zich zelf nog geen argument om daar verder maar geen aandacht aan te schenken. Daarnaast is de in het wetsontwerp voorkomende subdelegatie wel degelijk nieuw in de veiligheidswetgeving. Deze leden bleven voorstanders van de gedachte dat regelgeving primair door de formele wetgever en secundair via een algemene maatregel van bestuur dient te geschieden. Terecht gaan ook in de staatsrechtelijke literatuur steeds meer stemmen op tegen ver gaande delegatiebevoegdheden. Deze leden zagen in dit kader ook gaarne dat de Minister van Sociale Zaken contact opnam met zijn collega van Algemene Zaken, ten einde wat meer zicht te krijgen op een definitief oordeel over het vraagstuk van de voorpublicatie van algemene maatregelen van bestuur.

Ook het antwoord dat de Minister heeft gegeven over het al dan niet limitatieve karakter van artikel 21 had de leden van de V.V.D.-fractie teleurgesteld. Uiteraard wordt de mogelijkheid van conflicten van wetgeving niet uitgesloten indien aan artikel 21 een limitatief karakter wordt gegeven. Wel wordt zij echter verkleind en dient een eventuele uitbreiding de formele wetgever te passeren met alle waarborgen van dien.

Ten slotte misten deze leden nog een reactie op hun opmerking in het voorlopig verslag dat in de uitvoeringsregelingen zoveel mogelijk normstellingen verwerkt dienen te worden.

Ook de leden van de S.G.P.-fractie stelden dat de mogelijkheid van conflicterende regelingen weliswaar niet zou worden uitgesloten maar toch zeker verkleind als de opsomming in artikel 21 een limitatief karakter zou krijgen. Ook deze leden wezen erop dat een eventuele uitbreiding van de lijst van onderwerpen van artikel 21 dan bij formele wet zou dienen te geschieden waardoor meer waarborgen zouden bestaan voor een goede regelgeving dan bij een eventuele uitbreiding van de lijst middels een algemene maatregel van bestuur, laat staan bij ministerieel besluit. Zij zouden hierover gaarne het oordeel van de bewindsman vernemen.

Ook deze leden wezen erop dat de mogelijkheid van subdelegatie nu voor het eerst in de veiligheidswetgeving wordt geïntroduceerd. Dat is toch een niet geringe wijziging, zo zeiden zij. Hoe oordeelt de Minister over de stelling dat hoe méér regelgeving bij ministerieel besluit geschiedt en hoe minder bij algemene maatregel van bestuur, er des te minder staatsrechtelijke waarborgen zijn voor een goede coördinatie bij de totstandkoming van de relevante voorschriften? En klemmt dit niet te meer nu in de memorie van antwoord melding wordt gemaakt van een bestudering van de mogelijkheid van voorpublicatie van algemene maatregelen van bestuur?

Sancties

Volgens de door de Minister verstrekte opgave (memorie van antwoord, blz. 26, eerste alinea) hebben van de 738 in 1977 bij de Arbeidsinspectie binnengekomen klachten er slechts 36 geleid tot een eis en 5 tot strafvervolgning. De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen of de Minister enig inzicht kan geven in de aard van de resterende 697 klachten alsmede welke actie naar aanleiding daarvan dan wel is ondernomen.

Bij de 151 gevallen waarin de Arbeidsinspectie op eigen initiatief een strafvervolgning instelde, volgde 33 maal een veroordeling en was in 15 gevallen sprake van een schikking. Is het de Minister mogelijk, vroegen deze leden, aan te geven wat er met de resterende 103 gevallen gebeurd is?

Met de FNV waren de leden van de P.v.d.A.-fractie van mening, dat een goede regeling van de civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever voor schade (waaronder immateriële schade: smartegeld), door werknemers ten gevolge van ongevallen en beroepsziekten opgelopen, van belang is naast de strafrechtelijke aansprakelijkheid als sanctie op niet-naleving van de wettelijke voorschriften. Uit gegevens van de vakbeweging hadden deze leden begrepen, dat de ervaringen met artikel 1638x BW en ook de artikelen 1401 en 1403 BW niet erg positief waren vanwege bewijsrechtelijke problemen. Ziet de Minister kans om thans, vooruitlopend op het daaromtrent in het ontwerp voor Boek 7 (artikel 7.10.4.2.) van het nieuwe BW bepaalde, een verbetering van de wettelijke regeling voor te stellen?

De leden van de C.D.A.-fractie gaven de Minister in overweging om 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 verkeersovertradingen.

Het arbeidsveiligheidsrapport; samenhang met andere regelingen

De leden van de P.v.d.A.-fractie bemerkten, dat de Minister middels de nota van wijzigingen tegemoet was gekomen aan hun bezwaar, dat het (arbeids)veiligheidsrapport niet integraal in het ontwerp van de Arbeidsomstandighedenwet was opgenomen. Hiermee is voldaan aan het genoemde in de toelichting bij artikel 6 (oud), waarin was gesteld dat de essentie van wetsontwerp 13 914 tot wijziging van de Veiligheidswet in het voorliggende wetsontwerp wordt overgenomen. Genoemde leden vonden deze wijziging ook van groot belang in verband met de delegatie van bevoegdheden, zoals door hen al eerder was gememoreerd.

Deze leden zagen in de naamsverandering van het veiligheidsrapport toch een andere betekenis dan de Minister er aan hecht. In het voorlopig verslag hadden ze al gewezen op het verschil tussen een arbeids- en een arbeidersbeschermingswetgeving. Het eerste doet denken aan de huidige veiligheidswetgeving, waarbij grotendeels pas achteraf de belangen van de werknemers gaan meespelen, het tweede gaat naar hun mening uit van een preventieve bescherming van de werknemers. Genoemde leden waren dan ook van mening dat de benaming arbeidsveiligheidsrapport ook een verkeerde indruk zou kunnen wekken. Zij verzochten de Minister hierover een nadere beschouwing te willen geven.

In de memorie van antwoord stelt de Minister dat hij het belang ziet van een betere coördinatie tussen het beleid met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en het milieubeleid. Deze leden zagen dan ook niet in waarom er niet naar meer samenwerking wordt gestreefd dan de Minister nu in het vooruitzicht stelt (memorie van antwoord, blz. 30). Nog te veel immers is het milieubeleid versnipperd over verschillende departementen, aldus deze leden. Bovendien vraagt een totaal beleid voor de overheid met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de gehele gemeenschap om een meer geïntegreerde aanpak. De Minister heeft de gedachte nog versterkt door de aanpassing van artikel 21, derde lid, onder i, met betrekking tot de meldingsplicht voor nieuwe chemische stoffen of samenstelling van stoffen.

De hier aan het woord zijnde leden bleven dan ook van mening, en werden daarin zelfs nog versterkt door de beschouwingen van de Minister in de memorie van antwoord, dat het arbeidsveiligheidsrapport onderworpen moet worden aan de procedure van de Wet Algemene bepalingen milieuhygiëne waardoor er een publieke beoordeling kan komen, in samenhang met andere vergunningaanvragen krachtens milieuwetten. Het argument van de Minister dat het arbeidsveiligheidsrapport niet aan goedkeuring van de kant van de overheid is onderworpen sprak deze leden niet aan, omdat de bevoegdheid van de Arbeidsinspectie om nadere voorzieningen te eisen volgens hen als goedkeuringsrecht kan worden beschouwd.

De leden van de P.v.d.A.-fractie waren door de Minister evenmin overtuigd dat de noodzaak van medeondertekening door de Minister van Volksgezondheid en Milieuhygiëne niet aanwezig zou zijn. De door hen voorgestane koppeling van het beleid met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en het milieubeleid alsmede de beleidscoördinerende functie van de Minister van Volksgezondheid en Milieuhygiëne op het terrein van de gevaarlijke stoffen geven naar hun mening de betrokkenheid van deze Minister zo duidelijk aan dat medeondertekening van deze wet een logische zaak zou moeten zijn.

De hier aan het woord zijnde leden hadden geconstateerd, dat de Minister nog steeds het standpunt inneemt dat gemeentebesturen die niet optreden als vergunningverlenende instantie krachtens de Hinderwet, geen recht hebben op het arbeidsveiligheidsrapport. Zij meenden, dat de Minister vergeet dat het rapport ook een belangrijke bijdrage kan leveren aan de bescherming van de bevolking. Hoe verhoudt dit standpunt van de Minister zich eigenlijk tot de toekomstige rampenplannen en rampenbestrijdingsplannen, zo vroegen zij zich af. Hoe ziet de Minister een informatiekoppeling tot stand komen tussen met name de Hinderwet en de Arbeidsomstandighedenwet?

Onder verwijzing naar het desbetreffende commentaar van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten van 25 mei jl. pleitten de leden van de C.D.A.-fractie ervoor ook gemeenten die niet optreden als vergunningverlenende instantie krachtens de Hinderwet het arbeidsveiligheidsrapport te doen toekomen. Dat is met name van belang voor het goed kunnen opstellen door de gemeente van rampenplannen en rampenbestrijdingsplannen.

Ook de leden van de V.V.D.-fractie bleven het betreuren dat de Minister niet bereid was een wettelijke verplichting in het leven te roepen, ten einde het arbeidsveiligheidsrapport ook aan een gemeente te doen toekomen, als die niet het vergunningverlenende gezag krachtens de Hinderwet is. De argumentatie van de bewindsman op dit punt kwam deze leden niet overtuigend voor.

Naar het oordeel van de leden van de D'66-fractie is de bescherming van omwonenden in het wetsontwerp (met name de artikelen 5, 7 en 9) alsmede de nadere toelichting daarop nog onvoldoende geregeld.

De door hen in het voorlopig verslag gedane suggestie aan artikel 9 (= artikel 10 (oud)) een ruimere werkingsfeer te geven wijst de Minister af met een beroep op de Hinderwet. Deze leden wezen er echter op dat het toch algemeen bekend is dat maar de helft van de bedrijven die een vergunning krachtens deze wet behoren te hebben deze in de praktijk ook heeft.

Voorts is de Minister niet ingegaan op de aandrang van verschillende zijden om het arbeidsveiligheidsrapport ook aan die gemeentebesturen, die niet optreden als vergunningverlenende instanties, toe te sturen. Dat dit noodzakelijk is vanwege het opstellen van rampenplannen moet toch duidelijk zijn, zeiden ook deze leden. Bovendien komt het enigszins paradoxaal over nu ingevolge artikel 5, lid 10 onder d, het districtshoofd, indien hij in verband met mogelijke bedrijfsrampen eisen wil stellen die met een gemeentelijk of regionaal rampenplan één of meer raakpunten hebben, wel eerst overleg moet plegen met het gezag dat het rampenplan heeft opgesteld. In zo'n geval krijgt dit gezag het arbeidsveiligheidsrapport, naar deze leden aannamen, wel te zien, maar dan wel als mosterd na de maaltijd.

De Minister wenst echter eerst met de huidige regeling wat ervaring op te doen (memorie van antwoord, blz. 29/30). Hopelijk zal het gezegde «als het kalf verdrongen is, dempt men de put» nooit van toepassing behoeven te zijn. Duidelijk moet intussen wel zijn dat deze leden sterk aandringen op ten eerste meer informatie koppeling tussen gemeentebesturen en provinciale besturen enerzijds en bedrijven anderzijds, en ten tweede op het tot stand brengen van een informatie koppeling tussen de Hinderwet en de Arbeidsomstandighedenwet.

Tot slot misten de leden van de D'66-fractie in de artikelen 7 en 9 een bepaling waarin wordt voorgeschreven welke instantie gewaarschuwd moet worden als bij een bedrijfsongeval gevaar voor omwonenden ontstaat, zoals bij voorbeeld bij het ontsnappen van gifgas. Artikel 5, lid 10, houdt huns inziens te weinig rekening met omwonenden en een beroep op de Hinderwet is niet voldoende. De arbeidsinspecties en milieu-inspecties zijn (als zuiver administratieve instanties) namelijk niet in staat om in een dergelijk geval handelend op te treden. Slechts de brandweer beschikt over zowel de kennis en de materialen om direct in te grijpen. De brandweerkorpsen in Nederland krijgen een uitermate grondige training op veiligheidsgebied en het zou zonde zijn om deze kennis in voorkomende gelegenheden niet te gebruiken, aldus deze leden.

De leden van de D'66-fractie drongen er sterk op aan het ontwerp alsnog in de door hen bepleite zin te wijzigen.

Commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn

De leden van de P.v.d.A.-fractie betreurden het, dat het wetsontwerp geen bepalingen bevat met regelingen over de bijeenkomsten en werkwijze van de commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn.

Met betrekking tot de beleidsvoering en in samenhang daarmee de omschrijving van zaken waarover met de commissies overleg moet worden gepleegd, is de formulering wel enigszins verduidelijkt, maar daarmee is niet geheel tegemoet gekomen aan het bezwaar dat de in het eerste zinsdeel van lid 1 van artikel 4 (nieuw) neergelegde opdracht tot een in het algemeen ondernemingsbeleid geïntegreerde zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers in het vervolg van dat artikel niet consequent wordt uitgewerkt. Door de hantering van de formule «het beleid gericht op veiligheid, gezondheid en welzijn» wordt de verplichting van de werkgever tot het plegen van overleg met de commissie beperkt tot beleidsvoornemens die specifiek betrekking hebben op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn. Deze leden meenden echter dat de werkgever, wil men tenminste de gedachte van een in het algemeen ondernemingsbeleid geïntegreerde zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn recht doen, ook met de commissie overleg zou moeten plegen over alle beleidsvoornemens omtrent de aard, de organisatie, de techniek, de wijze van uitvoering en de ruimtelijke inrichting van de arbeid. Hierbij moet bij voorbeeld worden gedacht aan investeringen in nieuwe apparaten en de verbouwing van een bedrijfspand.

Hoe ziet de bewindsman verder de relatie tussen de werkzaamheden van de bedrijfsarts en de veiligheidsdeskundige en de werkzaamheden van de commissie, wilden deze leden vervolgens weten.

Deze leden zouden voorts gaarne van de Minister vernemen hoe hij nu precies de uitvoering van de wet ziet naar de dienstcommissies bij overheidsinstellingen. Zij vroegen dit, omdat de Minister in de memorie van antwoord (blz. 54, onderaan) stelt dat afwijkende regels voor het overheidspersoneel er nimmer toe mogen leiden dat de arbeidsomstandigheden ongunstiger zijn dan die voor personen in het particuliere bedrijfsleven.

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen of de Minister nader zou kunnen aangeven vanaf welk minimumaantal werknemers in een bedrijf de verplichting zal gaan gelden tot de instelling van een commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn. En is het ook denkbaar dat in bedrijven die onder die grens vallen doch bij ten minste vijf werknemers toch ook een veiligheidsvertegenwoordiger van het personeel, vergelijkbaar met de Noorse praktijk, aanwezig zal moeten zijn?

Deze leden waren bij het bezoek aan Noorwegen onder de indruk gekomen van de daar gegeven trainings- en opleidingsprogramma's voor werknemers, in het bijzonder voor degenen die deel uitmaken van commissies. Zou het geen zin hebben, zo vroegen zij zich af, om van dat program kennis te nemen en te zien of dat of een soortgelijk programma ook in Nederland zou kunnen worden gegeven? Daarnaast meenden zij opnieuw de aandacht van de Minister te mogen vestigen op de relatie van de ontwikkeling van de educatieve voorzieningen voor volwassenen, het betaald verlof en de taak krachtens deze wet om voor scholing en informatie van commissieleden zorg te dragen.

Opschorting van werkzaamheden

De leden van de P.v.d.A.-fractie hadden nog problemen met de positie van de werknemer in geval van werkweigering in een gevaarsituatie. De werkweigende werknemer die wordt ontslagen zal waarschijnlijk als (dringende) reden horen «het weigeren aan een redelijke opdracht te voldoen». In een daarop volgende procedure wordt dan door de rechter meestal een afweging gemaakt tussen het belang van de werkgever bij de opdracht en de steekhoudende bezwaren van de werknemer. Hierdoor is het volgens deze leden voor de werknemer moeilijk te voorzien of hij wel of niet terecht werk weigert. Is het niet mogelijk een bepaling in deze wet op te nemen die het de werkgever verbiedt om, alvorens het districtshoofd van de Arbeidsinspectie te hebben gehoord, een werknemer op staande voet te ontslaan die in een gevaarlijke situatie werk heeft geweigerd?

Naar het oordeel van de leden van de C.D.A.-fractie kwam dit probleem nog onvoldoende uit de verf in het wetsontwerp. Zij verwezen in dit kader naar het artikel van mr. A. J. C. M. Geers en mr. J. K. M. Gevers in het Sociaal Maandblad Arbeid van maart 1978. Daaruit blijkt o.a. dat in Zweden de veiligheidsvertegenwoordigers in 1975 in 95 gevallen en in 1976 in 134 gevallen wegens acuut gevaar het werk lieten stilleggen. Zou op grond hiervan niet geconcludeerd kunnen worden dat het wenselijk is om in het nu voorliggende wetsontwerp een analoge mogelijkheid tot opschorting van de werkzaamheden op te nemen? Daarbij doet zich nog een probleem voor in die situaties waarin de individuele werknemer niet in staat is onmiddellijk contact te zoeken met zijn commissie of ondernemingsraad, hetzij door gebrek aan tijd, hetzij door niet-bereikbaarheid. Moet in zo'n geval niet ook de mogelijkheid tot onmiddellijke werkopschorting worden opengelaten? Hoe kijkt de Minister daar tegenaan, zo wilden deze leden weten, en kan hij inlichtingen geven over wat de Zweedse staatscommissie ter zake heeft voorgesteld?

De leden van de D'66-fractie drongen nogmaals aan op een bepaling inzake het recht van de werknemer tot opschorting van zijn werkzaamheden bij onmiddellijk dreigend gevaar voor hem zelf, zijn mede-werknemers of om-

wonenden. Inschakeling van de Arbeidsinspectie is inderdaad noodzakelijk, maar niet voldoende wanneer men alleen al denkt aan de tijd die zal verlopen alvorens de Arbeidsinspectie zich van de situatie op de hoogte kan stellen. Deze leden verwezen bij dit punt verder naar het commentaar van de FNV (blz. 5 t/m 8) omdat zij de mening van de FNV ter zake volledig konden delen en achter de in dit commentaar gegeven argumenten stonden.

Ook de leden van de S.G.P.-fractie bespraken vervolgens het onderwerp werkweigering bij acuut dreigend gevaar. Volgens de Minister (zie blz. 40 van de memorie van antwoord) ligt de bepaling van de Noorse wet, dat de werknemer die meent dat het werk niet kan worden voortgezet zonder gevaar voor leven of gezondheid zijn werk moet onderbreken, opgesloten in artikel 1639d van het Burgerlijk Wetboek. Betreft het hier echter niet, zo merkten deze leden op, anders dan de in de Noorse wet opgenomen regel, een bepaling in het kader van de contractuele relatie met de werkgever in plaats van een publiekrechtelijke verplichting? Zo het juridisch al mogelijk is uit de aangehaalde bepaling van het BW een recht van de werknemer op werkweigering bij dreigend gevaar te construeren, blijft dan nog een beroep op deze bepaling niet erg merkwaardig daar het veelal gaat om situaties waarin de werkgever zijn publiekrechtelijke verplichtingen in het kader van arbeidsbeschermende wetgeving niet nakomt? De leden van de S.G.P.-fractie zouden graag op deze vragen, die hun waren ingegeven door het commentaar van de FNV op dit punt, een reactie van de Minister ontvangen.

Het had de leden van de P.P.R.-fractie teleurgesteld dat niet in positieve zin was ingegaan op het verlangen van o.a. deze leden de werkweigering in algemene zin in het wetsontwerp op te nemen, en deze werkweigering niet te beperken tot die gevallen waarbij gesproken kan worden van acuut gevaar. Ook in het nader commentaar van de FNV op het wetsontwerp wordt hier uitvoerig aandacht aan besteed.

Deze leden hadden er begrip voor dat het een en ander juridisch moeilijk te formuleren is, maar verzochten de Regering desalniettemin terug te komen op de argumentatie (blz. 40 en 41 van de memorie van antwoord) om de werkonderbreking niet in het wetsontwerp op te nemen. Als leidraad bij de discussie over de werkonderbreking kan de formulering gelden zoals die door de FNV is opgesteld en herhaald wordt in het nader commentaar van deze vakcentrale. Wat is de mening van de Regering over deze formulering?

