



ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET

Versie geldig vanaf 1 januari 2007

Integrale versie, waarin verwerkt: Staatsblad 1999, 184, Staatsblad 2000, 595, Staatsblad 2001, 481, Staatsblad 2001, 584, Staatsblad 2001, 628, Staatsblad 2002, 542, Staatsblad 2002, 651, Staatsblad 2004, 182, Staatsblad 2004, 323, Staatsblad 2004, 478, Staatsblad 2005, 202, Staatsblad 2005, 298, Staatsblad 2005, 573, Staatsblad 2005, 619, Staatsblad 2005, 710, Staatsblad 2005, 711, Staatsblad 2006,



INHOUDSOPGAVE ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET

HOOFDSTUK 1. DEFINITIES EN TOEPASSINGSGEBIED

- Artikel 1. Definities
- Artikel 2. Uitbreiding toepassingsgebied

HOOFDSTUK 2. ARBEIDOMSTANDIGHEDENBELEID

- Artikel 3. Arbobeleid
- Artikel 4. Aanpassing arbeidsplaats werknemer met structurele functionele beperking
- Artikel 5. Inventarisatie en evaluatie van risico's
- Artikel 6. Voorkoming en beperking van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken
- Artikel 7. Informatie aan het publiek
- Artikel 8. Voorlichting en onderricht
- Artikel 9. Melding en registratie van arbeidsongevallen en beroepsziekten
- Artikel 10. Voorkomen van gevaar voor derden
- Artikel 11. Algemene verplichtingen van de werknemers

HOOFDSTUK 3. SAMENWERKING, BIJZONDERE RECHTEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD, DE PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING EN DE BELANGHEBBENDE WERKNEMERS EN DE REGELING VAN DESKUNDIGE BIJSTAND

- Artikel 12. Samenwerking, overleg en bijzondere rechten van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging en de belanghebbende werknemers
- Artikel 13. Bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming
- Artikel 14. Maatwerkregeling aanvullende deskundige bijstand bij specifieke taken op het gebied van preventie en bescherming
- Artikel 14a. Vangnetregeling aanvullende deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming
- Artikel 15. Deskundige bijstand op het gebied van bedrijfshulpverlening
- Artikel 15a. Informatierechten deskundige werknemers en personen, bedrijfshulpverleners en arbodiensten

HOOFDSTUK 4. BIJZONDERE VERPLICHTINGEN

- Artikel 16. Nadere regels met betrekking tot arbeidsomstandigheden alsmede uitzonderingen op en uitbreidingen van toepassingsgebied
- Artikel 17. Maatwerk voor werkgevers en werknemers
- Artikel 18. Arbeidsgezondheidskundig onderzoek
- Artikel 19. Verschillende werkgevers
- Artikel 20. Certificatie
- Artikel 21. Informatievoorziening
- Artikel 22. Aanwijzingen
- Artikel 23. Taakverwaarlozing

HOOFDSTUK 5. TOEZICHT EN AMBTELIJKE BEVELEN

- Artikel 24. Ambtenaren belast met toezicht
- Artikel 25. Toezicht op instellingen
- Artikel 26. Geheimhouding
- Artikel 27. Eis tot naleving
- Artikel 28. Stillegging van het werk
- Artikel 28a. Bestuursdwang
- Artikel 29. Werkonderbreking

HOOFDSTUK 6. VRIJSTELLINGEN, ONTHEFFINGEN EN BEROEP

Artikel 30. Vrijstelling en ontheffing

Artikel 31. Beroep

HOOFDSTUK 7. SANCTIES

Artikel 32. Strafbepaling

Artikel 33. Beboetbare feiten

Artikel 34. Hoogte boete en recidive

Artikel 35. Informatie, zwijgrecht en cautie

Artikel 36. Boete-rapport

Artikel 37. Boete-beschikking

Artikel 38. Betaling

Artikel 39. Aanmaning

Artikel 40. Invordering

Artikel 41. Vervaltermijn

Artikel 42. Wijziging boetebedrag

Artikel 43. Terugbetaling

HOOFDSTUK 8. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 44. Kosten

Artikel 45. Evaluatie

Artikel 46. Citeertitel

Inleiding memorie van toelichting

Memorie van toelichting bij Arbowet (per 1 januari 2007)

Arbeidsomstandighedenwet

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden,
Prinses van Oranje-Nassau, enz.enz.enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben dat het, in het belang van goede arbeidsomstandigheden in de onderneming wenselijk is de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid te vergroten, de regelgeving zoveel mogelijk te beperken, te vereenvoudigen en te verduidelijken en daartoe de Arbeidsomstandighedenwet 1998 te wijzigen;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

HOOFDSTUK 1. DEFINITIES EN TOEPASSINGSGEBIED

Definities

Artikel 1

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a. werkgever:

1* degene jegens wie een ander krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid, behalve indien die ander aan een derde ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid, welke die derde gewoonlijk doet verrichten;

2* degene aan wie een ander ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid als bedoeld onder 1*;

b. werknemer: de ander, bedoeld onder a.

2. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt mede verstaan onder:

a. werkgever:

1* degene die zonder werkgever of werknemer in de zin van het eerste lid te zijn, een ander onder zijn gezag arbeid doet verrichten;

2* degene die zonder werkgever of werknemer in de zin van het eerste lid te zijn, een ander niet onder zijn gezag arbeid in een woning doet verrichten, in bij algemene maatregel van bestuur aan te wijzen gevallen;

b. werknemer, de ander, bedoeld onder a, met uitzondering van degene die als vrijwilliger arbeid verricht.

3. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a. Onze Minister: Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

b. ondernemingsraad: de ondernemingsraad, bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;

c. personeelsvertegenwoordiging: de personeelsvertegenwoordiging, bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;

d. toezichthouder: de toezichthouder, bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht, en als zodanig aangewezen op grond van artikel 24;

e. psychosociale arbeidsbelasting: de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen;

f. stress: een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft;

g. arbeidsplaats: iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt;

h. arbeidsmiddelen: alle op de arbeidsplaats gebruikte machines, installaties, apparaten en gereedschappen;

i. arbeidsongeval: een aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en heeft geleid tot ziekteverzuim, of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad;

j. arbodienst: een dienst als bedoeld in artikel 14a, tweede en derde lid;

k. zelfstandige: degene die zonder werkgever of werknemer te zijn in de zin van het eerste of tweede lid arbeid verricht;

I. vrijwilliger: de persoon, die niet bij wijze van beroep arbeid verricht voor een privaatrechtelijk of publiekrechtelijk lichaam dat niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting dan wel voor een sportorganisatie en die geen werknemer is in de zin van artikel 2 van de Wet op de loonbelasting 1964.

4. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. beboetbaar feit: een handeling of een nalaten in strijd met deze wet of de daarop berustende bepalingen, terzake waarvan een boete kan worden opgelegd en welke handeling of nalaten in de Wet op de economische delicten niet als economisch delict is aangemerkt;
- b. boete: de bestuurlijke sanctie die bestaat uit de onvoorwaardelijke verplichting tot het betalen van een bepaalde geldsom aan de Staat.

Uitbreiding Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn mede van toepassing op:

- a. arbeid verricht binnen de exclusieve economische zone;
- b. verrichtingen van leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen of gedeelten daarvan, open ruimten daaronder begrepen, die vergelijkbaar zijn met arbeid in de beroepspraktijk;
- c. arbeid die geheel of ten dele buiten Nederland wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van zeeschepen die op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd zijn de Nederlandse vlag te voeren;
- d. arbeid die voor een in Nederland gevestigde werkgever geheel of ten dele buiten Nederland wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van luchtvaartuigen.

HOOFDSTUK 2. ARBEIDSOMSTANDIGHEDENBELEID

Arbobeleid

Artikel 3

1. De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, het volgende in acht neemt:

- a. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer;
- b. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd worden de gevaren en risico's voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer zoveel mogelijk in eerste aanleg bij de bron daarvan voorkomen of beperkt; naar de mate waarin dergelijke gevaren en risico's niet bij de bron kunnen worden voorkomen of beperkt, worden daartoe andere doeltreffende maatregelen getroffen waarbij maatregelen gericht op collectieve bescherming voorrang hebben boven maatregelen gericht op individuele bescherming; slechts indien redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat maatregelen worden getroffen die zijn gericht op individuele bescherming, worden doeltreffende en passende persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer ter beschikking gesteld;
- c. de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen alsmede de arbeidsinhoud worden zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers aangepast;
- d. monotone en tempogebonden arbeid wordt, zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd, vermeden dan wel, indien dat niet mogelijk is, beperkt;
- e. doeltreffende maatregelen worden getroffen op het gebied van de eerste hulp bij ongevallen, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en andere aanwezige personen, en doeltreffende verbindingen worden onderhouden met de desbetreffende externe hulpverleningsorganisaties;
- f. elke werknemer moet bij ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen veiligheid of die van anderen, rekening houdend met zijn technische kennis en middelen, de nodige passende maatregelen kunnen nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen, waarbij artikel 29, eerste lid, derde zin, van overeenkomstige toepassing is.

2. De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

3. Ter uitvoering van het eerste lid draagt de werkgever zorg voor een goede verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de bij de werkgever werkzame personen, waarbij hij rekening houdt met de bekwaamheden van de werknemers.

4. De werkgever toetst het arbeidsomstandighedenbeleid regelmatig aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan en past de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring daartoe aanleiding geeft.

Aanpassing arbeidsplaats werknemer met structurele functionele beperking

Artikel 4

1. In aanvulling op artikel 3, eerste lid, aanhef en onder c, past de werkgever uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in artikel 7:658a van het Burgerlijk Wetboek en artikel 76e van de Ziektewet,

- a. de inrichting van de arbeidsplaats, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen, alsmede de arbeidsinhoud aan zijn werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten aan, en
- b. de inrichting van het bedrijf aan die werknemer aan, voorzover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van die werknemer aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf.

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder werkgever mede verstaan de eigenrisicodragers, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet en wordt onder werknemer mede verstaan de persoon, bedoeld in artikel 63, eerste lid, van die wet aan wie de eigenrisicodragers ziekengeld moet betalen.

Inventarisatie en evaluatie van risico's

Artikel 5

1. Bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid legt de werkgever in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Deze risico-inventarisatie en -evaluatie bevat tevens een beschrijving van de gevaren en de risico-beperkende maatregelen en de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers.

2. In de risico-inventarisatie en -evaluatie wordt aandacht besteed aan de toegang van werknemers tot een deskundige werknemer of persoon, bedoeld in de artikelen 13 en 14, of de arbodienst.

3. Een plan van aanpak, waarin is aangegeven welke maatregelen zullen worden genomen in verband met de bedoelde risico's en de samenhang daartussen, een en ander overeenkomstig artikel 3, maakt deel uit van de risico-inventarisatie en -evaluatie. In het plan van aanpak wordt tevens aangegeven binnen welke termijn deze maatregelen zullen worden genomen.

4. De risico-inventarisatie en -evaluatie wordt aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven.

5. Indien de werkgever arbeid doet verrichten door een werknemer die hem ter beschikking wordt gesteld, verstrekt hij tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden aan degene, die de werknemer ter beschikking stelt, de beschrijving uit de risico-inventarisatie en -evaluatie van de gevaren en risicobeperkende maatregelen en van de risico's voor de werknemer op de in te nemen arbeidsplaats, opdat diegene deze beschrijving verstrekt aan de betrokken werknemer.

Voorkoming en beperking van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken

Artikel 6

1. De werkgever neemt bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid de maatregelen die nodig zijn ter voorkoming en beperking van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken en de gevolgen daarvan voor de veiligheid en de gezondheid van de in het bedrijf, de inrichting of een

deel daarvan werkzame werknemers. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld met betrekking tot:

- a. de categorieën van bedrijven, inrichtingen of delen daarvan ten aanzien waarvan de werkgever die maatregelen neemt;
- b. de gegevens die de werkgever met betrekking tot de bedrijven, inrichtingen of delen daarvan, bedoeld onder a, op schrift stelt of verstrekt aan de toezichthouder of aan de werknemers en de andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, eerste tot en met derde lid, de personen bedoeld in artikel 14, eerste lid en de arbodienst.
- c. de maatregelen die de werkgever neemt ten aanzien van de bedrijven, inrichtingen of delen daarvan, bedoeld onder a;
- d. het tijdstip waarop en de frequentie waarmee wordt voldaan aan de verplichtingen, bedoeld onder b en c;
- e. een verbod op de exploitatie van het bedrijf, de inrichting of een deel daarvan, indien niet of niet voldoende is voldaan aan een of meer verplichtingen krachtens dit artikel;
- f. het toezicht op de naleving van het bij of krachtens dit artikel bepaalde.

2. Onze Minister kan een bedrijf of een inrichting of een deel daarvan afzonderlijk aanwijzen ten aanzien waarvan op de werkgever een of meer van de verplichtingen bedoeld in of krachtens het eerste lid rusten indien zich in verband met de aanwezigheid van gevaarlijke stoffen bijzondere gevaren kunnen voordoen voor de veiligheid en de gezondheid van de daarin werkzame werknemers. Bij de aanwijzing wordt bepaald op welk tijdstip aan de betreffende verplichtingen moet zijn voldaan. De werking van de aanwijzing wordt opgeschort totdat de termijn voor het indienen van een bezwaar- of beroepschrift is verstreken of, indien bezwaar is gemaakt of beroep is ingesteld, op het bezwaar of beroep is beslist.

3. Het niet naleven van de eerste volzin van het eerste lid is een overtreding. Voorzover het niet naleven van de bij of krachtens het eerste lid gestelde regels is aangewezen als een strafbaar feit, is dat feit een overtreding.

Informatie aan het publiek

Artikel 7

1. De toezichthouder stelt krachtens artikel 6, eerste lid, onder b, verschaft en bij algemene maatregel van bestuur aangewezen gegevens uit eigen beweging ter beschikking van het publiek. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen terzake regels worden gesteld.

2. Onverminderd artikel 10, eerste lid, van de Wet openbaarheid van bestuur en in afwijking van artikel 10, tweede lid, van die wet blijft het verstrekken van gegevens als bedoeld in het eerste lid achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:

- a. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer;
- b. het voorkomen van sabotage.

3. Artikel 10, tweede lid, aanhef en onder f, van de Wet openbaarheid van bestuur is niet van toepassing op het op verzoek verstrekken van gegevens die door de daartoe aangewezen ambtenaar bedoeld in artikel 24 zijn verkregen in verband met de toepassing van het bepaalde bij of krachtens artikel 6 ter uitvoering van richtlijn nr. 96/82/EG van de Raad van de Europese Unie van 9 december 1996 betreffende de beheersing van de gevaren van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken (PbEG L 10).

4. Artikel 10, tweede lid, aanhef en onder b, van de Wet openbaarheid van bestuur is op het op verzoek verstrekken van informatie over gegevens als bedoeld in het derde lid uitsluitend van toepassing, voorzover die gegevens een vertrouwelijk karakter hebben.

5. Artikel 10, tweede lid, aanhef en onder g, van de Wet openbaarheid van bestuur is op het op verzoek verstrekken van gegevens als bedoeld in het derde lid uitsluitend van toepassing voor zover het gegevens betreft die afbreuk kunnen doen aan de mogelijkheid van het voorkomen van sabotage.

Voorlichting en onderricht

Artikel 8

1. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken.

Tevens zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de wijze waarop de deskundige bijstand, bedoeld in de artikelen 13, 14, 14a en 15, in zijn bedrijf of inrichting is georganiseerd.

2. De werkgever zorgt ervoor dat aan de werknemers doeltreffend en aan hun onderscheiden taken aangepast onderricht wordt verstrekt met betrekking tot de arbeidsomstandigheden.

3. Indien persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemers worden gesteld en indien op arbeidsmiddelen of anderszins beveiligingen zijn aangebracht, zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers op de hoogte zijn van hun doel en werking en de wijze waarop zij deze dienen te gebruiken.

4. De werkgever ziet toe op de naleving van de instructies en voorschriften gericht op het voorkomen of beperken van de in het eerste lid genoemde risico's alsmede op het juiste gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.

5. Indien binnen de onderneming werknemers jonger dan 18 jaar werkzaam zijn, houdt de werkgever bij de uitvoering van de in de voorgaande leden genoemde verplichtingen in het bijzonder rekening met de aan de jeugdige leeftijd inherente beperkte werkervaring en onvoltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling van deze werknemers.

Melding en registratie van arbeidsongevallen en beroepsziekten

Artikel 9

1. De werkgever meldt arbeidsongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname direct aan de daartoe aangewezen toezichthouder en rapporteert hierover desgevraagd zo spoedig mogelijk schriftelijk aan deze toezichthouder.

2. De werkgever houdt een lijst bij van de gemelde arbeidsongevallen en van arbeidsongevallen welke hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie werkdagen en registreert daarop de aard en datum van het ongeval.

3. De persoon, bedoeld in artikel 14, eerste lid, die belast is met de taak, bedoeld in onderdeel b van dat lid, of de arbodienst meldt beroepsziekten aan een door Onze Minister hiertoe aangewezen instelling.

Voorkomen van gevaar voor derden

Artikel 10

1. Indien bij of in rechtstreeks verband met de arbeid die de werkgever door zijn werknemers doet verrichten in een bedrijf of een inrichting of in de onmiddellijke omgeving daarvan gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen dan die werknemers, neemt de werkgever doeltreffende maatregelen ter voorkoming van dat gevaar.

2. Het niet naleven van het eerste lid is een overtreding.

Algemene verplichtingen van de werknemers

Artikel 11

De werknemer is verplicht om in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen. Met name is hij verplicht om:

a. arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op de juiste wijze te gebruiken;

- b. de hem ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en na gebruik op de daartoe bestemde plaats op te bergen, een en ander voor zover niet krachtens deze wet is bepaald dat werknemers niet verplicht zijn beschermingsmiddelen als vorenbedoeld te gebruiken;
- c. de op arbeidsmiddelen of anderszins aangebrachte beveiligingen niet te veranderen of buiten noodzaak weg te halen en deze op de juiste wijze te gebruiken;
- d. mede te werken aan het voor hem georganiseerde onderricht bedoeld in artikel 8;
- e. de door hem opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid terstond ter kennis te brengen aan de werkgever of degene die namens deze ter plaatse met de leiding is belast;
- f. de werkgever en de werknemers en de andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, eerste tot en met derde lid, de personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid, en de arbodienst, indien nodig bij te staan bij de uitvoering van hun verplichtingen en taken op grond van deze wet.

HOOFDSTUK 3. SAMENWERKING, BIJZONDERE RECHTEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD, DE PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING EN DE BELANGHEBBENDE WERKNEMERS EN DE REGELING VAN DE DESKUNDIGE BIJSTAND

Samenwerking, overleg en bijzondere rechten van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging en de belanghebbende werknemers

Artikel 12

1. Bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid werken de werkgever en werknemers samen.
2. De werkgever voert overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging over aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid betreffen alsmede over de uitvoering van dit beleid, waarbij actief informatie wordt gewisseld.
3. De werkgever voert in ondernemingen waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn, bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, overleg met de belanghebbende werknemers over de risico-inventarisatie en -evaluatie, de organisatie van de deskundige bijstand, bedoeld in artikel 13, eerste tot en met derde lid, de arbodienst en de deskundige bijstand, bedoeld in artikel 15.
4. Aan de leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging wordt in verband met hun taak in het kader van de arbeidsomstandigheden van de werknemers:
 - a. de mogelijkheid geboden zich met de toezichthouder tijdens zijn bezoek aan het bedrijf of de inrichting buiten tegenwoordigheid van anderen te onderhouden;
 - b. de mogelijkheid geboden de toezichthouder tijdens zijn bezoek aan het bedrijf of de inrichting te vergezellen, behoudens voor zover deze te kennen geeft dat daartegen vanwege een goede uitoefening van hun taak bezwaren bestaan.
5. Voor het bij of krachtens deze wet bepaalde treedt voor de toepassing van de afdelingen 3.6 en 4.1.2. van de Algemene wet bestuursrecht een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in de plaats van de belanghebbende werknemers.
6. Bij het ontbreken van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt, in afwijking van artikel 3.41 van de Algemene wet bestuursrecht, van een beschikking zo spoedig mogelijk door de werkgever mededeling gedaan aan de belanghebbende werknemers. Die beschikking treedt, in afwijking van artikel 3.40 van de Algemene wet bestuursrecht, voor hen niet eerder in werking dan nadat de werkgever aan de mededelingsplicht, als bedoeld in de vorige zin, heeft voldaan.

Bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming

Artikel 13

1. De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door een of meer deskundige werknemers.

2. Voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen.
3. Indien er geen mogelijkheden zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door andere deskundige personen.
4. De werknemers en de andere deskundige personen beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen.
5. De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen. De werknemers worden uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting. Artikel 21, vierde zin, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.
6. De deskundige personen verlenen hun bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever.
7. Het verlenen van bijstand omvat in ieder geval:
 - a. het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie als bedoeld in artikel 5;
 - b. het adviseren aan onderscheidenlijk nauw samenwerken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;
 - c. de uitvoering van de maatregelen, bedoeld in onderdeel b, dan wel de medewerking daaraan.
8. Een afschrift van een advies als bedoeld in het zevende lid, onderdeel b, wordt aan de werkgever gezonden.
9. In de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, worden de maatregelen beschreven die nodig zijn om te voldoen aan het vierde en tiende lid.
10. In afwijking van het eerste tot en met het derde lid, kunnen bij werkgevers met niet meer dan 25 werknemers de taken in het kader van de bijstand ook worden verricht door de werkgever zelf, indien deze natuurlijk persoon is, of door de directeur indien de werkgever rechtspersoon is, indien deze personen beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om deze taken naar behoren te vervullen.

