

Vergaderjaar 2006–2007

**30 552**

## **Voorstel van wet tot Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en enige andere wetten in verband met het vergroten van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid**

**D**

### **MEMORIE VAN ANTWOORD**

Ontvangen 9 november 2006

De regering heeft er met genoegen kennis van genomen dat de leden van de CDA-fractie, de PvdA-fractie, de VVD-fractie, de D66-fractie en de OSF-fractie hun blijk van waardering geven en kunnen instemmen met het wetsvoorstel. De leden van deze fracties ondersteunen de centrale doelstelling van dit wetsvoorstel om de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid (arbo-beleid) te vergroten en de wetgeving zoveel mogelijk te beperken, te vereenvoudigen en te verduidelijken. Deze fracties hebben nog een aantal vragen en opmerkingen ter verduidelijking van de voorstellen.

De leden van de SP-fractie hebben begrip voor het streven van de regering om de Arbowet te versimpelen en het aantal regels te beperken, maar concluderen ook dat met dit wetsvoorstel een aantal beschermende maatregelen die hoorden tot de verworvenheden bij de veiligheid van de arbeidsomstandigheden weer verdwijnen.

De regering is verheugd dat de leden van de CDA-fractie, de PvdA-fractie, de VVD-fractie, de D66-fractie en de OSF-fractie de doelstelling van dit wetsvoorstel onderschrijven. Doelstelling van het overheidsbeleid is te komen tot een effectiever arbobeleid met meer draagvlak in de onderneming en daarmee een verbetering van de veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Goed arbobeleid draagt bij aan het voorkomen van ziekten en ongevallen en een hogere arbeidsproductiviteit. Werkgevers en werknemers krijgen meer mogelijkheden om zelf invulling te geven aan de wijze waarop men in de eigen sector aan de arbovereisten voldoet. Geen «one size fits all» aanpak, maar maatwerk. De regering wil nogmaals benadrukken dat haar voorstellen niet leiden tot een verlaging van het beschermingsniveau.

De leden van de CDA-fractie geven aan dat het vergroten van de verantwoordelijkheid voor het arbobeleid ook al mogelijk is op basis van artikel 17 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Arbowet 1998) en vernamen graag waarom deze bepaling niet is toegepast om e.e.a. te realiseren in plaats van een tenminste tijdrovende procedure voor een wetswijziging.

Artikel 17 Arbowet 1998 biedt de mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur te bepalen dat aan krachtens de wet vastgestelde bepalingen

op een andere wijze kan worden voldaan. Echter alleen bij collectieve regeling dan wel een regeling waarover de werkgever met de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (pvt) schriftelijk overeenstemming heeft bereikt. Van dit artikel is geen gebruik gemaakt, deels omdat nooit is gevraagd om toepassing ervan, deels omdat met de arboconvenanten een alternatieve route van maatwerk is ingeslagen. Het wetsvoorstel is gebaseerd op een evaluatie van de Arbowet 1998 en een unaniem advies van de Sociaal-Economische Raad (SER)<sup>1</sup>. In zijn advies ondersteunt de SER het oordeel van het kabinet dat uit de evaluatie naar voren is gekomen dat de huidige maatwerkregel van artikel 17 Arbowet 1998 niet van de grond is gekomen. De regering is de mening toegedaan dat de voorgestane verantwoordelijkheidsverdeling zal bijdragen aan de verbetering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden. Ook sociale partners in de SER hebben unaniem geadviseerd om te komen tot deze verantwoordelijkheidsverdeling. De uitgangspunten van het onderhavige wetsvoorstel zijn het versterken van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers, een efficiënter arbobeleid met draagvlak in de onderneming, terugdringen van de regeldruk en administratieve lastenvermindering. De regering gaat er met sociale partners van uit dat werkgevers en werknemers ook gebruik gaan maken van deze verantwoordelijkheid en invulling gaan geven aan de mogelijkheden van maatwerk die geboden worden.