Deze leden hechtten er in dit verband tevens aan dat bij werkonderbreking op grond van vermeend acuut gevaar, de bewijslast niet bij de betreffende werknemer(s) dient te liggen, doch bij de werkgever. In de memorie van antwoord wordt hieromtrent gesteld dat er vooralsnog geen aanleiding is tot een ingreep in het civiele recht (blz. 41). Dit had deze leden bevreemd. Er moet immers van uitgegaan worden dat een werknemer die het werk onderbreekt, dit meent te doen op grond van steekhoudende argumenten. Wat ligt er dan meer voor de hand dan de bewijslast dat dit niet het geval was, bij de werkgever te leggen? De werknemer is veelal niet in staat ter plekke alle implicaties van een (dreigende) gevaarlijke situatie te doorgronden. Pas achteraf is die beoordeling in al haar facetten te maken. Niet de werknemer moet dan verplicht worden zijn gelijk te bewijzen, doch de werkgever dient het ongelijk van de handeling van de werknemer aan te tonen, aldus deze leden.

Jaarplan en jaarverslag

De leden van de P.v.d.A.-fractie zeiden niet overtuigd te zijn door de argumenten van de Minister dat het jaarplan niet de instemming behoeft van de Commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn (artikel 12, zesde lid) of de ondernemingsraad (Wet op de Ondernemingsraden, artikel 27, eerste lid,

sub e). De bewindsman beschouwt het jaarplan als een «feitelijke mededeling» van de werkgever (blz. 35 van de memorie van antwoord) en het instemmingsrecht heeft in zijn visie kennelijk uitsluitend betrekking op concrete, volledig uitgewerkte regelingen.

Deze leden vroegen zich echter af waarom de *aankondiging* van concrete activiteiten, maatregelen en regelingen, zoals die in het jaarplan geschiedt, zich slechts zou lenen voor overleg (artikel 4, vierde lid) terwijl voor de concrete *uitwerking* daarvan in een later stadium de instemming van de commissie of de ondernemingsraad is vereist. Zij konden de ratio hiervan niet inzien.

De leden van de C.D.A.-fractie suggereerden dat in het jaarverslag een inventarisatie zou worden opgenomen van de in het betrokken bedrijf voorkomende geestdodende arbeid, zodat deze signalering zou kunnen leiden tot het zoeken van oplossingen. Dit zou een uitdaging kunnen zijn ook aan dat aspect actief te werken en het niet te laten bij de clausule «tenzij zulks redelijkerwijs niet kan worden gevergd», ook al zal in een aantal gevallen de oplossing geen andere kunnen zijn dan via taakrotatie deze smart te delen.

Overigens kwam het ook deze leden wenselijk voor dat het jaarplan de instemming behoeft van de Commissie of de ondernemingsraad.

De leden van de D'66-fractie meenden een inconsequentie te bespeuren tussen de artikelen 4, vierde lid, en 12, zesde lid. Artikel 12, zesde lid, bepaalt dat de commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn haar instemming moet geven aan een door de werkgever te nemen besluit met betrekking tot de vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de veiligheid, gezondheid of het welzijn in verband met de arbeid. Artikel 4, vierde lid, bepaalt daarentegen dat de werkgever slechts overleg behoort te plegen met de commissie over het hierboven aangeduide beleid en het jaarplan, waarin dit beleid wordt opgenomen. Volgens deze leden kan er geen enkel bezwaar zijn om nu ook in artikel 4, lid 4, een instemmingsrecht op te nemen gezien het feit dat beide artikelen over hetzelfde beleid gaan.

Ook de leden van de P.P.R.-fractie waren niet overtuigd door de argumenten dat met betrekking tot de vaststelling van het jaarplan, de ondernemingsraad respectievelijk de commissie geen instemmingsbevoegdheid zou dienen te hebben. Feitelijk is het juist dat ook de ondernemingsraad in dezen geen instemmingsbevoegdheid heeft. Daaruit volgt dat ook de commissie niet een dergelijke bevoegdheid dient te hebben. Deze argumentatie is echter ook om te draaien. De ondernemingsraad zou wèl de instemmingsbevoegdheid dienen te hebben en dus ook de commissie.

In het commentaar van dr. D. van der Steen e.a. aan de commissie wordt voorgesteld aan artikel 4 een nieuw lid toe te voegen waarvan de tekst zou kunnen luiden: «Het jaarplan, voor zover dit beleidsvoornemens betreft, welke betrekking hebben op alle in het bedrijf werkzame personen of de groepen daaruit, behoeft de instemming van de Ondernemingsraad, of indien geen Ondernemingsraad is ingesteld, van de Commissie of Commissies.». Deze formulering sprak de aan het woord zijnde leden aan. Kan de Regering haar mening geven over dit voorstel?

Ook het lid van de DS'70-fractie zei de mening van de Minister niet te kunnen delen, dat het jaarplan zich niet leent voor het instemmingsrecht. Het jaarplan bevat toch zo concreet mogelijke beleidsvoornemens alsmede de manieren waarop die gerealiseerd zullen gaan worden?

Deskundige diensten

De leden van de P.v.d.A.-fractie betreurden het, dat de Minister niet is gekomen met een taakomschrijving van de veiligheidsdeskundige. De Minister zegt wel, dat hier eerst ervaring moet worden opgedaan, maar dat houdt

dan wel in dat zij geëigende taken zullen terugvinden in de taakomschrijving van de bedrijfsgezondheidsdienst. Deze leden verwezen hierbij naar artikel 15, derde lid onder d, f en g.

De in de memorie van antwoord vervatte nadere toelichting op het wetsontwerp, alsmede het commentaar van de Minister op het rapport van het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde inzake de voor de toekomst gewenste structuur van de bedrijfsgezondheidszorg (15 300, XV, nr. 30) verschaffen een duidelijker beeld ten aanzien van de aan het wetsontwerp ten grondslag liggende doelstellingen. Dit wil echter niet zeggen dat hiermee alle door deze leden genoemde bezwaren zijn weggenomen.

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. Voorts wensten deze leden te betwijfelen dat een integratie tussen openbare gezondheidsvoorzieningen en de voorzieningen van de bedrijfsgezondheidszorg zal leiden tot een desintegratie van het beleid gericht op de bevordering van veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid. De huidige gemeenschappelijke bedrijfsgezondheidsdiensten leiden toch ook niet tot een desintegratie?

Voorts wordt in het commentaar op de structuurnota bedrijfsgezondheidszorg de voorkeur uitgesproken 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.

Deze leden betreurden het dat nog geen standpunt werd ingenomen 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. Kan nog voor de mondelinge behandeling van het onderhavige wetsontwerp een standpuntbepaling worden verwacht?

Indien de Minister de mening deelt 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, kan dan wel 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?

In het commentaar van de Minister op de structuurnota bedrijfsgezondheidszorg wordt het eindoordeel over de arbeid en de arbeidssituatie in relatie tot de gezondheid van de arbeidende mens en zijn of haar capaciteiten voorbehouden aan de verantwoordelijke arts (blz. 3). Is hierbij echter wel sprake van zorgverlening? Gaat het hierbij niet eerder om het beoordelen van de arbeidsomstandigheden? 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 o.a. door deze leden in het voorlopig verslag gemaakte opmerkingen erkent de Minister dat er zeker argumenten zijn welke

pleiten in de richting van het opzetten van gecombineerde diensten, waarin de verschillende disciplines op geïntegreerde wijze samenwerken. Hij betwijfelt echter of het van goed beleid zou getuigen als de wetgever er geen rekening mee zou houden dat in de praktijk nogal weinig merkbaar is van een ontwikkeling in deze zin. 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.

De relatie tussen de bedrijfsgeneeskunde en andere vormen van gezondheidszorg, vormde ook voor de leden van de C.D.A.-fractie 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.

Daarnaast vonden deze leden een inderdisciplinaire aanpak in het kader van arbeidsomstandigheden een zaak van even groot gewicht en uiteraard de relaties met rampenbestrijding en wat dies meer zij. Het leek deze leden dan ook zeer gewenst dat de Minister in overleg met zijn diverse ambtgenoten een visie ontwikkelt over een constructie die zo optimaal mogelijk zowel vanuit deze wet kan functioneren, alsook vanuit andere disciplines die met de arbeidsomstandigheden direct en indirect van doen hebben.

Zoals zij ook reeds in het voorlopig verslag hadden aangegeven, hebben deze leden 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 uitgewerkte vorm – taakomschrijving van de veiligheidsdienst, aangevuld met ter zake van belang zijnde taken uit de ergonomie, arbeidskunde e.d. 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.

Ten slotte meenden de leden van de C.D.A.-fractie bij dit punt 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.

De leden van de V.V.D.-fractie hadden met genoeg geconstateerd dat de Minister hun opvattingen deelt ten aanzien van gecombineerde 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 belemmerd. 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.

Deze leden konden er op zich begrip voor hebben dat voor de veiligheidsdienst/-kundige, in tegenstelling tot de bedrijfsgezondheidsdienst, is volstaan met een globale taakomschrijving in de wet. Zij namen echter aan dat een uitgewerkte taakomschrijving te zijner tijd, als de gedachten daarover wel voldoende zullen zijn uitgekristalliseerd, in de wet zal worden vastgelegd en niet in een algemene maatregel van bestuur.

De leden van de D'66-fractie vroegen de Minister alsnog zijn mening te geven over het intussen verschenen eindrapport van de Vereniging van Veiligheidstechnici. Kan de Minister, wellicht naar aanleiding van dat rapport, de taak van de veiligheidskundige meer concretiseren, evenals in artikel 15 met betrekking tot de bedrijfsgezondheidszorg is geschied?

Deze leden zeiden enigszins teleurgesteld te zijn door het commentaar van de Minister op de gedegen structuurnota bedrijfsgezondheidszorg. Zo wordt de duidelijke uitspraak in dat rapport dat bedrijfsgezondheidszorg een geïntegreerd onderdeel vormt van de algemene gezondheidszorg weliswaar door de Minister onderschreven, maar niet nader uitgewerkt. Hetzelfde geldt voor de door deze leden gestelde vraag naar geïnstitutionaliseerde samenwerking tussen bedrijfsgezondheidsdiensten en openbare gezondheidsdiensten. De bewindsman stelt dat regionale samenwerking gewenst is maar bij deze vage formulering blijft het. Het komt de hier aan het woord zijnde leden uitermate gewenst voor dat de Minister, bij voorkeur in de nota naar aanleiding van het eindverslag, een duidelijker visie geeft op de plaats van de bedrijfsgezondheidszorg binnen en buiten het bedrijf.

Gaarne zouden deze leden dan ook de mening van de bewindsman ten aanzien van de registratie nader onderbouwd zien. Hij ziet namelijk geen voordelen in een geïntegreerd systeem van registratie voor gezondheidszorg. Deze leden verwezen hierbij naar het verslag van de openbare commissievergadering van 26 maart 1979 over de kankerbestrijding en de daarbij behorende stukken (15 426). Bij die gelegenheid werd de noodzaak tot medische registratie ter zake door allen onderschreven. Het kan toch niet de bedoeling zijn dat er nu weer een apart registratiesysteem voor de «beroepsmatige» kanker wordt opgezet?

De nadere invulling van de taak van de bedrijfsgezondheidszorg in het derde lid van artikel 15 achtten deze leden ten slotte een belangrijke verbetering.

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. Wat is in dit verband de reden dat het College van Bijstand en Advies als commissie afzonderlijk in een wetsartikel wordt geregeld?

Voor wat betreft de samenstelling van de Arbeidsraad vroegen deze leden zich af waarom niet de Directeur-Generaal voor de Volksgezondheid ook deel uitmaakt van de Raad.

Het zal gezien het in het voorlopig verslag door deze leden ingenomen standpunt geen verwondering wekken dat de thans aangebrachte veranderingen in de opzet van de Arbeidsraad de volledige instemming hebben van de leden van de V.V.D.-fractie. Wel vroegen zij zich af of het maximum aantal ambtelijke leden in de Arbeidsraad, ook al hebben deze slechts een adviserende stem, niet beter tot éénderde teruggebracht kon worden.

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 meeste ideale is. Adviezen van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid inzake «adviseren aan de overheid» bieden behatenswaardige ideeën over doelstelling, samenstelling, functioneren en aard van diverse advieslichamen. Verdient, zo vroegen zij 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 die raad weer. Aan de bezorgdheid levend in werknemers- en werkgeverskringen binnen de SER ten aanzien van mogelijke overlappingsen kan op deze wijze ook tegemoet worden gekomen. Deze leden zouden overigens overlappingsen minder erg vinden dan een opsplitsing in sociale (Arbeidsraad) en economische (SER) problemen. Dat zou aan de hele filosofie van de onderhavige wet afbreuk doen. Door een experimentele fase in te bouwen, houdt men de diverse mogelijkheden nog open. Wil de Minister in overweging nemen de term Voorlopige Raad in te voeren?

Van verschillende zijden is het de vaste commissie voor Sociale Zaken duidelijk gemaakt dat ook instellingen van wetenschappelijk onderwijs in aanmerking willen komen voor een zetel in de Arbeidsraad, respectievelijk het College van Bijstand en Advies van de Bedrijfsgezondheidszorg. Indien hier toe 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 belanghebbenden qualitate qua geen zetel krijgt toegewezen? Hierbij kan gedacht worden aan deskundigen die specifiek het welzijn van de werknemers op het oog hebben. Is dit niet een argument om de samenstelling van de Arbeidsraad en het College van Bijstand bij wet te regelen?

Uitvoering van de wet bij kleinere bedrijven

De memorie van antwoord had de leden van de D'66-fractie er nog niet van kunnen overtuigen, dat het wetsontwerp in zijn huidige vorm voldoende waarborgen schept voor de kleinere bedrijven dan wel winkels met een personeelsomvang van bij voorbeeld ± 5 werknemers. Door de ver gaande delegatie van wetgeving blijft onduidelijk voor welke bedrijven nu precies de bepalingen gaan gelden. Wat zijn de toetsingscriteria om een onderneming te verplichten tot het instellen van een commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn, tot het vaststellen van een jaarplan, een veiligheidsrapport of een jaarverslag, het instellen van een bedrijfsgezondheidszorg, enzovoort?

Deze leden konden zich niet aan de indruk onttrekken dat met name de kleine bedrijven hier uit de boot zullen vallen, al was het alleen maar om financiële bezwaren. Zij achtten dit een zeer verontrustende zaak en wel om de volgende redenen:

a. juist in kleinere bedrijven kan dikwijls ter wille van het rendement niet altijd ontkomen worden aan minimalisering van het personeelsbeleid (de economische problemen van het midden- en kleinbedrijf c.q. kleine zelfstandigen mogen als bekend worden verondersteld);

b. bij een ruime arbeidsmarkt zal juist deze werkgever minder geneigd zijn om aan de democratiseringseisen van zijn personeel tegemoet te komen;

c. dit personeel bevindt zich in een meer ondergeschikte positie ten opzichte van de werkgever, met relatief minder inspraak dan in de grote bedrijven; er is immers geen ondernemingsraad en doorgaans evenmin een commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn.

Het wetsontwerp voorziet wel in de mogelijkheid dat de belanghebbende werknemers bij het ontbreken van een ondernemingsraad of commissie zelf kunnen optreden. De bovengenoemde argumenten, angst voor ontslag, onwetendheid en andere psychologische barrières maken deze mogelijkheid echter goeddeels tot een theoretische. Hier wreekt zich bovendien weer de procedure van de delegatie en subdelegatie, en de niet-limitatieve opsom-

ming in artikel 21. Dit bevordert in de eerste plaats conflicten van wetgeving, maar verhoogt daarnaast ook de kans op onwetendheid voor werknemers.

Des te betreurenswaardiger achtten de leden van de D'66-fractie het, dat het ontwerp noch voorziet in een vereenvoudigde beroepsprocedure, noch in een individueel klachtrecht, noch in een informatierecht. Op zich is het natuurlijk verheugend dat de Arbeidsinspectie een grotere rol krijgt toebedeeld, zij zelf initiatieven kan ontplooiën en met 200 man zal worden uitgebreid. Na lezing van het rapport «De arbeidsinspectie in ontwikkeling» wordt echter duidelijk dat deze uitbreiding een druppel op een gloeiende plaat zal betekenen. Bladzijde 18 van dat rapport vermeldt bij voorbeeld dat organisaties met maximaal vier werknemers gemiddeld eens in de zes à zeven jaar worden bezocht. Het gaat hier om ruim 190 000 ondernemingen.

Deze leden meenden dat zij hiermee genoegzaam hebben aangetoond dat ook het gewijzigde ontwerp te weinig waarborgen biedt voor het personeel in de kleinere bedrijven. Zij bleven dan ook ten zeerste aandringen op wijziging van het ontwerp in de door hen hierboven aangegeven richting.

Verantwoordelijkheid van fabrikanten, importeurs en leveranciers

De Noorse wet met betrekking tot de bescherming van werknemers en de werkomgeving bevat enkele interessante bepalingen over de verantwoordelijkheid van fabrikanten, importeurs, leveranciers e.d. van machines en apparaten en van giftige of anderszins schadelijke stoffen (artikelen 17 en 18).

De leden van de C.D.A.-fractie 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. Daarbij zou gedacht 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 producten. Zij zouden het op prijs stellen als de Minister zijn visie over deze vraagstukken zou willen geven.

Voortgang en voorlichting

Uit de memorie van antwoord blijkt dat nog een aantal adviezen uitgebracht moet worden over enkele problemen die deels ook andere departementen raken. De leden van de C.D.A.-fractie vroegen de Minister aan te geven wanneer deze verwacht kunnen worden.

Deze leden spraken voorts de wens uit, dat de Minister steeds tijdig de Kamer zal inlichten over de, overigens noodzakelijkerwijs gefaseerde, invoering van de wet. Ook zouden zij het op prijs stellen als de Minister daarover met de Kamer of de commissie overleg zou willen voeren. Kan de Minister dit toezeggen?

Het lid van de DS'70-fractie vroeg er de aandacht voor, dat deze wet en de daarop steunende regelingen van lagere orde een stuk wetgeving zullen vormen waarin niet iedere werknemer en werkgever dadelijk zijn weg zal weten te vinden. Voor de naleving van de wet zal het echter toch nodig zijn dat alle belanghebbenden met de inhoud van dit belangrijke stuk wetgeving vertrouwd zijn. Daartoe zal voorlichting nodig zijn. Zou de Minister nader willen uiteenzetten op welke wijze hij deze noodzakelijke voorlichting denkt in te richten?

Artikelen

Artikel 2

Weliswaar is door de nota van wijzigingen de werkingssfeer van de wet verder uitgebreid, maar voor de leden van de C.D.A.-fractie bleef het een onaanvaardbaar uitgangspunt dat iedereen die arbeid verricht onder de werking

van deze wet dient te vallen. De enige uitzondering die deze leden zouden willen accepteren betreft de militair die in oorlogsomstandigheden verkeert of op oefening is die de oorlogsomstandigheden zoveel als mogelijk moet nabootsen. Voor het overige zagen zij geen enkele aanleiding om de wet niet van toepassing te verklaren op welk soort arbeid dan ook.

Artikel 2, eerste lid, sub a

De leden van de P.v.d.A.-fractie constateerden tot hun genoegen dat de Minister aan het o.a. door hen gedane verzoek had voldaan om de vervoersector in principe onder de werkingssfeer van de wet te brengen. Deze leden pleitten ervoor dat bij het gebruik maken van de mogelijkheid om daarop toch uitzonderingen te maken, vervangende regels voor de vervoersector gesteld zullen worden die van gelijkwaardig niveau zijn als de algemeen geldende.

Artikel 2, eerste lid, sub c

De leden van de P.v.d.A.-fractie merkten op dat in principe hoge eisen gesteld dienen te worden aan de arbeidsomstandigheden van personen die in inrichtingen of instellingen verblijven, juist vanwege het dikwijls therapeutisch karakter van de door hen te verrichten werkzaamheden. Hoewel het daarom de vraag is of deze wet toch ook niet op deze personen van toepassing zou moeten zijn, zagen deze leden in ieder geval geen enkele reden om het personeel van deze inrichtingen en instellingen daarvan uit te zonderen.