Maatwerkregeling aanvullende deskundige bijstand bij specifieke taken op het gebied op het gebied van preventie en bescherming

Artikel 14

1. In aanvulling op artikel 13 laat de werkgever zich bij de volgende taken bijstaan door een of meer deskundige personen ten behoeve van wie overeenkomstig artikel 20 een certificaat is afgegeven:
 - a. het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, en daarover adviseren;
 - b. de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, met inbegrip van de bijstand bij de uitvoering van bij of krachtens artikel 25, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, dan wel bij of krachtens artikel 71a, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering gestelde regels;
 - c. het uitvoeren van:
 - 1°. het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in artikel 18;
 - 2°. de aanstellingskeuring, indien de werkgever deze laat verrichten.
2. Bij de toepassing van het eerste lid wordt het volgende in acht genomen:
 - a. de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, wordt doeltreffend uitgevoerd;
 - b. de bijstand bij de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt binnen het bedrijf of de inrichting georganiseerd;

- c. voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand bij de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een of meer andere deskundige personen ten behoeve van wie overeenkomstig artikel 20 een certificaat is afgegeven;
- d. de personen die de bijstand verrichten zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand van de taken, bedoeld in het eerste lid, naar behoren kunnen verlenen.
3. Een afschrift van een advies als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt door de degene die dit advies heeft opgesteld gezonden aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt een afschrift van dit advies zo spoedig mogelijk door de werkgever gezonden aan de belanghebbende werknemers.
4. De wijze waarop de bijstandverlening plaatsvindt met betrekking tot de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, wordt schriftelijk vastgelegd.
5. Bij de gegevensverwerking noodzakelijk voor de uitvoering van de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, kan gebruik worden gemaakt van het sociaal-fiscaalnummer, bedoeld in artikel 2, derde lid, onderdeel j, van de Algemene wet inzake rijksbelastingen.
6. Artikel 464 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek voorzover het betreft de overeenkomstige toepassing van de artikelen 457 en 464, tweede lid, onder b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, is niet van toepassing indien in verband met de uitvoering van deze wet handelingen worden verricht op het gebied van de geneeskunst door personen die zijn belast met de taken, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b.
7. De deskundige werknemers en andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, en de personen, bedoeld in het eerste lid, werken bij het verlenen van bijstand aan een werkgever samen.
8. Artikel 13, vijfde en zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.
9. De organisatie van de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, kan, met inachtneming van het tweede lid, plaatsvinden bij:
- a. collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, of
 - b. regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
10. Indien zowel een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling als bedoeld in het negende lid, onderdeel a, als een regeling als bedoeld in het achtste lid, onderdeel b, gelden, zijn de in die overeenkomst en regelingen gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst of de regeling, bedoeld in het achtste lid, onderdeel a, van toepassing.
11. Voor de toepassing van dit artikel en de daarop berustende bepalingen geldt een collectieve overeenkomst als bedoeld in het negende lid, onderdeel a, en een regeling als bedoeld in het achtste lid, onderdelen a en b, gedurende 5 jaren, te rekenen vanaf het tijdstip waarop die overeenkomst of die regeling ingaat. Bij wijziging van de in de eerste zin bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst of regeling binnen 5 jaren na inwerkingtreding, wordt het in de eerste zin bedoelde tijdvak beëindigd op het tijdstip van inwerkingtreding van de gewijzigde collectieve arbeidsovereenkomst of regeling.
12. Het eerste lid, aanhef en onderdeel a, is niet van toepassing ten aanzien van de werkgever:
- a. die werknemers arbeid laat verrichten voor een tijdsduur van in totaal ten hoogste 40 uur per week, of
 - b. met in de regel ten hoogste 25 werknemers, indien gebruik wordt gemaakt van een model voor het opstellen van een risico-inventarisatie en –evaluatie.
13. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld voor:
- a. de tijdsduur van arbeid die buiten beschouwing wordt gelaten bij de toepassing van het twaalfde lid, onderdeel a;

b. het model, bedoeld in het twaalfde lid, onderdeel b.

14. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de bijstand bij een of meer taken als bedoeld in het eerste lid, onderdelen b en c, niet verplicht is met inachtneming van bij of krachtens die algemene maatregel van bestuur gegeven voorschriften.

Vangnetregeling aanvullende deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming

Artikel 14a

1. Indien de bijstand bij de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, niet is georganiseerd met toepassing van artikel 14, negende lid, wordt deze bijstand georganiseerd met inachtneming van dit artikel.

2. De werkgever laat zich met betrekking tot de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, bijstaan door een arbodienst, ten behoeve waarvan overeenkomstig artikel 20 een certificaat is afgegeven en die deel uitmaakt van de organisatie van het bedrijf of de inrichting.

3. Voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een andere arbodienst ten behoeve waarvan, overeenkomstig artikel 20, een certificaat is afgegeven.

4. De deskundige werknemers en andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, en de werknemers van een arbodienst, werken bij het verlenen van bijstand aan een werkgever samen.

5. Artikel 13, vijfde en zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.

6. Artikel 14, derde tot en met zesde lid, twaalfde tot en met veertiende lid, is van toepassing.

Deskundige bijstand op het gebied van bedrijfshulpverlening

Artikel 15

1. De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van artikel 3, eerste lid, onder e, van deze wet bijstaan door een of meer werknemers die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners.

2. Het verlenen van de bijstand houdt in elk geval in:

- a. het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
- b. het beperken en het bestrijden van brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen;
- c. het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting.

3. De bedrijfshulpverleners beschikken over een zodanige opleiding en uitrusting, zijn zodanig in aantal en zodanig georganiseerd dat zij de in het tweede lid genoemde taken naar behoren kunnen vervullen.

Informatierechten deskundige werknemers en personen, bedrijfshulpverleners en arbodiensten

Artikel 15a

De werkgever zorgt ervoor dat de deskundige werknemers en de andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, de personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid, de bedrijfshulpverleners, bedoeld in artikel 15, en de arbodienst kennis kunnen nemen van:

- a. de ongevalsrapportages en de lijst van arbeidsongevallen, bedoeld in artikel 9;
- b. een eis als bedoeld in artikel 27, eerste lid;
- c. een bevel als bedoeld in artikel 28, eerste lid;
- d. een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 30, tweede lid;
- e. een beschikking tot toepassing van bestuursdwang of tot oplegging van een dwangsom als bedoeld in artikel 28a;
- f. een rapport als bedoeld in artikel 36, eerste lid;
- g. een beschikking als bedoeld in artikel 37, eerste lid.

HOOFDSTUK 4. BIJZONDERE VERPLICHTINGEN

Nadere regels met betrekking tot arbeidsomstandigheden alsmede uitzonderingen op en uitbreidingen van toepassingsgebied

Artikel 16

1. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld in verband met arbeidsomstandigheden van de werknemers.
2. De in het eerste lid bedoelde regels
 - a. hebben betrekking op de arbozorg en de organisatie van de arbeid, de inrichting van de arbeidsplaatsen, het werken met gevaarlijke stoffen en biologische agentia, de mate van fysieke belasting waaraan werknemers blootstaan, de fysieke factoren die zich op de arbeidsplaats voordoen, de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen en de op de arbeidsplaats te gebruiken veiligheids- en gezondheidssignalering en
 - b. kunnen mede strekken ter uitvoering van de artikelen 3, 4, 5, 8, 9, 13, 14, 14a, 15 en 18.
3. De in het eerste en tweede lid bedoelde regels kunnen inhouden:
 - a. een verbod om bepaalde bij die maatregel omschreven arbeid te verrichten of te doen verrichten waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid zijn verbonden;
 - b. een verbod om bepaalde bij die maatregel omschreven arbeid te verrichten of te doen verrichten, indien met betrekking tot die arbeid niet aan de bij of krachtens die maatregel vastgestelde voorwaarden of voorschriften is voldaan;
 - c. een verbod om bepaalde bij die maatregel omschreven gevaarlijke stoffen of voorwerpen voorhanden te hebben, waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid zijn verbonden;
 - d. een verbod om bepaalde bij die maatregel omschreven gevaarlijke stoffen of voorwerpen voorhanden te hebben, indien met betrekking tot die stoffen of voorwerpen niet aan de bij of krachtens die maatregel vastgestelde voorwaarden of voorschriften is voldaan;
 - e. een verbod om bepaalde bij die maatregel omschreven arbeid te verrichten of te doen verrichten indien de werknemers niet arbeidsgezondheidskundig zijn onderzocht.
4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat deze wet en de daarop berustende bepalingen geheel of gedeeltelijk niet van toepassing zijn op:
 - a. arbeid verricht in of op een luchtvaartuig, dan wel een zeeschip of binnenvaartuig, dan wel een voertuig op een openbare weg of een spoor- of tramweg;
 - b. arbeid verricht in militaire dienst;
 - c. arbeid verricht door werknemers en verrichtingen als bedoeld in artikel 2, onderdeel b, van leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen;
 - d. arbeid verricht bij een verkenningsonderzoek, het opsporen of winnen van delfstoffen of aardwarmte dan wel het opslaan van stoffen als bedoeld in de Mijnbouwwet;
 - e. arbeid verricht binnen de exclusieve economische zone.
5. De in het derde lid, onder e, bedoelde maatregel stelt het verrichten van arbeid slechts afhankelijk van het resultaat van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor zover die arbeid bijzondere gevaren meebrengt voor het leven of de gezondheid van de werknemer zelf of van andere personen of voor zover dit om andere bijzondere redenen geboden is. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden met betrekking tot dit arbeidsgezondheidskundig onderzoek en de wijze van registratie, verwerking en bewaring van de uitslag daarvan nadere regels gesteld. Deze hebben in ieder geval betrekking op de gevallen waarin en de wijze waarop een verzoek tot herkeuring kan worden gedaan.
6. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen met betrekking tot de arbeid of de verrichtingen:
 - a. bedoeld in het vierde lid;
 - b. verricht in de burgerlijke openbare dienst;
 - c. verricht in een gevangenis of huis van bewaring als bedoeld in de Penitentiaire beginselenwet, een justitiële inrichting voor verpleging van ter beschikking gestelden als bedoeld in de Beginselenwet verpleging ter beschikking gestelden of een inrichting als bedoeld in de Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen,

regels worden gesteld die afwijken van deze wet of de daarop berustende bepalingen of strekken tot aanvulling daarvan. Met betrekking tot de arbeid of de verrichtingen, bedoeld in het vierde lid, onder c, kan bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden bepaald dat afdeling 4.1.2 van de Algemene wet bestuursrecht niet van toepassing is.

7. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de verplichting tot naleving van daarbij aangewezen voorschriften van deze wet of de daarop berustende bepalingen, voorzover zij betrekking hebben op arbeid waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid zijn verbonden, zich mede richt tot:

- a. een zelfstandige;
- b. een werkgever die deze arbeid zelf verricht;
- c. degene bij wie vrijwilligers werkzaam zijn;
- d. een vrijwilliger.

8. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de verplichting tot naleving van daarbij aangegeven voorschriften in de gevallen bij die maatregel omschreven rust op een ander dan de werkgever. Aangewezen kunnen worden de eigenaar of beheerder dan wel degene die anderszins bevoegd is te beslissen over het ontwerp, de vervaardiging dan wel het onderhoud van arbeidsplaatsen en arbeidsmiddelen, zoals zonodig nader bij die maatregel is bepaald.

9. De in het eerste lid bedoelde regels kunnen betrekking hebben op andere onderwerpen dan die genoemd in het tweede lid of zich richten tot andere personen dan de werkgever of de in het zevende en achtste lid bedoelde personen, indien dat noodzakelijk is ter uitvoering van krachtens het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap vastgestelde verplichtingen met betrekking tot de bevordering van de verbetering van het arbeidsmilieu.

10. De werkgever, dan wel een ander dan de werkgever bedoeld in het zevende, achtste of negende lid en de werknemers zijn verplicht tot naleving van de voorschriften en verboden als bedoeld in de op grond van dit artikel, artikel 20, eerste lid, en artikel 24, negende lid, vastgestelde algemene maatregel van bestuur voorzover en op de wijze als bij deze maatregel is bepaald.

11. Voorzover de niet naleving van de in het tiende lid bedoelde voorschriften en verboden is aangewezen als een strafbaar feit, is dat feit een overtreding.

Maatwerk door werkgevers en werknemers

Artikel 17

Bij algemene maatregel van bestuur kan, met inachtneming van in die maatregel gegeven voorschriften, worden bepaald dat aan een of meer van de krachtens deze wet vastgestelde bepalingen op een andere wijze kan worden voldaan dan in die bepalingen is aangegeven, echter uitsluitend bij collectieve regeling als bedoeld in artikel 1:3, eerste lid van de Arbeidstijdenwet, dan wel een regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Daarbij wordt te allen tijde in acht genomen dat geen afbreuk wordt gedaan aan het beschermingsniveau van de in de eerste volzin bedoelde bepalingen.

Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Artikel 18

De werkgever stelt de werknemers periodiek in de gelegenheid een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

Verschillende werkgevers

Artikel 19

1. Indien in een bedrijf of een inrichting verschillende werkgevers arbeid doen verrichten, werken zij onderling op doelmatige wijze samen teneinde de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde te verzekeren.

2. Alvorens werkzaamheden behorende tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie aanvangen zorgen de werkgevers ervoor dat schriftelijk is vastgelegd op welke wijze zal worden samengewerkt, welke voorzieningen daarbij zullen worden getroffen en op welke wijze op die voorzieningen toezicht zal worden uitgeoefend.

Certificatie

Artikel 20

1. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld op grond waarvan werkgevers, werknemers, andere personen of instellingen in het bezit moeten zijn van een of meer certificaten waaruit blijkt dat zij voldoen aan voorschriften, gesteld bij of krachtens deze wet.

2. Onze Minister kan wel een door Onze Minister op verzoek aangewezen instelling beslist op aanvraag over de afgifte van het certificaat en is tevens bevoegd een afgegeven certificaat in te trekken.

3. Aan een aanwijzing krachtens het tweede lid kunnen voorschriften worden verbonden.

4. Een certificaat wordt afgegeven voor een beperkte tijdsduur. Aan een certificaat kunnen voorschriften worden verbonden. De bedoelde beperking en de voorschriften worden in het certificaat vermeld.

5. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld onder meer met betrekking tot:

- a. de gronden waarop de in het tweede lid bedoelde aanwijzing kan worden gegeven, ingetrokken dan wel gewijzigd;
- b. de wijze waarop de aanvraag om een certificaat moet worden gedaan en de gegevens die daarbij van de aanvrager worden verlangd.
- c. de gronden waarop en de gevallen waarin de afgifte van een certificaat kan worden geweigerd dan wel een afgegeven certificaat kan worden ingetrokken of geschorst en
- d. de vergoeding die verschuldigd is in verband met de aanwijzing, bedoeld in het tweede lid, en de afgifte van een certificaat en de wijze van betaling daarvan.

6. Onze Minister zendt binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van dit artikel en vervolgens telkens na vier jaar aan de Staten-Generaal een verslag over de rechtmatigheid en doeltreffendheid van het functioneren van de krachtens het tweede lid aangewezen instellingen.

Informatievoorziening

Artikel 21

1. De krachtens artikel 20, tweede lid, aangewezen instellingen verstrekken desgevraagd kosteloos aan Onze Minister de voor de uitoefening van zijn taak benodigde inlichtingen. Onze Minister kan inzage vorderen van zakelijke gegevens en bescheiden, voor zover dat voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig is.

2. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen de krachtens artikel 20, tweede lid, aangewezen instellingen worden verplicht tot het periodiek opstellen en toezenden aan Onze Minister van een verslag van de in artikel 20, tweede lid genoemde werkzaamheden en de rechtmatigheid en doeltreffendheid van die werkzaamheden en werkwijze in de afgelopen periode.

Aanwijzingen

Artikel 22

1. Onze Minister kan de krachtens artikel 20, tweede lid, aangewezen instellingen aanwijzingen geven met betrekking tot de uitoefening van hun taak. Hij treedt daarbij niet in individuele gevallen.

2. De krachtens artikel 20, tweede lid, aangewezen instellingen zijn gehouden overeenkomstig de aanwijzing, bedoeld in het eerste lid, te handelen.

Taakverwaarlozing

Artikel 23

Bij algemene maatregel van bestuur kunnen, voor zoveel nodig in afwijking van deze wet, voorzieningen worden getroffen voor het geval de krachtens artikel 20, tweede lid, aangewezen instellingen hun uit deze wet voortvloeiende verplichtingen niet naar behoren nakomen.

HOOFDSTUK 5. TOEZICHT EN AMBTELIJKE BEVELEN

Ambtenaren belast met het toezicht

Artikel 24

1. Met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze wet zijn belast de bij besluit van Onze Minister aangewezen onder hem ressorterende ambtenaren.

2. Met betrekking tot door Onze Minister aangewezen categorieën van arbeid zijn met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze wet belast of mede belast de door hem aangewezen andere ambtenaren dan de in het eerste lid bedoelde. Indien ambtenaren worden aangewezen die ressorteren onder een andere minister, wordt het besluit tot aanwijzing van die ambtenaren genomen door Onze Minister en die andere minister gezamenlijk. Van een besluit als bedoeld in het eerste lid en in dit lid wordt mededeling gedaan door plaatsing in de Staatscourant.

3. De toezichthouder is bevoegd, met medeneming van de benodigde apparatuur, een woning binnen te treden zonder toestemming van de bewoner.

4. De toezichthouder is voorts bevoegd te allen tijde ter zake van een arbeidsongeval een onderzoek in te stellen. Hij stelt naar aanleiding van dat onderzoek een rapport op.

5. De toezichthouder stelt ter voldoening aan artikel 5:18, zesde lid, van de Algemene wet bestuursrecht een rapport op; dit rapport en een rapport als bedoeld in het vierde lid zendt hij aan de werkgever, aan de ondernemingsraad of aan de personeelsvertegenwoordiging.

6. De toezichthouder is bevoegd bij het verwerken van persoonsgegevens gebruik te maken van het sociaal-fiscaal nummer, bedoeld in artikel 47b, derde lid, van de Algemene wet inzake rijksbelastingen, voorzover dat voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig is.

7. De toezichthouder geeft zo spoedig mogelijk gehoor aan het verzoek om een onderzoek in te stellen, gedaan door de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, dan wel door een vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen en als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is en in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid.

8. Ten dienste van het onderzoek naar een beboetbaar feit is de toezichthouder, voor zover dat voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig is, bevoegd ieder staande te houden en te vorderen dat hij zijn naam, voornamen, geboortedatum en geboortjaar en adres opgeeft.

9. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat in de bij of krachtens die maatregel te bepalen gevallen en wijze degene die arbeid verricht of doet verrichten in de territoriale zee of de exclusieve economische zone, verplicht is de toezichthouder bij de uitoefening van zijn bevoegdheden te vervoeren naar door de toezichthouder aan te duiden plaatsen waar deze arbeid wordt of zal worden verricht.

Toezicht op instellingen

Artikel 25

Onze Minister ziet toe op de rechtmatige en doeltreffende uitvoering van het bepaalde bij en krachtens deze wet door krachtens artikel 20, tweede lid, aangewezen instellingen.

Geheimhouding

Artikel 26

De toezichthouders zijn, behoudens tegenover hen aan wier gezag zij uit kracht van hun ambt zijn onderworpen, verplicht tot geheimhouding van de namen van de personen door wie een klacht is ingediend of aangifte is gedaan van een overtreding van deze wet en de daarop berustende bepalingen, behoudens wanneer deze personen hun schriftelijk hebben verklaard tegen de mededeling van hun namen geen bedenkingen te hebben.

Eis tot naleving

Artikel 27

1. Een daartoe aangewezen toezichthouder kan aan een werkgever een eis stellen betreffende de wijze waarop een of meer bepalingen gesteld bij of krachtens deze wet moeten worden nageleefd.

2. Een eis vermeldt van welke regelen hij de wijze van naleving bepaalt en bevat de termijn waarbinnen eraan moet zijn voldaan.

3. De werkgever is verplicht om aan de eis te voldoen. De werknemers zijn verplicht aan de eis te voldoen voor zover zulks bij de eis is bepaald. De werkgever draagt zorg dat de werknemers van de op hen rustende verplichting zo spoedig mogelijk in kennis worden gesteld.

4. Voor de toepassing van de vorige leden worden met een werkgever gelijkgesteld: de in artikel 16, zevende, achtste en negende lid, bedoelde personen voor zover het betreft de krachtens dat artikel omschreven verplichtingen.

5. Een eis kan worden gesteld tot naleving van de artikelen 3, 4, 5, 6, 8, 11, 13, eerste tot en met vierde lid, negende en tiende lid, 14, eerste, tweede en zevende lid, 14a, tweede, derde en vierde lid, 15 eerste en derde lid, 16 voorzover dat bij de krachtens dat artikel gestelde regels is bepaald, 18 en 19.

Stillegging van het werk

Artikel 28

1. Een daartoe aangewezen toezichthouder is bevoegd mondeling of bij gedagtekend schrijven te bevelen, dat personen niet mogen blijven in door hem aangewezen plaatsen, of dat door hem aangewezen werkzaamheden worden gestaakt dan wel niet mogen worden aangevangen, indien naar zijn redelijk oordeel dat verblijf of die werkzaamheden ernstig gevaar opleveren voor personen.

2. Een mondeling bevel wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk bevestigd aan de werkgever of aan de andere personen, bedoeld in artikel 16, zevende lid.

3. De bevoegdheid, bedoeld in het eerste lid, geldt mede in die gevallen, waarin op grond van het bepaalde in artikel 27 aan een gestelde eis nog geen uitvoering behoeft te worden gegeven.

4. Zodra naar het oordeel van de ambtenaar die een bevel als bedoeld in het eerste lid gaf, geen ernstig gevaar meer aanwezig is, trekt hij het bevel in.

5. Degene, die een bevel als bedoeld in het eerste lid gegeven heeft, is bevoegd met betrekking tot dit bevel de nodige maatregelen te treffen, de nodige aanwijzingen te geven en de hulp van de sterke arm in te roepen. De maatregelen en aanwijzingen kunnen onder meer betrekking hebben op het verzegelen van arbeidsmiddelen en arbeidsplaatsen.

6. Ieder wie zulks aangaat is verplicht zich te gedragen overeenkomstig een bevel, als bedoeld in het eerste lid en een aanwijzing als bedoeld in het vijfde lid.