De leden van de PvdA-fractie delen de opvatting van de regering dat de evaluatie van de Arbowet 1998 wijst in de richting van een overgang van middelvoorschriften naar doelvoorschriften. Bij de uitwerking daarvan bestaat naar het oordeel van deze leden wel behoefte aan zo groot mogelijke duidelijkheid in de vorm van wetenschappelijk vastgestelde grenswaarden. Zij vragen de regering hoe het staat met de vaststelling van deze grenswaarden.

Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer is een motie van de leden Koopmans en Stuurman<sup>2</sup> aanvaard waarin de regering is verzocht om met spoed een werkprogramma op te stellen om te komen tot gezondheidskundige en veiligheidskundige grenswaarden volgens een door de regering vast te stellen procedure. In het debat met de Tweede Kamer heb ik naar aanleiding van deze motie aangegeven dat het niet mijn bedoeling is een ongebreidelde hoeveelheid wetenschappelijke grenswaarden rondom allerlei arbeidsrisico's op te nemen in de Arbowet. Daarmee wordt namelijk de essentie uit dit wetsvoorstel gehaald. Dit is niet conform het door mij ingezette beleid om maatwerk in ondernemingen en sectoren te stimuleren, regeldruk te reduceren en de nationale kop te verkleinen. Uit de mondelinge toelichting van de indieners van de motie kan worden geconcludeerd dat zij deze visie delen. Zij gaven aan dat de motie betrekking heeft op het begeleiden, faciliteren en inperken aan de hand van hetgeen de regering in een werkprogramma vastlegt. Ik ben deze motie op dit moment aan het uitwerken en zal hierover gesprekken voeren met onafhankelijke wetenschappelijke instituten als de Gezondheidsraad en het RIVM en sociale partners.

De leden van de PvdA-fractie hebben zich enigszins verbaasd over het gebrek aan scherpheid in de omschrijving van het begrip «gezondheid». De regering argumenteert hier dat «gezondheid» een breed en dynamisch begrip is, waarvan de betekenis aan verandering onderhevig is, maar dat overigens het oude begrip «welzijn» te breed is om onder het gezondheidsbegrip van deze wet te vallen. Welbevinden in psychisch-sociaal opzicht, voorzover dat wordt beïnvloed door de arbeidssituatie, behoort echter wel tot het gezondheidsbegrip. De leden van de PvdA-fractie vragen de regering of het, gezien het belang van het gezondheidsbegrip in de arbeidsomstandighedenwetgeving, niet dienstig zou zijn aansluiting te

---

<sup>1</sup> Advies van de SER, nr. 05/09 Evaluatie Arbowet 1998.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2005/06, 30 552, nr. 27.

zoeken bij een beproefde definitie die internationaal gangbaar is. Graag zien zij nader toegelicht welke precies de definitie van «gezondheid» is die in het onderhavige wetsvoorstel wordt gehanteerd en hoe deze zich verhoudt tot de definities die door de World Health Organization en de Europese Unie worden gebruikt.

De definitie «gezondheid» van de World Health Organization (WHO) geeft aan dat gezondheid een staat van volledig fysiek, geestelijk en sociaal welzijn is en niet slechts de afwezigheid van ziekte of gebrek. Zoals aangegeven in de memorie van toelichting bij het onderhavige wetsvoorstel wordt het geven van regels over het bevorderen van het welzijn bij de arbeid al geruime tijd niet meer gerekend tot de taak van de overheid. Al bij de totstandkoming van de huidige wet in 1998 is de term «welzijn» verdwenen. De term welzijn is destijds geschrapt omdat deze in het spraakgebruik een veel bredere betekenis heeft en daarom in het kader van de arbeidsomstandigheden onnodig verwarring zou wekken.

Tegen het opnemen van een definitie waarin gezondheid mede betrekking heeft op sociaal welbevinden bestaat hetzelfde bezwaar. De Arbowet 1998 heeft betrekking op sociaal welbevinden voor zover dat welbevinden wordt beïnvloed door het door de werkgever in acht nemen van de in artikel 3, eerste lid, Arbowet 1998 opgenomen algemene uitgangspunten. Het begrip gezondheid heeft voor zover het ziet op aspecten van welbevinden relevantie voor de toepassing van de wet, waar dat welbevinden direct te relateren is aan gevaarssituaties.