In de memorie van antwoord wordt voorts gesteld (blz. 51, bovenaan), dat naast de Rijksgeneeskundige Dienst ook de gestichtsarts, alsmede de verpleegkundigen die aan de inrichtingen zijn verbonden ten behoeve van de gedetineerden in feite de bedrijfsgezondheidsdienst vormen. Meent de Minister dat juist deze arts en deze verpleegkundigen, die toch een geheel andere specialisatie kennen dan de bedrijfsgezondheidszorg, in staat zijn een adequate zorgverlening te bieden? Betekent dit tevens dat de Minister het niet noodzakelijk acht, dat algemene ziekenhuizen of psychiatrische instellingen de beschikking hebben over een bedrijfsgezondheidsdienst?

De leden van de D'66-fractie vonden het onaanvaardbaar, dat arbeid verricht in gevangenissen en kinderbeschermingsinrichtingen nog steeds niet zonder meer binnen de werkingssfeer van de onderhavige wet valt. De argumentatie daarvoor van de Regering achtten zij te zeer uitgaan van een verouderde en statische opvatting van arbeid verricht in gestichten als bedoeld in de Beginselenwet gevangeniswezen en rijksinrichtingen voor kinderbescherming.

Wat immers is het geval? De doelstelling van de straf is mede de betrokkene voor te bereiden op participatie aan de «gewone» maatschappij. Zoals de memorie van antwoord van het onderhavige ontwerp op blz. 50 stelt, betreft het hier mensen die «rechtens van hun vrijheid zijn beroofd». Maar dat impliceert niet dat zij ook geen recht hebben op goede arbeidsomstandigheden. Voorbereiding op de terugkeer naar de maatschappij moet juist mede inhouden dat, met uitzondering van de vrijheidsbeperking, hun situatie zoveel mogelijk gelijk is met die buiten de inrichting. Ja, sterker nog, juist hier moet arbeid als instrument tot menselijke ontplooiing en zelfverwerkelijking onder optimale omstandigheden plaatsvinden. Vormen van werkoverleg moeten hier te meer geïnitieerd worden. Zij dragen immers bij tot versterking van de persoonlijkheid van de gedetineerden.

Waar de Beginselenwet gevangeniswezen de nadruk legt op resocialisatie en de rechten van de gedetineerden algemeen worden erkend, valt niet in te zien waarom humanisering van de arbeid in de in dit artikel genoemde inrichtingen geen wettelijke basis behoort te vinden in de onderhavige wet. Dat uitvoering om technische redenen (nog) niet te verwezenlijken is, zegt iets over de huidige arbeidsomstandigheden in deze inrichtingen. De oplossing moet dan zijn om die omstandigheden te verbeteren en niet om de wet niet van toepassing te verklaren, aldus deze leden.

Ook het door hen in het voorlopig verslag aangevoerde argument dat de overheid vanwege de geringe openbaarheid ten aanzien van wat zich in deze inrichtingen afspeelt meer dan elders verplicht is iedere schijn te vermijden als zouden de arbeidsomstandigheden hier van minder belang geacht worden dan in de vrije maatschappij, wordt door de memorie van antwoord op geen enkele wijze ontzenuwd.

Deze leden vermochten voorts niet in te zien dat, zoals de memorie van antwoord stelt, de eigen verantwoordelijkheid van de Minister van Justitie op losse schroeven zou komen te staan bij algehele toepassing van het wetsontwerp op inrichtingen als bedoeld in de Beginselenwet gevangeniswezen. De Arbeidsomstandighedenwet is toch ook van toepassing, zo zeiden zij, op ziekenhuizen onverlet de specifieke verantwoordelijkheid van de Minister c.q. de Staatssecretaris van Volksgezondheid en Milieuhygiëne?

Bovendien wordt in de laatste begroting van het Ministerie van Justitie de nadruk gelegd op integratie van het justitieel beleid in het algemeen welzijnsbeleid. Juist de onderhavige materie zou zich huns inziens uitstekend lenen voor deze beoogde integratie.

Daarnaast vroegen de hier aan het woord zijnde leden zich ook af welke waarborgen er bestaan voor het personeel van deze gestichten en inrichtingen. Zijn ook zij uitgesloten van de werking van dit wetsontwerp? Zo ja, dan hoopten deze leden dat dit alsnog in positieve zin zou worden gewijzigd. De bestaande verplichte vorm van samenspraak met het Ministerie van Justitie van de geïnstitutionaliseerde overlegvormen (blz. 50, laatste zin) leek hun in ieder geval onvoldoende als waarborg voor goede arbeidsomstandigheden. En dat de Rijksgeneeskundige Dienst en de gestichtsarts alsmede de aan de inrichting verbonden verpleegkundigen in feite de bedrijfsgezondheidsdienst ter plekke zouden vormen leek hun in het licht van dit wetsontwerp een onjuist uitgangspunt. Deze gezondheidszorg is toch niet een bedrijfsgezondheidsdienst in de zin van artikel 15 met de daarin aangegeven taken en onafhankelijke status?

Tenslotte vonden deze leden de formulering in de wetstekst nogal onduidelijk. In de laatste alinea van artikel 2, eerste lid, wordt de mogelijkheid geopend tot het stellen van regelen welke afwijken van het bij of krachtens de wet bepaalde, terwijl onder c gesteld wordt dat de wet niet van toepassing is.

De leden van de P.P.R.-fractie zeiden met enige goede wil nog te kunnen begrijpen dat er praktische bezwaren zijn om de Arbeidsomstandighedenwet ook van toepassing te verklaren op gedetineerden en in rijksinrichtingen voor de kinderbescherming opgenomen personen. Deze goede wil konden zij echter niet opbrengen voor de uitzondering die wordt gemaakt voor het personeel van deze gestichten en inrichtingen. Wat is er op tegen om in dit onderdeel te schrappen: «...het personeel van die gestichten en inrichtingen en ...»? Is het schrappen van dit zinsdeel ook niet voor de hand liggend, gezien het vierde lid van artikel 2?

Artikel 3, eerste lid, sub a

Door de Raad van Bestuur in Arbeidszaken is de veronderstelling geuit dat de betrokken partijen, met name de sociale partners, betrokken worden bij de vaststelling van wat moet worden verstaan onder «de algemenerkende regelen der techniek» en «de stand van de bedrijfsgezondheidszorg».

De leden van de C.D.A.-fractie zouden hierop gaarne de reactie van de Minister vernemen.

Artikel 3, eerste lid, sub d

Door de FNV is voor dit onderdeel een andere formulering voorgesteld waarbij de werkgever kan worden verplicht zonedig persoonlijke beschermingsmiddelen te verstrekken indien bestrijding aan de bron niet mogelijk is of niet kan worden gevergd. De persoonlijke beschermingsmiddelen dienen wel in psychisch en fysisch opzicht passend te zijn.

De leden van de P.v.d.A.-fractie sloten zich bij dit pleidooi aan. De leden van de C.D.A.-fractie zouden er graag de reactie van de Minister op vernemen.

Artikel 3, eerste lid, sub g

Naar de mening van de FNV wekt de gebruikte formulering de suggestie als zouden eenmaal vastgestelde taken voortaan gegevenheden zijn. Daarom pleit zij voor de formulering «bij de vorming en toewijzing van arbeidstaken...».

De leden van de fracties van P.v.d.A. en C.D.A. vroegen het commentaar van de Minister op deze opmerking. De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen daarnaast nog of de formulering van dit artikel ook betekent dat de werkgever rekening moet houden met de verminderde weerstand van moslim-werknemers tijdens de vastenperiode.

Artikel 3, tweede lid, jo. artikel 32

Het tweede lid van artikel 3 (nieuw) is in de plaats gekomen van het oorspronkelijke artikel 3. Tegen dit laatste artikel hadden de leden van de P.v.d.A.-fractie, evenals de FNV, onder meer het bezwaar aangevoerd, dat het met betrekking tot het welzijn te vaag was om de Arbeidsinspectie dienaangaande aanwijzingsbevoegdheid ingevolge artikel 32 (nieuw) te geven. De nieuwe versie van het artikel is naar hun mening, ondanks het laatste zinsdeel (voor zover..... bedrijf of de inrichting), eveneens te algemeen op het punt van het welzijn om artikel 32 dienaangaande zonder meer van toepassing te doen zijn. Weliswaar vermelden de leden 9 en 10 van artikel 32 niet artikel 3, lid 2, maar zij dachten dat dit een omissie is (immers, voor zover de leden 9 en 10 van artikel 32 artikel 3 wél vermelden – namelijk de grondbeginselen van lid 1 – ontbreekt de aanduiding «lid 1» en zonder aanwijzingsbevoegdheid verliest artikel 3, lid 2, zijn waarde).

Het was deze leden gebleken, dat de memorie van antwoord op blz. 10 ten aanzien van het tweede lid een aantal voorbeelden van onderwerpen noemt, waarbij zij een aanwijzingsbevoegdheid aanvaardbaar zouden achten. Toch ging hun voorkeur er naar uit, dat het tweede lid, voor zover het «welzijn» betreft, vervangen wordt door een limitatieve opsomming van onderwerpen, zodat dienovereenkomstig de aanwijzingsbevoegdheid zal zijn beperkt. Mocht dit niet realiseerbaar zijn, dan achtten zij tenminste noodzakelijk, dat de aanwijzingsbevoegdheid ten aanzien van het tweede lid, voor zover het welzijn betreft, wordt ondergebracht in de categorie van lid 10 van artikel 32, zodat aanwijzing slechts mogelijk is op verzoek. Genoemde leden dachten, dat hiermee ook tegemoetgekomen kan worden aan de opmerkingen van de Minister hierover in de memorie van antwoord, waarin hij zegt, dat hij op de toekomstige ontwikkelingen niet te veel vooruit wil lopen.

De leden van de C.D.A.-fractie zouden graag de reactie van de Minister vernemen op de opmerkingen over dit artikel van de FNV zoals die ook door de leden van de P.v.d.A.-fractie hierboven zijn verwoord.

De leden van de P.P.R.-fractie konden er begrip voor opbrengen dat een limitatieve opsomming van de voorzieningen welke in verband gebracht kunnen worden met het welzijn van de werknemer, praktisch onmogelijk is en ook een aantal gevaren met zich meebrengt. Het was deze leden echter opgevallen dat zonder aanwijzingsbevoegdheid ingevolge artikel 32, tiende lid, de onderhavige bepaling zinloos wordt. Vooral nog gingen ook deze leden ervan uit dat abusievelijk de aanwijzingsbevoegdheid niet van toepassing is verklaard op artikel 3, tweede lid.

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

De leden van de fracties van de P.v.d.A. en S.G.P. zeiden aan te nemen dat het in de bedoeling van de Minister ligt voor de verplichte opstelling van een jaarplan en van een jaarverslag dezelfde categorieën bedrijven of inrichtingen aan te wijzen. Is dit juist?

Artikel 4, vierde lid

De Minister vindt het niet nodig aan te geven over welke onderwerpen het overleg over het jaarplan zou moeten gaan. De leden van de P.v.d.A.-fractie vonden echter, dat juist de in dit lid opgenomen bepaling, door de Minister gekarakteriseerd als van bijzondere aard, inhoud of meer inhoud moet krijgen door hierin tot uitdrukking te brengen, dat de werkgever met de commissie ook overleg moet plegen over «alle beleidsvoornemens omtrent aard, organisatie, techniek, wijze van uitvoering en ruimtelijke inrichting van de arbeid».

De leden van de P.P.R.-fractie pleitten er voor de tweede volzin van dit lid te schrappen. In feite zijn in de (nieuwe) Wet op de ondernemingsraden geen bepalingen opgenomen welke een gelijkenis vertonen met de in dit artikel genoemde zaken. De ondernemingsraad bezit de instemmingsbevoegdheid ingevolge artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden inzake regelingen betreffende de veiligheid, gezondheid en welzijn. De beleidsvoorbereiding en de opstelling van de beleidsvoornemens gaan echter aan de ondernemingsraad voorbij. Als de verplichting tot overleg tussen de werkgever en ondernemingsraad al niet in de Wet op de Ondernemingsraden zou moeten worden opgenomen, dan moet dat toch zeker in het onderhavige wetsontwerp tot uitdrukking worden gebracht, aldus deze leden.

Artikel 4, vijfde lid

De leden van de P.P.R.-fractie pleitten er voor om in dit lid een gelijksoortige formulering op te nemen als in artikel 4, derde lid, tweede volzin. Wat is hierop tegen? Dit sluit ook aan bij de formulering zoals die in artikel 8, vierde lid, is gekozen.

Artikel 6

De leden van de D'66-fractie zeiden bij hun standpunt te blijven dat een informatierecht voor de werknemer dient te worden opgenomen. Dat geldt zeker voor die bedrijven waar noch een ondernemingsraad, noch een commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn functioneert.

De leden van de C.D.A.-fractie waren in navolging van het commentaar van de FNV hierop van mening dat aan het tweede lid van dit artikel de woorden «en opnieuw verstrekt» toegevoegd dienen te worden.

Artikelen 7 en 9

Zoals zij reeds in de algemene beschouwing hadden aangevoerd, meenden de leden van de fractie van D'66 dat ofwel in artikel 7 ofwel in artikel 9 een bepaling wordt opgenomen die de belangen van de omwonenden meer behartigt. Zij herhaalden hier dus hun voorstel om gebeurtenissen als bedoeld in artikel 7 ook te melden aan de districtsinspecteur voor het brandweerwezen, maar daarnaast ook aan de regionale inspecteur van de volksgezondheid en de milieu-inspectie. Met de argumentatie op blz. 61 van de memorie van antwoord, namelijk dat melding aan de Arbeidsinspectie genoeg is omdat zij het kan doorgeven, waren deze leden het niet eens. Inderdaad zal het in de meeste gevallen om onbelangrijke zaken gaan. Deze leden gingen het echter om de enkele gevallen waarin melding wel noodzakelijk zal zijn. Tot slot verwezen zij hier naar hun opmerkingen in het voorlopig verslag bij artikel 10 (oud).

Artikel 7, derde lid

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen zich af of van belang zijnde ongevallen met een gunstige afloop niet ook in het register opgenomen zouden kunnen of moeten worden.

Artikel 7, vierde lid

De leden van de C.D.A.-fractie suggereerden om de zinsnede «Indien er een 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», en wel omdat elk mogelijk misverstand dient te worden uitgesloten. Door het woord «gegronde» (wie moet dat trouwens bepalen?) in de wetstekst te laten staan, wordt het risico van (te) late melding verhoogd. Wat is de mening van de Regering hierover?

Artikel 8, eerste lid

De leden van de C.D.A.-fractie zeiden een voorkeur te hebben voor de alternatieve tekst die door de FNV voor dit lid is voorgesteld. In de eerste zin zijn daarin de woorden «ervoor zorgen dat een jaarverslag aanwezig is» vervangen door «een jaarverslag opmaken». In het algemeen vroegen deze leden zich af of de stelling op blz. 34 van de memorie van antwoord dat er juridisch geen verschil bestaat tussen de termen: «naleven», «in acht nemen» en «moeten» enerzijds en «zorgen voor» anderzijds wel de juridische toets der kritiek kan doorstaan. Zou niet meer naar de gebruikte formuleringen en het beoogde doel gekeken moeten worden?

Artikel 8, tweede lid, onder a en c

In de onderdelen a en c van het tweede lid moet de verwijzing naar de artikelen 5 en 7 in verband met de hernummering ten gevolge van de nota van wijzigingen worden veranderd in een verwijzing naar de artikelen 4 en 6.

Artikel 8, tweede lid, onder e

Door de Raad van Bestuur in Arbeidszaken is naar aanleiding van dit onderdeel aangevoerd dat de verplichting tot vermelding van gebeurtenissen die bijna tot een ongeval hebben geleid te weinig concreet is. De leden van de C.D.A.-fractie zouden graag de reactie van de Minister vernemen op dit bezwaar van de centrale werkgeversorganisaties.

De leden van de V.V.D.-fractie wensten van de Minister nog eens nader te vernemen welke criteria hij denkt te kunnen hanteren bij de beantwoording van de vraag of er sprake is van een bijna-ongeval, vooral als daar geen grote materiële schade bij is ontstaan.

Artikel 8, derde lid

Met voldoening hadden de leden van de fractie van D'66 vastgesteld dat de Minister een actieve informatie-uitwisseling tussen de bedrijven en de regionale inspecties van de volksgezondheid uiterst gewenst acht. Des te meer betreurden zij het dat geen aanzet gegeven wordt deze wens in een wetsbepaling te operationaliseren. De opmerking in de memorie van antwoord dat de verslaglegging verschillend van opzet is, leek hun een technisch en dus op te heffen bezwaar. Het (verre) toekomstperspectief van de districtsgezondheidsdiensten mag huns inziens niet verhinderen dat reeds thans een begin wordt gemaakt met geïnstitutionaliseerde uitwisseling van gegevens. Dit geldt te meer nu uit het commentaar van de bewindsman op de structuurnota bedrijfsgezondheidszorg blijkt dat de zozeer gewenste goede samenwerking enkele knelpunten met zich meebrengt, waarvan de oplossing niet direct duidelijk is. Ten einde een proces in gang te zetten om te zijner tijd tot die samenwerking te komen, achtten deze leden een verplichting tot uitwisseling van jaarverslagen een bescheiden doch praktisch middel.

Artikel 9

De FNV heeft voorgesteld aan dit artikel toe te voegen dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regelen kunnen worden gesteld. In de artikelen 32, negende lid, en 33, eerste lid zouden dan de mogelijkheden geopend moeten worden dat met betrekking tot die nadere regelen aanwijzingen kunnen worden gegeven, respectievelijk eisen kunnen worden gesteld.

De leden van de C.D.A.-fractie zouden hierover graag het oordeel van de Minister vernemen.

Artikel 10, onderdelen a, b en c

De leden van de P.P.R.-fractie waren overtuigd van de wenselijkheid om in de betreffende onderdelen steeds na «op de juiste wijze», toe te voegen: «voor zover deze hem redelijkerwijs bekend kan zijn». De werknemer dient immers in de gelegenheid gesteld te worden zich te rechtvaardigen voor het op onjuiste wijze gebruiken van werktuigen, beveiligingen of beschermingsmiddelen. Wat is de mening van de Regering hierover?

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen het oordeel van de Minister over de wenselijkheid van deze ook door de FNV bepleite toevoeging.

Artikel 10, onderdeel d

De verwijzing naar artikel 7 moet worden gewijzigd in een verwijzing naar artikel 6.

Artikel 10, onderdeel e

Dat in de Noorse wet eveneens de bepaling is opgenomen, dat de melding van gevaarsituaties dient te geschieden bij die personen die bevoegd en/of verplicht zijn om in voorkomende gevallen maatregelen te treffen om gesig-naleerde gevaren af te wenden, behoeft natuurlijk niet te betekenen dat in de Nederlandse wet niet een mogelijkheid kan worden gecreëerd om tevens gevaarsituaties te melden aan de veiligheids- of bedrijfsgezondheidsdienst, zeiden de leden van de P.v.d.A.-fractie. Overigens is het wetsvoorstel Arbeidsomstandigheden ook op andere punten niet geheel identiek aan de Noorse wetgeving. Is de Minister niet van mening, dat melding van gevaarsituaties weleens achterwege zal worden gelaten op grond van bepaalde vormen van sociale controle?

Deze leden hadden voorts opgemerkt, dat de verplichting van de werknemer om gevaren te melden niet inhoudt, dat de werkgever dergelijke meldingen moet registreren. Dit houdt dus in, dat controle achteraf op meldingen en acties niet mogelijk is. Deze leden zouden daarover gaarne de mening van de Minister willen vernemen.

De leden van de P.P.R.-fractie zeiden het vanzelfsprekend te vinden dat meldingen bij de werkgever van gevaren voor de veiligheid of de gezondheid door de werkgever verplicht geregistreerd worden en openbaar gemaakt, bij voorbeeld in het jaarverslag. Hoe kunnen de werknemers anders enige controle uitoefenen op de verwerking van hun klachten? Ziet de Regering ook deze noodzaak van aanvulling van dit onderdeel van artikel 10?

Artikel 12

De leden van de C.D.A.-fractie bepleitten met het CNV dat in de wet wordt opgenomen dat voor de commissie een reglement wordt opgesteld zoals ook in de Wet op de ondernemingsraden is bepaald voor de ondernemingsraad.

Artikelen 12, vierde lid en 14, eerste lid

De leden van de P.P.R.-fractie gaven er de voorkeur aan om in dit lid het woord «aangewezen» te vervangen door «gekozen». Zij hadden begrepen dat dit ook de intentie van de Regering is. Waarom het dan ook niet expliciet vermeld? In dit verband zou overigens ook artikel 14, eerste lid moeten worden aangepast.