7. Het opzettelijk niet naleven van het zesde lid is een misdrijf.

Bestuursdwang

Artikel 28a

Een daartoe aangewezen toezichthouder is bevoegd tot toepassing van bestuursdwang ter zake van de naleving van artikel 5:20 van de Algemene wet bestuursrecht, voorzover het de verplichting betreft tot het verlenen van medewerking aan de toezichthouder, de artikelen 24, negende lid, en 28, eerste lid en de daartoe bij algemene maatregel van bestuur aangewezen bepalingen krachtens deze wet.

Werkonderbreking

Artikel 29

1. Een werknemer is bevoegd het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar voor personen als bedoeld in artikel 28 aanwezig is en naar zijn redelijk oordeel het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat een toezichthouder niet tijdig kan optreden. Voor de duur van de onderbreking behoudt de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon. De werknemer mag als gevolg van de werkonderbreking niet worden benadeeld in zijn positie in het bedrijf of de inrichting.

2. Degene die stelt dat de werknemer de aanwezigheid van onmiddellijk dreigend gevaar als bedoeld in het eerste lid op grond van de feiten waarop hij zich beroept, niet naar zijn redelijk oordeel mocht aannemen, moet dit bewijzen.

3. Indien de onderbreking van het werk geschiedt buiten weten van de werkgever onderscheidenlijk de bij de arbeid betrokken leidinggevende persoon, moet de werknemer de onderbreking terstond bij deze melden.

4. De onderbreking van het werk wordt zo spoedig mogelijk ter kennis gebracht van de daartoe aangewezen toezichthouder, die een bevel geeft krachtens artikel 28, eerste lid, of verklaart, zo nodig onder het stellen van een eis als bedoeld in artikel 27, dat de arbeid kan worden verricht. Door de beschikking van de daartoe aangewezen toezichthouder eindigt de bevoegdheid van de werknemer de werkonderbreking voort te zetten.

HOOFDSTUK 6. VRIJSTELLINGEN, ONTHEFFINGEN EN BEROEP

Vrijstelling en ontheffing

Artikel 30

1. Onze Minister kan met betrekking tot categorieën van bedrijven, inrichtingen, of arbeidsverhoudingen vrijstelling verlenen van de voorschriften zoals die bij of krachtens artikel 5, en de artikelen 12 tot en met 18 zijn vastgesteld.

2. Een daartoe aangewezen toezichthouder kan met betrekking tot een individueel bedrijf of inrichting ontheffing verlenen van de in het eerste lid bedoelde voorschriften, tenzij met betrekking tot een dergelijk voorschrift een eis is gesteld.

3. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen regelen worden gesteld inzake het verlenen van vrijstellingen of ontheffingen als bedoeld in het eerste onderscheidenlijk tweede lid.

4. Een vrijstelling of een ontheffing kan onder beperkingen worden verleend.

5. Aan een vrijstelling of een ontheffing kunnen voorschriften worden verbonden.

6. Een vrijstelling onderscheidenlijk ontheffing kan worden ingetrokken wanneer:

- a. een of meer der redenen waarom zij is verleend is of zijn vervallen;
- b. een of meer van de daaraan verbonden voorschriften niet wordt of worden nageleefd;
- c. zich na de verlening zodanige feiten of omstandigheden voordoen dat, indien deze ten tijde van de verlening bekend waren geweest, de vrijstelling of ontheffing niet of niet in die vorm zou zijn verleend.

7. De werking van een beschikking inzake een ontheffing wordt opgeschort totdat de termijn voor het indienen van een bezwaar- of beroepschrift is verstreken of, indien bezwaar is gemaakt of beroep is ingesteld, op het bezwaar of beroep is beslist.

Beroep

Artikel 31

1. Tegen een beschikking op grond van deze wet van een ambtenaar als bedoeld in artikel 24, tweede lid, kan door een belanghebbende administratief beroep worden ingesteld bij Onze Minister.

2. Een beschikking op grond van deze wet van een ambtenaar als bedoeld in de artikelen 24, eerste lid, en 34, eerste lid wordt gegeven namens Onze Minister.

HOOFDSTUK 7. SANCTIES

Strafbepaling

Artikel 32

1. Het is de werkgever verboden handelingen te verrichten of na te laten in strijd met deze wet of de daarop berustende bepalingen indien daardoor, naar hij weet of redelijkerwijs moet weten, levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van een of meer werknemers ontstaat of te verwachten is.

2. Het niet naleven van het eerste lid is een misdrijf.

Beboetbare feiten

Artikel 33

1. Als beboetbaar feit wordt aangemerkt de handeling of het nalaten in strijd met de artikelen 3, 4, 5, 8, 9, eerste lid, 11, 13, eerste tot en met vierde lid, negende en tiende lid, 14, eerste, tweede en zesde lid, 14a, tweede, derde en vierde lid, 15, eerste en derde lid, 18, 19. Terzake van de feiten bedoeld in de vorige volzin, kan een boete worden opgelegd van de eerste categorie.

2. Als beboetbaar feit wordt tevens aangemerkt de handeling of het nalaten in strijd met artikel 16, tiende lid, voor zover het niet naleven van de in dat artikellid bedoelde voorschriften en verboden bij algemene maatregel van bestuur is aangemerkt als beboetbaar feit. Terzake van de feiten, bedoeld in de vorige volzin, wordt bij algemene maatregel van bestuur bepaald of een boete kan worden opgelegd van de eerste of tweede categorie.

3. Een beboetbaar feit als bedoeld in het eerste of tweede lid wordt aangemerkt als een strafbaar feit, indien tweemaal binnen een aan de dag van het constateren van dat beboetbare feit voorafgaande periode van 48 maanden, met respectievelijke tussenliggende perioden van ten hoogste 24 maanden, voor een beboetbaar feit bestaande uit het niet naleven van eenzelfde wettelijke verplichting een boete is opgelegd die onherroepelijk is geworden.

4. Geen boete kan worden opgelegd terzake van bij of krachtens deze wet strafbaar gestelde feiten.

5. De handeling of het nalaten, bedoeld in het derde lid, is een overtreding.

Aanduiding pleger beboetbaar feit

Artikel 33a

1. Beboetbare feiten kunnen worden begaan door natuurlijke personen en rechtspersonen.

2. Indien een beboetbaar feit wordt begaan door een rechtspersoon, kan de boete worden opgelegd aan:

1° de rechtspersoon, of

2° degene die opdracht heeft gegeven tot de gedraging waardoor de verplichtingen die voortvloeien uit deze wet of de daarop berustende bepalingen niet zijn nageleefd alsmede tegen hem die feitelijke leiding heeft gegeven aan die gedraging, of

3° de onder 1° en 2° genoemde tezamen.

3. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid wordt met een rechtspersoon gelijkgesteld:

1° de vennootschap zonder rechtspersoonlijkheid,

2° de maatschap,

3° de rederij, en

4° het doelvermogen.

Hoogte boete en recidive

Artikel 34

1. Een daartoe door Onze Minister aangewezen, onder hem ressorterende ambtenaar legt de boete op aan de natuurlijke of rechtspersoon op wie de verplichtingen rusten die voortvloeien uit deze wet en de daarop berustende bepalingen, voor zover het niet naleven daarvan is aangeduid als beboetbaar feit.

2. De ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, is niet reeds aangewezen als toezichthouder.

3. De hoogte van de boete die ten hoogste voor een beboetbaar feit kan worden opgelegd is gelijk aan de geldsom van de categorie die voor het beboetbaar feit is bepaald.

4. Er zijn 2 categorieën:

1* de eerste categorie: € 9.000;

2* de tweede categorie: € 22.500.

5. Onze Minister stelt beleidsregels vast waarin is aangegeven hoe de hoogte van de op te leggen boete wordt bepaald.

6. Onverminderd het vierde lid verhoogt de aangewezen ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, de op te leggen boete met 50%, indien op de dag van het constateren van het beboetbare feit nog geen 24 maanden zijn verstreken nadat een eerder beboetbaar feit bestaande uit het niet naleven van eenzelfde wettelijke verplichting is geconstateerd en de boete wegens het eerdere beboetbare feit onherroepelijk is geworden.

7. Voor zover de boete nog niet is geïnd vervalt zij door het overlijden van degene aan wie zij is opgelegd.

Informatie, zwijgrecht en cautie

Artikel 35

1. Indien de toezichthouder jegens de belanghebbende een handeling verricht waaraan deze in redelijkheid de gevolgtrekking kan verbinden dat aan hem wegens een bepaalde gedraging een boete zal worden opgelegd, is die belanghebbende niet langer verplicht terzake van die gedraging enige verklaring af te leggen, voor zover het de boeteoplegging betreft. De belanghebbende wordt hiervan in kennis gesteld alvorens hem mondeling om informatie wordt gevraagd.

2. Indien de daartoe aangewezen ambtenaar, bedoeld in artikel 34, eerste lid, voornemens is om aan de belanghebbende een boete op te leggen, wordt hiervan kennis gegeven aan de belanghebbende onder vermelding van de gronden waarop het voornemen berust. De kennisgeving is een handeling als bedoeld in het eerste lid.

3. Op verzoek van de belanghebbende die de in het vorige lid bedoelde kennisgeving wegens zijn gebrekkige kennis van de Nederlandse taal onvoldoende begrijpt, draagt de daartoe aangewezen ambtenaar, bedoeld in artikel 34, eerste lid, er zoveel mogelijk zorg voor dat de in die kennisgeving vermelde gronden aan de belanghebbende worden medegedeeld in een voor hem begrijpelijke taal.

4. In afwijking van afdeling 4.1.2 van de Algemene wet bestuursrecht stelt de daartoe aangewezen ambtenaar, bedoeld in artikel 34, eerste lid, de belanghebbende in de gelegenheid om naar keuze schriftelijk of mondeling zijn zienswijze naar voren te brengen voordat de boete wordt opgelegd.

5. Indien de belanghebbende zijn zienswijze mondeling naar voren brengt, draagt de daartoe aangewezen ambtenaar, bedoeld in artikel 34, eerste lid, er op verzoek van de belanghebbende die de Nederlandse taal onvoldoende begrijpt, zorg voor dat een tolk wordt benoemd die de belanghebbende kan bijstaan, tenzij redelijkerwijs kan worden aangenomen dat daaraan geen behoefte bestaat.

Boete-rapport

Artikel 36

1. Indien de toezichthouder vaststelt dat een beboetbaar feit is gepleegd, maakt hij zo spoedig mogelijk daarvan een rapport op.

2. In het rapport worden in ieder geval vermeld:

- a. de aard van het beboetbaar feit onder vermelding van het wettelijk voorschrift waarmee in strijd is gehandeld;
- b. de aanduiding van de plaats waar het beboetbaar feit is gepleegd;
- c. de bij het beboetbaar feit betrokken persoon of personen;
- d. de natuurlijke of rechtspersoon op wie de verplichting rust tot naleving van het beboetbare wettelijke voorschrift.

3. Het rapport wordt toegezonden aan de daartoe op grond van artikel 34, eerste lid, aangewezen ambtenaar.

4. Een afschrift van het rapport wordt toegezonden of uitgereikt aan de in het tweede lid, onder c en d bedoelde persoon. Indien de in de eerste volzin bedoelde persoon het rapport niet begrijpt, draagt de toezichthouder er zo veel mogelijk zorg voor dat de in het rapport vermelde informatie aan hem wordt meegedeeld in een voor hem begrijpelijke taal.

Boete-beschikking

Artikel 37

1. Een boete wordt opgelegd bij beschikking van een daartoe op grond van artikel 34, eerste lid, aangewezen ambtenaar. De beschikking wordt gegeven binnen 13 weken na dagtekening van het boeterapport, bedoeld in artikel 36, eerste lid.

2. In de beschikking wordt in ieder geval vermeld:

- a. de hoogte van de boete;
- b. het beboetbaar feit terzake waarvan de boete verschuldigd is;
- c. de bij het beboetbaar feit betrokken personen;
- d. degene die voor de naleving van de wet en de daarop berustende bepalingen aansprakelijk is;
- e. de termijn of de termijnen waarbinnen de boete moet worden betaald.

3. Indien een persoon als bedoeld in het tweede lid, onder c en d, de inhoud van de beschikking niet begrijpt, draagt de daartoe op grond van artikel 34, eerste lid, aangewezen ambtenaar er zoveel mogelijk zorg voor dat de in de beschikking vermelde informatie aan hem wordt meegedeeld in een voor hem begrijpelijke taal.

Betaling

Artikel 38

1. De boete wordt betaald aan de Staat binnen 6 weken nadat de beschikking, bedoeld in artikel 37, is bekendgemaakt.

2. Degene aan wie een boete is opgelegd is verplicht desgevraagd aan de daartoe op grond van artikel 34, eerste lid, aangewezen ambtenaar de inlichtingen te verstrekken die voor de tenuitvoerlegging van de boete van belang zijn. Bij ministeriële regeling worden nadere regels gesteld.

Aanmaning

Artikel 39

1. Bij gebreke van betaling maant de daartoe op grond van artikel 34, eerste lid, aangewezen ambtenaar degene aan wie de boete is opgelegd, schriftelijk aan binnen 2 weken alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen.

2. De aanmaning bevat de aanzegging dat de boete, voorzover deze binnen de in de aanmaning gestelde termijn niet wordt voldaan, wordt ingevorderd overeenkomstig artikel 40.

Invordering

Artikel 40

1. Bij gebreke van tijdige betaling vordert de daartoe op grond van artikel 34, eerste lid, aangewezen ambtenaar van degene aan wie de boete is opgelegd, de verschuldigde boete, verhoogd met de op de aanmaning en invordering betrekking hebbende kosten, bij dwangbevel in.

2. Het dwangbevel wordt op kosten van degene aan wie de boete is opgelegd bij deurwaardersexploit betekend en levert een executoriale titel op in de zin van het Tweede Boek van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.

3. Gedurende 6 weken staat verzet tegen het dwangbevel open door dagvaarding van de Staat.

4. Het verzet kan niet worden gegrond op de stelling dat de beschikking, bedoeld in artikel 37, niet is ontvangen of dat de bij die beschikking opgelegde boete ten onrechte of op een te hoge geldsom is vastgesteld.

5. Het verzet schorst de tenuitvoerlegging niet, tenzij de voorzieningenrechter van de rechtbank in kort geding anders beslist.

Vervaltermijn

Artikel 41

1. De bevoegdheid om een boete op te leggen vervalt na verloop van 2 jaar na de dag waarop het beboetbaar feit is vastgesteld.

2. De beslissing om een boete op te leggen stuit de in het eerste lid bedoelde termijn.

Wijziging boetebedrag

Artikel 42

In afwijking van artikel 8:69 van de Algemene wet bestuursrecht kan de rechter in beroep of hoger beroep het bedrag waarop de boete is vastgesteld ook ten nadele van de belanghebbende wijzigen.

Terugbetaling

Artikel 43

Indien een boete ten onrechte is opgelegd, wordt de betaalde geldsom, vermeerderd met de wettelijke rente, binnen 6 weken nadat is vastgesteld dat de boete ten onrechte is vastgesteld, aan de rechthebbende terugbetaald.

HOOFDSTUK 8. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Kosten

Artikel 44

De kosten die zijn verbonden aan de naleving van de regels die bij of krachtens deze wet zijn gesteld, worden niet ten laste van de werknemers gebracht.

Evaluatie

Artikel 45

Onze Minister zendt binnen 5 jaar na de inwerkingtreding van de Wet van **[ten tijde van het laten drukken moest de eerste kamer zich nog over het wetsvoorstel buigen, was het wetsvoorstel nog niet gepubliceerd en kon dit artikel nog niet volledig worden ingevuld]** 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 (Stb. 2006) aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

Citeertitel

Artikel 46

Deze wet wordt aangehaald als: Arbeidsomstandighedenwet.

Artikelen 47 t/m 66 [Vervallen]

Inleiding memorie van toelichting

Per 1 januari 2007 treedt de nieuwe arbowet in werking. Hierna is er voor gekozen om de memorie van toelichting (verder: MvT) op te nemen, die door de beleidsafdeling van het ministerie en WBJA bij het wetsvoorstel is bijgevoegd.

Na indiening van het wetsvoorstel is er echter nog een amendement aangenomen (van de VVD en het CDA, het gaat om een wijziging van artikel 14 betreffende toetsing van de RI&E) tijdens de behandeling van de Tweede Kamer.

Naar aanleiding van dit amendement is het wetsvoorstel op een paar punten aangepast, de MvT is echter niet aangepast. De toelichting gegeven bij het amendement is schuingedrukt opgenomen bij artikel 14 in de hierna volgende MvT.

Onderaan het wetsvoorstel is de volgende tekst opgenomen: "Indien voor het tijdstip waarop artikel I (*de wijzigingen per 1 januari 2007*) in werking treedt, een eis tot naleving is gesteld, een beschikking tot het opleggen van een bestuurlijke boete is gegeven, een beschikking tot toepassing van bestuursdwang is gegeven dan wel een last onder dwangsom is opgelegd wegens overtreding van het bij of krachtens de Arbeidsomstandighedenwet 1998 bepaalde, blijft het voor dat tijdstip ten aanzien van een zodanige beschikking geldende recht van toepassing tot het tijdstip waarop die beschikking onherroepelijk is geworden.

Voor deze toelichting is gebruik gemaakt van de Memorie van Toelichting die in september 2006 bij het Voorstel van Wet aan de Tweede Kamer werd voorgelegd. Het wetsvoorstel is tijdens de behandeling van de Tweede Kamer op een aantal punten bijgesteld.

In de onderhavige toelichting is de oorspronkelijke tekst geactualiseerd en op dat onderdeel aangepast.

Deze toelichting is uitsluitend bedoeld voor intern gebruik; aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend.

Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en enige andere wetten in verband met het vergroten van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMEEN

1. Inleiding

Bij de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Arbowet 1998) is aan het parlement een evaluatie toegezegd van het wettelijke stelsel. In oktober 2002¹ heeft de toenmalige Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer geïnformeerd over de voorgenomen aanpak daarvan. Daarbij is gemeld dat aan de Sociaal-Economische Raad (SER) advies zou worden gevraagd over de visie van het kabinet naar aanleiding van de evaluatie.

Er zijn diverse activiteiten ondernomen die vele bouwstenen hebben opgeleverd voor de evaluatie. Dat omvat onderzoek, zoals het evaluatieonderzoek door het ITS dat geresulteerd heeft in de publicatie Arbowet in beeld². In de literatuurlijst die bij de SER-adviesaanvraag is gevoegd is een overzicht gegeven van de onderzoeksrapporten en documenten die zijn gebruikt bij de evaluatie van de Arbowet 1998³. Ook zijn diverse gesprekken gevoerd tussen vertegenwoordigers van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en deskundigen en sociale partners, mede naar aanleiding van evaluatienota's van sociale partners. Daarnaast hebben interne evaluaties, zoals van de Arbeidsinspectie (AI), inbreng geleverd. Verder is gebruik gemaakt van het onderzoek naar de vermindering van regelgeving en de resultaten van onderzoek naar administratieve lasten op arbeidsomstandigheden gebied, evenals tussentijdse resultaten voortvloeiend uit het Actieplan vereenvoudiging SZW-regelgeving⁴.

In het kader van de vaststelling van de begroting van SZW voor 2005 is een motie van de Tweede Kamerleden Verburg en de Vries⁵ aangenomen. De regering wordt verzocht voor 1 juni 2005 een pakket maatregelen aan de Kamer te sturen, waarin de arboregelen uitvoeringslast per 1 januari 2006 wordt gehalveerd. De motie strekt zich ook uit tot vrijwilligersorganisaties. In zijn brief van 13 mei 2005⁶ aan de Tweede Kamer gaat de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in op de stand van zaken rond de herziening van de Arbowet 1998. Daarbij geeft hij aan dat zijn inzet erop is gericht om uiterlijk een maand na het verschijnen van het SER-advies met een reactie op hoofdlijnen op het advies te komen.

De SER heeft zijn advies Evaluatie Arbowet 1998 op 17 juni 2005 vastgesteld (SER-advies)⁷. Bij brief van 8 juli heeft het kabinet zijn reactie op hoofdlijnen kenbaar gemaakt aan de Tweede Kamer⁸. Op 13 september 2005 heeft de Stichting van de Arbeid een aanvullend advies uitgebracht over de nationale kop Arbowetgeving. Bij brief van 4 oktober 2005⁹ heeft het kabinet zijn conclusies naar aanleiding van

¹ Brief van 21 oktober 2002, nr. AVB/AIS 02 67182.

² Rapport Arbowet in beeld, ITS Nijmegen, maart 2004, Kamerstukken 2004/05, 25 879, nr. 50.

³ Brief van 29 oktober 2004, AVB/AIS 0469630.

⁴ Kamerstukken II, 2004/5, 29 515, nr. 61.

⁵ Kamerstukken II, 2004/05, 29 800 XV, nr. 55.

⁶ Brief van 13 mei 2005, nr. ARBO/A&V 05 35624.

⁷ SER-advies Evaluatie Arbowet 1998, publicatienr. 05/09, Den Haag, 2005

⁸ Kamerstukken II, 2004/05, 25 883, nr. 50

⁹ Kamerstukken II, 2005/06, 25 883, nr. 55

dat advies aan de Tweede Kamer kenbaar gemaakt. In aansluiting daarop is tevens bij brief van 30 november 2005¹⁰ een meer uitgewerkt overzicht van de nationale kop aan de Tweede Kamer toegezonden.

De Tweede Kamer heeft op 31 januari 2006 ingestemd met de motie-Rambocus c.s.¹¹ waarin gevraagd wordt om de in dit wetsvoorstel voorziene vermindering van belastende arboregels voor vrijwilligers zoveel mogelijk naar voren te halen en los te koppelen van dit wetgevingstraject. Aan deze motie is voldaan door de vrijstellingsregeling vrijwilligers die per 15 maart 2006 van kracht is geworden¹². Tevens heeft de Tweede Kamer op 31 januari 2006 de motie-Aptroot c.s.¹³ aangenomen waarin gevraagd wordt om de huidige uitzondering op de verplichting om een preventiemedewerker aan te wijzen te verruimen van werkgevers met niet meer dan 15 werknemers tot werkgevers met niet meer dan 25 werknemers. In het onderhavige wetsvoorstel wordt aan beide moties uitvoering gegeven. De algehele toepasselijkheid van de arbowetgeving op vrijwilligers is vervangen door de bevoegdheid om ten aanzien van vrijwilligers nader aan te wijzen voorschriften met betrekking tot de ernstige risico's van toepassing te verklaren. Tevens maakt dit wetsvoorstel het mogelijk dat een werkgever met ten hoogste 25 werknemers onder bepaalde voorwaarden zelf de taken van de preventiemedewerker kan uitvoeren.