Richtlijn nr. 89/391/EG<sup>1</sup> verplicht de lidstaten om de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking te doen treden om aan de richtlijn te voldoen en om de nodige maatregelen te nemen om te verzekeren dat de werkgevers, de werknemers en de werknemersvertegenwoordigers worden onderworpen aan de voorschriften die nodig zijn voor de tenuitvoerlegging van de richtlijn (artikelen 4 en 18). De richtlijn is op dit moment reeds adequaat in de Arbowet 1998 geïmplementeerd. Door het onderhavige wetsvoorstel wordt daar geen afbreuk aan gedaan, maar wordt de implementatie juist versterkt door in artikel 3 expliciet de plicht uit artikel 5 van de richtlijn op te nemen om te zorgen voor veiligheid en gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten.

De leden van de PvdA-fractie vragen nog een nadere toelichting op de informatierechten inzake het arbobeleid. Zij hadden er kennis van genomen dat de regering in de memorie van antwoord aan de Tweede Kamer uitgebreid toelicht welke verplichtingen in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) hier op zien. Graag vernemen deze leden of bekend is wat het feitelijk «gebruik» van deze WOR-bepalingen is: is bekend hoeveel ondernemingsraden en pvt-en daadwerkelijk met enige regelmaat worden ingelicht over het arbobeleid of aspecten daarvan? Voorts vragen deze leden wat precies de inhoud en strekking is van de bij nota van wijziging genoemd op pagina 5, laatste volle alinea, van de nota naar aanleiding van het verslag (stuk nr. 11) aangebrachte verandering. Vormt dit een uitbreiding van de informatierechten van de personeelsvertegenwoordiging of alleen een nadere verduidelijking?

Een beantwoording van deze vraag is niet exact te geven omdat niet over recente gegevens wordt beschikt. Wel zijn er gegevens uit een onderzoek uit 2001<sup>2</sup>. Uit dit onderzoek blijkt dat wat betreft de werknemersgebonden onderwerpen in de OR het arbobeleid het meest aan de orde is en dat daarover het vaakst afspraken worden gemaakt met de bestuurder. Van de ondernemingsraadsleden gaf 72% aan dat het arbobeleid in de overlegvergadering tussen OR en ondernemer aan de orde is. Ook wat betreft de vervolgcacties scoort het arbobeleid het hoogst. Zo wordt door 51% van de OR-en aan de bestuurder (nadere) informatie gevraagd over het arbobe-

<sup>1</sup> Richtlijn nr. 89/391/EG betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PbEG L 183).

<sup>2</sup> «Betrokkenheid groeit met de tijd; veranderingen in de agenda van ondernemingsraden», drs. H. A. Weening en Drs. S. M. Teulings, februari 2001, Elsevier.

leid en wordt in 31% van de OR-en de achterban geraadpleegd. De onderzoekers kwamen tot de conclusie dat het arbobeleid verreweg het belangrijkste onderwerp op de agenda van de OR is.

Zoals in de nota naar aanleiding van het nader verslag is vermeld, ben ik met sociale partners van mening dat het van belang is dat werkgevers en werknemers overleg plegen over het arbobeleid. Het is van belang dat er een contactmoment is tussen ondernemer en OR, pvt en belanghebbende werknemers waar actief informatie wordt gewisseld over aangelegenheden die het arbobeleid van de onderneming aangaan. Er zijn geen nadere voorschriften aan deze bepaling verbonden. Van belang is dat er overleg is en dat er actief informatie wordt uitgewisseld. Dit kan gebeuren in het kader van de WOR, maar kan ook naast het verplichte overleg en informatieverstrekking op basis van de WOR plaatsvinden. Het is aan werkgever en werknemers(vertegenwoordiging) om invulling te geven aan dit overleg en de informatie-uitwisseling.

De leden van de VVD-fractie merken op dat uit de op 23 juni j.l. verschenen «Eerste evaluatie nieuwe Zorgverzekering» van de Nederlandse Zorgautoriteit (toen nog in oprichting) blijkt, dat verzekeraars op dit moment nog slechts beperkt gebruik maken van de mogelijkheid om bedrijven met een goed arbobeleid gunstiger voorwaarden te bieden, zoals een lagere premie. Zou het wellicht mogelijk zijn om in de voorlichtingscampagne over de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet dit punt nu mee te nemen, dit kan een incentive zijn voor bedrijven/sectoren om tot snellere vorming van arbocatalogi te komen.