Moet overigens het begrip «bestuurder», vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie, worden begrepen in de zin van artikel 1, lid 1, onder e, van de Wet op de ondernemingsraden? Zou het dan niet beter zijn dit toe te voegen?

Artikel 12, vijfde lid

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen of het geen aanbeveling zou verdienen om in de tekst van de wet vast te leggen dat de leden van de commissie hun loon behouden wanneer zij in werktijd vergaderen. Moet niet tevens worden bepaald dat de commissie zoveel mogelijk tijdens de normale arbeidstijd vergadert in een daartoe door de ondernemer ter beschikking gestelde lokaliteit?

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen of niet een regeling moet worden getroffen inzake het gebruik van de voorzieningen waarover de werkgever beschikt, een en ander analoog van artikel 17 van de Wet op de ondernemingsraden.

Ook naar de mening van de leden van de P.P.R.-fractie verdient het aanbeveling beter aansluiting te zoeken bij de Wet op de ondernemingsraden en de z.g. faciliteitenregeling van artikel 17 van die wet ook in dit lid op te nemen.

Zou het aldus uitgebreide vijfde lid van artikel 12 dan ook niet moeten worden toegevoegd aan artikel 32, negende lid, onder g?

Artikel 12, zesde lid

De leden van de fracties van C.D.A., V.V.D. en P.P.R. achtten het gewenst dat de formulering van dit lid gelijklopend is aan die van de toekomstige Wet op de ondernemingsraden, artikel 27, lid 1, waar in plaats van «te nemen besluit» gesproken wordt over: «voorgenomen besluit». Wat is de mening van de Regering hierover?

De leden van de C.D.A.-fractie nodigden daarnaast de Minister uit zijn visie te geven op het voorstel van de FNV in dit lid op te nemen dat artikel 27, derde lid, van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing wordt verklaard. Is voorts de veronderstelling van de FNV juist, vroegen deze leden, dat de instemmingsregeling van het zesde lid derogeert aan de aanwijzingsbevoegdheid van de Arbeidsinspectie?

De leden van de D'66-fractie vonden het inconsequent dat het beroepsrecht voor de werkgever wel in dit artikel is geregeld (namelijk op de bedrijfscommissie), maar het beroepsrecht voor de commissie niet. Dit moet men zoeken in artikel 38, lid 5. Deze leden achtten dit niet bevorderlijk voor de overzichtelijkheid en drongen daarom aan op wijziging.

Artikel 12, de leden 6 en 9

In deze twee leden is aansluiting gezocht bij de Wet op de ondernemingsraden door de artikelen 27, vijfde lid, en 21, tweede en vijfde lid daarvan van overeenkomstige toepassing te verklaren. Houdt dit ook in, dat artikel 36,

derde lid, van de Wet op de ondernemingsraden, op grond waarvan naleving kan worden gevorderd van artikel 21, eerste lid (analoog aan artikel 12, negende lid, eerste zin, van de Arbeidsomstandighedenwet) en van artikel 27, vijfde lid, eveneens van toepassing zal zijn? Zou het niet duidelijker zijn eveneens een verwijzing naar dit artikel (artikel 36, derde lid) in de wetstekst op te nemen, zo vroegen de P.v.d.A.-leden. Aan nietigheid van besluiten zonder een daarmee gepaard gaande mogelijkheid om te vorderen dat de werkgever zich van uitvoering van dat besluit onthoudt hebben de werknemers immers niet veel, zo zeiden zij.

Artikel 12, zevende lid, onder a

In de nieuwe Wet op de ondernemingsraden is wat scholing en vorming betreft een minimumaantal dagen opgenomen. Waarom is een dergelijk minimumaantal ook niet tevens in het onderhavige wetsontwerp opgenomen, zo vroegen de leden van de P.P.R.-fractie.

Artikel 12, zevende lid, onder c

De FNV heeft voor dit onderdeel een alternatieve tekst voorgesteld welke als volgt luidt: «in werktijd en met behoud van loon de door hen redelijkerwijs nodig geachte tijd en gelegenheid wordt geboden voor beraad met en raadpleging van al dan niet in het bedrijf of de inrichting werkzame personen, alsmede voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in het bedrijf of de inrichting». Deze tekst zou beter aansluiten bij artikel 18 van de Wet op de ondernemingsraden en expliciet het recht op vrije rondgang door het bedrijf bevatten.

De leden van de C.D.A.-fractie nodigden de Minister uit hierop zijn reactie te geven.

Artikel 12, achtste lid

Voor het uitnodigen van een deskundige die kosten in rekening brengt heeft de commissie de toestemming van de werkgever nodig. Artikel 22, tweede lid, van de Wet op de ondernemingsraden regelt het zo, dat de kosten van de deskundige steeds ten laste van de ondernemer komen, indien hij van de te maken kosten tevoren in kennis is gesteld. De bedrijfscommissie beslist als de ondernemer toch niet wil betalen. De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen de Minister de kostenregeling in dit wetsontwerp in overeenstemming brengen met die in de Wet op de ondernemingsraden.

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen waarom in de tekst van dit lid sprake is van het uitnodigen van «een deskundige» terwijl de Wet op de ondernemingsraden een regeling kent voor het uitnodigen van «een of meer deskundigen» (artikel 16, eerste lid, van die wet). Voor wat betreft de kosten vroegen deze leden zich af of het geen aanbeveling zou verdienen om de commissie een bescheiden budget van de werkgever ter beschikking te stellen. Dan zou de bepaling dat toestemming van de werkgever nodig is slechts gehandhaafd hoeven te blijven voor de daarbuiten vallende kosten.

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen of het ook bij dit onderdeel geen aanbeveling verdient een regeling te maken welke analoog is aan de Wet op de ondernemingsraden. Bij verschil van mening over het uitnodigen van een deskundige beslist dan de bedrijfscommissie.

Ook deze leden vroegen zich af waarom gesproken wordt over «een deskundige» in plaats van «een of meer deskundigen» zoals in de Wet op de ondernemingsraden.

De leden van de P.P.R.-fractie informeerden eveneens naar de reden om in tegenstelling tot de Wet op de ondernemingsraden hier te spreken over «een» deskundige.

Tevens had het deze leden verbaasd dat de commissie geen mogelijkheden van beroep heeft indien de werkgever geen toestemming geeft voor het uitnodigen van de deskundige. Van tweeën één, zo zeiden zij: òf de tweede volzin van dit lid komt te vervallen, òf de commissie krijgt een beroepsmogelijkheid analoog aan die waarover de ondernemingsraad beschikt. Wat is de mening van de Regering hierover?

Artikel 12, negende lid

De leden van de P.P.R.-fractie maakten de Regering erop attent dat in het geval van wijziging van het woord «aangewezen» in artikel 12, vierde lid, en in artikel 14, eerste lid, in «gekozen», aanvulling van dit lid noodzakelijk wordt met de leden 3 en 4 van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden. Ziet de Regering ook deze noodzakelijkheid?

Artikel 13

Door de FNV is er voor gepleit in dit artikel een voorschrift op te nemen, op grond waarvan voor een ondernemingsraad de verplichting zou gaan bestaan een vaste commissie (ex artikel 15, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden) voor veiligheid, gezondheid en welzijn in te stellen, indien een bedrijf of inrichting van deze onderneming behoort tot een bij a.m.v.b. aangewezen categorie (artikel 12, tweede lid) of afzonderlijk door het districtshoofd van de Arbeidsinspectie is aangewezen (artikel 12, derde lid).

De leden van de C.D.A.-fractie nodigden de Minister uit zijn visie hierop te geven.

In het tweede lid van dit artikel wordt bepaald dat, wanneer een ondernemingsraad een commissie heeft ingesteld voor de behandeling van aangelegenheden betreffende de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers, de bevoegdheden die de Arbeidsomstandighedenwet toekent aan de (leden van de) ondernemingsraad automatisch toekomen aan (de leden van) deze commissie.

Zowel door de FNV als door de Raad van Bestuur in Arbeidszaken is tegen dit automatisme bezwaar gemaakt. Gevreesd wordt, gezien ook het brede werkterrein van deze commissies, voor een uitholling van de positie van de ondernemingsraad zelf en voor het ontstaan van twee gescheiden overlegkolommen, waarin het sociaal beleid ter sprake komt. Dit zou ook tot gevolg hebben dat ondernemingsraden zich terughoudend gaan opstellen ten aanzien van het instellen van aparte commissies voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn.

De FNV heeft voorgesteld in het tweede lid de woorden «van de ondernemingsraad of» en «aan die commissie onderscheidenlijk» te schrappen. De Raad van Bestuur in Arbeidszaken bepleit hier artikel 15, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden te volgen, zodat de bevoegdheden van een ondernemingsraad alleen op de commissie overgaan indien en voor zover de ondernemingsraad dit in zijn reglement heeft bepaald.

De leden van de fracties van C.D.A. en V.V.D. zouden over deze argumenten en voorstellen graag het oordeel van de Minister vernemen.

Zowel door de FNV als in het adres van dr. Van der Steen c.s. is erop gewezen dat de ondernemingsraad slechts op grond van artikel 15, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden een commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn kan instellen. De consequentie daarvan is echter dat een dergelijke commissie op grond van die bepaling dan in meerderheid uit ondernemingsraadsleden dient te bestaan. Als de ondernemingsraad bij de samenstelling van de commissie wil aansluiten bij artikel 12, vierde lid (Arbeidsomstandighedenwet) – iedere afdeling wijst ten minste één persoon uit zijn midden als vertegenwoordiger aan – krijgt deze ten gevolge van het meerderheidsvereiste van artikel 15, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden veelal noodgedwongen een veel grotere omvang dan op

zichzelf wenselijk is. Dat geldt met name in die gevallen waarin de ondernemingsraadsleden uit aanzienlijk minder afdelingen afkomstig zijn dan er afdelingen in het bedrijf zijn. Maar ook als dat niet het geval is, kan het meerderheidsvereiste belemmerend werken doordat het een extra verplichting legt op toch dikwijls al zwaar belaste ondernemingsraadsleden.

Door zowel de FNV als de heer Van der Steen c.s. is op grond hiervan opname van een nieuw lid in dit artikel van de Arbeidsomstandighedenwet bepleit waarin voor wat betreft de samenstelling van deze commissies de regeling van artikel 15, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden buiten werking wordt gesteld.

De leden van de fracties van C.D.A. en P.P.R. vroegen of de Minister de aangevoerde bezwaren onderkent en de aangegeven oplossing als een goede beschouwt.

Artikel 14

Naar het oordeel van het CNV laat dit artikel in zijn huidige redactie nog enkele vragen open. Niet duidelijk is wat precies onder een werkeenheid moet worden verstaan, of er direct dan wel indirect werkoverleg moet plaatsvinden en wie bepaalt in hoeverre aangelegenheden van veiligheid, gezondheid of welzijn vereisen dat overleg plaatsvindt.

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen de aandacht van de Minister voor deze opmerkingen en nodigden hem uit daarop te reageren.

Artikel 15

Van de opmerking op blz. 66 van de memorie van antwoord dat de inspraak van betrokkenen op de bedrijfsgezondheidszorgdienst in een algemene maatregel van bestuur kan worden geregeld, hadden de leden van de D'66-fractie met instemming kennis genomen. Waarom dit punt ten principale niet in de wet is opgenomen, ontging hen evenwel.

Artikel 15, derde lid

De FNV heeft bij dit lid de aanbeveling gedaan dat de bedrijfsgezondheidsdienst als regel afschriften van zijn adviezen aan de werkgever toezendt aan de commissie dan wel de ondernemingsraad en omgekeerd. Tevens heeft zij bepleit dat de bedrijfsgezondheidsdienst jaarlijks een verslag van zijn werkzaamheden en bevindingen uitbrengt aan de werkgever en de commissie dan wel de ondernemingsraad.

De leden van de C.D.A.-fractie brachten deze suggesties gaarne onder de aandacht van de Minister.

Is het, ten einde competentieverschillen te voorkomen, niet wenselijk in de taakomschrijving van de bedrijfsgezondheidsdienst eveneens op te nemen de zorg voor het arbeidsmilieu en dan niet als specifieke, maar als algemene taak, vroegen de leden van de V.V.D.-fractie zich af.

Artikel 15, vijfde lid

De leden van de D'66-fractie waren niet overtuigd door de argumentatie van de bewindsman 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 de eigen verantwoordelijkheid van de arts immers tot uitdrukking kunnen komen.

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen 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».

Artikel 16

De leden van de C.D.A.-fractie wilden hun verzoek uit het voorlopig verslag herhalen om het districtshoofd van de Arbeidsinspectie de bevoegdheid te geven de werkgever te verplichten tot het vragen van een brandveiligheidsadvies aan ter zake deskundige instanties. Huns inziens zijn er vele bedrijven en situaties denkbaar die niet vallen onder de afwijzende motivering, zoals die in de memorie van antwoord is gegeven.

Artikel 16, derde lid

De leden van de fracties van C.D.A. en D'66 steunden het voorstel uit het adres van dr. Van der Steen c.s. om in dit lid na de woorden «te dien einde verstrekken zij» op te nemen «desgevraagd en op eigen initiatief voorlichting en».

Artikel 16, vierde lid

De leden van de D'66-fractie waren erover verheugd dat nu ook de zelfstandigheid van de veiligheidsdeskundige in dit lid is gewaarborgd.

De leden van de fracties van C.D.A. en P.P.R. vroegen of het geen aanbeveling verdient om voor een eventueel ontslag door de werkgever van de veiligheidsdeskundige een gelijksoortige procedure van kracht te laten zijn als die welke ingevolge artikel 12, lid 9, geldt voor de leden van de commissies. De veiligheidsdeskundige kan hiermee ten zeerste gediend zijn in het kader van zijn onafhankelijke en objectieve opstelling ten opzichte van de werkgever.

Artikel 16, vierde en vijfde lid

De leden van de P.P.R.-fractie drongen erop aan deze leden zodanig op elkaar af te stemmen dat de laatste volzin van het vierde lid ook van toepassing is op de in het vijfde lid genoemde veiligheidsdeskundige.

Artikel 17

De leden van de P.P.R.-fractie vroegen – het raamwet karakter van de onderhavige wet onderstrepend – wat de noodzaak is om dit artikel in het wetsontwerp op te nemen. De artikelen 15 en 16 sluiten toch nergens uit dat beide diensten in een groter organisatorisch verband worden samengevoegd, bij voorbeeld in het kader van de afdeling Sociale Zaken? Waartoe dan dit artikel?

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.

Artikel 21

Het CNV heeft er in zijn commentaar voor gepleit in dit artikel ook een aantal punten op te nemen die bij voorbeeld betrekking hebben op het werktempo, de werkcyclus, de organisatie van het werk, de personeelsbezetting, ergonomische aspecten en de mogelijkheid tot onderlinge contacten.

De leden van de C.D.A.-fractie wilden dit pleidooi graag onder de aandacht van de Minister brengen en zijn reactie daarop vernemen.

Artikel 25

In navolging van mr. J. J. van Dodeweerd in het Sociaal Maandblad Arbeid van mei 1979 (no. 5 blz. 303) vroegen de leden van de fracties van C.D.A. en D'66 zich af of een werknemer, die schade leidt door een bedrijfsongeval dat veroorzaakt wordt door een van een derde betrokken werktuig waarvan de constructie onveilig is en waarvoor deze op grond van dit ontwerp aansprakelijk is, niet of voldoende wordt beschermd. De benadeelde werknemer kan immers alleen een actie uit 1401, c.q. 1403 BW tegen de derde instellen. De eiser moet echter schuld bewijzen. «Het blijkt dat de actie uit onrechtmatige daad bij bedrijfsongevallen zelden succes heeft, ook niet wanneer de werkgever, jegens wie deze vordering wordt ingesteld, wegens overtreding van de veiligheidsvoorschriften strafrechtelijk veroordeeld is en vermoeden van schuld voor de hand ligt», aldus de heer Van Dodeweerd. Vervolgens stelt hij een regeling analoog aan artikel 31 Wegenverkeerswet voor. Graag hoorden deze leden hierover alsnog de mening van de Minister.

Artikel 26

Het CNV heeft voor dit artikel een andere redactie voorgesteld welke als volgt luidt: «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 de 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 werknemers in de zin der wet worden beschouwd.»

De FNV heeft hierbij opgemerkt dat aan de verwijzingen naar de artikelen 23, 30 en 33 dient te worden toegevoegd artikel 29; dit in verband met lid 3, laatste zin, van dat artikel.

De leden van de C.D.A.-fractie zouden graag de reactie van de Minister vernemen op deze suggesties.

Artikel 28

In het adres van de heer Van der Steen c.s. is voorgesteld in dit artikel ook de verplichting tot het doen «afleggen van verantwoording» – een eigentijds alternatief voor de verplichting «toezicht uit te oefenen» – op te nemen.

De leden van de C.D.A.-fractie zouden hierop graag het commentaar van de Minister vernemen.

Artikel 29, derde lid

De leden van de fracties van C.D.A. en P.P.R. vroegen of het niet wenselijk is in dit lid op te nemen dat het rapport van de Arbeidsinspectie inzake het betreffende onderzoek geopenbaard wordt zowel aan de werkgever als aan de commissie dan wel de ondernemingsraad. Of is deze verplichting reeds elders in het wetsontwerp op afdoende wijze tot uitdrukking gebracht?

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 de belanghebbende werknemers van het voornemen van de Arbeidsinspectie tot het geven van een aanwijzing op de hoogte stelt, ook als er een commissie dan wel een ondernemingsraad is. Ook moet huns inziens de werkgever de inhoud van een aanwijzing zo spoedig mogelijk gedagtekend ter kennis van de belanghebbende werknemers brengen. Door deze bepalingen kan er een wisselwerking plaatsvinden tussen betrokken werknemers en de commissie, vonden deze leden.

De leden van de P.P.R.-fractie zouden graag de mening van de Regering vernemen over het voorstel van de FNV om de laatste volzin van het eerste lid te laten luiden: «De werkgever stelt de belanghebbende werknemers zo spoedig mogelijk op de hoogte van het voornemen van het districtshoofd tot het geven van een aanwijzing.» Indien deze formulering overgenomen wordt, vergt dit tevens aanpassing van artikel 32, tweede lid, en artikel 33, vierde lid.

De leden van de C.D.A.-fractie vroegen met name een reactie op de opmerking van de FNV dat het laatste zinsdeel van het eerste lid zou dienen te vervallen omdat de voorgenomen aanwijzing van de Arbeidsinspectie niet noodzakelijkerwijs (geheel) behoeft te beantwoorden aan het verzoek van wetstoepassing.

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

Als in een bedrijf of inrichting geen commissie of ondernemingsraad aanwezig is, moet de werkgever de inhoud van een aanwijzing (artikel 32, tweede lid) dan wel een eis tot naleving (artikel 33, vierde lid) dan wel een beschikking als bedoeld in artikel 36, derde lid, ter kennis brengen van de belanghebbende werknemers.

Als de belanghebbende werknemers bij het ontbreken van een commissie of ondernemingsraad evenwel ingevolge artikel 38, zevende lid, een bezwaarschrift indienen bij de Minister, stuurt deze wel een afschrift van zijn beslissing rechtstreeks aan de belanghebbenden (artikel 38, tiende lid).

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen zich af of het districtshoofd dan wel de Directeur-Generaal van de Arbeid in de gevallen, bedoeld in de artikelen 32, tweede lid, 33, vierde lid en 36, derde lid, niet ook de inhoud van hun beslissing rechtstreeks zouden kunnen toezenden aan de belanghebbenden.

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 neergelegd in artikel 12, negende lid. Ziet de Minister een mogelijkheid om hun eveneens die bescherming te geven als zij een verzoek doen om wetstoepassing? Bestaat in dat geval ook niet het risico dat hun namen ook bij de werkgever bekend zijn?

Wie of hoevelen van die meerderheid van belanghebbenden moet(en) het verzoekschrift overigens ondertekenen? Hoe stelt het districtshoofd vast, dat er sprake is van een meerderheid die het verzoekschrift indiende?

Vooraf met het oog op eventuele problemen voor de individuele werknemers om tegen hun werkgever in te gaan, wilden de leden vasthouden aan hun verzoek om ook aan werknemersorganisaties de bevoegdheid te geven een verzoek tot wetstoepassing in te dienen, met name in gevallen dat geen ondernemingsraad of commissie aanwezig is.