2. Hoofdpijnen van het wetsvoorstel

Werkgevers, werknemers en overheid hebben een groot en gemeenschappelijk belang bij goede arbeidsomstandigheden. Werknemers moeten gezond hun pensioen kunnen halen en ook na hun werkzame leven gezond kunnen blijven. Dat zijn waarden waar de regering zich voor wil en moet inzetten. Gezond personeel draagt ook bij aan een gezond bedrijf en hogere arbeidsproductiviteit en winstgevendheid van ondernemingen. Goed arbobeleid is bovendien een belangrijke factor bij het terugdringen van verzuim en arbeidsongeschiktheid. De primaire verantwoordelijkheid voor het bereiken van goede arbeidsomstandigheden ligt binnen de ondernemingen.

Dit wetsvoorstel heeft tot doel om de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers voor het arbobeleid te vergroten. De regering is van mening dat arbobeleid niet op gedetailleerd niveau door de centrale overheid moet worden geregeld, maar zoveel mogelijk tot stand moet komen binnen ondernemingen, zodat maatwerk mogelijk is. Werkgevers en werknemers moeten ruimte hebben – en die ruimte benutten – om in goed overleg invulling te geven aan arbobeleid. Dat moet op een zo kostenefficiënt mogelijke manier, ingebed in het ondernemingsbeleid, met zo min mogelijk klemmende regeldruk maar wel binnen zekere wettelijke begrenzings. Arbobeleid, passend voor de situatie in de onderneming en in samenspraak tot stand gebracht, kan rekenen op draagvlak van werkgever en werknemers. Daarnaast is arbobeleid op maat economisch voordeliger, aangezien meer specifiek vorm wordt gegeven aan onderdelen van het arbobeleid die noodzakelijk zijn voor de onderneming c.q. de sector.

Einddoel voor de lange termijn is dat de overheid zich in het publieke domein (Arbowet, Arbobesluit en Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling)) beperkt tot het vaststellen van doelen. De doelvoorschriften worden waar mogelijk voorzien van gezondheids- of veiligheidskundige (grens)waarden. Waar geen concrete doelvoorschriften mogelijk zijn, wordt zoveel mogelijk voorzien in het formuleren van procesnormen. Dit zijn onderwerpen waarop de werkgever een beleid moet ontwikkelen. In het Arbobesluit worden deze verplichtingen zoveel mogelijk uitgewerkt in agendabepalingen. In de agendabepalingen staan de elementen die onderdeel moeten uitmaken van het arbobeleid over een bepaald onderwerp. In het private domein zijn sociale partners verantwoordelijk voor de invulling van de doelvoorschriften, dus de manieren waarop de doelen

¹⁰ Kamerstukken II, 2005/06, 25 883, nr. 63

¹¹ Kamerstukken II, 2005/06, 25 883 nr. 69.

¹² Besluit van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 6 maart 2006, Directie Arbeidsomstandigheden, nr. ARBO/A&V/2006/14012, tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenregeling in verband met de vrijstelling van een aantal verplichtingen ten aanzien van vrijwilligers (Stcrt. 51).

¹³ Kamerstukken II, 2005/06, 29 515, nr. 127.

gerealiseerd kunnen worden. Zij doen dit door in arbocatalogi een lijst van middelen op te nemen waar werkgevers uit kunnen kiezen om het door de wet gestelde arbodoel te bereiken.

Het einddoel van uitsluitend doelvoorschriften moet worden gezien in het licht van een op de lange termijn te bereiken situatie van een Europees «level playing field»: een gelijke publieke bescherming voor alle werknemers die in de Europese lidstaten werken. Het zal de nodige inspanning vergen om dit doel op Europees niveau te bereiken. Europese regelgeving bevat nog veel middelvoorschriften en Nederland is verplicht die regels om te zetten in nationale wetgeving.

Voor de lange termijn is het – voor het kunnen bereiken van het uiteindelijke beoogde stelsel – nodig dat op Europees niveau meer ruimte wordt gecreëerd voor een decentrale uitvoering en voor implementatie van Europese Richtlijnen op andere wijze dan via algemeen verbindende voorschriften. Ook is vereenvoudiging en modernisering van bestaande richtlijnen wenselijk.

Met de herziening van de arboregelgeving wil de regering een stap zetten in het bereiken van doelvoorschriften. Op korte termijn betekent dit op hoofdlijnen de volgende veranderingen in het publieke domein:

- Waar dat Europees mogelijk is, wil de regering in de komende wetgevingsoperatie de slag maken naar (concrete) doelvoorschriften, of anders procesnormen.
- Voor behoud van nationaal aanvullende normering (nationale kop) moeten zwaarwegende redenen bestaan. Leidend criterium daarbij is dat er sprake moet zijn van zeer ernstige risico's voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers.

In het private domein kunnen door sociale partners de komende periode in arbocatalogi manieren beschreven worden waarop aan de publieke doelvoorschriften kan worden voldaan.

In de handhaving door de Arbeidsinspectie worden scherper prioriteiten gesteld. De Arbeidsinspectie gebruikt de catalogi als referentiekader bij de inspecties. Dit zal zelfwerkzaamheid stimuleren. De nieuwe werkwijze zal in inspectieprojecten vooraf in korte sectorbrochures kenbaar worden gemaakt. Primaire doel van de brochures is bedrijven duidelijkheid te geven over de normstelling die de AI hanteert in de handhaving. Winst hierbij is onder meer dat de overheid meer voorspelbaar wordt en dat er meer draagvlak is voor de zaken die gecontroleerd worden.

Het kabinetsbeleid is erop gericht om, waar mogelijk, de administratieve lastendruk te verminderen en de regeldruk voor het bedrijfsleven terug te dringen. Minder regels en meer kwaliteit. Terugdringing van regeldruk wordt in het wetvoorstel gerealiseerd door het tegengaan van te vergaande detaillering, het bevorderen van transparantie van regelgeving, het vermijden van dublures met andere wetgeving en mogelijkheden om aan werkgevers en werknemers een grotere verantwoordelijkheid toe te kennen.

Een voorbeeld is de stroomlijning van meldingen en kennisgevingen van werkgevers aan de Arbeidsinspectie. Waar mogelijk (i.v.m. Europese verplichtingen) zal het aantal regels worden verminderd. De totale vermindering van administratieve lasten voor het bedrijfsleven van deze wetswijziging bedraagt ruim € 63 miljoen.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Schematisch samengevat betekent dit voor het publieke domein:

Huidige situatie	Komende wetgevingsoperatie	Einddoel
Doelen en middelen zijn in het publieke domein geregeld (Arbowet, Arbobesluit, Arboregeling, Arbobeleidsregels)	Waar mogelijk concrete doelvoorschriften, of anders procesnormen, in het publieke domein (Arbowet, Arbobesluit, Arboregeling). Europees verplichte middelvoorschriften blijven bestaan. Nationale aanvullende normering alleen bij zwaarwegende redenen (ernstige veiligheids en/of gezondheidsrisico's)	Publieke domein beperkt tot doelvoorschriften, in het licht van Europees level playing field. Nationale aanvullende normering alleen bij zwaarwegende redenen (ernstige veiligheids en/of gezondheidsrisico's)
Handhaving vindt plaats op basis van publieke regelgeving (wetgeving en beleidsregels)	Handhaving vindt plaats op basis van publieke regelgeving (wetgeving), met private invullingen als referentiekader	Handhaving vindt plaats op basis van publieke regelgeving (wetgeving), met private invullingen als referentiekader
Te hoge arboregel- en administratieve lastendruk	Arboregeldruk en administratieve lasten worden zoveel mogelijk en structureel teruggedrongen	Arboregeldruk en administratieve lasten worden zoveel mogelijk en structureel teruggedrongen

3. Uitgangspunten van het wetsvoorstel

3.1. Algemeen kader

Werkgevers, werknemers en overheid hebben een groot en gemeenschappelijk belang bij goede arbeidsomstandigheden. Werknemers moeten gezond hun pensioen kunnen halen en ook na hun werkzame leven gezond kunnen blijven. Dat zijn waarden waar de regering zich voor in wil en moet zetten. Gezond personeel leidt ook tot een gezond bedrijf en draagt bij aan hogere arbeidsproductiviteit en winstgevendheid van ondernemingen. Goed arbeidsomstandighedenbeleid is bovendien een belangrijke factor bij het terugdringen van verzuim en arbeidsongeschiktheid.

De primaire verantwoordelijkheid voor het bereiken van goede arbeidsomstandigheden ligt binnen de ondernemingen. Dáár kan het beste en moet ook concreet werk gemaakt worden van arbeidsomstandigheden. Dat vraagt om ruimte voor werkgevers en werknemers om het arbeidsomstandighedenbeleid zelf vorm te geven. Arbobeleid dat past bij de bedrijfssituatie en in goed overleg tot stand is gebracht, kan rekenen op draagvlak van werkgever en werknemers en is effectiever.

De toenemende verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers speelt overigens niet alleen op het arbeidsomstandighedenterrein maar is bijvoorbeeld ook zichtbaar op het terrein van de sociale zekerheid. Opeenvolgende wijzigingen in de sociale zekerheidswetgeving op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid, zoals de Wet verbetering poortwachter en de wetgeving loondoorbetaling 2e ziektejaar, hebben ertoe geleid dat het voor werkgever en werknemer steeds belangrijker wordt om zelf adequate inspanningen te leveren om ziekte en arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Onder invloed van deze wijzigingen zijn voorts nieuwe spelers actief geworden, zoals verzekeraars, van wier rol op zichzelf weer impulsen uitgaan op het terrein van de arbeidsomstandigheden.

Voor een samenhangend beleid gericht op een effectieve preventie en begeleiding van ziekteverzuim ligt de primaire verantwoordelijkheid bij werkgevers en werknemers. Dit komt ook tot uitdrukking in de Verklaring van de Stichting van de Arbeid van 5 november 2004¹⁴. Daarin benadrukt de Stichting dat een integrale benadering van preventiebeleid, arbeidsomstandighedenbeleid, verzuimbegeleiding, reïntegratiebeleid en inkomensbeleid dient te worden bevorderd.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

¹⁴ Stichting van de Arbeid Verklaring van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers, Den Haag, 5 november 2004, pp. 1–2.

In aansluiting daarop stelt de Stichting dat het de verantwoordelijkheid is van de werkgever om in overleg met werknemers een goed sociaal beleid te voeren, waaronder een arbeidsomstandighedenbeleid. Dit om tijdig de kenmerken van mogelijk toekomstig (ziekte)verzuim te onderkennen en daarop preventiemaatregelen te nemen. Hier ligt uiteraard, aldus de verklaring, ook een eigen verantwoordelijkheid voor de werknemers.

Inmiddels is per 1 juli 2005 de wijziging van de Arbowet 1998 inzake de wijziging in de arbodienstverlening van kracht geworden. Deze wijziging is in lijn met het unanieme SER-advies over Arbodienstverlening¹⁵. Met deze wetswijziging hebben branches en bedrijven meer keuze hoe ze de preventie en begeleiding van ziekteverzuim regelen. De arbodienstverlening kan worden aangepast aan de omstandigheden en mogelijkheden van het bedrijf.

De resultaten van de evaluatie Arbowet 1998 brengen de regering tot de conclusie dat over het algemeen de centrale doelstellingen van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 (verantwoordelijkheid werkgevers en werknemers; ruimte voor maatwerk) nog steeds gelden maar dat de werking onvoldoende is. In het huidige wettelijk stelsel met betrekking tot arbeidsomstandigheden wordt nog teveel teruggevallen op interventies en regelgeving door de overheid en wordt de zelfwerkzaamheid nog onvoldoende uitgewerkt.

Dit betekent volgens de regering dat de overheid zich een andere sturingsrol aan moet meten en zich meer moet richten op versterking van de actieve rol van werkgevers en werknemers in ondernemingen. De aandacht gaat daarbij vooral uit naar het midden- en kleinbedrijf. Op basis van het unanieme SER-advies wordt in de arboregelgeving nu een andere verantwoordelijkheidsverdeling tussen het publieke en private domein voorgesteld, waarbij meer maatwerk mogelijk wordt. Het wetsvoorstel is in lijn met de nota Bruikbare rechtsorde¹⁶ waarin globale lijnen worden geschetst waarlangs wetgeving beter bruikbaar gemaakt kan worden, zoals abstracte normen toe te passen in permanente open communicatie met het veld, zelfregulering en vervanging van middelvoorschriften door doelvoorschriften.

Daarnaast zal de overheid zich inspannen om met faciliterend beleid het mogelijk te maken dat partijen hun verantwoordelijkheid ook kunnen nemen. Onderdelen van dit beleid zijn een goede kennisoverdracht, een vraaggestuurde digitale arboinformatievoorziening en tijdelijke subsidiëring voor de totstandkoming van arbocatalogi.

Als onderdeel van het nieuwe arbobeleid zijn de afgelopen jaren parallel aan de ontwikkeling van de nieuwe Arbowet diverse beleidsintensiveringstrajecten gestart die tot doel hebben de verbetering van arbeidsomstandigheden binnen bedrijven zonder dat dit leidt tot een verhoging van de regeldruk. Voorbeelden hiervan zijn het MKB-Arbo-activiteitenprogramma, versterking van de kennisinfrastructuur via het Arboplatform Nederland, het Programma Versterking Arbeidsveiligheid, het programma versterking Arbobeleid stoffen en de arboconvenanten, zoals die in een groot aantal sectoren tot stand zijn gekomen.

In de SER-adviesaanvraag¹⁷ is aangegeven dat maatwerk in het wettelijk stelsel voorop dient te staan. Werkgevers en werknemers kunnen op Stichting van de Arbeid Verklaring van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers, brancheniveau of ondernemingsniveau verder invulling geven aan hun verantwoordelijkheid voor het arbeidsomstandighedenbeleid. De overheid heeft een stimulerende rol. Ter operationalisering werd een onderscheid tussen hoge en lage risico's voorgesteld.

De overheid treedt daarbij terug als wetgever en handhaver met betrekking tot lage risico's voorzover dat mogelijk is binnen Europeesrechtelijke grenzen. In het handhavingsbeleid van de AI zal rekening gehouden worden met de zelfregulering van partijen, maar waar zich misstanden voordoen zal de overheid krachtig optreden. De regeldruk zal verder worden verlaagd door heldere regels en voorlichting afgestemd de behoeftes van het bedrijfsleven.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

¹⁵ SER-advies Arbodienstverlening, publicatienr. 04/03, Den Haag 2004

¹⁶ Kamerstukken II, 2004/05, 29 279, nr. 9, blz. 12 e.v.

¹⁷ Brief van 29 oktober 2004, nr. ARBO/AIS 04 69630.

Het SER-advies onderschrijft deze uitgangspunten met betrekking tot versterking van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers, het belang van het terugdringen van de regeldruk en de meer activerende vormgeving van het handhavingsbeleid. De SER kiest daarbij eveneens voor een structuur die gebaseerd is op verantwoordelijkheidsverdeling tussen het publieke en private domein, maar hanteert als onderscheidend criterium doelen/middelen. In het publieke domein worden door de overheid de doelen vastgesteld, in het private domein zijn sociale partners verantwoordelijk voor de manier waarop die doelen worden bereikt (de middelen die in arbocatalogi worden vastgelegd). De SER adviseert voorts dat de AI bij haar handhaving prioriteiten zal dienen te stellen op basis van een risicoanalyse. In de reactie op het SER-advies heeft het kabinet aangegeven dat in het voorstel van sociale partners over de arbostructuur duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is en waarop de overheid dan wel werkgevers en werknemers kunnen worden aangesproken. Inzet voor de nieuwe structuur zal zijn dat waar mogelijk concrete doelvoorschriften en grenswaarden in het publieke domein thuishoren, met inachtneming van de uitgangspunten van het Europees «level playing field».

De inspectieprioriteiten van de AI zullen vooraf in korte brochures kenbaar worden gemaakt aan de branche. Bij de inspecties van de AI zal gehandhaafd worden op de risico's die het doel van inspectie vormen en dus – in lijn met het SER-advies – tot prioriteit zijn gesteld, alsmede op misstanden die inspecteurs tegenkomen. De huidige internationale verplichtingen bieden, waar het gaat om het formuleren van doelvoorschriften beperkte ruimte voor het bereiken van het beoogde stelsel. Een groot gedeelte van de arboregelgeving is gebaseerd op Europese richtlijnen. In 1997 is al geconcludeerd¹⁸, dat circa 90% van het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit) rechtstreeks voortvloeit uit EG-richtlijnen en ILO-Verdragen. Omdat sinds dat jaar verschillende EG-richtlijnen in het Arbobesluit zijn geïmplementeerd kan dat percentage thans eerder hoger dan lager worden geschat. Gegeven de internationale verplichtingen zullen de doelstellingen ten aanzien van de wet- en regelgeving en in het bijzonder ten aanzien van de materiële regels niet direct volledig gerealiseerd kunnen worden. Het uitgangspunt kan vooralsnog alleen worden gebruikt voor regels die niet uit Europese verplichtingen voortvloeien en in situatie waar Europese regelgeving dit toelaat.

Dit laat onverlet dat Nederland zich in internationaal verband inspannt om te komen tot een Europees «level playing field». In de eerste plaats door het agenderen van aanpassingen in de Kaderrichtlijn arbeidsomstandigheden¹⁹ en de daarop gebaseerde bijzondere richtlijnen indien voorstellen worden gedaan tot aanpassing van de richtlijnen en in het kader van de evaluatie van de richtlijnen. De kaderrichtlijn en nagenoeg alle van de daarop gebaseerde bijzondere richtlijnen bevatten een bepaling op grond waarvan de lidstaten eens in de vier of vijf jaar de Europese Commissie een rapport moeten doen toekomen over de praktische tenuitvoerlegging.

In dit kader heeft Nederland al stelselmatig de aandacht gevraagd voor de wenselijkheid om op Europees niveau een omslag te maken van concentratie op middelvoorschriften naar een focus op doelbepalingen en concrete suggesties daarvoor aangereikt. Op grond van bedoelde rapportages van alle lidstaten zou de Commissie hebben moeten rapporteren welke aanpassing zij in de betreffende richtlijn voorstaat. Helaas heeft zij (in 2004) nog slechts laten weten het daar nu nog veel te vroeg voor te achten. Mede daarom zijn de activiteiten sindsdien vooral gericht op het Europees agenderen van de wenselijkheid van vergroting van de ruimte voor maatwerk. Tijdens het Nederlandse voorzitterschap van de EU in 2004 is op de EU-voorzitterschapconferentie «Towards Effective Intervention and Sector Dialogue in Occupational Safety and Health» het debat geopend over de wenselijkheid van verbetering van de kwaliteit van de Europese arboregelgeving. Tijdens het Britse voorzitterschap is in Liverpool een conferentie gehouden over de EU arbostrategie voor de periode 2007–2012.

In de contacten op politiek en ambtelijk niveau met collega's in de EU wordt het onderwerp waar mogelijk geagendeerd. Uit deze contacten blijkt dat steeds meer lidstaten de gesignaleerde problemen met de bestaand arborichtlijnen (overregulering en de te hoge administratieve lasten voor met name de kleine bedrijven) beginnen te (h)erkennen.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

¹⁸ Zie blz. 132 van de Nota van toelichting op het Arbeidsomstandighedenbesluit, Stb. 1997, 60

¹⁹ Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 12 juni 1989 betreffende tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk ((Pb.EG L 183,) (Richtlijn nr. 89/391/EEG).

Een groepje lidstaten onder leiding van Duitsland (waaronder Nederland en het Verenigd Koninkrijk) spannen zich gezamenlijk in te komen tot een meer systematische evaluatie van de kaderrichtlijn Arbeidsomstandigheden en de daarop gebaseerde richtlijnen. In het kader van de discussie over de verbetering van de Europese regelgeving is ook de Europese arboregelgeving als belangrijk onderdeel erkend. Dit heeft ertoe geleid dat de Europese Commissie²⁰ een voorstel heeft ontwikkeld ter stroomlijning van de bovengenoemde rapportageverplichtingen. Daarnaast staan inmiddels diverse arborichtlijnen geagendeerd in het actieplan van de Commissie voor betere regelgeving en heeft de Commissie aangekondigd te gaan werken aan de verbetering van de aanpak rond normalisatie en uitbreiding daarvan tot zoveel mogelijk sectoren, waaronder ook de sector veiligheid en gezondheid op het werk.

Samenvattend: Het arbeidsomstandighedenbeleid is primair een verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. De overheid stelt wettelijke kaders vast waarbij werkgevers en werknemers hun verantwoordelijkheid nemen. De overheid doet dat door in de regelgeving, waar dat mogelijk is, duidelijke doelvoorschriften op te nemen en de regeldruk te verminderen. Bij misstanden zal de overheid krachtig optreden.

3.2. Doel van de wetswijziging

In de considerans van het wetsvoorstel is aangegeven dat de wijziging van de Arbowet 1998 tot doel heeft om de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid te vergroten. Tevens wordt de regelgeving zoveel mogelijk beperkt, vereenvoudigd en verduidelijkt. Ook dat draagt bij aan meer ruimte voor het nemen van eigen verantwoordelijkheid door werkgevers en werknemers, alsmede vermindering van regeldruk. Door zoveel als mogelijk doelvoorschriften op te nemen in de regelgeving en middelvoorschriften te beperken, krijgen werkgevers en werknemers de mogelijkheid om zelf invulling te geven aan het bereiken van de wettelijke doeleinden. De ontwikkeling, vormgeving en kenbaarheid van private arbocatalogi is een belangrijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Daarin geven zij aan op welke manieren invulling kan worden gegeven aan de wettelijke doelvoorschriften. De overheid heeft daarbij een stimulerende rol.

a. versterking van verantwoordelijkheid en het maatwerkbeginsel

De Arbowetgeving biedt het wettelijk kader waarbinnen ruimte bestaat voor afspraken op maat tussen werkgevers en werknemers in bedrijven en branches over de wijze waarop wettelijke doelen worden gerealiseerd. Arbeidsomstandighedenbeleid, passend voor de situatie in de onderneming en in samenspraak tot stand gebracht, kan rekenen op draagvlak van werkgever en werknemers. Daarnaast is arbobeleid op maat economisch voordeliger, aangezien meer specifiek vorm wordt gegeven aan onderdelen van het arbobeleid die noodzakelijk zijn voor de onderneming c.q. de sector.