Het nadrukkelijk meenemen van de mogelijkheden van arbobeleid in verzekeringen in de voorlichtingscampagne ligt niet in de rede omdat marktpartijen, zoals zorg- en verzuimverzekeraars hier zelf al actief mee aan de slag zijn.

Zo heeft Zorgverzekeraars Nederland in juni van dit jaar in samenwerking met STECR een conferentie georganiseerd over preventief beleid. Het Verbond van Verzekeraars organiseert in samenwerking met Blik op Werk begin 2007 een «invitational conference» voor verzekeraars en werkgevers waarbij kwaliteit en preventief beleid aan elkaar gekoppeld worden.

De leden van de VVD-fractie hebben een opmerking over de door de staatssecretaris genoemde systematiek die in het kader van het Programma Versterking Arbeidsveiligheid wordt ontwikkeld waarbij de arbeidsveiligheidsrisico's kwantitatief kunnen worden geanalyseerd. Is er al enig zicht op het tijdstip waarop deze analyse ter beschikking komt? De leden van de VVD-fractie zijn van mening dat gegevens ook belangrijk zijn voor de vorming van de arbocatalogi. Met belangstelling zien de leden van de VVD-fractie de reactie van de staatssecretaris tegemoet.

Het in het kader van het Programma Versterking Arbeidsveiligheid in ontwikkeling zijnde risicomodel beoogt voor 36 typen arbeidsrisico's een kwantitatieve verdieping naar risicofactoren en maatregelen aan te brengen. Met onder meer een nadere analyse van 9000 door de Arbeidsinspectie onderzochte ongevallen, een omvangrijke studie naar blootstelling aan gevaren en een uitgebreide verificatie in bedrijven, wordt een instrument ontwikkeld voor het nemen van kosteneffectieve veiligheidsmaatregelen. Hoewel een eerste versie, voorzien eind 2007, nog niet geschikt zal zijn voor brede verspreiding zullen deelproducten, zoals informatie over de belangrijkste oorzaken van ongevallen, met ingang van 2007 beschikbaar worden gesteld op de website [www.arbonieuwestijl.nl](http://www.arbonieuwestijl.nl). Deze informatie kan als een van de bronnen dienen bij de discussie over en samenstelling van arbocatalogi.

De leden van de SP-fractie vragen de regering waarom het opstellen van grenswaarden niet langer een publieke zaak is, is dat alleen te verantwoorden met het argument van het schrappen van te veel regels?

Uitgangspunt is, in lijn met SER-advisering en de nieuwe Europese verordening REACH, dat het bedrijfsleven verantwoordelijk is voor het veilig werken met gevaarlijke stoffen en het daartoe vaststellen van grenswaarden. Het stellen van grenswaarden blijft echter deels een publieke zaak. Ten eerste blijven grenswaarden in de regelgeving bestaan wanneer die op Europees niveau zijn vastgelegd. Ook worden publieke grenswaarden vastgesteld voor stoffen die aan speciale criteria voldoen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de kankerverwekkende stoffen. Tenslotte is het van belang dat ook in het huidige systeem slechts voor een zeer beperkt deel van de stoffen publieke grenswaarden zijn vastgesteld. Voor de overige stoffen zijn bedrijven zelf al verantwoordelijk.

De leden van de SP-fractie vragen waarom, om een voorbeeld te noemen, niet wordt vastgehouden aan al bekende normen als niet zwaarder tillen dan 23 kilo?

Normen ten aanzien van tillen hebben tot nu toe geen deel uitgemaakt van de arbowetgeving. Ze zijn ook niet in EG-richtlijnen opgenomen. Daar is een goede reden voor. Tilsituaties komen in velerlei beroepen en sectoren voor en zijn zeer uiteenlopend in aard, mate en duur van de lichamelijke belasting. Elke tilhandeling vereist een specifieke beoordeling of sprake is van eventuele overbelasting. Het toepassen van een generieke getalsmatige norm in een dergelijke beoordeling is niet verantwoord, omdat in sommige tilsituaties deze uit gezondheidsoogpunt te hoog, in andere weer te laag zal blijken te zijn. Maatwerk in de beoordeling en aanpak van verschillende tilsituaties is daarom vereist.