Ook de leden van de C.D.A.-fractie kwam het logisch voor dat vakorganisaties die leden hebben onder de in het bedrijf of de inrichting werkzame personen een verzoek moeten kunnen indienen als bedoeld in artikel 36, waarbij ook zij over het resultaat daarvan worden ingelicht, voor zover nodig onder het beslag van geheimhouding.

In hun eerdere beschouwingen hadden de leden van de D'66-fractie al gewezen op het belang van een individueel klachtrecht en een eenvoudige beroepsprocedure, met name voor het personeel in de bedrijven waar geen ondernemingsraad of commissie functioneert. In de memorie van antwoord ontbreekt merkwaardigerwijze de argumentatie omtrent het niet opnemen van deze zaken.

De leden van de P.P.R.-fractie waren niet overtuigd door de aangevoerde argumenten om de werknemersorganisaties de bevoegdheid te onthouden om wetstoepassing te eisen ingevolge dit artikel in het geval dat noch een commissie noch een ondernemingsraad aanwezig is. De vakbeweging heeft hier als belangenorganisatie wel degelijk een taak, al was het alleen al om werknemers, die bevreesd zijn voor hun positie, in het bedrijf te beschermen.

Tevens achtten deze leden het gewenst dat wetstoepassing geëist kan worden door de veiligheidsdeskundige dan wel de bedrijfsarts. In feite heeft de veiligheidsdeskundige hieromtrent reeds enige ruimte gekregen ingevolge artikel 16, vierde lid, waar expliciet is opgenomen dat de veiligheidsdeskundige zijn taak uitoefent met behoud van zijn zelfstandig oordeel ten opzichte van de werkgever.

Artikel 37

Door het CNV is bepleit dat de criteria inzake het verlenen van vrijstellingen en ontheffingen bij de wet zullen worden vastgesteld en niet bij algemene maatregel van bestuur, waarbij werd verwezen naar de Kernenergiewet. Tevens zou het CNV in de wet willen zien vastgelegd dat een ontheffing slechts kan worden verleend met instemming van de betrokken ondernemingsraad, commissie of werknemers.

De leden van de C.D.A.-fractie zouden graag de zienswijze van de Minister ten aanzien van deze wensen vernemen.

De leden van de P.P.R.-fractie vroegen of het raamwetkarakter niet al te ver doorgevoerd wordt, door de vrijstellingen en ontheffingen bij algemene maatregel van bestuur vast te stellen. In de milieuwetgeving is het, zo zeiden zij, vrij gebruikelijk dat de gronden waarop ontheffingen worden verleend limitatief worden opgesomd. Kan de Regering in dit verband nu reeds een aanduiding geven van de voorgenomen gronden waarop vrijstellingen en ontheffingen zullen worden verleend?

Het lid van de DS'70-fractie zei de criteria voor het verlenen van vrijstellingen en ontheffingen node te hebben gemist. Ook dit lid vroeg de Minister uiteen te zetten waarom hij er de voorkeur aan geeft deze criteria neer te leggen in een algemene maatregel van bestuur in plaats van in de wet.

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

Bij nota van wijzigingen zijn de termijnen om in beroep te komen tegen diverse beslissingen of uitspraken verlengd tot 21 dagen. Door met name de Raad van Bestuur in Arbeidszaken is met kracht van argumenten bepleit de beroepstermijnen te stellen op 30 dagen. Daarmee zouden deze overeenstemmen met de regeling voor andere beroepsprocedures, bij voorbeeld in de milieuwetgeving, de administratieve rechtspraak en de sociale verzekeringswetgeving. Ook zou de termijn in het vijfde lid van dit artikel dan gelijk zijn aan die van artikel 44 van de Wet op de ondernemingsraden. Voorts wordt een termijn van 21 dagen wat te kort geacht voor een goede voorbereiding van een bezwaarschrift.

De Raad van Bestuur in Arbeidszaken heeft tevens in overweging gegeven de beroepstermijnen te laten lopen vanaf het moment dat het besluit ter kennis van de belanghebbende is gebracht in plaats van het moment van dagtekening van dat besluit.

De leden van de fracties van P.v.d.A., C.D.A. en V.V.D. zeiden zich goed te kunnen vinden in deze argumentatie en vroegen de Minister daarom de wet op dit punt aan te passen.

Artikel 38, vijfde lid

Dit lid spreekt van het indienen van een bezwaarschrift bij de Minister tegen een besluit van de bedrijfscommissie, waar artikel 44 van de Wet op de ondernemingsraden met betrekking tot het analoge artikel 27, vierde lid van die wet spreekt van beroep op de Minister. De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen ook hier harmonisatie aan te brengen.

Artikel 38, zevende lid

Die leden, die bij artikel 36 ervoor gepleit hadden dat de werknemersorganisaties de bevoegdheid dienen te hebben om een verzoek om wetstoepassing in te dienen, herhaalden dat pleidooi ten aanzien van de mogelijkheid om een bezwaarschrift in te dienen.

Artikel 39, derde lid

Door de FNV is ervoor gepleit dat aan dit lid de bepaling wordt toegevoegd dat ook de niet-ambtelijke leden en hun plaatsvervangers van commissies en werkgroepen een vacatiegeld wordt toegekend. In dit opzicht, alsmede voor wat betreft de hoogte van de vacatiegelden, dient naar het oordeel van de FNV een regeling te gelden welke gelijkwaardig is aan die van de Sociaal Economische Raad.

De leden van de C.D.A.-fractie zeiden dit punt graag in de aandacht van de Minister te willen aanbevelen.

Artikel 40, tweede lid

Het was de leden van de fractie van D'66 opgevallen dat in het nieuwe tweede lid is weggefallen dat in ieder geval een gelijk aantal vertegenwoordigers van de organisaties van werkgevers en werknemers deel zullen uitmaken van het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheidszorg. De inspraak van werknemers en werkgevers is, nu hun vertegenwoordiging niet langer wettelijk gewaarborgd is, wel erg verzwakt, vonden deze leden.

Artikel 41

De leden van de V.V.D.-fractie deden nog eens een dringend beroep op de Minister om voor het woord «comité» een andere uitdrukking te gebruiken, bij voorbeeld «raad». De Minister wist immers, of diende althans te weten, dat het woord «comité» in ons taalgebruik duidt op een tijdelijke bezigheid? Het is niet voor niets dat tot op heden dit woord in geen enkele Nederlandse wet voorkomt.

Artikel 42

Kan de Minister, zo vroegen de leden van de C.D.A.-fractie, nadere inlichtingen geven over hoe de intrekking van de diverse wetten op grond van dit artikel zich verhoudt tot de aanwijzing bij algemene maatregel van bestuur van categorieën bedrijven en inrichtingen ingevolge de onderscheiden artikelen van de wet?

Artikel 54

De leden van de C.D.A.-fractie zouden willen voorstellen om aan dit artikel de woorden «gehoord de Arbeidsraad» toe te voegen.

Artikel 56

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen wat de reden ervan is dat de in de oorspronkelijke tekst van het tweede lid bepaalde tijdslimiet van één jaar bij nota van wijzigingen is geschrapt.

De voorzitter van de commissie,
Hermsen

De griffier van de commissie,
Elkerbout

Inleiding

Van maandag 22 tot en met vrijdag 25 januari 1979 heeft een delegatie uit de vaste Commissie voor Sociale Zaken een werkbezoek gebracht aan Noorwegen om zich daar op de hoogte te stellen van ontwikkelingen op het gebied van de verbetering van de arbeidsomstandigheden. De belangstelling ging daarbij met name uit naar de op 1 juli 1977 van kracht geworden wet betreffende de bescherming van werknemers en de werkomgeving.

De delegatie bestond uit de leden Hermsen (voorzitter), Van Dis, Weijers, Poppe, Hartmeijer, Wessel-Tuinstra, Nijpels, Moor en B. Bakker. De griffier van de commissie stond de delegatie als secretaris terzijde.

Het programma van het werkbezoek bestond uit besprekingen met vertegenwoordigers van het Ministerie voor Plaatselijk Bestuur en Arbeid, de Arbeidsinspectie, de Federatie van Vakverbonden (LO) en de Werkgeversconfederatie (NAF). Ook vond een ontmoeting plaats met de commissie voor milieu en plaatselijk bestuur van de Storting. Voorts werden bedrijfsbezoeken gebracht aan een chocoladefabriek, een elektrotechnisch bedrijf, beide te Oslo, en een chemisch bedrijf te Lillestrøm.

De delegatie spreekt gaarne haar erkentelijkheid uit voor de bij al deze instellingen en bedrijven ondervonden gastvrijheid en verkregen informatie. Zij wil ook graag mejuffrouw Pompe, die gedurende het gehele bezoek tolkdiensten vervulde, en de medewerkers van de Nederlandse ambassade te Oslo in haar dank betrekken.

De delegatie heeft de eer over haar bevindingen tijdens het werkbezoek als volgt te rapporteren.

Achtergrond van de wet van 1 juli 1977

Wetgeving op het gebied van de arbeid en de arbeidsomstandigheden is een voortdurend proces van aanpassing van gewijzigde omstandigheden en vormgeving aan nieuwe ontwikkelingen. De geschiedenis van de Noorse arbeidswetgeving vormt daarvan een goed voorbeeld. Een begin met dit soort wetgeving werd in Noorwegen gemaakt in 1892. Vergeleken met andere Europese landen een laat moment, samenhangend met het relatief laat op gang komen van de industrialisatie in Noorwegen. Parallel met de verdere industriële ontwikkeling en de groei en versterking van de arbeidersbeweging werd de wet van 1892 in de daaropvolgende decennia herhaaldelijk uitgebreid. In 1936 leidde dat tot een algehele herziening en inwerkingtreding van een meeromvattende wet inzake de bescherming van werknemers. Op haar beurt werd ook deze wet enkele decennia later door een nieuwe vervangen: de wet van 1956 betreffende de bescherming van werknemers.

Veranderingen in het industriële patroon, de introductie van nieuwe produktiemethoden en met name de sterke opkomst van de chemische industrie en het toenemend gebruik van, steeds weer nieuwe, chemische stoffen vormden aanleiding voor opnieuw een herziening van de wet van 1956. Vooral op het punt van de veiligheid bleken de bestaande bepalingen niet meer up-to-date en boden ze onvoldoende bescherming tegen nieuwe risico's in het arbeidsmilieu.

Daarnaast gaf een tweede ontwikkeling de stoot tot herziening van de wet van 1956. Meer en meer groeide de belangstelling voor vraagstukken betreffende de organisatie van de arbeid, gezagsverhoudingen in het werk en de immateriële arbeidsomstandigheden. Op dit gebied heeft Noorwegen vanaf het begin van de zestiger jaren een duidelijke voorttrekkersrol vervuld.

Op gezamenlijk initiatief van vakbeweging en werkgeversorganisatie startte in 1962 het zogenaamde Industriële Democratie Project, uitgevoerd door het Arbeidsforskings Instituttene (AFI), een overheidsinstituut voor de bestudering en verbetering van fysieke en psychische aspecten van de arbeid. Doel van dit project was om na te gaan hoe bedrijfsdemocratisering

werkte aan de top (vertegenwoordiging van werknemers in de Raad van Bestuur) (fase A) en hoe de besluitvorming en de arbeidsomstandigheden verbeterd konden worden op de werkvloer (fase B). Met name fase B van het project leidde tot interessante resultaten toen in de periode 1964–1968 onder begeleiding van het AFI een viertal experimenten plaatsvond met werkstructurering. Daarbij werd uitgegaan van de veronderstelling dat de meeste mensen psychologische eisen stellen aan hun werk zoals een zekere mate van variatie en uitdaging, de mogelijkheid om iets te leren, het kunnen nemen van beslissingen, samenwerking met anderen, het dragen van een bepaalde verantwoordelijkheid en het zicht op de relatie tussen het eigen werk en de maatschappij. Belangrijke elementen van de experimentele werkstructurering waren verbreding van de functie-inhoud, afwisseling in het werk en vooral de vorming van zogenaamde semi-autonome groepen, die een gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen voor de organisatie, verdeling en uitvoering van een aantal onderling samenhangende taken. De experimenten werden uitgevoerd in een fabriek voor elektrische verwarmingselementen, een afdeling van een metaalindustrie, een papierfabriek en een productie-afdeling voor kunstmest. De algemene conclusie die uit de experimenten kon worden getrokken was positief. Er was sprake van een grotere bevrediging in het werk, betere groepsrelaties en een grotere betrokkenheid bij het werk. Bovendien daalde het ziekteverzuim en in een aantal gevallen nam de produktiviteit duidelijk toe, hoewel dat laatste geen expliciete doelstelling was.

In de jaren volgend op deze experimenten werden in vele bedrijven vergelijkbare ontwikkelingen in gang gezet. Daarbij werd duidelijk dat een andere werkstructurering en met name het opzetten van semi-autonome groepen geen simpele succesformules zijn. De ervaring leerde dat het moeilijk was veranderingen door te voeren in een bepaalde afdeling of onderdeel van een bedrijf als de rest van dat bedrijf op de traditionele wijze georganiseerd bleef. Bovendien bleek hoe moeilijk het was van onderop een organisatiestructuur te wijzigen. Ook stuitte men vaak op grote aarzelingen of tegenstand bij de betrokkenen: bedrijfsleiding en/of middenkader en/of lager personeel. De ideeën die ten grondslag lagen aan de werkstructureringsexperimenten verspreidden zich derhalve niet in de mate en het tempo waarop de initiatiefnemers hadden gehoopt. Niettemin werden bepaalde elementen ervan in veel bedrijven of onderdelen daarvan doorgevoerd en bleef de idee levend dat een andere organisatie van de arbeid, waarbij een groter beroep wordt gedaan op het eigen inzicht en verantwoordelijkheidsgevoel van de werknemer, ook in de praktijk mogelijk is.

Met name de vakbeweging bleef zich intensief inzetten voor een andere organisatie van de arbeid en een verdere democratisering van de verhoudingen in de bedrijven. Onderwerpen waaraan blijkens gehouden enquêtes ook de leden van de vakbeweging het meeste belang toekennen. De traditioneel sterke band tussen vakbeweging en Arbeiderspartij maakte het mogelijk de verlangens van de vakbeweging op dit terrein ook politiek te vertalen. Dit resulteerde in 1972 in een wijziging van de wet op de naamloze vennootschappen waardoor de invloed van de factor arbeid in de besluitvorming aan de top werd vergroot en in 1977 in de nieuwe Wet betreffende de bescherming van werknemers en de werkomgeving, die de werknemers een sterkere invloed geeft op hun eigen arbeidsmilieu.

Door de wetwijziging van 1972 werd de juridische structuur van naamloze vennootschappen ingrijpend veranderd. In bedrijven met meer dan 50 werknemers kan een meerderheid van de werknemers verlangen dat een derde deel van de leden van de «directieraad» (te vergelijken met de Raad van Commissarissen, al kan ook het topmanagement van de onderneming er deel van uitmaken), met een minimum van twee, zal worden gekozen door en uit de werknemers. In bedrijven met meer dan 200 werknemers is een nieuw hoogste orgaan ingesteld: de «bedrijfsvergadering». Deze «bedrijfsvergadering» bestaat uit vertegenwoordigers van de werknemers (een-derde) en vertegenwoordigers van de aandeelhouders (twee-derde).

Deze «bedrijfsvergadering» kiest de leden van de «directieraad» en heeft de uiteindelijke bevoegdheid over belangrijke investeringsbeslissingen alsmede de rationalisatie- en reorganisatieplannen die in belangrijke mate van invloed zijn op de positie van de werknemers.

De vakbeweging beschouwt zich als de geestelijke vader van de wet van 1 juli 1977. En niet zonder reden. De steeds toenemende belangstelling binnen de vakbeweging voor vraagstukken van veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid resulteerde in een congresbesluit van 1973 dat er een nieuwe wet diende te komen. Een gemeenschappelijke commissie van vakbeweging en Arbeiderspartij stelde vervolgens een nota op over de beginselen waarop de nieuwe wetgeving gebaseerd zou moeten zijn. Dit stuk werd voorwerp van een brede discussie in alle geledingen van de vakbeweging. Datzelfde gebeurde met de proeve van een wetstekst die na de eerste discussieronde werd opgesteld. De belangstelling voor deze discussies was enorm. Naar schatting van de LO hebben zo'n 150 000 leden op een of andere wijze aan de discussie en meningsvorming deelgenomen.

Het voorstel voor een nieuwe wet op de arbeidsomstandigheden dat de regering (Arbeiderspartij) midden 1975 bij het parlement indiende, was grotendeels gebaseerd op het «ontwerp» van de vakbeweging. Bij de voorbereiding van het wetsontwerp van de regering werd overigens ook de werkgeversorganisatie betrokken.

Voor het wetsontwerp van de regering bleek in het parlement steun aanwezig bij een zeer brede meerderheid. De politieke meningsverschillen beperkten zich voornamelijk tot de zogenaamde welzijnsparagraaf (artikel 12 over de organisatie van het werk), de samenstelling en bevoegdheden van de arbeidsmilieucommissie (artikelen 23 en 24) en de deelname, op kosten van de werkgever, door leden van de arbeidsmilieucommissies en veiligheidsgedelegeerden aan instructiecurssussen van de vakbeweging (artikel 29). Ook voor wat betreft het tempo van uitvoering van de wet en de daarmee samenhangende kosten bestonden (en bestaan) politieke verschillen van inzicht. Niettemin werd het uiteindelijke wetsontwerp door de Storting in het voorjaar van 1977 met algemene stemmen aangenomen.

Belangrijkste bepalingen van de wet

Doelstellingen en werkingsfeer

De idealistische opzet van de wet en de hoge aspiraties die ermee worden nagestreefd, komen duidelijk naar voren in het artikel (artikel 1) dat de doelstellingen formuleert. Deze doelstellingen moeten als leidraad dienen bij de verdere uitwerking en uitvoering van de wet. De doelstellingen van de wet zijn:

1. het garanderen van een arbeidsmilieu dat de werknemers volledige veiligheid biedt tegen schadelijke lichamelijke en geestelijke invloeden en dat voldoet aan normen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn die overeenkomen met het niveau van technologische en sociale ontwikkeling van de maatschappij op een bepaald moment;
2. het verzekeren van solide contractuele verhoudingen en een zinvolle beroepsuitoefening voor de individuele werknemer;
3. het verschaffen van een basis waarop de ondernemingen zelf hun problemen met het arbeidsmilieu kunnen oplossen in samenwerking met de organisaties van werkgevers en werknemers en onder het toezicht en de leiding van instellingen van de overheid.

Alleen al uit de formulering van de tweede doelstelling blijkt dat deze Noorse wet een breder terrein bestrijkt dan het Nederlandse ontwerp Arbeidsomstandighedenwet. Zo bevat de wet bepalingen over de wijze van uitbetaling van het loon, over de sollicitatieprocedure en het ontslagrecht. Tevens worden in de wet veel onderwerpen geregeld die in Nederland grotendeels in de Arbeidswet zijn geregeld, zoals voorschriften over de normale wekelijkse en dagelijkse arbeidsduur, het verrichten van nachtwerk, de rust-

tijden, het overwerk, de bescherming van jeugdigen, zwangerschapsverlof, verlof in verband met ziekte van de kinderen. Ten slotte bevat de wet bepalingen over beheer, organisatie en bevoegdheden van de Arbeidsinspectie alsmede enkele strafrechtelijke bepalingen.

De wet heeft betrekking op alle ondernemingen die werknemers in dienst hebben. Uitgezonderd zijn echter scheepvaart, luchtvaart, de jacht, visserij en de landbouw omdat de omstandigheden in deze sectoren zo bijzonder zijn dat aparte wetgeving daarvoor noodzakelijk is. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen voorts onderdelen van het overheidsapparaat geheel of gedeeltelijk worden uitgezonderd als de bepalingen van de wet daarvoor niet wel toepasbaar zijn.

Vereisten betreffende de werkomgeving

De wet formuleert in artikel 7 als algemeen vereiste dat de werkomgeving in de onderneming «*volledig bevredigend*» moet zijn uit een oogpunt van veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers. Daartoe dienen alle factoren, die van invloed zijn op de geestelijke en lichamelijke gezondheid en het welzijn, in ogenschouw te worden genomen, zowel apart als gezamenlijk. Door die gezamenlijke beoordeling van deze factoren krijgt men inzicht in de totale werkbelasting van de werknemer.