Bij meer eigen verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers hoort ook meer aanspreekbaarheid. Werknemers dienen de veiligheid niet te licht op te nemen en dragen een grote eigen verantwoordelijkheid en werkgevers dienen de werknemers daarop ook aan te sturen. In dit kader is in artikel 11 geëxpliciteerd dat de werknemers verplicht zijn instructies van de werkgever op te volgen. Die aanspreekbaarheid zal ook in het handhavingsbeleid gevolgen hebben, in die zin dat meer dan thans het geval is bij overtreding van wettelijke voorschriften, zowel werkgever als werknemers beboet zullen worden.

In de opbouw van de arbeidsomstandighedenregelgeving wordt – opdat meer ruimte ontstaat voor verantwoordelijkheid en maatwerk – een onderverdeling gemaakt in een publiek en een privaat domein.

Publiek domein

Tot het publieke domein behoren alleen de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. In het publieke domein worden heldere en concrete, handhaafbare doelvoorschriften opgenomen waaraan zoveel mogelijk duidelijke, wetenschappelijk onderbouwde gezondheids- of veiligheidskundige grenswaarden gekoppeld zijn. Deze dienen te gelden voor alle relevante arbeidsrisico's waaraan werknemers blootstaan.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

²⁰ COM 2005 535 final, Implementing the Community Lisbon Process: «A strategy for the simplification of the regulatory environment».

Doelvoorschriften zijn bepalingen in de wetgeving die de werkgever verplichten tot het realiseren van een beschermingsniveau voor zijn werknemers. Deze doelvoorschriften zijn algemeen of meer gericht op specifieke arbeidsrisico's. Een doelvoorschrift in algemene zin is bijvoorbeeld artikel 3, lid 1, sub a, van de Arbowet. Hierin is bepaald: «Tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat daarvan geen nadelige invloed van uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van werknemers.»

Doelvoorschriften gericht op specifieke arbeidsrisico's zijn met name te vinden in het Arbobesluit. Een voorbeeld hiervan is artikel 3.10 Arbobesluit: «Op arbeidsplaatsen waar gevaar voor verdrinking bestaat wordt dit gevaar zoveel mogelijk voorkomen en zijn doelmatige middelen voor het redden van drenkelingen op een goed zichtbare plaats aanwezig.» Een doelvoorschrift is concreet als dit een eenduidige veiligheids- of gezondheidkundige grenswaarde bevat. Die grenswaarde is dan een concretisering (kwantitatief) van het beschermingsniveau. Dat niveau kan door de werkgever langs diverse wegen worden bereikt. Een voorbeeld hiervan is artikel 6.8, lid 3, van het Arbobesluit waarin is bepaald dat wanneer de blootstelling aan lawaai hoger is dan 85 dB(A), technische of organisatorische maatregelen worden vastgesteld en uitgevoerd om de blootstelling tot een minimum te beperken.

Of concrete doelvoorschriften gesteld kunnen worden is afhankelijk van een aantal factoren; is een wetenschappelijke grenswaarde denkbaar, zijn de risico's sterk situatieafhankelijk of sectorspecifiek, zijn er algemeen toepasbare oplossingen (stand van de techniek en wetenschap).

Over wetenschappelijke grenswaarden kan gezegd worden dat de overheid deze in de regelgeving zal opnemen indien daartoe aanleiding bestaat. De wetenschappelijke grenswaarde moet dan algemeen erkend zijn. Dat wil zeggen dat partijen die het betreffen het erover eens zijn dat dit inderdaad de wetenschappelijke grenswaarde is. Daarnaast moet er een breed draagvlak zijn in de maatschappij. Hierbij zal ook gekeken worden naar technische, operationele en economische uitvoerbaarheid en het Europese level playing field. De wetenschappelijke grenswaarde moet algemeen toepasbaar zijn, dus niet alleen in bepaalde sectoren.

Waar (nog) geen concrete doelvoorschriften kunnen worden geformuleerd, wordt voorzien in procesnormen. Een procesnorm als een vorm van een doelvoorschrift schrijft de werkgever voor een beleidsproces te doorlopen om risico's te onderkennen, te beoordelen en te beheersen. In het Arbobesluit of de Arboregeling kan deze procesnorm vervolgens uitgewerkt worden door middel van een «agendabepaling». In een agendabepaling wordt aangegeven welke elementen deel moeten uitmaken van het beleid dat de werkgever moet voeren. Voorbeelden van deze aanpak zijn de reeds eerder genoemde artikelen 3, eerste lid, Arbowet en 3.10 Arbobesluit en de in het wetsvoorstel opgenomen voorstellen met betrekking tot de psychosociale arbeidsbelasting. In het Arbobesluit zal worden aangegeven welke elementen deel uitmaken van het te voeren beleid op het terrein van de psychosociale arbeidsbelasting.

Samengevat: Doelvoorschriften zijn bepalingen in wet- en regelgeving die de werkgever verplichten tot het realiseren van een beschermingsniveau voor zijn werknemers. Zij kunnen algemeen zijn of gericht op specifieke arbeidsrisico's. Zij kunnen concreet zijn als ze een eenduidige veiligheids of gezondheidkundige grenswaarde bevatten. Zij kunnen ook een procesnorm omvatten eventueel aangevuld met agendabepalingen. Doelvoorschriften kunnen ook gecombineerd zijn met middelvoorschriften indien dit op basis van internationale regelgeving verplicht is. De doelvoorschriften met betrekking tot materiële risico's zijn veelal opgenomen in het Arbobesluit en de Arboregeling. Deze voorschriften zullen in de komende wijzigingen zo concreet mogelijk worden geformuleerd binnen de ruimte die de Europese Gemeenschap laat en in lijn met de verplichte implementatie van Europese bepalingen waar deze concreet zijn. Uiteraard zullen middelvoorschriften die voortvloeien uit de Europese regelgeving zo lang als de Europese Gemeenschap dat vereist deel uit blijven maken van het publieke domein.

Welke maatregelen (middelen) getroffen moeten worden op basis van doelvoorschriften is in principe een zaak van werkgevers en werknemers. Op dit moment worden nog in veel gevallen middelen Europees voorgeschreven en zijn dus opgenomen in de arboregelgeving als middelvoorschrift. Voor nationale aanvullingen op het Europese kader is alleen reden bij zeer ernstige risico's. Overigens is van belang er op te wijzen dat het onderscheid tussen doelvoorschriften en middelvoorschriften minder zwart/wit is dan wel eens wordt verondersteld.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Zo kan een concreet doelvoorschrift, gezien vanuit een hoger abstractieniveau, toch als middelvoorschrift worden gezien. Per arbeidsrisico zal voor de keuze voor een bepaalde wettelijke formulering bepalend zijn:

- ernst en omvang van het risico;
- mate waarin er diversiteit is aan mogelijkheden om dat risico te beheersen;
- de mate waarin en wijze waarop de Europese regelgeving bindend is en
- de uitvoerbaarheid voor de praktijk.

Privaat domein

In het private domein van de nieuwe structuur van de arboregelgeving worden door sociale partners tezamen manieren beschreven waarop aan de publieke doelvoorschriften kan worden voldaan. Dit kan gebeuren op het niveau van de individuele onderneming of op sectoraal of centraal niveau. Deze manieren van werken kunnen worden vastgelegd in een arbocatalogus waarin door sociale partners erkende middelen zijn beschreven waaruit een keuze gemaakt kan worden om aan de doelvoorschriften

te voldoen. Bestaande middelvoorschriften uit de Arbowet 1998, Arbobesluit en Arboregeling kunnen een rol spelen in de samenstelling van dergelijke catalogi, evenals de thans bestaande en af te schaffen

arbobeleidsregels, bruikbare informatie uit voorlichtingsmateriaal/bladen en afspraken gemaakt in arboconvenanten en opbrengsten hiervan zoals een overzicht van de stand van de techniek en nieuw te ontwikkelen werkwijzen en technieken. Het is de verantwoordelijkheid van sociale partners om op landelijk en vooral sectoraal niveau arbocatalogi tot stand te brengen. De vormgeving, inhoud en kenbaarheid daarvan is hun verantwoordelijkheid.

b. terugdringing regeldruk

Het kabinetsbeleid is erop gericht om, waar mogelijk, de administratieve lastendruk te verminderen en de regeldruk voor het bedrijfsleven terug te dringen. Regelgeving moet transparant zijn in zijn doelstellingen en ruimte geven voor ondernemingen om snel in te spelen op veranderende omstandigheden. Dit draagt bij aan de noodzakelijke verbetering van het ondernemingsklimaat. Het waarborgen van het doel goede arbeidsomstandigheden moet tegen zo laag mogelijke kosten plaatsvinden.

In de «Industriebrief»²¹, die het kabinet in oktober 2004 naar de Tweede Kamer heeft gezonden, is als een van de actiepunten opgenomen dat, om extra administratieve lasten en (nalevingskosten) te voorkomen, internationale wetgeving voortaan in principe één-op-één wordt overgenomen. Het kabinet kondigde aan dat kritisch gekeken zal worden of eerdere «nationale koppen» echt noodzakelijk waren. In dat verband kan worden opgemerkt dat binnen het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2004, als uitvloeisel van het hoofdlijnenakkoord van dit kabinet, is gestart met een doorlichting van de huidige arboregelgeving op nationale koppen, waarmee kan worden vastgesteld dat tevens aan de uitgangspunten van de Industriebrief is voldaan. Deze doorlichting is begin 2005 afgerond. Bij deze doorlichting is onderscheid gemaakt tussen internationale regelgeving (EG Richtlijnen, ILO-Verdragen) en de zogenoemde nationale kop. Daarbij is van belang te bedenken dat arboregelgeving in sterke mate wordt bepaald door internationale regelgeving. Internationale arboregelgeving geeft een gelijke publieke bescherming voor alle werknemers. Dat houdt in dat het internationale regelgevingskader in beginsel ook op nationaal niveau maatgevend moet zijn. De Stichting van de Arbeid heeft op 13 september 2005 advies uitgebracht over de zgn. nationale kop. Uitgangspunt voor het kabinet is dat voor het behoud van de bestaande nationale kop zwaarwegende redenen moeten bestaan. Leidend criterium daarbij is dat van nationaal aanvullende regelgeving alleen sprake moet zijn bij zeer ernstige risico's die tot onherstelbare schade kunnen leiden.

Terugdringing van regeldruk krijgt in het wetsvoorstel gestalte door het tegengaan van te vergaande detaillering, het bevorderen van transparantie van regelgeving, het vermijden van doublures met andere wetgeving en mogelijkheden om aan werkgevers en werknemers een grotere verantwoordelijkheid toe te kennen.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

²¹ Kamerstukken II, 2004/05, 9 826, nr. 1. kader van het overleg met en informatie van werknemers over het door de Tweede Kamer, vergaderjaar 2005–2006, 30 552, nr. 3 10

Zo zijn verplichtingen tot melding en kennisgeving van werkgevers aan de AI, alsmede de bepalingen in het kader van het overleg met en informatie van werknemers over het door de ondernemer te voeren arbobeleid, gestroomlijnd en op doelniveau geformuleerd. De huidige Arbobeleidsregels zullen worden ingetrokken²². Bij de voorbereiding van de wijziging van Arbobesluit en Arboregeling wordt bekeken in hoeverre en op welke wijze doelnormering en grenswaarden uit huidige Arbobeleidsregels met betrekking tot ernstige risico's in de publieke arboregelgeving wordt opgenomen.

Verdere substantiële terugdringing van de (ervaren) regel- en administratieve lastendruk is vooral afhankelijk van de wijze waarop sociale partners op landelijk en vooral sectoraal niveau private arrangementen c.q. catalogi tot stand brengen. De vormgeving, inhoud en kenbaarheid daarvan is hun verantwoordelijkheid. In de optiek van de regering moet het streven naar deregulering ook op die niveaus een belangrijke rol spelen.

4. Wijziging van de Arbowet 1998

De Arbowet 1998 gaf structuur aan de veranderende opvattingen over de taken en verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers en de overheid. De systematiek van de wet werd verbeterd en artikelen vereenvoudigd, geactualiseerd en aangepast om de uitvoering en handhaving daarvan te verbeteren. Daarnaast werd het systeem van bestuurlijke boete geïntroduceerd en werden de bepalingen met betrekking tot het toezicht veranderd. Om de door de regering voorgestelde herallocatie van bevoegdheden en verdergaande vereenvoudiging tot stand te brengen is het niet noodzakelijk om de Arbowet integraal opnieuw vast te stellen. Er is daarom gekozen voor aanpassing van de Arbowet 1998. De wijzigingen benadrukken nog meer dan nu het geval is de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid in de onderneming.

5. Wijzigingsvoorstellen

5.1. Werkingssfeer

Uitgangspunt voor de regering is dat bescherming tegen bijzondere gevaren bij de arbeid dient te gelden voor allen die deze arbeid verrichten.

Van belang is voorts dat de context waarbinnen de arbeid wordt verricht voor verschillende groepen werkenden anders is. Zo is bij vrijwilligers geen sprake van een duurzame werkgever/werknemer relatie met loonafhankelijkheid. Zij kunnen zich zonder ernstige consequenties, vooral in financieel opzicht, aan het werk onttrekken. Dat geldt niet voor andere groepen werkenden zonder arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling, zoals de zgn. proefplaatsers die vanuit een uitkering op proef te werk worden gesteld. Hoewel vrijwilligers geen loonafhankelijke relatie met de werkgever hebben, kunnen ook zij worden blootgesteld aan zeer ernstige gevaren in het werk, hetgeen toepassing van publieke regelgeving kan verlangen. Voor bijzondere, kwetsbare groepen als zwangeren en jeugdigen is er reden voor aanvullende wettelijke bescherming, gelet op de ernst van de gevaren voor deze groepen. Overwegingen om essentiële veiligheidseisen die ook voor werkgevers/werknemers gelden op zelfstandigen toe te passen zijn onder meer dat concurrentie ten koste van veiligheid door zelfstandigen dan niet mogelijk is, alsmede dat de werkzaamheden van zelfstandigen ook invloed kunnen hebben op derden (derdenbescherming).

Bovenstaande uitgangspunten en overwegingen brengen het kabinet tot de navolgende conclusies voor verschillende groepen werkenden.

Voor kwetsbare groepen werknemers zoals zwangeren en jeugdigen gelden bijzondere wettelijke voorzieningen (aanvullende bescherming). In het algemeen is dat in de Nederlandse regelgeving vormgegeven conform het Europese regelniveau. De nationale kop is zeer beperkt. Waar sprake is van nationale kop vervalt deze in beginsel.

Een voorbeeld is de opdracht aan werkgevers om jeugdige werknemers, zoveel als redelijkerwijs kan worden geveerd, bij de arbeid te betrekken op een wijze die bevorderlijk is voor hun leer- en vormingsproces.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

²² Dit geldt overigens niet voor beleidsregel 33 (Boeteoplegging). Deze is bestuurlijk-juridisch noodzakelijk voor de boeteoplegging.

Voor wat betreft werknemers die thuiswerk verrichten is thans de wet van toepassing (zoals de algemene verplichting tot het vastleggen van de risico's in de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)) en gelden verder alleen specifieke in het Arbobesluit aangewezen bepalingen. In lijn met het uitgangspunt dat nationale kop alleen behouden blijft als het gaat om zeer ernstige risico's zullen in het kader van de komende wijziging van het Arbobesluit deze bepalingen opnieuw tegen het licht worden gehouden.

Er zijn daarnaast bijzondere groepen werknemers zoals in de beroepssport, artistieke beroepsbeoefening en in het circus. Op deze bijzondere groepen is de Arbowet gewoon van toepassing. Artikel 3 Arbowet brengt echter voor deze werknemers een soepeler toepassing van de wet met zich, in die zin dat beschermingsmaatregelen van lagere orde mogen worden gehanteerd. Bijzonder aan deze groepen is immers dat het nemen van risico's – en het managen van die risico's – een noodzakelijke voorwaarde is om het beroep uit te kunnen oefenen. Dat onderscheidt deze groepen van gewone werknemers, waarbij het werk risico's met zich brengt. De «arbeidshygiënische strategie» van artikel 3 Arbowet eist aanpak van risico's bij de bron, maar als dat in redelijkheid niet kan worden gevergd zijn lichtere maatregelen voldoende. Zo kan voor een kliminstructeur (werknemer) geen vaste ondergrond worden verlangd maar wel valbeveiliging.

Op zelfstandigen zijn, in lijn met het SER-advies uit 2004, alleen wettelijke maatregelen met betrekking tot ernstige risico's van toepassing. Dat omvat niet de systeembepalingen uit de wet, zoals de ri&e-plicht, maar wel een aantal concrete/materiële bepalingen, zoals het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, het asbestverbod en regels voor duikarbeid. De wettelijke basis hiervoor is overigens al vervat in de Arbowet 1998 en zal blijven bestaan. In de komende wijziging van het Arbobesluit zal worden aangegeven welke bepalingen op zelfstandigen van toepassing zullen zijn.

De regering stelt vast dat ook voor vrijwilligers geldt dat de huidige regelgeving verder gaat dan uit Europa voortvloeit. Zij kunnen tijdens het uitoefenen van het vrijwilligerswerk worden blootgesteld aan zeer ernstige gevaren, hetgeen toepassing van publieke regelgeving kan verlangen. In het wetsvoorstel worden – zoals aangekondigd bij brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid²³ – vrijwilligers enerzijds uitgezonderd van de toepassing van de wet en wordt anderzijds een basis gegeven om voor deze categorie wettelijke voorschriften uit de arboregelgeving voor ernstige arborisico's toe te passen, in lijn met de systematiek voor zelfstandigen. Het is de bedoeling daarbij uit te gaan van de artikelen zoals die thans op grond van de huidige vrijstellingsregeling in artikel 1.12 van de Arboregeling ten aanzien van vrijwilligers van toepassing zijn. De eerdergenoemde motie-Verburg/De Vries strekte zich ook uit tot vrijwilligers. Met dit wetsvoorstel wordt daaraan voldaan.

Voor bijzondere groepen werkenden zonder arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling, zoals proefplaatsers, degenen die arbeid verrichten in het kader van een alternatieve straf en leerlingen en studenten, die in onderwijsinstellingen risicovolle activiteiten verrichten (vergelijkbaar met werk in de beroepspraktijk), geldt dat zij niet zonder ernstige consequenties aan de arbeid kunnen onttrekken. Dat is reden dat deze groep onder de werkingssfeer van de wet blijft vallen.

5.2. Psychosociale arbeidsrisico's

Onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) worden de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie verstaan die stress teweegbrengen. (Chronische) stress in combinatie met onvoldoende herstel kan leiden tot negatief ervaren lichamelijke en sociale gevolgen en psychische aandoeningen als burnout, overspanning, depressie en posttraumatische stressstoornis, met langdurig ziekteverzuim en een grote kans op instroom in de WAO tot gevolg. Het aandeel psychische klachten van het totale verzuim neemt toe naarmate het verzuim langer duurt.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

²³ Kamerstukken II, 2005/05, 25 883, nr. 55. verrichten in het kader van een alternatieve straf en leerlingen en Tweede Kamer, vergaderjaar 2005–2006, 30 552, nr. 3 12

Het aandeel in de WAO als gevolg van werkgebonden psychische klachten wordt geschat op 14%²⁴. De ernst en grote mate van voorkomen van deze risico's rechtvaardigt dat in aanvulling op Europees beleid, nationale regels voor beheersing van deze risico's worden gesteld. In dit wetsvoorstel wordt in artikel 3 een doelvoorschrift ten

aanzien van psychische arbeidsbelasting opgenomen dat werkgevers verplicht op dit terrein een beleid te voeren. De PSA doelbepaling krijgt in het Arbobesluit nadere invulling door middel van een agendabepaling doordat hier op doelniveau de elementen zullen worden genoemd die in elk geval onderdeel uit moeten maken van het PSA beleid. Iedere organisatie zal moeten onderzoeken wat en in welke situatie de bronnen en oorzaken voor psychosociale arbeidsbelasting zijn. De uitkomsten van de risico-inventarisatie zijn daarvoor het startpunt. Vervolgens kunnen daarbij passende maatregelen gezocht worden.

5.3. Overleg- en informatiebepalingen

De gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid komt ook tot uitdrukking bij de medezeggenschap van werknemers over het arbeidsomstandighedenbeleid. Medezeggenschap is een belangrijk instrument om de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor goede arbeidsomstandigheden in bedrijven gestalte te geven.

Uitgangspunt is dat de medezeggenschap van werknemers met betrekking tot de arbeidsomstandigheden primair is geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Daarnaast is in een aantal andere wetten de medezeggenschap in bepaalde sectoren geregeld, zoals voor de onderwijssector en voor Defensie. Voor de sector Onderwijs geldt dat daar waar OR staat ook de Medezeggenschapsraad gelezen kan worden. Alleen onderwerpen die niet vanzelfsprekend uit de WOR en die andere wetten voortvloeien zijn opgenomen in de Arbowet. Dit uitgangspunt is ook in het onderhavige wetsvoorstel gehandhaafd. In het kader van vereenvoudiging en vergroting van de transparantie van regelgeving is nog eens kritisch gekeken naar de diverse bepalingen met betrekking tot overleg en informatie, waarbij met name gelet is op dubblures, inconsequenties en zaken die al impliciet geregeld zijn met betrekking tot de informatieverplichtingen van de werkgever. De bepalingen met betrekking tot overleg en informatie van de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) en de informatie van de belanghebbende werknemers zijn gestroomlijnd. Voor zover de overlegbepalingen in de artikelen 5 en 12 Arbowet samenlopen met overleg- en informatiebepalingen in de WOR en andere wetten zijn deze geschrapt. De overlegbepalingen blijven alleen gehandhaafd voor werkgevers in ondernemingen met minder dan 10 werknemers waarin geen OR of PVT is ingesteld.