De leden van de SP-fractie vragen waarom bij het vaststellen van normen alleen vastgehouden wordt aan de vier terreinen waarvoor de EU richtlijnen heeft vastgesteld, en wordt er geen gebruik gemaakt van de al ontwikkelde expertise in Nederland op andere terreinen?

De Europese Gemeenschap heeft 19 bijzondere richtlijnen op basis van de Kaderrichtlijn voor de veiligheid en de gezondheid op het werk vastgesteld<sup>1</sup> die allemaal in Nederlandse wetgeving zijn of worden geïmplementeerd<sup>2</sup>. In al die richtlijnen komen zowel middel- als doelvoorschriften voor. Deze 19 richtlijnen bestrijken meer dan 4 verschillende terreinen. Bij het nemen van maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden dient de werkgever zich niet alleen te richten op de in de wetgeving vastgelegde specifieke normen, maar dient hij eveneens rekening te houden met de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening (artikel 3 Arbowet). Het is nu juist de bedoeling van het nieuwe arbostelsel dat de werkgever daar waar mogelijk ruimte krijgt om op basis van wetenschappelijke inzichten en stand van de wetenschap voor zijn onderneming passende maatregelen te nemen.

De leden van de SP-fractie vragen tevens hoe de regering kan voorkomen dat vage voorschriften als «de werknemer mag niet aan te hard geluid worden blootgesteld» leiden tot vruchteloze onderhandeling omdat de normen niet zijn vastgelegd, en dus overgelaten wordt aan verschillende interpretaties?

In tegenstelling tot wat de vraag doet veronderstellen zijn de voorschriften in het Arbeidsomstandighedenbesluit met betrekking tot geluid (artikelen 6.8 en 6.9) juist voorbeelden van concrete doelvoorschriften in de arbeidsomstandighedenwetgeving.

<sup>1</sup> Richtlijn nr. 89/391/EG betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PbEG L 183).

<sup>2</sup> Naast deze bijzondere richtlijnen zijn er nog de richtlijn a-typische arbeidsbetrekkingen (91/383/EEG), de asbestrichtlijn (83/477/EG) en een drietal richtlijnen ter vaststelling van grenswaarden (91/322/EEG, 2000/39/EG en 2006/15/EG).

De leden van de SP-fractie vragen hoe de regering kan verantwoorden dat er optimale bescherming tot stand komt door het overleg tussen werkgevers en werknemers?

Zoals in de nota naar aanleiding van het verslag<sup>1</sup> is aangegeven is de voorgestelde verantwoordelijkheidsverdeling in het onderhavige wetsvoorstel gebaseerd op een unaniem SER-advies. In dit SER-advies, dat door de regering is overgenomen, is de overheid verantwoordelijk voor het publieke domein (Arbowet 1998, Arbobesluit en Arboregeling) waarin de doelvoorschriften worden vastgesteld. In het private domein zijn werkgevers en werknemers verantwoordelijk voor de manieren waarop die doelen worden bereikt. Deze structuur is overgenomen door de regering om te komen tot een effectiever arbobeleid met meer draagvlak in de onderneming, waardoor de veiligheid en gezondheid op de werkvloer verbetert. Maatwerk is uitgangspunt. Werkgevers en werknemers krijgen een grotere eigen verantwoordelijkheid. Dit heeft als voordeel dat binnen de onderneming een arbobeleid gevoerd kan worden dat rekening houdt met de specifieke kenmerken van de onderneming. Een arbobeleid passend voor de situatie in de onderneming en in samenspraak met de werknemers tot stand gekomen, dat kan rekenen op draagvlak binnen de onderneming.

Een efficiënt arbobeleid tegen zo laag mogelijke kosten en een minimum aan administratieve lasten.

De leden van de SP-fractie geven aan dat de verloskundigen hebben laten weten dat het wetsvoorstel geen verbetering biedt voor vrouwen na de zwangerschap. Zij verwachten dat de situatie eerder zal verslechteren. Wat kan de regering daarover zeggen?