Het vereiste van een «*volledig bevredigende*» werkomgeving betekent niet dat alle risico's geëlimineerd zijn. Het gaat om de creatie van een optimale werksituatie, rekening houdend met het op dat moment bestaande niveau van technologische en sociale ontwikkeling (artikel 1). Het vereiste van een optimale werksituatie impliceert wel dat het belang van de werknemers principieel centraal staat. Als een bepaald werk duidelijk risico's met zich brengt, dienen veiligheids- en gezondheidsoverwegingen zwaarder te wegen dan technische of economische overwegingen. Als aan minimale voorwaarden niet kan worden voldaan, zal dan ook in het uiterste geval de betreffende activiteit gestaakt dienen te worden.

Door de bepaling dat de werkomgeving «*volledig bevredigend*» moet zijn is het voldoen aan de minimumvereisten op zich niet genoeg. Immers, niet een minimaal maar een optimaal bevredigend arbeidsmilieu is de norm die de wet stelt.

Voortvloeiend uit het bovenvermeld algemene vereiste worden aan de eigenlijke werkplek tal van eisen gesteld betreffende de inrichting, de verlichting, het klimaat (temperatuur, ventilatie, vochtigheid en dergelijke), lawaai, verontreiniging, sanitaire voorzieningen en eerste-hulpbenodigdheden. Nadere regels ter zake worden gegeven door de Arbeidsinspectie.

Behalve aan de inrichting van de werkplek worden in de wet ook vereisten opgesomd voor technische apparatuur en uitrusting. Deze moeten voorzien zijn van veiligheidsvoorschriften en bij de installatie en het gebruik ervan dient ervoor te worden zorggedragen dat de werknemers niet worden blootgesteld aan ongewenste effecten ten gevolge van geluid, trillingen en een ongemakkelijke werkhouding. Bovendien moet er rekening mee worden gehouden dat de apparatuur bediend kan worden door werknemers van een verschillende lichaamsbouw. De Arbeidsinspectie zal nadere regels stellen ten aanzien van ontwerp, constructie en installatie alsmede goedkeuring en inspectie van technische hulpmiddelen.

Vervolgens bevat dit hoofdstuk van de wet bepalingen ten aanzien van de vervaardiging, installatie en het onderhoud van drukvaten en -buizen. Maatregelen op grond van deze bepalingen kunnen ook van toepassing worden verklaard op eigenaren en gebruikers van deze toestellen, ook als zij niet werkgever dan wel werknemer zijn in de zin van deze wet.

Voor wat betreft de vervaardiging, de emballage, het gebruik en de opslag van giftige en andere schadelijke stoffen gelden eveneens speciale bepalingen gericht op beperking van de risico's. Deze behelzen onder andere het aanbrengen van duidelijke waarschuwingen op de emballage (in het

Noors), het aanleggen van een openbaar register van gebruikte stoffen met vermelding van hun eigenschappen en mogelijke gevaren en de aanwezigheid van bestrijdings- en beschermingsmiddelen. Interessant is voorts het verbod op het gebruik van stoffen als deze vervangen kunnen worden door stoffen die minder gevaarlijk voor de werknemers zijn.

De inrichting van het werk

Een belangrijk element in de wet, en daarmee wordt aangesloten op het Industriële Democratie Project, is de nadruk op geestelijke en sociale factoren in verband met de organisatie en inrichting van het werk. Artikel 12 van de wet bepaalt dat de technologie, de organisatie van het werk, de werktijden en de beloningssystemen zodanig moeten zijn dat de werknemers niet worden blootgesteld aan onwenselijke lichamelijke en geestelijke belasting. Ook mogen hun mogelijkheden niet worden beperkt om voorzichtigheid in acht te nemen en veiligheidsmaatregelen op te volgen. Voorts moeten de omstandigheden zodanig zijn dat de werknemers een redelijke gelegenheid krijgen tot professionele en persoonlijke ontwikkeling door hun werk.

Bij de organisatie en inrichting van het werk dient gelet te worden op de gelegenheid die het de individuele werknemers biedt tot het dragen van eigen verantwoordelijkheden.

Deze algemene uitgangspunten worden vervolgens uitgewerkt in bepalingen over te ondernemen pogingen tot het vermijden van monotoon werk en werk waarvan het tempo door machine of lopende band wordt gedictieerd. Daarentegen moeten afwisseling in het werk, contact met anderen alsmede informatieverstrekking over produktienormen en -resultaten bevorderd worden. Ook is in dit verband een bepaling opgenomen over de aan de werknemers en hun vakbondsvertegenwoordigers te verstrekken informatie betreffende (veranderingen in) de werkorganisatie. Ten aanzien van werk met een zeker veiligheidsrisico is onder andere bepaald dat geen prestatietoelag mag worden betaald als dat de veiligheid zou kunnen beïnvloeden.

Interessant is voorts dat het hoofdstuk van de wet dat aan de inrichting van het werk is gewijd ook enkele bepalingen bevat over speciale voorzieningen ten behoeve van beroepsmatig gehandicapte werknemers.

Plichten van de werkgever

Op de werkgever rust de hoofdverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de wet. In de eerste plaats dient hij ervoor zorg te dragen dat zijn onderneming zo is ingericht en het werk zo wordt uitgevoerd dat het in overeenstemming is met de bepalingen van de wet, in het bijzonder de bovenvermelde. Meer specifiek wordt van de werkgever onder andere gevraagd:

- reeds in de *ontwerpfase* te onderzoeken of bij voorgenomen veranderingen in de arbeidsruimten, de produktiemethoden, de technische apparatuur en dergelijke, voldaan zal zijn aan de vereisten van de wet;
- de bestaande werkomgeving continu door te lichten op het effect daarvan op veiligheid, gezondheid en welzijn;
- het werk zodanig in te richten dat rekening wordt gehouden met de leeftijd, vaardigheid, geschiktheid en dergelijke van de individuele werknemers;
- systematische veiligheidscampagnes op te zetten en op het punt van de veiligheid gekwalificeerd personeel aan te stellen;
- ervoor zorg te dragen dat de werknemers geïnformeerd zijn over mogelijke risico's in verband met het werk en de noodzakelijke training en instructies ontvangen.

Plichten van de werknemer

De wet legt ook enkele algemene verplichtingen op aan de werknemers. Deze houden in:

- medewerking bij de uitvoering van voorgeschreven maatregelen en deelneming aan georganiseerde activiteiten in de onderneming op het gebied van veiligheid en arbeidsmilieu;

– uitvoering van werkzaamheden overeenkomstig de instructies van hun meerderen en de Arbeidsinspectie; hierbij wordt expliciet melding gemaakt van het gebruik van voorgeschreven beschermingsmiddelen.

Het artikel dat de plichten van de werknemers regelt, bevat ook bepalingen voor het geval zich situaties voordoen die risico's inhouden voor leven of gezondheid. Als werknemers merken dat er storingen of fouten optreden waardoor zich zulke risico's voordoen, moeten zij daarvan, als zij de fouten niet zelf kunnen verhelpen, terstond de werkgever, de veiligheidsgedelegeerde (zie hierna) en de betrokken mede-werknemers op de hoogte stellen. Als een werknemer vindt dat het werk niet kan worden voortgezet zonder gevaar voor leven of gezondheid, zal hij dat werk stilleggen.

Verantwoordelijkheid van fabrikanten, leveranciers en dergelijken

Interessant in de wet zijn de bepalingen die betrekking hebben op de fabrikanten, importeurs, leveranciers, verhuurders en dergelijken van technische apparatuur. Deze moeten er borg voor staan dat deze apparaten geconstrueerd zijn volgens de normen van de wet alvorens ze worden afgeleverd of tentoongesteld voor verkoopdoeleinden. Diegenen die dergelijke apparatuur installeren moeten er zorg voor dragen dat ook dat volgens de vereisten van de wet geschiedt.

Ook ten aanzien van de producenten en importeurs van giftige of anderszins schadelijke stoffen zijn in de wet bepaalde regels gesteld.

Voorafgaande toestemming van de Arbeidsinspectie

Uit een oogpunt van goede controle op de uitvoering van de wet is bijzonder belangrijk het vereiste van voorafgaande toestemming vanwege de Arbeidsinspectie. Dit heeft betrekking op bouwwerken, als vast staat of waarschijnlijk is dat deze betrokken zullen worden door een onderneming op wie de wet van toepassing is, alsmede op voorgenomen veranderingen in gebouwen, productieprocessen, machinerieën en dergelijke, als daaruit een substantiële verandering voor de werkomgeving voortvloeit.

In nadere regels zal worden vastgelegd wat dit vereiste van voorafgaande toestemming in concrete gevallen zal inhouden, welke inlichtingen aan de Arbeidsinspectie moeten worden verstrekt en welke voorwaarden de Arbeidsinspectie aan het verlenen van toestemming kan verbinden.

Vastlegging en rapportage van ongelukken en beroepsziekten

De werkgever moet een registratie bijhouden van alle gevallen van letsel die zich bij personen in zijn onderneming voordoen. Dat zelfde geldt voor alle ziektegevallen waarvan wordt aangenomen dat ze veroorzaakt zijn door het werk of de omstandigheden op de werkplek. De vastgelegde gegevens hierover – die overigens zonder de toestemming van de betrokkene geen medische gegevens van persoonlijke aard mogen bevatten – zijn toegankelijk voor de Arbeidsinspectie, de veiligheidsgedelegeerden (zie hieronder), de arbeidsmilieucommissie (idem) en het medisch en veiligheidspersoneel.

Is er sprake van een beroepsongeval met dodelijke afloop of een ernstig letsel dan moet de werkgever daarvan met de meeste spoed aangifte doen bij de Arbeidsinspectie en de politie. De veiligheidsgedelegeerde dient een afschrift te ontvangen van het ter zake door de werkgever opgestelde en verzonden rapport. Minder ernstige ongelukken die resulteren in een arbeidsverzuim van de betrokken werknemer van ten minste drie dagen moeten zo spoedig mogelijk aan de Arbeidsinspectie worden gemeld. Dat zelfde geldt voor de zogenaamde bijna-ongevallen die zich in een bedrijf voordoen.

Ten slotte moeten ziektegevallen bij de Arbeidsinspectie worden gemeld als de werkgever zich realiseert of zich zou moeten realiseren dat deze veroorzaakt zijn door het werk of de omstandigheden op de werkplek.

Een van de belangrijkste doelstellingen van de wet is de versterking van de zeggenschap van de werknemers over de inrichting van hun werkomgeving, overigens in samenwerking met de werkgever. Daartoe dienen onder andere de zogenaamde arbeidsmilieucommissies. Deze zijn verplicht gesteld in ondernemingen met meer dan 50 werknemers, terwijl bij ondernemingen met tussen de 20 en 50 werknemers zo'n commissie moet worden ingesteld als één van de beide partijen – management of vakbond – dat wenst. Ook de Arbeidsinspectie kan in bepaalde gevallen kleinere ondernemingen de aanwijzing geven een arbeidsmilieucommissie in te stellen.

De commissies zijn paritair samengesteld. De helft wordt gekozen uit en door de werknemers van de betrokken onderneming. De andere helft wordt door de werkgever benoemd, waarbij de verplichting bestaat dat hij zelf dan wel de manager of, bij grotere ondernemingen, ten minste een persoon van het topmanagement deel uitmaakt van de commissie. Daarnaast zijn veiligheids- en gezondheidsfunctionarissen in de commissie vertegenwoordigd, echter zonder stemrecht. Het voorzitterschap wordt afwisselend (om het jaar) bekleed door een vertegenwoordiger van de werknemers en een vertegenwoordiger van de werkgever. Bij een eventueel staken van stemmen geeft de stem van de voorzitter de doorslag.

De taak van de commissies is de bevordering van een optimale («volledig bevredigende») werkomgeving. In dat kader houden zij zich bezig met:

- het functioneren van de bedrijfsveiligheids- en gezondheidsdiensten;
- trainings-, instructie- en informatie-activiteiten;
- plannen die de voorafgaande toestemming van de Arbeidsinspectie behoeven (zie boven);
- alle andere plannen die van materiële betekenis kunnen zijn voor de werkomgeving zoals aankoop van materialen, rationalisaties, werkprocessen en dergelijke.

Voorts dient een arbeidsmilieucommissie zich te verdiepen in alle rapporten betreffende beroepsziekten, ongevallen en bijna-ongevallen, waarbij het haar taak is erop toe te zien dat de werkgever de noodzakelijke maatregelen treft om herhaling te voorkomen. Als algemene regel geldt dat de commissies daarbij toegang hebben tot documenten van zowel de Arbeidsinspectie als de politie. Als een commissie zulks nodig oordeelt, kan ze besluiten tot een onderzoek door, door haar aan te wijzen, deskundigen, zij het dat de werkgever tegen een dergelijk besluit in beroep kan gaan bij de Arbeidsinspectie.

Als een arbeidsmilieucommissie dat uit een oogpunt van bescherming van leven en gezondheid van de werknemers noodzakelijk acht, kan zij besluiten dat de werkgever concrete maatregelen dient te treffen, binnen het kader van de wet, om de werkomstandigheden te verbeteren. Om uit te maken of er al dan niet zo'n gezondheidsrisico bestaat, kan de commissie besluiten dat de werkgever de werkomgeving doet onderzoeken. Als de werkgever zich niet in staat acht dergelijke besluiten van de arbeidsmilieucommissie uit te voeren, kan hij in beroep gaan bij de Arbeidsinspectie.

De commissie brengt jaarlijks verslag uit over haar activiteiten aan zowel de administratie van de eigen onderneming als aan de werknemersorganisaties en de Arbeidsinspectie.

Al met al speelt de arbeidsmilieucommissie een belangrijke rol bij de zorg om en de verbetering van de arbeidsomstandigheden en is de positie van de factor arbeid daarin vrij sterk. Alle kwesties betreffende de arbeidsomstandigheden komen in principe in de commissie aan de orde, de commissie bestaat uit direct-betrokkenen, informatie is beschikbaar (ook vanwege de Arbeidsinspectie) en de commissie kan in bepaalde gevallen ook beslissingen nemen. Interessant is dat daarbij de werknemersvertegenwoordiging om het jaar over de potentieel-doorslaggevende stem van de voorzitter beschikt.

De invloed van de factor arbeid op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn is niet beperkt tot haar vertegenwoordiging in de paritair samengestelde arbeidsmilieucommissies. Daarnaast kent de wet een directe beartiger van de belangen van de werknemers op dit terrein, de zogenaamde veiligheidsvertrouwensman.

In iedere onderneming met meer dan vijf werknemers dient één zo'n vertrouwensman aanwezig te zijn. Overigens varieert het aantal vertrouwensmannen, al naar gelang de omvang van de onderneming, de aard van het werk en de werkomstandigheden in het algemeen. Als ondernemingen uit aparte afdelingen bestaan of als er in ploegen wordt gewerkt zal er als regel ten minste één veiligheidsgedelegeerde zijn voor iedere afdeling of ploeg. De «veiligheidsgebieden» waarin een onderneming eventueel verdeeld wordt, mogen niet te groot zijn. Anders zouden de vertrouwensmannen, die gekozen zijn uit (en door) de werknemers van dat betreffende veiligheidsgebied, hun taak niet adequaat kunnen vervullen. De verdeling van de werkplaats in veiligheidsgebieden geschiedt door de arbeidsmilieucommissies. Als die in een bepaalde onderneming niet aanwezig is gebeurt dat door de in de onderneming werkzame vakorganisatie(s), de werkgever gehoord.

In veiligheidsgebieden waar de meerderheid van de werknemers vertegenwoordigd is door één vakorganisatie wordt de veiligheidsvertrouwensman benoemd door die vakorganisatie. Anders vindt een verkiezing plaats, georganiseerd onder supervisie van de arbeidsmilieucommissie of bij afwezigheid daarvan van de in de onderneming werkzame vakorganisatie(s). Iedere werknemer binnen het betrokken veiligheidsgebied en de vakorganisaties die werknemers in dat gebied vertegenwoordigen kunnen kandidaten stellen. Voorwaarde voor benoeming of verkiezing is dat de betrokkene ten minste de laatste twee jaar in de onderneming werkzaam is geweest. Normaliter blijft een veiligheidsvertrouwensman twee jaar in functie. Als hij echter in een ander veiligheidsgebied gaat werken moet hij aftreden. Hij wordt dan vervangen door een reeds aangewezen of verkozen plaatsvervanger of door een dan tussentijds benoemde of verkozen opvolger.

In de praktijk is de veiligheidsvertrouwensman, en dat blijkt ook uit de wijze waarop zijn benoeming dan wel verkiezing is geregeld, meestal een actief kaderlid van een vakorganisatie. De figuur van de veiligheidsvertrouwensman sluit dan ook nauw aan bij het Noorse systeem van erkende vakbondvertegenwoordigers in de onderneming (shop-stewards). De Noorse vakbeweging heeft vanouds een sterke positie ingenomen op het niveau van de afzonderlijke onderneming, waaraan de hoge organisatiegraad (gemiddeld 70 %, in veel industriële bedrijven vrijwel 100 %) niet vreemd is. En reeds bij gelegenheid van het eerste Centraal Akkoord tussen de LO en de NAF uit 1935 werden de rechten en plichten van de shop-stewards vastgelegd. Bij periodieke herzieningen van het Centraal Akkoord – de «constitutie van de industriële verhoudingen» en als zodanig onderdeel van alle collectieve arbeidsovereenkomsten, aangegaan door de bij de LO en de NAF aangesloten organisaties – werden die rechten vervolgens versterkt en verder uitgewerkt.

De eerste taak van de veiligheidsvertrouwensman is de bescherming van de belangen van de werknemers op het brede terrein van de arbeidsomstandigheden. In de uitwerking van die taak ligt evenwel een sterk accent op het veiligheidsaspect. Dat neemt echter niet weg dat de vertrouwensman geconsulteerd moet worden bij de planning en uitvoering van alle maatregelen die van belang zijn voor de arbeidsomstandigheden in «zijn» gebied.

Als een veiligheidsvertrouwensman op de hoogte raakt van een situatie die risico inhoudt voor de gezondheid of zou kunnen leiden tot een ongeluk moet hij de betrokken werknemers daarover inlichten en de zaak onder de aandacht brengen van de werkgever of diens vertegenwoordiger. De werkgever is dan verplicht tegenover de vertrouwensman op de zaak te reageren. Als binnen een redelijke termijn geen actie wordt ondernomen, zal de vertrouwensman de Arbeidsinspectie of de arbeidsmilieucommissie inlichten.

Als er naar de mening van de veiligheidsvertrouwensman sprake is van een onmiddellijk gevaar voor het leven of de gezondheid van de werknemers en dat gevaar kan niet op een andere manier worden afgewend, mag hij het werk doen stoppen. De werkgever of diens vertegenwoordiger moet daarvan – alsmede van de reden ervan – onverwijld op de hoogte worden gesteld. De Arbeidsinspectie besluit daarna of het werk weer kan worden voortgezet. De veiligheidsgedelegeerde is niet verantwoordelijk voor verliezen die voortvloeien uit het stilleggen van het werk.

Ten slotte is interessant de bepaling in de wet dat de veiligheidsgedelegeerde zal deelnemen aan de inspectiebezoeken die de Arbeidsinspectie onderneemt.

Voorzieningen voor veiligheidsvertrouwensmannen en (leden van) arbeidsmilieucommissies

Kosten die verbonden zijn aan de werkzaamheden van zowel arbeidsmilieucommissies als veiligheidsvertrouwensmannen komen voor rekening van de werkgever. Dat geldt ook voor de kosten van instructiecurssussen ten behoeve van leden van deze commissies en veiligheidsgedelegeerden die gegeven worden door werknemersorganisaties.

Als algemene regel verrichten de leden van de arbeidsmilieucommissies en de veiligheidsgedelegeerden hun werkzaamheden in die kwaliteit in de normale werkuren. De werkgever is gehouden hun de daarvoor noodzakelijke tijd te geven.

Voorts is in de wet bepaald dat de werkgever ervoor zorg moet dragen, dat het lidmaatschap van de arbeidsmilieucommissies of het zijn van veiligheidsgedelegeerde geen nadelig effect heeft op het inkomen of de rechtspositie van de betrokken werknemers.