De wetgever heeft aan werkgevers en werknemers opgedragen samen te werken bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid. De werkgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop hij invulling geeft aan deze opdracht. Hij zal daarbij de voorschriften met betrekking tot het overleg, de informatie, het vragen van instemming of advies op basis van de WOR en andere wetten moeten betrekken. In het overleg kan worden afgesproken hoe de OR/PVT c.q. de personeelsvergadering danwel het overlegorgaan betrokken wordt bij de uitvoering van het arbobeleid en hoe hij betrokken wordt bij de actualisering van de ri&e en het plan van aanpak. Het doel is samenwerking tussen werkgever en werknemers bij de totstandkoming van het arbobeleid in de onderneming. Over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan deze verplichtingen kan de werkgever afspraken maken met de werknemersvertegenwoordiging (middelvevoorschriften).

Om te bewerkstelligen dat werkgever en werknemers-(vertegenwoordiging) overleg voeren over het arbobeleid zijn in de WOR en andere wetten al diverse bepalingen opgenomen. Het is overbodig de bepalingen in de Arbowet met betrekking tot de jaarlijkse schriftelijke rapportage over de uitvoering van het plan van aanpak en het voorafgaand overleg daarover met de OR/PVT, overlegorgaan of belanghebbende werknemers te handhaven. Dit geldt ook voor de verplichting voor de werkgever om in het voorafgaand overleg de actualiteit van de ri&e aan de orde te stellen. Dit zijn middelvevoorschriften om het arbeidsomstandighedenbeleid regelmatig op de agenda te krijgen bij het overleg tussen werkgever en werknemers. Met deze wijziging wordt bureaucratisering teruggedrongen en worden administratieve lasten beperkt.

²⁴ Blatter et al, Gezondheidsschade en kosten als gevolg van RSI en psychosociale arbeidsbelasting in Nederland, rapport TNO kwaliteit van leven, 2005.1.

5.4. Melding en registratie van arbeidsongevallen

Ongevallen zijn manifest geworden risico's. Wanneer zich een ongeval voordoet moet worden nagegaan of de risico's juist zijn aangepakt en wat nodig is om herhaling te voorkomen. Met deze wetswijziging zijn alle verplichtingen die een werkgever heeft bij ongevallen met werknemers in één artikel geplaatst. Dit vergroot de transparantie. De specifieke verplichting is gerelateerd aan de gevolgen van het ongeval. In de situatie dat een arbeidsongeval de dood, een blijvend letsel of ziekenhuisopname van het slachtoffer tot gevolg heeft, moet de werkgever het ongeval melden bij de Arbeidsinspectie. Met de wijziging is het tijdsaspect in het meldcriterium vervallen. Het gaat dus niet alleen om ziekenhuisopname binnen 24 uur, maar om elke opname ten gevolge van een arbeidsongeval. Hiermee vermindert de invloed van het opnamebeleid van ziekenhuizen op de meldingsplicht.

De Arbeidsinspectie beoordeelt op basis van de initiële melding of nader onderzoek geboden is. Het merendeel van de gemelde ongevallen wordt onderzocht. De schriftelijke rapportage die de werkgever in vervolg op de eerste melding moet toesturen voegt daar weinig aan toe. Bij de wetswijziging is het opstellen en toesturen van een schriftelijke rapportage nog slechts verplicht als de Arbeidsinspectie daarom vraagt.

De verplichting tot het registreren van ongevallen die leiden tot verzuim is beperkt tot verzuim van drie of meer dagen. Deze verhoging van de registratiedrempel sluit beter aan bij de Europese voorschriften. De wijze van registreren wordt aan werkgevers zelf overgelaten.

In plaats van het actief moeten informeren van werknemers met een specifieke taak over gedane ongevalsmeldingen is nu voorgeschreven dat de registratie van ongevallen voor inzage beschikbaar moet zijn.

In dit artikel is het onderscheid naar lichamelijk of geestelijk letsel vervallen. Ongeacht de aard van het letsel moeten ongevallen die leiden tot ziekenhuisopname of een blijvend letsel worden gemeld. Met de aanpassing van de reikwijdte van de wet (zie paragraaf 5.1) behoeven sport- en spelongevallen niet langer te worden gemeld.

De verplichting tot het melden van beroepsziekten blijft ongewijzigd.

Al deze wijzigingen in artikel 9 betekenen een vereenvoudiging, versterking van de samenhang, betere aansluiting bij de Europese voorschriften en een vermindering van administratieve lasten.

5.5. Deskundige bijstand

Werkgevers zijn verplicht zich bij een vijftal taken te laten bijstaan door een gecertificeerde deskundige of gecertificeerde arbodienst (artikel 14 van de Arbowet). Dat betreft de RI&E en het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO); deze verplichtingen vloeien voort uit de Richtlijn nr. 89/391/EEG. De aanstellingskeuring is als noodzakelijk complement van de Wet medische keuringen in de wet opgenomen, opdat deze deskundig en volgens de regels wordt uitgevoerd. De ondersteuning bij de taak verzuimbegeleiding, eveneens Nederlands beleid, is onmisbaar omdat het ook in de privaatrechtelijke verhouding van belang is dat een onafhankelijke medisch deskundige beschikbaar is voor advies bij concrete ziekteverzuimgevallen, ter bescherming van zowel werknemer als werkgever. De vijfde taak waarbij een werkgever zich aldus moet laten bijstaan, is het arbeidsomstandighedensprekuur. Dit komt niet voort uit de EG-richtlijn. Het is in de wet opgenomen om de werknemer individueel toegang te geven tot deskundig advies over arbeid en gezondheid. Aanvankelijk (1994) ging het om een «arbeidsgezondheidskundig» spreekuur, als extra zekerstelling dat de werkgever aan de arbodienst, c.q. bedrijfsarts ruimte zou geven voor diens beroepsopvatting dat werknemers toegang moeten kunnen hebben tot de bedrijfsarts, ook zonder ziekteverzuim. Later (1999) is de wettelijke plicht verbreed tot «arbeidsomstandighedensprekuur» om te benadrukken dat ook de preventie en andere deskundigheid dan de medische expertise hierbij aan bod kunnen komen. De regering stelt vast dat er geen zwaarwegende redenen zijn om dit element van de nationale kop te behouden. Toegankelijkheid voor werknemers van door de werkgever ingeschakelde deskundige adviseurs over arbeid en gezondheid is een onderwerp dat sociale partners uitstekend kunnen regelen op sectorniveau, resp. dat onderdeel kan zijn van overleg tussen werkgever en het medezeggenschapsorgaan.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Het arbeidsomstandighedensprekkuur staat verder in een nieuwe context sinds geborgd is dat er binnen de arbeidsorganisatie een aanspreekpunt is voor kwesties van veiligheid en gezondheid in de dagelijkse bedrijfsvoering, d.i. door de wettelijke plicht tot preventiemedewerkers in arbeidsorganisaties. Opgemerkt zij dat meer elementen van deze deskundige bijstand uitgaan boven wat vanwege de EU verplicht is. Hierbij valt te denken aan de wijze waarop de wetgever invulling geeft aan de EU-plicht tot bepaling van het deskundigheidsniveau, namelijk door certificering c.q. keuzes daarbinnen. De regering respecteert in deze de wens van sociale partners om dergelijke onderwerpen te laten rusten, gezien de per 1 juli 2005 in de wet aangebrachte wijziging in de organisatie van de arbodienstverlening. Met name ook op advies van de SER zijn sinds 1 juli 2005 gecertificeerde arbodiensten in concurrentie gebracht met alternatieven onder regie van sociale partners. Uiteraard komen deze onderwerpen wel aan de orde bij de evaluatie van de wetswijziging van juli 2005, alsmede bij de nog voor de lopende kabinetsperiode voorgenomen tussenevaluatie die in het bijzonder ingaat op dan nog nodige initiatieven om de vraagsturing verder te versterken. In het wetsvoorstel wordt, zoals verzocht door de Tweede Kamer²⁵, voorgesteld om de werkgever met ten hoogste 25 werknemers zelf de taken van de preventiemedewerker op zich kan nemen in plaats van de huidige grens van 15 werknemers. Op grond van artikel 13 Arbowet wijst de werkgever deskundige werknemers (preventiemedewerkers) aan die belast zijn met de algemene bijstand bij de preventietaken. Deze medewerkers verlenen medewerking aan het opstellen van een RI&E en de uitvoering van de maatregelen die daaruit voortvloeien. Artikel 13 is gebaseerd op de Europese Kaderrichtlijn. De Europese Kaderrichtlijn staat toe dat de lidstaten bepalen dat de werkgever zelf de preventietaken mag uitoefenen. Daarbij moet rekening gehouden worden met de aard van de activiteiten, de grootte van het bedrijf. Daarnaast moet de werkgever de nodige capaciteiten bezitten om zelf de preventietaken te kunnen verrichten. In de Arbowet werd dat mogelijk gemaakt voor werkgevers met niet meer dan 15 werknemers. De Europese Kaderrichtlijn verzet zich niet tegen deze wijziging. Een werkgever met 25 werknemers zal in het algemeen nog dicht genoeg bij de werkvloer staan voor zicht op noodzaak van maatregelen respectievelijk het kunnen implementeren van beschermingsmaatregelen. Het wettelijk vereiste blijft dat de aangewezen werknemer of werkgever zelf voor de dagelijkse zorg voor veilig en gezond werken voldoende toegerust is, waartoe de RI&E het nodige voorschrijft. Deskundige bijstand op het gebied van bedrijfshulpverlening kent zijn grondslag in de Richtlijn nr. 89/391/EEG. De Arbowet wordt in dit wetsvoorstel meer in lijn gebracht met artikel 8 uit die richtlijn. Belangrijk uitgangspunt bij de aanpassing is dat de werkgever zelf meer ruimte krijgt, en moet nemen, voor de invulling van de organisatie van de bedrijfshulpverlening. De ri&e die elk bedrijf moet hebben, is daarbij het primaire uitgangspunt. Op basis van deze stroomlijning zal ook het Arbobesluit worden aangepast. Waar mogelijk zullen ten opzichte van Europese regelgeving aanvullende nationale bepalingen worden geschrapt.

6. Handhaving

De overheid heeft naar het oordeel van de regering een eigen verantwoordelijkheid om daar waar zich misstanden voordoen adequaat handhavend op te treden, o.a. door lik-op-stuk beleid te voeren. Voorwerp van de handhaving door de AI zijn daarbij primair de concrete doelvoorschriften, grenswaarden en procesnormen in het publieke domein. De overheid zal terughoudender zijn als het gaat om de middelen waarmee aan die doelvoorschriften kan worden voldaan. De regering acht het van belang om in het handhavingsbeleid in sterke mate rekening te houden met zelfwerkzaamheid van werkgevers en werknemers over de wijze waarop aan wettelijke doelvoorschriften invulling wordt gegeven. Dit doet immers recht aan de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers alsmede aan de ruimte voor maatwerk die partijen nodig hebben. Het stimuleert op zichzelf ook de zelfwerkzaamheid van werkgevers en werknemers.

Serieuze rekening houden met zelfwerkzaamheid in het handhavingsbeleid gebeurt op meerdere manieren.

In de eerste plaats worden door werkgevers en werknemers op sectorniveau dan wel landelijk niveau ontwikkelde (private) werkwijzen, praktijken en normen (hierna: catalogi) in het handhavingsbeleid van de overheid als referentiekader genomen. Dit vergt – uitgaande van wettelijke doelvoorschriften in het publieke domein – een verbinding tussen die wettelijke doelvoorschriften en de private catalogi (houdende de middelen waarmee die doelen gerealiseerd kunnen worden).

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

²⁵ Kamerstukken II, 2005/06, 29 515, nr. 127

Die verbinding is noodzakelijk om de catalogi, in de handhaving door de AI, te kunnen hanteren bij de beoordeling of aan de wettelijke verplichtingen is voldaan.

In de tweede plaats kan de overheid terughoudender zijn met actief optreden daar waar uit monitoring blijkt dat catalogi doorwerken in de sector. Dit betekent een stimulans voor partijen om tot zelfwerkzaamheid te komen alsook efficiencywinst bij de inzet van inspectiecapaciteit. De aandacht kan dan immers meer gericht worden op sectoren met forse arboproblematiek waar niettemin geen of zeer beperkt zelfwerkzaamheid tot stand komt. In de derde plaats wordt de wijze van inspecteren meer toegesneden op de mate waarin bedrijven hun verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden nemen.

Catalogi als referentiekader voor het handhavingsbeleid

De AI heeft een eigen verantwoordelijkheid om vast te kunnen stellen of in een concrete situatie binnen de in de wet geformuleerde doelvoorschriften en normen wordt geopereerd en neemt daarbij alle genomen (technische en organisatorische) maatregelen in beschouwing. De catalogi, waarin middelen worden beschreven waarlangs de wettelijke doelen gerealiseerd kunnen worden, vormen daarbij een referentiekader. De AI zal bij de handhaving dus gebruik maken van de private – door belanghebbende partijen opgestelde – catalogi. Concreet betekent dit dat werkgevers zullen worden gehouden aan de invulling van doelbepalingen zoals deze door de sociale partners uit de sector zijn opgenomen in een arbocatalogus. Dat vergt verwijzing naar en een vorm van toetsing van de (landelijke- of sector)catalogi door de overheid. De wijze van toetsing alsmede de verwijzing naar de catalogi die door de overheid als referentiekader worden gebruikt, zal door de overheid op kenbare wijze worden vastgelegd (publicatie in de Staatscourant).

De catalogi zullen door de overheid marginaal worden getoetst. Waar sprake is van strijdigheid, zal dat naar partijen toe expliciet gemaakt worden. Dat betekent dat er in beginsel vanuitgegaan wordt dat naleving van de door partijen in een arbocatalogus afgesproken middelvoorschriften zal leiden tot het voldoen aan de wettelijke doelverplichtingen. Daarmee wordt de verantwoordelijkheid daarvoor bij partijen gelaten. Werkgevers die werk maken van het toepassen van de arbocatalogus kunnen op een soepele opstelling van de AI rekenen. Deze werkgevers zal de ruimte worden geboden om overtredingen, waarbij geen ernstig gevaar voor personen bestaat, op te heffen, zonder dat daar een sanctie van de AI op volgt. Bij degenen die niet aan de slag zijn gegaan met de arbocatalogus en waarbij overtredingen worden geconstateerd zal stringent gehandhaafd worden. Op deze wijze verwacht de AI een bijdrage te leveren aan grotere zelfwerkzaamheid op arbogebied in bedrijven en instellingen. Alleen als wordt geconstateerd dat de naleving van de arbocatalogus in redelijkheid niet kan leiden tot naleving van de wettelijke doelverplichtingen zal de AI de arbocatalogus geheel of ten dele niet bij de handhaving als uitgangspunt gebruiken. Dit legt een zware bewijslast bij de overheid als deze van mening is dat de maatregelen in de catalogi onvoldoende zijn om aan de wettelijke doelen te voldoen.

Dit betekent terughoudendheid van de zijde van de overheid, die door de regering – als gezegd – ook beoogd wordt. Er zijn immers meerdere manieren om aan wettelijke doelen te voldoen (maatwerk). Zo kan het risico fysieke belasting in de verpleeghuizen geminimaliseerd worden met andere maatregelen dan in de ziekenhuizen en de kinderopvang. Sectoren hebben ruimte om een arbopakket op maat van de sector te ontwikkelen en daarin ook tot een meer integrale benadering te komen, zoals door de Stichting van de Arbeid is beoogd in de verklaring van 5 november 2004.

Indien voor een sector geen arbocatalogus is opgesteld of een catalogus heeft de toets van de overheid niet doorstaan dan betekent dit dat voor die doelbepalingen uit de wet- en regelgeving welke voldoende concreet zijn de AI handhavend kan optreden. Voor bepalingen die niet voldoende concreet zijn zal de AI zelf – op basis van voorhanden informatie over de stand van de techniek of de wetenschap – invulling geven aan de door de werkgever te nemen maatregelen. Dit gebeurt veelal door middel van het stellen van een eis tot naleving. In een nog nader te bepalen overgangsperiode zullen de huidige – zij het enigszins opgeschoonde – beleidsregels van kracht blijven op sectoren waarvoor geen arbocatalogus voorhanden is.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Sectorbrochures Arbeidsinspectie

Zoals aangekondigd in de brief van de Staatssecretaris van SZW aan de Tweede Kamer van 13 mei 2005 zal de AI per sector de inspectieprioriteiten in korte brochures kenbaar maken aan de sectoren. Deze inspectieprioriteiten zullen ook worden besproken met de betreffende sectoren.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

De prioritering en aanpak van risico's die de sector zelf in (branche) ri&e-instrumenten tot uitdrukking heeft gebracht zal daarbij meegewogen worden, met behoud van de eigen verantwoordelijkheid van de AI. In de Staatscourant zal worden bekend gemaakt dat er een brochure is verschenen. Bovendien zal de brochure worden verstuurd aan alle bedrijven die volgens de Kamer van Koophandelregisters tot de doelgroep behoren. Bij de inspecties van de AI wordt gehandhaafd op de risico's die het doel van de inspectie vormen en op misstanden die inspecteurs tegenkomen.

Primair doel van de brochures is bedrijven duidelijkheid te geven over de normstelling die de AI hanteert in de handhaving. Deze normstelling is gebaseerd op de wet- en regelgeving en de arbocatalogi. In de brochures wordt er voorts op gewezen dat er private arbocatalogi zijn die manieren omschrijven waarmee aan de wettelijke doelvoorschriften kan worden voldaan.

Secundair is dat in de brochures wordt aangegeven aan welke onderwerpen de AI binnen een branche de hoogste prioriteit geeft en daar dus ook op zal inspecteren in de handhaving. Ten slotte wordt met de brochure de sector in algemene zin geïnformeerd over de status van die private middelvoorschriften in de arbocatalogi in concrete handhavingssituaties voor de AI. Zoals hiervoor aangegeven heeft de AI als uitgangspunt een eigen verantwoordelijkheid om vast te kunnen stellen of in een concrete situatie binnen de in de wet geformuleerde doelvoorschriften en normen wordt geopereerd. De arbocatalogi zijn van betekenis voor de handhaving door de AI, in die zin dat zij een referentiekader voor de AI vormen voor het antwoord op de vraag of aan het doelvoorschrift wordt voldaan.

De sectorbrochures van de AI worden voor een aantal jaren vastgesteld; dat geeft zekerheid en bestendigheid voor de uitvoeringspraktijk.

Naar het oordeel van de regering gaat van deze werkwijze een aanmerkelijke verlichting van de door werkgevers ervaren regeldruk uit. De winst zit hierin dat de overheid meer voorspelbaar wordt en dat er meer draagvlak is voor de zaken die wel gecontroleerd worden. Bovendien geeft de werkwijze aan werkgevers en werknemers op ondernemings- en sectorniveau handvatten voor meer gerichte, geprioriteerde sturing op de inschakeling van arbodeskundigheid. Dit vermindert bij elkaar de ervaren regeldruk.

Wijze van inspecteren

Ook de wijze van inspecteren is van invloed op de zelfwerkzaamheid van bedrijven en de naleving van de regelgeving. Inspecties moeten niet onnodig weerstand en ervaren regeldruk oproepen maar stimulerend en constructief zijn. Waar echter een bedrijf zijn verantwoordelijkheid niet heeft waargemaakt en overtredingen resulteren, zal de AI krachtdadig optreden. De dreiging van effectief repressief optreden werkt immers ook preventief.

Startpunt van de actieve inspectie door de inspecteur is in de praktijk veelal de rondgang door het bedrijf. Er kan echter ook voor gekozen worden om te inspecteren op de wijze waarop de werkgever zijn arbobeleid heeft georganiseerd (inspecteren op systeemniveau). De inspecteur vormt zich daarbij een voorlopige indruk van de feitelijke situatie en focust op de inspectieprioriteiten als vastgelegd in de betreffende sectorbrochure van de AI. In het onderhoud tussen inspecteur en bedrijf dat daarop volgt, wordt in de context van de specifieke bedrijfssituatie ingegaan op de voor het bedrijf meest relevante risico's, de blootstelling, de door het bedrijf toegepaste (publieke en/of private) normen en maatregelen en de uitvoering daarvan. Daar waar een bedrijf zijn verantwoordelijkheid voor een goed arbobeleid niet heeft waargemaakt, zal de inspecteur sanctioneren; in omgekeerde situaties is ruimte voor een compliment. Bij misstanden zal de AI altijd een eigen verantwoordelijkheid nemen en die misstanden aanpakken.

Het toetsingskader van de inspecteur wordt gevormd door de wettelijke doelvoorschriften, waarbij de private arbocatalogi referentiekader zijn voor de gehanteerde middelen. Uiteraard zal de inspecteur hierbij de nodige sensitiviteit moeten hebben voor de specifieke bedrijfsomstandigheden.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Als een bedrijf bepaalde risico's niet aanpakt terwijl wel in de catalogus daarvoor middelen zijn opgenomen, zal de inspecteur kunnen optreden op basis van de publieke normen met de catalogus als referentiekader voor de middelen. De bewijslast voor de inspecteur is hierbij minder zwaar dan ingeval het bedrijf de aanpak van de catalogus volgt. Indien een bedrijf in gebreke blijft risico's aan te pakken zal de inspecteur ermee kunnen volstaan dat vast te stellen en onder verwijzing naar het publieke normenkader, met de private catalogus als referentiekader, een boete aanzeggen.