In de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling worden geen inhoudelijke wijzigingen aangebracht in de bepalingen die betrekking hebben op zwangere werknemers of werknemers tijdens de lactatie. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is aangegeven dat voor bijzondere, kwetsbare groepen zoals zwangeren er reden is voor aanvullende wettelijke bescherming, gelet op de ernst van de gevaren voor deze groepen. Deze aanvullende wettelijke bescherming is terug te vinden in het Arbobesluit, waarin specifieke maatregelen voor zwangeren en werknemers tijdens de lactatie zijn opgenomen.

De leden van de SP-fractie vragen waarom in het nieuwe wetsvoorstel het arbospreekuur is geschrapt, terwijl juist dat een laagdrempelig fenomeen is waar werknemers met klachten terecht kunnen?

Met de tweede nota van wijziging is naar aanleiding van nader overleg met de Stichting van de Arbeid een bepaling in het wetsvoorstel opgenomen, die de toegang van de werknemers tot een arbodeskundige regelt. Deze bepaling komt in de plaats van het vervallen artikel 14, eerste lid, onderdeel d, op grond waarvan verplicht een arbeidsomstandigheden-spreekuur moest worden ingesteld. De voorgestelde bepaling geeft ruimte voor maatwerk. Het impliceert dat werkgevers en werknemers moeten overwegen hoe, gelet op de aard van de arbeidsrisico's en adviezen van deskundigen, werknemers toegang moeten hebben. Op grond van het tweede lid van artikel 5 moet in de risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e) aandacht worden besteed aan de toegang van werknemers tot een deskundige werknemer of persoon of de arbodienst, bedoeld in de artikelen 13 tot en met 14a. De toegang wordt bepaald door de werkgever en het bij de ri&e betrokken medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken hiervan de belanghebbende werknemers, op basis van het advies van ingeschakelde deskundige personen of de arbodienst die moeten adviseren over de genomen ri&e. De toegang tot een deskundige wordt

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2005/06, 30 552, nr. 8.

ingegeven door de aard van de arbeidsrisico's die in een onderneming aan de orde zijn. De vraag tot welke deskundige de werknemers toegang zouden moeten hebben, wordt binnen de ri&e-procedure beantwoord. Hierbij kan het gaan om een deskundige die binnen de arbodienstverlening verplicht aanwezig moet zijn (bedrijfsarts, arbeidshygiënist, hogere veiligheidskundige, arbeids- en organisatiekundige) of een deskundige werknemer (preventiemedewerker). Uiteraard staat het de werkgever vrij om de werknemers ook toegang te verlenen tot andere deskundige werknemers, zoals een bedrijfsverpleegkundige, bedrijfspsycholoog of bedrijfsfysiotherapeut, of externe deskundigen op het terrein van arbeidsomstandigheden.

De leden van de D66-fractie en de OSF-fractie zijn van mening dat de regeling van het overleg tussen werkgever en OR door de nieuwe formulering van art. 12, tweede lid (actief informatie wisselen) naar het gevoel van de beide fracties niet heel duidelijk omkaderd wordt. In het oude artikel 5, derde lid was uitdrukkelijk sprake van het jaarlijks in het overleg aan de orde komen van het plan van aanpak, maar dit artikel verdwijnt. De fracties vrezen dat daardoor de informatie die naar de OR of werknemersvertegenwoordiging gaat algemener van aard en ook minder frequent zal worden. Kan dat er niet gemakkelijk leiden dat de betrokkenheid van de OR bij de arbo problematiek en vooral het zicht daarop kleiner wordt dan wenselijk is?

De vrees van de leden van de D66-fractie en de OSF-fractie wordt door de regering niet gedeeld. Zoals reeds aangegeven bij de beantwoording van de vragen van de leden van de PvdA-fractie hecht de regering aan het overleg en de informatieuitwisseling tussen werkgever en werknemers (vertegenwoordiging) in het kader van het arbobeleid.