Deskundige diensten

Als een speciaal toezicht noodzakelijk is op de werkomgeving of op de gezondheid van de werknemers dient de onderneming volgens de wet te beschikken over medisch en/of veiligheidspersoneel. Wanneer en in welke mate ondernemingen verplicht zijn dergelijke functionarissen tot hun beschikking te hebben, de kwalificaties waaraan ze moeten voldoen en hun precieze taken, wordt nader geregeld in algemene maatregelen van bestuur. De wet bepaalt slechts dat ze alle betrokkenen (werkgever, werknemers, de arbeidsmilieucommissie en de veiligheidsgedelegeerden) behulpzaam moeten zijn bij hun pogingen een veilig en gezond arbeidsmilieu te scheppen; ook zullen ze moeten samenwerken met de Arbeidsinspectie. De positie van medische en veiligheidsfunctionarissen moet ten aanzien van zaken die de arbeidsomstandigheden betreffen «vrij en onafhankelijk» zijn.

Toezicht op de uitvoering van de wet

De Arbeidsinspectie is belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van de wet en de daarop gebaseerde algemene maatregelen van bestuur. De Arbeidsinspectie bestaat uit een landelijk leidend Directoraat, onder de uiteindelijke verantwoordelijkheid van de Minister van Plaatselijk Bestuur en Arbeid, en daarnaast een twaalfstal districtskantoren met de daarbij behorende afdelingskantoren (85). De meeste beslissingen worden genomen op het lokale niveau (district/afdeling). Zaken van groot belang of van een principiële karakter worden beslist door het Directoraat. Tegen beslissingen in de individuele gevallen door districten en afdelingskantoren staat beroep open op het Directoraat. Tegen individuele beslissingen door het Directoraat kan in beroep worden gegaan bij het Ministerie.

De Arbeidsinspectie geeft die aanwijzingen en neemt anderszins die beslissingen welke nodig zijn om de bepalingen van of krachtens de wet te doen nakomen. Aanwijzingen dienen schriftelijk te worden gegeven onder

aanduiding van de periode waarbinnen ze dienen te zijn uitgevoerd. Aan de gestelde tijdslijmieten kan de Arbeidsinspectie kracht bijzetten door het opleggen van een dwangsom.

Bij onmiddellijk gevaar kan de Arbeidsinspectie ook de onmiddellijke uitvoering van bepaalde veiligheidsmaatregelen eisen. In dat geval kan ze, als zulks nodig is, ook bevelen dat een onderneming of een gedeelte daarvan wordt gesloten totdat bevredigende veiligheidsmaatregelen zijn getroffen.

De Arbeidsinspectie heeft die bevoegdheid tot het sluiten van (een gedeelte van) een onderneming ook als de door haar gegeven aanwijzingen voor verbetering van de arbeidsomstandigheden niet binnen de gestelde termijn zijn uitgevoerd, los van de vraag of er sprake is van enig onmiddellijk gevaar voor leven of gezondheid van de werknemers.

Uiteraard hebben alle functionarissen van de Arbeidsinspectie alsook de door haar ingeschakelde externe deskundigen op ieder moment vrije toegang tot iedere werkplaats, gebouw, opslagruimte en dergelijke. Voorts is bepaald dat werkgevers, werknemers en andere aan een bedrijf verbonden personen alle voor het toezicht vanwege de Arbeidsinspectie noodzakelijk geachte inlichtingen dienen te verstrekken.

Bij inspecties op de werkplaatsen nemen de functionarissen van de Arbeidsinspectie contact op met zowel de werkgever als de veiligheidsgedelegeerde en in voorkomende gevallen het medisch en/of veiligheidspersoneel. De veiligheidsgedelegeerde mag verlangen dat ook andere gekozen vakbondsvertegenwoordigers in de onderneming aan de inspectie deelnemen. De wet bepaalt dat als algemene regel inspecties uitgevoerd zullen worden zonder voorafgaande aankondiging. Als een inspectie vooraf wel wordt aankondigd moeten zowel de ondernemer als de veiligheidsgedelegeerde daarvan worden verwittigd.

Ten slotte behelst de wet in dit gedeelte nog een expliciete bepaling over de bescherming van informatiebronnen. Als de arbeidsinspectie inlichtingen binnenkrijgt over een situatie in een onderneming die in strijd zou zijn met de wet, wordt de naam van de informant geheim gehouden tenzij deze er uitdrukkelijk in toestemt dat zijn naam wordt bekendgemaakt.

Sancties

Overtredingen van de wet zijn strafbaar. Eigenaren van bedrijven, werkgevers en managers die opzettelijk of door onachtzaamheid de bepalingen van of aanwijzingen krachtens de wet overtredingen kunnen veroordeeld worden tot een boete, een gevangenisstraf van maximaal drie maanden of beide. Is er sprake van verzwarende omstandigheden dan kan een gevangenisstraf van maximaal twee jaar worden opgelegd. Ook rechtspersonen (vennootschappen, stichtingen, overheidsbedrijven) kunnen worden gestraft. Dit betekent dat als een overtreding is begaan door iemand die handelde namens een rechtspersoon deze rechtspersoon beboet kan worden, ook als niet een bepaald individu voor een overtreding kan worden vervolgd.

Ook werknemers kunnen strafrechtelijk vervolgd worden wegens overtreding van de wet of de krachtens de wet gegeven aanwijzingen. Bij onachtzaamheid kan een boete worden opgelegd. Is er sprake van grove nalatigheid of opzet dan geldt ook voor de werknemer een maximumstraf van drie maanden gevangenis, een boete of beide. In geval van verzwarende omstandigheden geldt een maximum van één jaar gevangenis.

Anders dan het opleggen van dwangsommen, hetwelk in het kader van de uitvoering van de wet door de organen van de Arbeidsinspectie geschiedt, is de vervolging en berechting van strafbare feiten een zaak voor de normale gerechtelijke autoriteiten.

De civielrechtelijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers is *niet* geregeld in de wet van 1 juli 1977. Ingevolge een andere wet is overigens de werkgever civielrechtelijk aansprakelijk voor schade die het gevolg

is van zijn optreden of dat van werknemers die in zijn dienst staan. Ook een werknemer kan aansprakelijk gesteld worden voor door zijn onachtzaamheid veroorzaakte schade, maar deze aansprakelijkheid is van weinig praktische betekenis in verband met de verantwoordelijkheid van de werkgever voor zijn optreden.

Plaatselijke comités

De wet legt de gemeenten de verplichting op plaatselijke comités op te zetten die tot taak hebben, in samenwerking met de Arbeidsinspectie, te werken aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de binnen de eigen gemeente gevestigde bedrijven. Overigens kan het Ministerie individuele gemeenten van deze verplichting ontslaan en kunnen gemeenten voorstellen dat inter-gemeentelijke commissies worden gevormd.

De gemeentelijke commissies worden benoemd door de gemeenteraden en bestaan uit ten minste drie leden en hun persoonlijke plaatsvervangers. Eén daarvan dient een lid te zijn van de gemeenteraad, één een vertegenwoordiger van de werkgevers en één van de werknemers. Het aantal werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers dient gelijk te zijn. Benoeming van deze representanten geschiedt overeenkomstig voordrachten van respectievelijk de vakbeweging en de werkgeversorganisatie.

De gemeentelijke commissies functioneren als plaatselijk contact met de organen van de Arbeidsinspectie en kunnen in dat kader rapporteren over situaties die in strijd zijn met de wet. Zij kunnen ook bedrijfsbezoeken afleggen in welk geval zij als regel vooraf de betrokken werkgever, de veiligheidsgelegeerde en de Arbeidsinspectie daarvan in kennis stellen. Overigens zijn de commissies niet toegerust met echte bevoegdheden. Hun taak is in de eerste plaats van contact-bevorderende, ondersteunende en voorlichtende aard.

In zekere zin is deze bemoeienis van de gemeenten met de arbeidsomstandigheden een overblijfsel van de veel uitgebreidere taak die zij tot voor kort op dit terrein hadden. Tot 1972 namelijk waren in de eerste plaats de gemeentelijke autoriteiten belast met de zorg voor en het toezicht op de werkomstandigheden in de bedrijven. Toen de centrale overheid die taak overnam, wilde men echter toch een zekere gemeentelijke bemoeienis met dit terrein van overheidszorg handhaven.

Op dit moment is overigens wetgeving in voorbereiding die in meer algemene zin de betrekkingen regelt tussen plaatselijke en regionale overheden enerzijds en individuele ondernemingen anderzijds. De achterliggende gedachte daarbij is dat handelingen en beslissingen van ondernemingen vaak, en zelfs ver reikende, gevolgen hebben voor de lokale gemeenschappen waarin zij gevestigd zijn. De voorstellen die op dit punt zijn ontwikkeld betreffen niet alleen een regeling van de informatieverstrekking van de ondernemingen aan de lokale autoriteiten en het opzetten van contactcommissies, maar ook de aanwijzing van lokale vertegenwoordigers in de bestuursorganen van de ondernemingen. Dit laatste onderdeel met name is echter zeer controversieel.

De Arbeidsinspectie

Zoals hierboven reeds werd aangegeven vervult de Arbeidsinspectie een uitermate belangrijke rol bij de uitvoering van de wet in de praktijk. De Arbeidsinspectie ziet voor zich zelf daarbij de volgende vier taken weggelegd:

- het geven van algemene voorlichting over de wet en de uitvoering daarvan;
- het ontwerpen en uitvaardigen van nadere regels en richtlijnen;
- het adviseren en begeleiden van individuele ondernemingen;
- het uitoefenen van controle op de naleving van de bij of krachtens de wet bestaande bepalingen.

De invoering van de wet werd begeleid door een zeer intensieve voorlichtingscampagne vanwege de Arbeidsinspectie. In alle dagbladen verschenen grote advertenties, terwijl ook in de redactionele kolommen en voor de radio en televisie veel aandacht werd gegeven aan de nieuwe wet. Voorts kregen alle huishoudens een voorlichtingsbrochure toegestuurd en werden niet minder dan 600 000 exemplaren verspreid van een boekje dat de complete wetstekst bevat. Met name die boekjes werden druk gebruikt bij de instructie van veiligheidsgedelegeerden en leden van de arbeidsmilieucommissies.

De opstelling van nadere regels en richtlijnen voor de uitvoering van de wet gebeurde grotendeels op het Directoraat van de Arbeidsinspectie door de daaraan verbonden gespecialiseerde deskundigen. Door het Directoraat werd tevens een Actieprogramma opgesteld voor de jaren 1979–1982.

De advisering en begeleiding van individuele ondernemingen wordt in de meeste gevallen gedaan door functionarissen van de districts- en afdelingskantoren. Hoewel de wet de organen van de Arbeidsinspectie heeft toegerust met vrij uitgebreide en sterke bevoegdheden (zie boven), en zij in voorkomende gevallen niet schroomt daarvan gebruik te maken, blijft toch een belangrijke doelstelling dat verbeteringen in het arbeidsmilieu zo veel mogelijk vanuit en door de bedrijven zelf, en met name de arbeidsmilieucommissies, worden geïnitieerd, waarbij de Arbeidsinspectie in de eerste plaats een adviserende en begeleidende functie vervult. Het contact tussen Arbeidsinspectie en bedrijfsleven mag nooit, zo werd van de zijde van de Arbeidsinspectie benadrukt, het karakter krijgen van een eenrichtingsverkeer.

Voor wat betreft de invulling van de welzijnsparagraaf, artikel 12 van de wet, heeft het Directoraat van de Arbeidsinspectie inmiddels wel een brochure uitgegeven met richtlijnen voor het bedrijfsleven. Deze betreffen arbeidstijden, loonsystemen, technologie en de arbeidsorganisatie. Ook worden op dit terrein concrete adviezen gegeven aan individuele bedrijven. Het geven van dwingende aanwijzingen op dit punt kan wel voorkomen maar is (nog) niet gebruikelijk. Juist bij maatregelen die beogen het welzijn van de werknemers te verbeteren, is het van belang dat het initiatief daartoe in de eerste plaats van de betrokkenen uitgaat. Bij de beoordeling van deze maatregelen moet ook de Arbeidsinspectie, in overleg met de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers, zich een concrete mening vormen over zowel de technische als de economische mogelijkheden van de betrokken ondernemingen. De bedrijven zijn echter slechts verplicht de Arbeidsinspectie in te lichten over hun financiële situatie als zij een beroep doen op de steunfaciliteiten die de overheid voor de humanisering van de arbeid heeft gecreëerd.

De uitoefening van controle op de naleving van de wet blijft natuurlijk één van de hoofdtaken van de Arbeidsinspectie. Inspectiebezoeken, als regel zonder aankondiging vooraf, zijn daarbij een belangrijk middel. Maar de capaciteit voor het afleggen van inspectiebezoeken is nu eenmaal per definitie beperkt. Belangrijk is daarom dat zich binnen de bedrijven een interne controle-organisatie ontwikkelt – de arbeidsmilieucommissies, de veiligheidsgedelegeerden en het medisch en veiligheidspersoneel vervullen ook die taak – en dat de Arbeidsinspectie ook buiten de bezoeken om weet wat zich in de bedrijven afspeelt. In dit kader zijn met name de volgende bepalingen van de wet van belang:

- de registratie van alle bedrijven, waarbij ook plannen dienen te worden aangemeld voor ingebruikname van een nieuwe werkplaats;
- de voorafgaande toestemming voor het betrekken van gebouwen en voor voorgenomen veranderingen in gebouwen, machinerieën, productieprocessen en dergelijke;
- de meldingsplicht ten aanzien van ongevallen, bijna-ongevallen en beroepsziekten;
- de toezending van jaarverslagen van de arbeidsmilieucommissies;
- de waarborg van anonimiteit voor de verstrekkers van informatie.

Voorts zijn voor de Arbeidsinspectie natuurlijk van groot belang de mogelijkheid tot het geven van een aanwijzing, het kunnen opleggen van een dwangsom, het recht op vrije toegang tot alle werkplaatsen en het kunnen opeisen van alle gewenste inlichtingen.

Volgens de deskundigen van het Directoraat van de Arbeidsinspectie verschaft de wet met dit stelsel van bepalingen alle bevoegdheden die noodzakelijk zijn voor een bevredigende uitoefening van de controle op de naleving van de voorschriften.

Zoals boven reeds werd aangeduid, bestaat de Arbeidsinspectie uit een landelijk Directoraat en een twaalfstal districtskantoren met de daarbij behorende afdelingskantoren. Het Directoraat is het centrale leidinggevende orgaan, de plaatselijke kantoren zijn meer met de directe uitvoering belast.

Hoewel de Minister voor Plaatselijk Bestuur en Arbeid de uiteindelijke verantwoordelijkheid heeft voor het functioneren van de Arbeidsinspectie is het Directoraat niet een onderdeel van zijn Ministerie maar een zelfstandig orgaan. Het Bestuur van het Directoraat is als volgt samengesteld: een drietal door de Koning benoemde «neutrale» leden, waaronder de voorzitter en de ondervoorzitter; een tweetal vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties, op voordracht van deze organisaties benoemd door de Koning; een tweetal op overeenkomstige wijze benoemde werknemersvertegenwoordigers en, sinds kort, één vertegenwoordiger van de werknemers van de Arbeidsinspectie. De leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van vier jaar. De dagelijkse leiding van het Directoraat is in handen van de Directeur-Generaal. Het aantal personeelsleden van het Directoraat bedraagt momenteel 120. Het Directoraat heeft een afdeling voor administratie en informatie, een medische afdeling, een juridische afdeling, een technische afdeling en een inspectie voor druktoestellen.

De districtskantoren van de Arbeidsinspectie hebben een met die van het Directoraat vergelijkbare bestuursstructuur: «neutrale» leden, werknemersvertegenwoordigers en werkgeversvertegenwoordigers. De gemiddelde personeelsbezetting van een districtskantoor is momenteel 30. Onder de districtskantoren ressorteren ook de afdelingskantoren, meestal slechts bemand door één, tot de organieke sterkte van het district behorende, inspecteur. Deze sterk gedecentraliseerde uitvoeringsstructuur is nodig in verband met de zeer grote afstanden in Noorwegen en de geringe bevolkingsdichtheid. De afdelingsinspecteurs hebben in het algemeen een veelvuldig contact met het arbeidsleven in hun rayons, maar werken natuurlijk wel betrekkelijk geïsoleerd. Dat nadeel probeert men te ondervangen door het veelvuldiger beleggen van districtvergaderingen.

De personeelsbezetting van de gehele Arbeidsinspectie is de laatste jaren flink toegenomen. In 1977 was het totaal aantal personeelsleden 400, in 1978 was dat opgevoerd tot 457 en in 1979 tot 470. Daarvan werkten er respectievelijk 288, 340 en 350 op de districts- en afdelingskantoren.

Het budget van de Arbeidsinspectie steeg in deze jaren van 57 mln. tot 81 mln. Noorse Kronen.

In verband met de nieuwe wet heeft het Directoraat van de Arbeidsinspectie een actieprogramma opgesteld voor de jaren 1979–1982. Daarin is, met een in de tijd afnemende mate van gedetailleerdheid, het beleid voor de komende jaren aangegeven. Het is de bedoeling dit programma, dat na inspraak van de betrokkenen tot stand kwam, jaarlijks bij te stellen. Het programma voorziet in de uitvaardiging van algemene nadere voorschriften voor het arbeidsmilieu en in het opzetten van branchegewijze projecten. De bedoeling is de arbeidsomstandigheden zo snel als technisch (en economisch) mogelijk is op het niveau te brengen dat de wet vereist. Ook op districtsniveau zijn meerjarenplannen opgesteld.

De invulling van de algemeen geformuleerde doeleinden en normen van de wet stelt hoge eisen aan de Arbeidsinspectie. Niet langer kan men volstaan met het formuleren van één uniforme norm voor bijvoorbeeld de maximaal aanvaardbare geluidsoverlast. De lawaainorm moet nu, vanuit het vereiste van een «volledig bevredigende» werkomgeving, van geval tot geval worden bekeken, tevens rekening houdend met de andere factoren die

van invloed zijn op de gezondheid en het welzijn van de betrokken werknemer. Daarbij kan men zich ook niet meer bepalen tot de specifiek medische grenzen van het gezondheids-schadelijke maar moet ook de psychische belasting in de beschouwing worden betrokken.

De introductie van het begrip welzijn vereist ook dat de Arbeidsinspectie, zowel op het Directoraat als in de districten, over een breder spectrum van deskundigheid (met name ergonomische kennis) gaat beschikken dan tot nu toe noodzakelijk was. Bij de beoordeling van maatregelen ter bevordering van het welzijn moeten voorts – anders dan bij maatregelen voor de veiligheid en gezondheid – niet alleen de technische maar ook de economische mogelijkheden worden geanalyseerd.

In de eerste fase van de uitvoering van de wet ligt het hoofdaccent op de sectoren industrie, transport, oliewinning en bouw. Het ligt in de bedoeling in een latere fase meer aandacht te gaan schenken aan verbetering van de arbeidsomstandigheden in de dienstensector en de quartaire sector; tot nu toe is hiermee nog slechts een bescheiden begin gemaakt.

In het algemeen, zo is de ervaring, worden de kleinere bedrijven moeilijker «bereikt» door de Arbeidsinspectie dan de grotere. De Arbeidsinspectie hoopt een groter deel van haar capaciteit juist op de kleinere bedrijven te kunnen richten als in de grotere de arbeidsmilieucommissies en veiligheidsdiensten meer en meer gaan functioneren.

Kosten en financieringsfaciliteiten

Rond de invoering van de wet heeft een uitvoerig publieke discussie plaatsgevonden over de economische gevolgen daarvan.

Met name van werkgeverszijde werd aangevoerd dat het bedrijfsleven geconfronteerd zou gaan worden met niet onaanzienlijke kostenverhogingen, voornamelijk ten gevolge van investeringen. Daarbij werd erop gewezen dat de voorstellen op het gebied van de arbeidsomstandigheden werden ontwikkeld in een periode van betrekkelijke hoogconjunctuur, maar dat de realisatie van de verbeteringen nu zou moeten plaatsvinden in een periode van stagnerende groei, dalende export en lage rendementen.

Van de zijde van vooral de vakbeweging werd betoogd dat verbeteringen in de arbeidsomstandigheden bedrijfseconomisch geenszins als netto-verliesposten mogen worden beschouwd, maar juist kunnen leiden tot een aanzienlijke toename van de produktiviteit. Een niet gering deel van de investeringen in verbetering van de arbeidsplaatsen bestaat uit modernisering van gebouwen en machines die ook om puur economische redenen aantrekkelijk is. Bovendien wordt vrij algemeen aangenomen dat arbeidsverzuim, althans in zekere mate, het gevolg is van slechte arbeidsomstandigheden. Een verbetering van die omstandigheden zou derhalve resulteren in een daling van het arbeidsverzuim en dus een verhoging van de produktie per man/vrouw.