Individuele bedrijven mogen afwijken van hetgeen er in hun catalogus is opgenomen indien de werkgever kan aantonen dat het alternatief eenzelfde veiligheidsniveau biedt. De bewijslast ligt in dat geval uiteraard bij de werkgever. Als in een sector een bepaalde werkwijze bestaat en in het kader van de arbeidshygiënische strategie maatregelen zijn genomen gericht op collectieve bescherming, dan zullen afzonderlijke ondernemingen in die sector die in plaats daarvan kiezen voor de inzet van persoonlijke beschermingsmiddelen, deze keuze goed onderbouwd moeten kunnen uitleggen. Duidelijk zal moeten worden dat maatregelen van hoger niveau in redelijkheid niet genomen konden worden.

Handhavinginstrumentarium

Het handhavinginstrumentarium dient zodanig te zijn dat daarvan een preventief effect uitgaat en dat geconstateerde gezondheids- en veiligheidsrisico's daadwerkelijk worden opgeheven. Hogere boetes of andere sancties zijn geen doel op zich maar passen in dit beleid. De AI kent de volgende wettelijke handhavinginstrumenten:

- Eisen tot naleving voor die overtredingen waarvoor geen vastgestelde normering bestaat in het publieke of private domein, en waarbij de AI de stand van de wetenschap of de techniek als basis gebruikt voor een specifieke oplossing om een geconstateerde overtreding op te heffen.
 - Bestuurlijke boetes ingeval er sprake is van ernstig gevaar voor personen (lik op stuk) of wanneer een waarschuwing of een eis niet is nageleefd.
 - Stillegging van werkzaamheden bij ernstig gevaar voor personen, meestal in combinatie met een bestuurlijke boete.
 - Proces-verbaal ingeval van overtreding van strafbare feiten, meerdere malen recidive of indien er sprake is van een misdrijf.
 - Bestuursdwang ingeval van specifiek in het Arbobesluit benoemde bepalingen.
- Daarnaast kan een waarschuwing gegeven worden voor die overtredingen waarbij geen ernstig gevaar voor personen bestaat en waarbij duidelijk is wat van de werkgever wordt verlangd (heldere norm uit publieke of private domein).

De SER-adviesaanvraag bevat het voorstel om over te gaan tot verdubbeling van de maximaal op te leggen boete zoals genoemd in artikel 34 Arbowet, dat ruimte biedt voor, naar gelang van de omstandigheden genuanceerde, boeteverhogingen. Een meer genuanceerd boetebeleid houdt overigens ook in dat in voorkomende gevallen, rekening houdend met de specifieke omstandigheden van dat geval, overgegaan kan worden tot matiging van de boete dan wel van boeteoplegging voorshands wordt afgezien.

In het wetsvoorstel zijn de maximale boetebedragen in bovengenoemde zin aangepast. In het wetsvoorstel wordt voorts de in de adviesaanvraag aangekondigde maatregel omtrent bestuursdwang vormgegeven.

In de adviesaanvraag is aangekondigd dat artikel 32 zodanig gewijzigd zou worden dat niet meer opzet, maar de gevolgen of redelijkerwijs te verwachten gevolgen bepalend zouden worden voor de kwalificatie van het strafbaar feit. Dit alles om strafrechtelijke handhaving bij ernstige inbreuken op de rechtsorde makkelijker mogelijk te maken. In de handhavingpraktijk van het afgelopen jaar is echter gebleken dat in steeds meer gevallen het mogelijk blijkt artikel 32 toe te passen. Dit wordt nog versterkt door de protocollen die zijn vastgelegd tussen Openbaar Ministerie en AI, waarbij duidelijke afspraken zijn gemaakt over beider rollen in het geval van dodelijke ongevallen en ongevallen met ernstig letsel. Beide ontwikkelingen hebben ertoe geleid op dit moment af te zien van wijziging van het huidige artikel 32.

7. Financiële gevolgen (incl. administratieve lasten)

In deze paragraaf worden de financiële gevolgen voor de bedrijven van de onderhavige wetswijziging beschreven.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

De nieuwe wet levert een belangrijke bijdrage aan de beperking en vereenvoudiging van de verplichtingen voor het bedrijfsleven. Hiermee wordt het proces voortgezet om de «arbolast» voor bedrijven naar een aanvaardbaar niveau terug te dringen en veel ergernis weg te nemen. Het accent ligt hierbij op de vermindering van de administratieve lasten, die vooral door een betere aansluiting bij het Europees niveau van regelgeving met ruim € 89 miljoen worden verminderd (inclusief de voorgenomen wijzigingen in het Arbobesluit).

Er zijn ook besparingen te verwachten op het terrein van de nalevingskosten. Deze laten zich echter moeilijk op voorhand kwantificeren.

Dit effect is mede afhankelijk van de invulling en kwaliteit van de arbocatalogi, de toegankelijkheid en benaderbaarheid van de kennis over het omgaan met arbeidsrisico's (kennisinfrastructuur) en de mate waarin het bedrijfsleven deze hulpmiddelen weet te vinden. Als indicatie een voorbeeld van een mogelijke kostenbesparing voor nieuwe bedrijven. Het beter op de vraag van de bedrijven aansluitende aanbod leidt in vergelijking met de huidige situatie tot tijdswinst bij het kennismaken door nieuwe bedrijven van de uit de Arbowet voortvloeiende verplichtingen. Jaarlijks hebben ca. 40 000 bedrijven voor het eerst personeel in loondienst. Als deze bedrijven gemiddeld elk één uur tijd zouden besparen ten opzichte van de huidige situatie, dan wordt bij een gemiddeld uurloon van € 40,00 jaarlijks € 1,6 miljoen bespaard.

Verdere substantiële terugdringing van de (ervaren) regel- en administratieve lastendruk is vooral afhankelijk van de wijze waarop sociale partners op landelijk en vooral sectoraal niveau private arrangementen c.q. catalogi tot stand brengen. De vormgeving, inhoud en kenbaarheid daarvan is hun verantwoordelijkheid.

Bij de berekening van de besparingen op de administratieve lasten is gebruik gemaakt van het Standaardkostenmodel (SKM). Het merendeel van deze besparingen komt door het vrijwel afbouwen van de nationale kop. Het gaat hierbij om de volgende onderdelen van de Arbowet die in totaal een lastenvermindering van ruim € 63 miljoen voor het bedrijfsleven veroorzaken.

- De bepaling in de wet om jaarlijks schriftelijk te rapporteren komt te vervallen. Dit levert een daling van de administratieve lasten op van € 56,2 miljoen.
- Het jaarlijkse overleg met de OR in grote bedrijven en de terugkoppeling naar het personeel in de kleine bedrijven wordt efficiënter ingericht. In plaats van verplicht overleg over de schriftelijke rapportage volstaat voortaan terugkoppeling over de stand van zaken en resultaten om de risico's voor werknemers te beperken. De hiermee samenhangende administratieve lasten lopen met de helft terug van € 12,1 miljoen naar € 6,0 miljoen.
- De registratieplicht van arbeidsongevallen wordt verlicht. Tot dusverre moet de werkgever alle ongevallen registreren die leiden tot minimaal één dag verzuim. Voortaan geldt de EG-norm van registratie van ongevallen met meer dan drie dagen verzuim, waardoor het aantal verplichte registraties met 30% terugloopt. Hierdoor dalen de administratieve lasten met € 0,3 miljoen van € 1,0 miljoen naar € 0,7 miljoen. Ook de verplichte rapportage van ernstige arbeidsongevallen aan de AI komt te vervallen. In plaats daarvan bepaalt de AI of het nodig is dat het bedrijf een rapport maakt, wat volgens de AI voortaan nog bij ca. 30% van de ernstige ongevallen het geval zal zijn. Hierdoor zal het aantal meldingen van ernstige ongevallen aan de AI dalen van ca. 2 300 naar 700 per jaar. Verder wordt de verplichting om de ongevallen te melden aan de bedrijfshulpverlening, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging omgezet in een verplichting dat men kennis kan nemen van de ongevalrapportages en de lijst van arbeidsongevallen. Door beide beperkingen dalen de administratieve lasten voor bedrijven met € 120 000 van € 180 000 naar € 60 000 per jaar.
- In aansluiting op de EG zal de melding aan de AI van wijzigingen in het gebruik van biologisch agentia voortaan worden beperkt tot de meest wezenlijke veranderingen. De administratieve lasten van deze in het Arbobesluit opgenomen verplichting lopen hierdoor met ca. 80% ofwel met € 27,5 miljoen terug.
- Het vervallen van het arbeidsomstandighedensprekkuur als verplichte taak van de arbodienst leidt tot een vermindering van administratieve lasten van € 0,2 miljoen.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

- De bovengrens waarbij de werkgever zelf de taken van de preventiemedewerker mag verrichten wordt verruimd van 15 werknemers naar 25 werknemers. De taak van de preventiemedewerker betreft veilig en gezond werken in de dagelijkse bedrijfsvoering. Dat vergt niet meer deskundigheid dan in de meeste bedrijven nodig en gewoonlijk al aanwezig is. Om die redenen is er, enkele gevallen daargelaten, theoretisch noch feitelijk sprake van een effect op de administratieve lasten en overige bedrijfskosten, zo onderschreef ook het Adviescollege toetsing administratieve lasten (ACTAL) bij het toenmalige wetsvoorstel²⁶. De voorgestelde grensverlegging van 15 naar 25 werknemers brengt dan ook geen noemenswaardige lastenbesparing.
- Vooruitlopend op de herziening van de Arbowet (artikel I, onderdelen A (artikel 1, derde lid, onderdeel 1) en R (artikel 16, zevende lid)) zijn in maart 2006 de verplichtingen voor organisaties die werken met vrijwilligers al sterk beperkt (zie artikel 1.12 Arboregeling). Hiermee is veel ergernis bij deze organisaties weggenomen omdat aan bestuurders en andere vrijwilligers eisen werden gesteld op een voor hen wezensvreemd terrein. Vrijwilligersorganisaties zonder personeel in loondienst zijn ontlast van de plicht om een ri&e te maken en ook de bepalingen over de bedrijfshulpverlening zijn vervallen, behalve waar het gaat om het werken met gevaarlijke stoffen. De zorg voor vrijwilligers in risicovolle situaties blijft bestaan, wat slechts voor een gering aantal organisaties zal gelden. Wel blijven voor deze veelal aan een stad, dorp of streek verbonden verenigingen de gemeentelijke verordeningen van politie en brandweer bestaan. Een globale berekening van de huidige administratieve lasten voor de burgers komt uit op een jaarlijkse tijdsbesteding van ca. 70 000 uur. De verwachting is dat zeker 95% van deze lasten voor georganiseerde burgers komen te vervallen.

Naast de gevolgen voor de administratieve lasten voor de bedrijven zijn er nog twee andere financiële gevolgen. Ten eerste wordt in de Arbowet een rechtsgrondslag gecreëerd voor het heffen van retributies bij certificerende instellingen als vergoeding voor de kosten van het aanwijzingsonderzoek. Tot dusverre kwamen deze kosten geheel voor rekening van SZW. Nu er de laatste jaren meer sprake is van marktwerking, ligt het in de rede dat de kosten van de certificerende instellingen hieraan worden aangepast. De verwachting is dat de certificerende instellingen de kosten van (hernieuwde) aanwijzing zullen doorberekenen aan het bedrijfsleven via de tarieven voor de afgifte van de certificaten. Er zal worden onderzocht in hoeverre de kosten van het periodieke toezicht door de overheid kunnen worden verhaald op de hiervoor gecertificeerde instellingen. Ten tweede gaan de boetebedragen voor overtredingen omhoog. Tegenover meer vrijheid voor de bedrijven bij de invulling van het arbobeleid staat een hogere boete voor bedrijven waar de Al risicovolle situaties constateert. Vooralsnog wordt er voor de begroting 2007 uitgegaan van kostenneutraliteit. De omvang van de financiële effecten van deze maatregel kan immers op voorhand niet worden geschat. Onzekere factor is met name de mate waarin arbocatalogi tot stand komen. In 2007 zal ten behoeve van de begroting 2008 en verder meer inzicht ontstaan.

ACTAL heeft bij brief van 27 oktober 2005 positief geadviseerd over het wetsvoorstel tot wijziging van de Arbowet 1998. Het College stelt vast dat het wetsvoorstel bijdraagt aan de kabinetsdoelstelling om de administratieve lasten voor het bedrijfsleven en voor burgers met 25% te beperken. Met het onderhavige wetsvoorstel is in deze kabinetsperiode in totaal een daling van 315 miljoen euro (ruim 27%) op het Arboterrein gerealiseerd, aldus het College.

8. Flankerend beleid

De nieuwe arboregelgeving vergt flankerend beleid. Het gaat hierbij zowel om tijdelijke kosten in verband met de invoering en implementatie van de wet als om structurele kosten. Voor een deel gaat het hierbij om een substitutie van structurele kosten die kunnen vervallen.

- Voor de nieuwe werkwijze wordt gestreefd naar een zo soepel mogelijke invoering. Er komt daarom een voorlichtingscampagne gericht op een heldere communicatie richting bedrijven, werkgevers en werknemers. In deze campagne ligt het accent op de grotere eigen verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers en wat in de praktijk het nieuwe stelsel voor hen betekent.
- Er zullen andere accenten worden gelegd bij het handhavingsbeleid van de Al. Er zal meer energie worden gestopt in het bevorderen van de naleving, waarbij de preventieve kant van de handhaving meer in beeld komt. Voor de andere invulling van de rol van de inspecteurs is training en opleiding noodzakelijk, wellicht zullen zelfs nieuwe functies ontstaan.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

²⁶ Kamerstukken II, 2004/05, 29 184, nr. 3.

Inspecties worden het sluitstuk van een sectoraanpak, waarbij tijdelijk extra menskracht wordt ingezet om in het kader van de sectoraanpak op branches toegesneden brochures te schrijven over de handhaving van de nieuwe regels. De verwachting is dat de nieuwe aanpak met het accent op hoge risico's en met inzet van arbocatalogi en sectorbrochures als referentiekader zal leiden tot een andere prioriteit van de handhaving.

- Er zal een vraaggestuurde digitale (publieke) arboinformatiestructuur worden ingericht voor werkgevers en werknemers. Om hun verantwoordelijkheid op het terrein van arbeidsomstandigheden te kunnen waarmaken moeten werkgevers en werknemers in voldoende mate toegang hebben tot informatie over hun verplichtingen betreffende de keten preventie, verzuim en reïntegratie, alsook over de wijzen waarop zij aan de verplichtingen kunnen voldoen.

Voor zover partijen daartoe niet voldoende in staat zijn, en ook de markt er onvoldoende voor zorgt, draagt de overheid vanuit haar verantwoordelijkheid voor optimale werking van het stelsel bij aan het toegankelijk maken van dergelijke kennis en het beschikbaar stellen van instrumenten op dit terrein. Dit houdt in dat de informatie zo wordt aangeboden dat het aansluit bij de belevingswereld van de individuele werkgever en werknemer. De informatie kan worden aangeboden naar branche, bedrijfsgrootte en risico. Zo draagt zij bij aan een effectief en efficiënt arbeidsomstandighedenbeleid binnen organisaties. Vanwege efficiency is het voor de hand liggend dat werkgevers en werknemers zoveel mogelijk vanuit één «loket» worden bediend. Daarbij moet de informatie onpartijdig zijn, vrij van belangen, goed toegankelijk, betrouwbaar en breed geaccepteerd. Bovendien voorziet zo'n nieuw informatiekanaal in de behoeften voor ondersteuning bij implementatie in regelgeving en kan aan de behoefte naar ordening van voorschriften en heldere voorlichting worden voldaan. Zo krijgt de werkgever tegen geringe kosten snel de goede informatie.

- De monitorgegevens zullen op systematische wijze worden verzameld en teruggekoppeld naar de (sectorale) werkgevers en kunnen dan dienen als input voor brancheafspraken.

9. Overgangsregelingen

Het is van belang dat de wetswijziging en daarmee de andere verantwoordelijkheidsverdeling voor het arbeidsomstandighedenbeleid tussen overheid en werkgevers en werknemers zodanig wordt ingevoerd dat de zorg voor goede arbeidsomstandigheden gewaarborgd blijft. In dit kader is gekeken welke overgangsmaatregelen noodzakelijk zijn. Bij de afweging of een overgangsregeling noodzakelijk is spelen een aantal overwegingen, zoals:

- de effecten van dit wetsvoorstel in het kader van de deregulering en vermindering van administratieve lasten,
- de handhaafbaarheid tijdens de overgangsperiode,
- de kenbaarheid van de stand der techniek,
- de bevordering van de zelfwerkzaamheid van sociale partners, en
- het voorkomen van een vacuüm in de praktijk.

Arbowetgeving

De herziening van de Arbowet en de daarop gebaseerde aanpassingen van het Arbobesluit en de Arboregeling kunnen direct in werking treden, er is geen overgangsregeling nodig. Gestreefd wordt naar een inwerkingtredingdatum van 1 januari 2007. De wijzigingen die betrekking hebben op werkingssfeer, met name de regeling voor vrijwilligers, zijn een effectuering van de vrijstellingsregeling die thans van toepassing is. Er is geen aanleiding om de wetswijzigingen met betrekking tot psychosociale arbeidsrisico's op een later tijdstip te laten ingaan. De wetswijzigingen met betrekking tot de overleg- en informatiebepalingen kunnen direct ingevoerd worden, aangezien de Wet op de Ondernemingsraden voorziet in informatie- en overleg- en instemmingsrechten op het terrein van het arbeidsomstandighedenbeleid. De beperking van de melding en registratie van ongevallen kan direct in werking treden, evenals de wijzigingen ten aanzien van de deskundige bijstand. Bij al deze wijzigingen ontstaat er bij directe inwerkingtreding in de praktijk geen vacuüm.

Arbobesluit en Arboregeling

Het gaat met name om onderdelen of elementen uit bepalingen die vervallen en middelvoorschriften inhouden. Werkgevers en werknemers moeten actie ondernemen om in arbocatalogi afspraken te maken over de middelen die zij gaan gebruiken om aan de doelvoorschriften te voldoen. Zij zullen daarvoor enige tijd nodig hebben en krijgen. Hoewel het instellen van een overgangsregeling sociale partners niet stimuleert tot het maken van arbocatalogi is het gewenst om te voorkomen dat er in de praktijk een vacuüm ontstaat. Voor deze bepalingen zal een overgangstermijn van 6 maanden gelden. Nieuwe concrete doelvoorschriften die vanuit de beleidsregels worden opgenomen krijgen formeel een andere basis, maar materieel verandert er niets, werkgevers en werknemers zijn al bekend met

de voorschriften. Deze voorschriften kunnen dus gelijktijdig met de Arbowet in werking treden, een overgangsregeling is niet nodig.

Arbobeleidsregels

Als bij de herziening van de Arbowet in één keer alle beleidsregels worden afgeschaft in een situatie waar er nog geen of enkele arbocatalogi tot stand zijn gekomen, kan er een vacuüm ontstaan. Er zal worden overgegaan tot sectorgewijze intrekking van de beleidsregels. Voor werkgevers prikkelt dit zelfregulering, omdat men liever met eigen regels dan met die van de overheid te maken heeft.

Voor de werknemers biedt dit de zekerheid dat er geen vacuüm ontstaat. Daarbij zullen de beleidsregels die blijven bestaan geactualiseerd en opgeschoond worden. Om deze situatie (d.w.z. het bestaan van beleidsregels) niet oneindig te laten bestaan worden alle beleidsregels ingetrokken 3 jaar na inwerkingtreding van het wetsvoorstel.

II. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

(artikel 1, tweede lid)

In het tweede lid, onderdeel a, ten eerste, en onderdeel b, wordt onder het begrip werkgever tevens verstaan degene die onder zijn gezag personen arbeid doet verrichten zonder dat deze personen werkzaam zijn op grond van een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijk aanstelling of dat het gaat om inleenkrachten. Hierbij kan worden gedacht aan vrijwilligers maar bijvoorbeeld ook aan leerlingen en stagiair(e)s die werkzaam zijn bij een bedrijf. Verder vallen hieronder personen die arbeid verrichten op basis van een zogenoemde proefplaatsing in het kader van verschillende sociale verzekeringswetten en personen die arbeid verrichten in het kader van de uitvoering van een (alternatieve) sanctie. Al deze personen zijn op grond van het tweede lid, onderdeel b, met werknemers gelijkgesteld. De wijziging van het tweede lid, onderdeel b, brengt met zich mee dat vrijwilligers niet meer worden aangemerkt als werknemer. Vrijwilligers vallen voortaan in beginsel niet meer onder de werkingssfeer van de wet, echter waar het gaat om voorschriften die betrekking hebben op arbeid waaraan bijzondere gevaren zijn verbonden voor de veiligheid of de gezondheid, kunnen op grond van artikel 16, zevende lid, bij algemene maatregel van bestuur die voorschriften worden aangewezen die wel van toepassing zijn op werkgevers van vrijwilligers en vrijwilligers zelf. In het nieuwe onderdeel l is het begrip «vrijwilliger» gedefinieerd. Waar het gaat om leerlingen en stagiair(e)s betreft dit de implementatie van artikel 3, onderdeel a, van de Richtlijn 89/391/EEG; deze categorieën werkenden blijven met een werknemer gelijkgesteld. Hierbij gaat om personen die werkzaam zijn in het bedrijf van de werkgever, bijvoorbeeld op grond van een stageovereenkomst of een leerovereenkomst, en niet om leerlingen en studenten in onderwijsinstellingen die met arbeid vergelijkbare handelingen verrichten. Deze laatste categorie valt op grond van artikel 2, onderdeel b, reeds onder de werkingssfeer van de wet.

(artikel 1, derde lid, onderdeel d)

In de definitie van toezichthouder is expliciet tot uitdrukking gebracht dat het hierbij gaat om personen die op grond van artikel 24 van de wet als zodanig zijn aangewezen. Op elke plaats in de wet waar wordt verwezen naar de ambtenaren als bedoeld in artikel 24 wordt nu verwezen naar de toezichthouder.