Door de regeling in artikel 12, tweede lid van de Arbowet heeft de OR/pvt naast zijn rechten op basis van de WOR ook een recht op overleg en informatieuitwisseling op basis van de Arbowet. Op basis van de WOR heeft de OR het informatie-, overleg- en initiatiefrecht (over alle aangelegenheden de onderneming betreffend, inclusief arbeidsomstandigheden) alsmede adviesrecht, instemmingsrecht en het recht om een ondernemingsovereenkomst af te sluiten.

De ondernemer is verplicht om twee keer per jaar de algemene gang van zaken met de OR te bespreken. Hieronder valt ook het arbobeleid. Aan de orde kan komen hoe het staat met de ri&e, of de ri&e aangepast moet worden, de uitvoering van het plan van aanpak, de maatregelen die genomen zijn en die nog genomen zullen worden. In deze vergaderingen moet de ondernemer ook mededeling doen over besluiten die hij in voorbereiding heeft met betrekking tot het arbobeleid en afspraken maken met de OR op welke wijze en op welk tijdstip de OR bij de besluitvorming wordt betrokken (artikel 24, eerste lid, WOR). In de WOR is bepaald dat de ondernemer ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, tenminste eenmaal per jaar een verslag moet uitbrengen over o.a. het door hem gevoerde sociaal beleid. De wetgever heeft voorgeschreven dat de ondernemer in het sociaal jaarverslag (artikel 31b, eerste lid, WOR) speciaal aandacht moet besteden aan het arbobeleid.

De wetgever heeft verder voorgeschreven dat de ondernemer verplicht is desgevraagd aan de OR en aan zijn commissies tijdig alle inlichtingen te verstrekken, die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig hebben. De gegevens en inlichtingen worden desgevraagd schriftelijk verstrekt (art 31, eerste lid, WOR: algemene informatieplicht). Afgezien van deze meer algemene mogelijkheden om binnen het bedrijf te spreken over arbeidsomstandigheden, wijst de regering op de meer specifieke bepaling in de WOR die de OR een instemmingsbevoegdheid geeft ten aanzien van een door de ondernemer voorgenomen besluit tot vaststel-

ling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden (artikel 27, eerste lid, onder d, WOR).

De leden van de D66-fractie en de OSF-fractie merken op dat in het wetsvoorstel het bestaande art. 32 ongewijzigd wordt gelaten, terwijl het oorspronkelijk toch de bedoeling was om niet alleen opzet maar ook redelijkerwijs te verwachten gevolgen, dus nalatigheid, tot strafbaar feit te maken. Is het vereiste van opzet niet zo zwaar dat ook bij duidelijke nalatigheid van een werkgever waardoor ernstige gevolgen optreden, er nauwelijks strafrechtelijke sancties mogelijk zijn? Is dan voor zulke geval de boete, ook al wordt het maximale bedrag daarvan verdubbeld, niet toch een relatief lichte straf die op zich niet voldoende is om het rechtsgevoel te bevredigen?

Het overtreden van het huidige artikel 32 Arbowet 1998 hoeft niet altijd opzettelijk te gebeuren. Het is voldoende als de werkgever redelijkerwijs had moeten weten dat levensgevaar of ernstig gevaar voor werknemers kan ontstaan of zelfs te verwachten is. Het «redelijkerwijs moeten weten» kan bijvoorbeeld aangetoond worden aan de hand van ervaring, opgedane kennis, professionaliteit of (eerdere) waarschuwingen van personeel, derden of de Arbeidsinspectie zelf. De afgelopen jaren is artikel 32 regelmatig toegepast. In de protocollen «dodelijke arbeidsongevallen» en «dodelijk of ernstig letsel» zoals die genoemd zijn in de Aanwijzing handhaving Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Stcrt. 2005, 73) zijn duidelijke afspraken gemaakt over afstemming tussen de Arbeidsinspectie en de Officier van Justitie. Indien artikel 32 in een zaak niet bewezen kan worden, wordt teruggevallen op het bestuursrecht. Wordt dit wel bewezen dan is de eis van het Openbaar Ministerie volgens de Richtlijn voor Strafvervolgning Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Stcrt. 2005, 73) dat de boete tenminste twee maal zo hoog is als het boetebedrag dat kan worden opgelegd binnen het bestuursrecht.

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