Wat ook op lange termijn bezien de economische gevolgen zullen zijn van doorvoering van de verbeteringsmaatregelen, op de korte termijn worden bepaalde bedrijven geconfronteerd met aanzienlijke kosten om aan de bepalingen van de wet te voldoen. Bij de uitvoering van de wet houdt de Arbeidsinspectie daar ook rekening mee, met name bij de bepaling van de tijdstippen waarop bepaalde verbeteringen gerealiseerd zullen moeten zijn. In principe worden de kosten die verbonden zijn aan het voldoen van de bepalingen van de wet gedragen door de betrokken bedrijven zelf. De Noorse regering heeft echter ook – het kostenprobleem, zeker voor de korte termijn, onderkend – een aantal financieringsfaciliteiten gecreëerd. Daarmee ook de hoge prioriteit die zij zelf aan de humanisering van de arbeid toekent tot uitdrukking brengend.

Deze financieringsfaciliteiten zijn de volgende:

- a. de mogelijkheid tot belastingvrije fondsvorming;
- b. vervroegde afschrijving van investeringen;
- c. het verkrijgen van leningen en leninggaranties;
- d. het verkrijgen van subsidies.

De mogelijkheid tot belastingvrije fondsvorming staat open voor in principe alle bedrijven behalve de zogenaamde service-verlenende. De fondsvorming mag maximaal 25 % bedragen van het bedrijfsresultaat vóór belastingen. Vanuit de aldus ontstane fondsen mogen alle maatregelen worden gefinancierd die resulteren in een verbetering van het arbeidsmilieu, dus ook die maatregelen die verder gaan dan de eisen die de Arbeidsinspectie stelt. De aanvragen om van deze faciliteit gebruik te maken moeten door de bedrijven worden ingediend bij de districtskantoren van de Arbeidsinspectie. Daarbij moet aan de hand van overgelegde notulen worden aangetoond dat de arbeidsmilieucommissie de voorgenomen maatregelen heeft besproken. Voorts is de instemming van de betreffende veiligheidsgedelegeerden een vereiste. Het bedrag dat met de vorming van belastingvrije fondsen is gemoeid bedraagt $\pm 20\%$ van de totale steunverlening in verband met arbeidsplaatsverbetering. In de praktijk blijkt dat de grotere bedrijven een relatief beter gebruik maken van deze faciliteit dan de kleinere.

De mogelijkheid van vervroegde afschrijving van investeringen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden is een fiscaal instrument en daarmee een zaak tussen de belastingdienst en de betrokken bedrijven. Deze belastingfaciliteit geldt voor alle bedrijfstakken. Investeringen die noodzakelijk zijn om te voldoen aan de minimumeisen worden overigens als onderhoudskosten aangemerkt; de mogelijkheid van vervroegde afschrijving is op deze investeringen niet van toepassing.

De regeling voor het verkrijgen van leningen tegen lage rente en leninggaranties geldt zowel voor investeringen ter verbetering van het arbeidsmilieu binnen de onderneming als voor externe milieu-investeringen. Voor wat betreft het interne milieu worden alleen leningen verstrekt voor investeringen die de veiligheid verhogen en/of het fysieke arbeidsmilieu verbeteren (klimaatregulering, bestrijding van verontreiniging, lawaai, stank en dergelijke). De leningen worden alleen verstrekt aan bedrijven in de sectoren industrie en olie- en gaswinning. Na een beoordeling van de aanvragen door de Arbeidsinspectie (vergelijkbare procedure als bij de vorming van belastingvrije fondsen) worden de leningen verstrekt door de Industriebank. De looptijden variëren van 10 tot 20 jaar, er is een aflossingvrije periode van drie jaar en de rente is zo'n 1 à 2 % lager dan de normaal door de banken berekende. Ook van de mogelijkheden tot het verkrijgen van deze leningen tegen gunstige voorwaarden dan wel leninggaranties wordt door de grotere bedrijven relatief het meeste gebruik gemaakt.

Op beperkte schaal worden aan ondernemingen ook rechtstreekse subsidies gegeven voor milieu-investeringen en arbeidsplaatsverbetering. Deze subsidieregeling geldt alleen voor bedrijven in de sectoren industrie en olie- en gaswinning. Ook bij de verlening van subsidies in het kader van deze regeling spelen de organen van de Arbeidsinspectie een belangrijke rol. Naar schatting wordt overigens circa 10 % van de aanvragen om leningen, leninggaranties en subsidies niet gehonoreerd.

In het jaar 1977 werd voor een bedrag van 150 mln. Noorse Kronen aan milieuleningen verstrekt door de Industriebank. Het bedrag aan leninggaranties in dit kader was in dat jaar 37 mln. Kronen. De rechtstreekse subsidie voor milieu-investeringen bedroeg totaal 25 mln. Kronen. Het aantal bedrijven dat van deze regelingen in het jaar 1977 gebruik maakte was 172.

De cijfers over het jaar 1978 waren als volgt. Leningen: 114 mln., leninggaranties: 72 mln., subsidies: 35 mln.; het aantal bedrijven dat in 1978 van deze faciliteiten gebruik maakte was 243.

De verschillende regelingen voor de verbetering van arbeidsplaatsen zijn alleen van toepassing op reeds bestaande bedrijven. In dit kader worden geen middelen vanwege de overheid ter beschikking gesteld bij de vestiging van nieuwe ondernemingen.

Meningen vanuit de vakbeweging

Niet ten onrechte beschouwt de vakbeweging (LO) de wet van 1 juli 1977 als haar geesteskind. Het was naar aanleiding van de discussie over de arbeidsomstandigheden in de vakbeweging dat het gemeenschappelijk project van vakbeweging en Arbeiderspartij van start ging dat het begin vormde van de werkzaamheden voor een nieuwe wet. De LO is zich sterk bewust van de initiërende rol die zij in dezen gespeeld heeft en met gepaste trots komt zij daarvoor uit.

De vakbeweging beschouwt de wet van 1 juli 1977 als de beste op dit gebied in de wereld. Zij is zich ervan bewust dat er nog een geruime tijd mee gemoeid zal zijn voor de wet ten volle zal doorwerken in de dagelijkse gang van zaken in het bedrijfsleven. Zij heeft er ook oog voor dat de economische situatie van dit moment het tempo van uitvoering ongunstig kan beïnvloeden. Voor de langere termijn vertrouwt zij er echter op dat de verstrekkende intentie van de wet, mede door haar eigen krachtige positie in de bedrijven, gerealiseerd kan worden.

In de ogen van de vakbeweging betekent de wet een doorbraak in de arbeidsverhoudingen omdat ze de juridische uitdrukking is van een nieuwe visie op de arbeid en de arbeidende mens. De mens wordt uitdrukkelijk centraal geplaatst in het arbeidsproces. De zogenaamde welzijnsparagraaf – artikel 12 – vormt met name de verwoording van deze visie. Niet alleen moet het werk zo georganiseerd zijn (technologie, arbeidsorganisatie, loonsystemen, arbeidstijden) dat ongewenste fysieke en psychische spanning wordt vermeden, de condities dienen ook zodanig te zijn dat ze de gelegenheid geven voor beroepsmatige en persoonlijke ontwikkeling. Naar de verwachting van de vakbeweging zullen zich over dit artikel in de praktijk van de uitvoering de meeste conflicten voordoen. Over de gewenstheid van de vermindering van bij voorbeeld lawaai, stank en verontreiniging zullen werkgevers en werknemers ten principale niet verschillend denken. Ten aanzien van de arbeidsinhoud en de arbeidsorganisatie kunnen echter zeer principiële verschillen van mening ontstaan.

Voor wat betreft de concrete uitwerking van de welzijnsparagraaf denkt de vakbeweging aan een verdere verspreiding van de ideeën van het Industriële Democratie Project. Belangrijk is dat de werknemers nu zelf via hun vertegenwoordiging in de arbeidsmilieucommissies invloed kunnen uitoefenen op de beslissingen die in de bedrijven ten aanzien van de te gebruiken technologie worden genomen. Deze keuze van technologie bepaalt toch in wezen het kader voor de inhoud en de organisatie van de arbeid.

Voor wat betreft de kwaliteit van de arbeidsplaats ziet de vakbeweging geen verschillen tussen bedrijven van particulieren en staatsbedrijven. Voor zover zij in nationalisatie van bedrijven ooit een middel heeft gezien tot verbetering van de arbeidsomstandigheden heeft ze die gedachte in ieder geval verlaten. Beslissend in dit soort zaken is de invloed die de betrokken werknemers zelf kunnen uitoefenen.

De invloed die werknemers kunnen uitoefenen is sterk afhankelijk van de informatie die hun ter beschikking staat. In dit kader is niet alleen de wettelijk geregelde informatieplicht tegenover de arbeidsmilieucommissies en de veiligheidsgedelegeerden van belang maar ook de bepalingen van het Centraal Akkoord die de gekozen werknemersvertegenwoordigers in het bedrijf (shop-stewards) het recht geven over alle relevante economische gegevens te beschikken. Bovendien zijn de werknemers vertegenwoordigd in de bestuursorganen van de ondernemingen (directieraad, bedrijfsvergadering) en beschikken ze ook op die manier over relevante informatie.

De vakbeweging hecht voorts grote waarde aan een goede voorlichting en scholing van de veiligheidsgedelegeerden en de leden van de arbeidsmilieucommissies. Dezen hebben inmiddels een vanuit de vakbeweging georganiseerde scholingscursus gevolgd van 40 uur in verband met de invoering van de nieuwe wet. De vakbeweging heeft overigens een lange traditie op het punt van de scholing en vorming van haar leden. Per jaar neemt niet minder

dan 10 % van de leden (= ± 70 000 personen) deel aan scholings- en vormingsactiviteiten van de vakbeweging, waarvoor zij de arbeid mogen onderbreken. Aan het opzetten van voortgezette cursussen op het terrein van de arbeidsomstandigheden (een vervolg op de 40 uren-basiscursus) wordt momenteel gewerkt.

Met overtuiging verwerpt de vakbeweging de gedachte dat er een tegenstelling zou bestaan tussen de zorg voor een goed arbeidsmilieu en economische overwegingen. Een slecht arbeidsmilieu heeft bijzonder schadelijke gevolgen en brengt daarom aanzienlijke kosten met zich mee voor zowel de betrokken bedrijven als de samenleving als geheel. De deskundigen van de vakbeweging gaan ervan uit dat 70% van alle arbeidsverzuim wegens ziekte een gevolg is van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht. Een kwart van alle werknemers is, aldus deze deskundigen, blootgesteld aan zoveel spanning in het werk dat daardoor ziekteverschijnselen (met name hoofdpijnen, maagaandoeningen en hartinfarcten) alsmede psychische en sociale problemen ontstaan. Het directe produktiviteitsverlies ten gevolge van ziekteverzuim wordt voor Noorwegen geraamd op 50 mld. Noorse Kroenen. In wezen moet het bedrijfsleven dus zelf een extra inspanning leveren om dit verlies goed te maken. Maar ook de aanzienlijke kosten die de gemeenschap maakt in verband met ziekte, arbeidsongeschiktheid en psychosociale problemen moeten uiteindelijk door de Noorse economie worden opgebracht. De vakbeweging erkent dat bepaalde bedrijven voor de korte termijn wellicht voor grote investeringskosten geplaatst kunnen worden. Om die problemen op te vangen zijn er dan ook de financieringsfaciliteiten vanwege de overheid. Op de langere termijn zullen de investeringen die gedaan worden ten behoeve van een verbetering van de kwaliteit van de arbeid echter ook hun economisch rendement zeker opleveren.

De vakbeweging ziet het als een geweldige uitdaging voor het Noorse bedrijfsleven om in de komende jaren door een verdere humanisering van de arbeid een belangrijke bijdrage te leveren aan een verbetering van de kwaliteit van het bestaan van de werknemers. De nieuwe wet bepaalt daarvoor het kader en verschaft de noodzakelijke instrumenten.

Meningen vanuit de werkgeversorganisatie

In het gesprek met bestuursleden en medewerkers van de centrale werkgeversorganisatie (NAF) werd van die zijde met nadruk verklaard dat men het eens is met de belangrijkste doelstellingen van de wet. Ook de werkgevers erkennen het grote belang van zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij ook de psycho-sociale factoren in ogenschouw worden genomen, en inspraak en betrokkenheid daarbij van de werknemers. De kritiek die de NAF op de wet heeft richt zich met name op twee punten: de niet-realistische formulering van sommige artikelen en de kosten die uitvoering van de wet voor het bedrijfsleven met zich brengt.

De werkgeversorganisatie is het er op zich mee eens dat gestreefd moet worden naar een «volledig bevredigende» werkomgeving. Het is haars inziens echter niet realistisch deze doelstelling als norm op te nemen in een wettelijke regeling; zeker niet als deze norm verder wordt uitgewerkt in een aantal meer specifieke bepalingen. Het staat vast, aldus de NAF, dat verscheidene van deze bepalingen onmogelijk zijn uit te voeren. Als zulke bepalingen dan niettemin in een wet worden opgenomen wordt het gezag van die wet en van de wetgeving in het algemeen daardoor geschaad. De NAF adviseerde derhalve de delegatie bij de op stapel staande nieuwe Nederlandse wetgeving voorzichtig te zijn met het opnemen van «declaratorische» bepalingen waarvan niet kan worden aangenomen dat ze in de praktijk zullen kunnen worden uitgevoerd.

Ook voor wat betreft het tempo van de uitvoering van de wet en de daarmee gepaard gaande kosten had de werkgeversorganisatie voor een haars inziens meer realistische benadering gepleit. Bij het willen bereiken van op zich terecht gewenste verbeteringen in de arbeidsomstandigheden moet men toch ook oog hebben voor de economische mogelijkheden van het be-

drijfsleven om deze te realiseren. En in de praktijk hebben zich bij een aantal bedrijven al moeilijkheden voorgedaan. De NAF-vertegenwoordigers wilden overigens wel een onderscheid maken tussen verschillende soorten verbeteringen. Er is als het ware een schaal van noodzakelijke (gevaar voor leven of gezondheid) via wenselijke naar luxe-voorzieningen. Voor wat betreft de noodzakelijke verbeteringen behoort het kostenaspect eigenlijk niet mee te spelen. Maar met name in het overgangsgebied tussen wenselijkheid en luxe behoren de economische omstandigheden (niet alleen de kosten voor de werkgever, maar ook de mogelijke werkgelegenheidseffecten) uitdrukkelijk te worden meegewogen.

Ook de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties zeiden moeilijk te kunnen aangeven welke kosten de nieuwe wet voor het bedrijfsleven precies met zich brengt. Sommige investeringen ten behoeve van het arbeidsmilieu zullen nu eenmaal ook de produktiviteit doen toenemen, andere zijn niet of nauwelijks produktiviteitsverhogend, weer andere kunnen een negatief effect hebben op de produktiviteit. Bovendien is moeilijk te taxeren welke investeringen, en voor welk bedrag, nu een gevolg zijn van de eisen die de wet stelt of ook anderszins (onderhouds- en herstelwerk, vervangingsinvesteringen, toch al voorziene vernieuwingen of uitbreidingen) zouden zijn gedaan. Met alle voorbehoud kunnen de kosten in verband met de wet in het jaar 1978 geraamd worden op enkele miljarden Kronen. Overigens zijn er voor wat de kosten betreft zeer aanzienlijke verschillen tussen de onderscheiden branches. In het algemeen kan ook gezegd worden dat zich nieuw vestigende bedrijven door de wet niet of nauwelijks voor extra kosten worden geplaatst. De moeilijkheden doen zich met name voor bij de bestaande bedrijven.

De NAF-deskundigen zeiden het nadrukkelijk oneens te zijn met de stelling van de vakbeweging dat de kosten van een verbetering van de arbeidsomstandigheden zichzelf betalen door een vermindering van het ziekteverzuim en een verhoging van de produktiviteit. Uiteraard is een goed arbeidsmilieu van belang voor de gezondheid van de werknemers en daarmee is het ook een economische factor. Maar het is te simpel om op grond daarvan te concluderen dat iedere verbetering van het arbeidsmilieu ook bedrijfseconomisch rendabel zal zijn. Daarvoor zijn er te veel verschillen in de economische situaties van de afzonderlijke bedrijven, variëren de aan te brengen verbeteringen in het arbeidsmilieu te sterk van karakter en zijn ook de redenen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid te uiteenlopend van aard. Ieder bedrijf dat maatregelen ten behoeve van het arbeidsmilieu overweegt zal vanuit de eigen specifieke situatie de daaraan verbonden kosten en mogelijke baten moeten afwegen. Het is overigens heel goed denkbaar dat die maatregelen ook (moeten) worden doorgevoerd als de kosten hoger zijn dan de baten; maar de stelling dat de kosten zichzelf altijd betalen is veel te ongenueanceerd. Voor wat betreft het ziekteverzuim valt trouwens sinds de invoering van de wet (nog?) geen verbetering te constateren.

Van de zijde van de werkgevers werd het grote belang benadrukt van goed overleg met de betrokken werknemers over hun eigen arbeidssituatie. Dat is een vorm van directe medezeggenschap van de betrokkenen, welke voor hen waarschijnlijk meer betekenis heeft dan vormen van representatieve democratie. Bij het overleg met de werknemers dienen deze ook over alle relevante informatie te kunnen beschikken.

De vertegenwoordigers van de NAF betwijfelden echter of deze medezeggenschap van de werknemers het beste kan worden geregeld bij wet. Huns inziens zou een regeling daarvan bij overeenkomst (met name in het Centraal Akkoord) de voorkeur verdienen. Op dat punt bestaat trouwens al een lange traditie. De regeling bij wet heeft wel tot gevolg gehad dat de belangstelling voor de vraagstukken van het arbeidsmilieu, vanwege de uitgebreide voorlichting daaromtrent, duidelijk is toegenomen.

De voorzitter van de delegatie,
Hermsen

De secretaris van de delegatie,
Elkerbout

Lijst van ontvangen schriftelijke commentaren

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam dd. 12 juni 1979.
College van Bestuur van de Rijksuniversiteit Utrecht dd. 13 juni 1979.
College van Bestuur van de Katholieke Universiteit Nijmegen dd. 11 juni 1979.
Christelijk Nationaal Vakverbond te Utrecht dd. 30 mei 1979.
De heer dr. D. van der Steen c.s. te Voorschoten dd. 23 mei 1979.
De Raad van Bestuur in Arbeidszaken te 's-Gravenhage dd. 14 mei 1979.
De Federatie Nederlandse Vakbeweging te Amsterdam dd. 29 mei 1979.
College van Bestuur van de Landbouwhogeschool te Wageningen dd. 23 mei 1979.
Nederlandse Vereniging van Veiligheidsdeskundigen te Amsterdam dd. 25 mei 1979.
Vereniging van Nederlands Gemeenten (VNG) te 's-Gravenhage, dd. 25 mei 1979.
Stichting Doelmatige Beroepskleding te Tilburg dd. 17 mei.
Hoogovens IJmuiden B.V. dd. 21 mei 1979.
Vereniging voor bedrijfskunde (VOA) te 's-Gravenhage dd. 16 mei 1979.
Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde te Eindhoven dd. 18 mei 1979.
Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen te Maastricht, dd. 12 mei 1979.
College van Bestuur van de Rijksuniversiteit Leiden dd. 14 mei 1979.
Nederlandse Vereniging van Verpleegkundigen in Bedrijven te Papendrecht dd. 14 mei 1979.

Overzicht van afgelegde werkbezoeken

29 maart 1979:

- Hoogovens IJmuiden B.V.
- Akzo Chemie Nederland B.V., locatie Amsterdam-Noord (Ketjen).

20 april 1979:

- Smiths Food Group B.V., locatie Raamsdonksveer
- Koninklijke AaBe Fabrieken B.V. te Tilburg

11 mei 1979:

- Seaport Terminals B.V. te Rotterdam
- Van der Vorm's Aannemingsbedrijf B.V., bouwplaats te Rotterdam.

18 mei 1979:

- Th. Moorman B.V. te Goor.
- Platicon N.V. te Oldenzaal.