(artikel 1, derde lid, onderdelen e en f)

In artikel 1, derde lid, worden de definities van seksuele intimidatie en agressie en geweld vervangen door een definitie van psychosociale arbeidsbelasting. Dit houdt verband met de opname in artikel 3, tweede lid, van de verplichting voor de werkgever tot het voeren van een beleid ter voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting en het in samenhang daarmee laten vervallen in artikel 4, tweede lid, van de verplichting voor de werkgever om een beleid te voeren met betrekking tot het beschermen van de werknemers tegen seksuele intimidatie en agressie en geweld. Onder psychosociale arbeidsbelasting worden factoren in de arbeidssituatie verstaan, die stress veroorzaken. Het gaat om seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk.

Werkstress kan gepaard gaan met emotionele, gedragsmatige en lichamelijke kenmerken. Werkstress kan leiden tot ziekte, als dit lang aanhoudt en de werknemer onvoldoende rust kan nemen of afleiding en ontspanning krijgt.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Overspannenheid en burnout, depressie en posttraumatische stress stoornis zijn voorbeelden van aan (chronische) stress gerelateerde psychische aandoeningen.

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. Zowel in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (art. 1a, derde lid), het Burgerlijk Wetboek (art. 646, achtste lid, van boek 7) als in het kader van de Arbowet zal worden uitgegaan van eenzelfde definitie van seksuele intimidatie.

Deze definitie is gebaseerd op de definitie zoals geformuleerd in de Richtlijn nr. 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (Pb EG L 269). Seksuele intimidatie, kan zich voordoen in een aantal verschijningsvormen. Het kan gaan om dubbelzinnige opmerkingen, onnodig aanraken, gluren, pornografische afbeeldingen op het werk, maar ook om aanranding en verkrachting. De definitie van seksuele intimidatie geeft tevens aan dat hieronder moeten worden verstaan de gevallen waarin sprake kan zijn van seksuele chantage, zodanig dat de kans op promotie en beslissingen over het werk afhangt van verrichte seksuele diensten. Door dit gedrag kan een vijandige of seksueel intimiderende en kwetsende omgeving ontstaan die een aanslag is op de waardigheid van de betrokken werknemer. In een dergelijke omgeving kan tegelijkertijd psychologisch geweld gedijen die mogelijk ook ruimte biedt aan seksuele chantage als hiervoor bedoeld.

Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element aangaande pesten op het werk is de herhaling van die gedraging in de tijd. Het gaat bij pesten dus niet om een eenmalige gedraging. Dit gedrag uit zich op verschillende manieren maar in het bijzonder door woorden, gebaren, handelingen of bedreigingen. Deze opsomming is niet limitatief. Veelal is het doel van de dader om opzettelijk een andere persoon te kwetsen en te vernederen.

Onder agressie en geweld wordt verstaan voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Bij agressie en geweld gaat het om gedragingen van verbaal geweld (uitschelden, beledigen) en fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen.

Er is sprake van werkdruk als een werknemer niet kan voldoen aan de gestelde kwalitatieve en kwantitatieve taakeisen. Met taakeisen worden bedoeld de eisen die aan het werk gesteld worden. Zij kunnen variëren in hoeveelheid, kwaliteit en werktempo. Bij werkdruk werkt een werknemer voortdurend onder hoge tijdsdruk en/of in een hoog tempo. Vooral in combinatie met beperkte regelmogelijkheden of anders gezegd beperkte zeggenschap in en over het werk vormt werkdruk een risico voor de gezondheid van werknemers. Werkdruk kan naast deze taakeisen veroorzaakt worden door diverse aspecten van organisaties en hun directe omgeving zoals communicatiepatronen, werkorganisatie, technologie en de externe sociaal-economische omgeving. Niet iedereen die aan werkdruk wordt blootgesteld, krijgt echter stress of wordt ziek. Of het daadwerkelijk gebeurt, hangt mede af van de persoonlijke wijze van omgaan door de betreffende werknemer met werkdruk. De ene werknemer kan wellicht wat makkelijker afstand nemen tot het werk en zijn situatie makkelijker relativeren, dan de andere. De een ziet meer regelmogelijkheden dan de andere. De één weet of durft beter gebruik te maken van de bestaande regelmogelijkheden dan de ander. Tevens is bekend dat bij een goede lichamelijke en geestelijke conditie of een goed verwerkingsvermogen de kans op stress kleiner is.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

(artikel 1, derde lid, onderdeel h)

De definitie van het begrip «arbeidsmiddelen» is in overeenstemming gebracht met richtlijn nr. 89/655/EEG betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats (PbEG L 393). «transportmiddelen» is uit de definitie geschrapt, omdat dit begrip ook niet voorkomt in de definitie van de genoemde richtlijn. Volgens de richtlijn zijn alle op de arbeidsplaats gebruikte machines of apparaten arbeidsmiddelen. Bij transportmiddelen is er sprake van «mobiele arbeidsmiddelen» waarop de voorschriften van hoofdstuk 7 van het Arbobesluit van toepassing zijn.

(artikel I, derde lid, onderdeel I)

In onderdeel I is het begrip «vrijwilliger» gedefinieerd. Hierbij is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de vrijwilligersregeling in artikel 2, zesde lid, van de Wet op de Loonbelasting 1964.

Zowel voor organisaties die met vrijwilligers werken als voor het toezicht op de naleving van de Arbowet wordt hiermee helderheid gegeven wanneer vrijwilligers al dan niet onder de wet vallen. In bedoeld artikel 2, zesde lid, wordt onder vrijwilliger verstaan «degene die niet bij wijze van beroep arbeid verricht voor een privaatrechtelijk of publiekrechtelijk lichaam dat niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting dan wel voor een sportorganisatie». Deze omschrijving is in de definitie voor de arbowedgeving volledig overgenomen. Er is slechts sprake van vrijwilliger als sprake is van werkzaamheden die niet bij wijze van beroep worden verricht.

Bij de vraag of iemand beroepshalve werkzaamheden verricht, is de beloning die voor de werkzaamheden wordt ontvangen van belang en of deze beloning enigszins in overeenstemming is met het werk. Het gaat er daarbij om of de beloning in redelijke mate in overeenstemming is met de (aard van de) verrichte werkzaamheden. Bij een beloning die aangemerkt kan worden als een marktconforme beloning is geen sprake van «vrijwilligerswerk». Een belangrijk kenmerk van vrijwilligerswerk is immers dat een eventuele vergoeding in geen verhouding staat tot het tijdsbeslag en de aard van de verrichte werkzaamheden, maar meer het karakter heeft van een forfaitaire kostenvergoeding. Daarvan is doorgaans sprake in de sportwereld.

De voorwaarde dat de arbeid wordt verricht voor een privaatrechtelijk of publiekrechtelijk lichaam dat niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting betekent dat personen die werken voor commerciële organisaties niet onder de definitie vallen. Er geldt een uitzondering voor sportorganisaties. Personen werkzaam bij sportorganisaties, ongeacht of deze belastingplichtig zijn voor de vennootschapsbelasting, vallen dus onder de definitie van vrijwilliger. Of er sprake is van vrijwilligerswerk voor een sportorganisatie hangt daardoor alleen af van de vraag of de arbeid al dan niet bij wijze van beroep wordt verricht. Aan de omschrijving die uit artikel 2, zesde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 is overgenomen is de voorwaarde toegevoegd «en die geen werknemer is in de zin van artikel 2 van de Wet op de loonbelasting 1964». Met deze voorwaarde wordt tot uitdrukking gebracht dat de vrijwilliger onder de definitie valt als wordt voldaan aan het kwantitatieve criterium uit artikel 2, zesde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 dat de vrijwilliger uitsluitend vergoedingen en verstrekkingen ontvangt van ten hoogste € 150 per maand en € 1500 per kalenderjaar. Mits de arbeid niet bij wijze van beroep wordt verricht, valt de vrijwilliger dan zonder meer onder de definitie van de Arbowet. Bij hogere vergoedingen en verstrekkingen kan de vrijwilliger echter ook onder de definitie vallen, namelijk als hij alleen maar zijn kosten krijgt vergoed. In die situatie is bij gebrek aan loon geen sprake van dienstbetrekking in de zin van artikel 2 van de Wet op de loonbelasting 1964. Een vergoeding die niet hoger is dan de naar redelijkheid te bepalen werkelijke kosten kan niet worden aangemerkt als loon in de zin van Wet op de loonbelasting 1964. Evenmin is dan sprake van inkomen in de zin van de Wet inkomstenbelasting 2001.

Ter verdere verduidelijking van de definitie volgen hierna drie voorbeelden.

1. Een vrijwilliger ontvangt € 180 per maand, gesplitst in € 30 beloning en € 150 kostenvergoeding. De vrijwilliger valt niet onder de definitie, aan de kwantitatieve voorwaarde van vergoedingen en verstrekkingen tot ten hoogste € 150 per maand wordt immers niet voldaan, tenzij de werkelijke kosten van de vrijwilliger per maand € 180 of hoger zijn.

2. Een vrijwilliger die € 110 per maand aan reiskostenvergoeding ontvangt valt onder de definitie, tenzij het gaat om een verkapte beloning die per uur op een marktconform niveau ligt.

3. Een vrijwilliger die € 600 per maand aan reiskostenvergoeding ontvangt, valt onder de definitie als deze vergoeding niet hoger is dan de naar redelijkheid te bepalen werkelijke kosten.

Voor vrijwilligers geldt dat hierop de wet in beginsel niet van toepassing is. Wel kunnen op grond van artikel 16, zevende lid, bepaalde voorschriften van toepassing worden verklaard.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

(artikel 1, vierde lid)

Het vierde lid is afgestemd op de overeenkomende bepaling in artikel 1:7, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet. Met de thans in de wet afwisselend gebruikte begrippen boete en bestuurlijke boete wordt het zelfde bedoeld. Door het opnemen van een definitie van het begrip boete wordt het gebruik van deze term geüniformeerd.

(artikel 2)

In het nieuwe onderdeel a is de reikwijdte van de wet uitgebreid naar arbeid verricht binnen de exclusieve economische zone. Bij de Rijkswet instelling exclusieve economische zone (hierna Rijkswet) is de mogelijkheid geopend om een exclusieve economische zone (EEZ) in te stellen. De instelling van de EEZ is wenselijk om optimaal gebruik te kunnen maken van de mogelijkheden van het op 10 december 1982 te Montego-Bay tot stand gekomen

Verdrag van de Verenigde Naties inzake het recht van de zee, met bijlagen (Trb. 1983, 83) (hierna VN-Zeerechtverdrag). Met ingang van 28 april 2000 is de instelling van de EEZ daadwerkelijk gerealiseerd (Besluit grenzen Nederlands exclusieve economische zone).

In het VN-Zeerechtverdrag is de mogelijkheid tot uitbreiding van rechtsmacht door het instellen van een EEZ gecodificeerd en de omvang van die rechtsmacht aangegeven. De EEZ is qua buitengrens identiek aan het aan Nederland toekomende deel van het continentale plat. De voor het continentale plat van toepassing zijnde wetten gelden dus ook in de EEZ. Alleen wordt via de EEZ de reikwijdte uitgebreid. Het gaat om de bouw en het gebruik van kunstmatige eilanden, installaties en inrichtingen anders dan voor de winning van bodemrijdommen.

In de EEZ blijven onaangetast de vrijheid van scheepvaart, de vrijheid van overvliegen en de vrijheid om onderzeese kabels en pijpleidingen te leggen, alsmede andere met deze vrijheden samenhangende internationaal rechtmatige soorten gebruik van de zee. Staten dienen echter bij de uitoefening van hun rechten en de vervulling van hun plichten in de EEZ rekening te houden met de rechten van de kuststaat. Zij dienen de door de kuststaat in overeenstemming met het internationale recht aangenomen wetten en voorschriften na te leven. De verplichting tot het nemen van maatregelen door de verdragsstaten beperkt zich niet tot maatregelen welke direct zijn gericht op voorkoming van verontreiniging van de zee. Ook maatregelen die betrekking hebben op het voorkomen van ongevallen en hulpverlening in noodsituaties, ter verzekering van de veiligheid van werkzaamheden op zee en ter regeling van het ontwerp, de constructie, uitrusting en bemanning van installaties of werktuigen (artikel 194, derde lid, onderdeel d, VN-zeerechtverdrag) dienen door de verdragsstaten genomen te worden.

In dit verband wordt gewezen op de Wet beheer rijkswaterstaatwerken. Op grond van deze wet is een vergunning van de Minister van Verkeer en Waterstaat vereist voor de exploitatie van onder andere kunstmatige eilanden, installaties en inrichtingen in de EEZ. Ingevolge artikel 3 van voornoemde wet omvat het afwegingskader zowel belangen van waterstaatkundige aard als andere belangen, voor zover in de bescherming daarvan niet is voorzien door andere toepasselijke wettelijke voorschriften. De waterstaatkundige belangen betreffen de bescherming van waterstaatswerken, in casu de zee en de bodem daarvan, en de verzekering van het doelmatig en veilig gebruik van waterstaatswerken. Waar het gaat om andere belangen, zoals het belang van arbeidsveiligheid en -gezondheid, zouden deze belangen in beginsel kunnen worden betrokken bij de vergunningverlening.

Met de uitbreiding van de reikwijdte van de wet naar de EEZ wordt structureel tegemoetgekomen aan de eisen die voortvloeien uit het VN-Zeerechtverdrag om maatregelen te nemen met het oog op de arbeidsveiligheid op (toekomstige) kunstmatige eilanden, installaties en inrichtingen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan arbeid aan de bouw en de exploitatie van windmolenparken in de EEZ voor de opwekking van energie. In het huidige onderdeel a was de uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet beperkt tot mijnbouwactiviteiten op het continentaal plat. Aangezien ook deze activiteiten deel uitmaken van de EEZ is een aparte vermelding van deze activiteiten in de gewijzigde bepaling overbodig geworden. In artikel 2, onderdeel b, is de arbowetgeving mede van toepassing verklaard op verrichtingen van leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen. Deze bepaling heeft als doel om voor bedoelde leerlingen en studenten een niveau van bescherming tot stand te brengen vergelijkbaar met dat voor werknemers. Daarbij is er van uit gegaan dat leerlingen en studenten vaak met arbeid vergelijkbare activiteiten verrichten, waaraan soortgelijke risico's voor de veiligheid en de gezondheid zijn verbonden als aan arbeid.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Omdat in onderwijsinrichtingen door leerlingen en studenten echter geen arbeid wordt verricht (niet wordt gewerkt) is in onderdeel b de term «verrichtingen» gebruikt. Dit heeft onbedoeld tot gevolg gehad dat de arbowetgeving onder meer ook van toepassing is geworden op niet met arbeid vergelijkbare «verrichtingen» als sport- en spelactiviteiten in de lessen lichamelijke opvoeding, tijdens sport- en speldagen of anderszins, zoals in pauzes. Deze activiteiten staan echter ver af van arbeid zoals die door werknemers wordt verricht. De term verrichtingen wordt daarom zodanig afgebakend dat de bedoeling van de bepaling, nl. dat de arbowetgeving ook van toepassing is op activiteiten van leerlingen en studenten die vergelijkbaar zijn met de arbeid en werkzaamheden in de beroepspraktijk duidelijker daarin tot uitdrukking wordt gebracht.

Bij met arbeid vergelijkbare activiteiten kan worden gedacht aan werkzaamheden in praktijklokalen waarbij leerlingen onder begeleiding van een docent het geleerde in praktijk brengen in een situatie die vergelijkbaar is met de werkzaamheden in de beroepspraktijk, zoals automonteurs in een reparatiewerkplaats of laboranten in een laboratorium. Daarnaast gaat het niet alleen om de bedoelde activiteiten in het beroepsonderwijs maar ook om vergelijkbare activiteiten in het overige onderwijs, zoals het werken met gevaarlijke stoffen en gevaarlijke apparatuur en het werken met beeldschermapparatuur.

De beperking van het toepassingsgebied van de arbowetgeving tot alleen die verrichtingen van leerlingen en studenten die vergelijkbaar zijn met de arbeid in de beroepspraktijk, impliceert dat de verplichting tot melding en registratie van arbeidsongevallen, bedoeld in artikel 9 van de wet, niet meer betrekking heeft op ongevallen aan leerlingen en studenten overkomen tijdens de bedoelde sport- en spelactiviteiten. Bij de laatstbedoelde ongevallen kan worden gedacht aan ernstige blessures als gevolg van dergelijke activiteiten op een speelplaats, in een overblijflokaal, in een gymlokaal of zwembad. Dit betekent dat de huidige rol van de Arbeidsinspectie bij de melding van deze ongevallen verandert. Deze ongevallen behoeven niet meer door de Arbeidsinspectie te worden onderzocht. Het is de verantwoordelijkheid van de onderwijsinstellingen en de sector zelf om aandacht te besteden aan zulke ongevallen in de arbocatalogus.

(artikel 3, eerste lid)

In artikel 3, eerste lid, is in de aanhef een algemene zorgplicht voor de werkgever opgenomen om te zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten. Met de formulering van deze zorgplicht wordt beter aangesloten bij de redactie van artikel 5, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG. De algemene zorgplicht komt materieel overeen met de civiele zorgplicht van de werkgever in artikel 658, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Het niet in acht nemen van de in artikel 3, eerste lid, opgenomen publieke zorgplicht kan ingevolge artikel 33, eerste lid, bestuurlijk worden beboet.

Onderdeel d is sterk vereenvoudigd, waarbij aansluiting is gezocht bij de terminologie van artikel 6, tweede lid, onderdeel d, van Richtlijn nr. 89/391/EEG. In de huidige bepaling is aangegeven dat wanneer de betreffende arbeid niet kan worden vermeden, de werkgever deze door andersoortige arbeid of pauzes regelmatig moet afwisselen. In de voorgestelde redactie zijn deze middelveorschriften niet meer opgenomen waardoor het voorschrift meer het karakter krijgt van een doelvoorschrift.

In onderdeel e zijn diverse bepalingen uit bijzondere EG-richtlijnen geïmplementeerd. Het betreft echter in hoofdzaak de implementatie van artikel 8, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG en artikel 18 van ILO-Verdrag 155. Het onderdeel wordt vereenvoudigd door dit nog meer af te stemmen op de tekst van genoemd artikel 8, eerste lid, en wel zodanig dat duidelijk wordt dat dit onderdeel een algemene verplichting inhoudt voor werkgevers tot het treffen van maatregelen op het gebied van de bedrijfshulpverlening. De richtlijnverplichting tot het treffen van de nodige, aan de aard en de grootte van de activiteiten van het bedrijf of de inrichting aangepaste maatregelen is omgezet in een verplichting tot het treffen van doeltreffende maatregelen. Maatregelen zijn alleen doeltreffend als daarbij onder meer rekening is gehouden met de aard en grootte van de activiteiten en de ligging van het bedrijf.

Onderdeel f bevat de zorgplicht voor de werkgever om elke werknemer in staat te stellen bij ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen of andermans veiligheid de nodige passende maatregelen te nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen. Hiermee wordt aangesloten bij artikel 8, vijfde lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG. Het moet daarbij volgens de richtlijn gaan om situaties waarin de tijd ontbreekt om contact op te nemen met de bevoegde leidinggevende. Omdat volgens de

richtlijn het optreden van de werknemer voor hem geen enkel nadeel met zich mag brengen, tenzij hij ondoordacht heeft gehandeld of zich schuldig heeft gemaakt aan grove nalatigheid, wordt artikel 29, eerste lid, derde

zin, van overeenkomstige toepassing verklaard, waarin is bepaald dat de werknemer niet mag worden benadeeld in zijn positie in het bedrijf of de inrichting.

(artikel 3, tweede lid)

In artikel 3 wordt in een nieuw tweede lid een verplichting voor de werkgever opgenomen om een beleid te voeren ter voorkoming en beperking van psychosociale arbeidsbelasting. In artikel 1, eerste lid, onder e, is omschreven wat onder psychosociale arbeidsbelasting moet worden verstaan.

Het beleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting moet onderdeel zijn van het algemene arbeidsomstandighedenbeleid. Dit betekent dat ook bij de ontwikkeling van beleid ten aanzien van psychosociaal belastende arbeid de algemene preventieprincipes in artikel 3, eerste lid, gelden.

Uitgangspunt is dat psychosociale arbeidsbelasting waarbij schade aan de veiligheid en gezondheid van de werknemer kan worden veroorzaakt, dient te worden voorkomen. Indien dat redelijkerwijs niet mogelijk is, moet de werkgever psychosociale arbeidsbelasting zoveel mogelijk, in de eerste plaats bij de bron, beperken. De benodigde maatregelen voor voorkomen dan wel beperken van psychosociale arbeidsbelasting dienen gebaseerd te zijn op de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, eerste lid, van de wet. De plicht tot het voeren van beleid houdt niet in dat steeds de uit een oogpunt van veiligheid en gezondheid doelmatigste van alle mogelijke maatregelen getroffen zou dienen te worden. Wel dienen die maatregelen te worden getroffen die door vakdeskundigen in brede kring worden aanvaard als toepasbaar in de praktijk. Er wordt ook wel gesproken van «best practical means», hetgeen inhoudt dat ook de economische, operationele en technische aspecten meegewogen mogen worden. Een en ander onderstreept dat beleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting een aspect is van de gewone bedrijfsvoering. Voor een echt preventief beleid en goede zorg voor de medewerkers is het nodig dat de aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting permanent in het reguliere beleid verankerd is. In veel bedrijven wordt in het kader van Human Resources Management of Personeel- en Organisatiebeleid gericht gewerkt aan het voorkomen van problemen als gevolg van psychosociale arbeidsbelasting bij de medewerkers.

Er is echter niet één beste weg die voor iedere organisatie kan worden aanbevolen. Iedere organisatie zal zelf moeten onderzoeken wat en in welke situatie de bronnen voor psychosociale arbeidsbelasting zijn.

Vervolgens kunnen daarbij passende maatregelen gezocht worden.

In het Arbobesluit zal een «agendabepaling» worden opgenomen waarin op doelniveau is aangegeven welke elementen in ieder geval deel moeten uitmaken van het op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting te voeren beleid.

(artikel 3, vierde lid)

Omdat het geven van regels over het bevorderen van het welzijn bij de arbeid niet wordt gezien als een taak van de overheid wordt artikel 3, vierde lid, geschrapt. Het artikellid wordt overigens ook geschrapt omdat het niets toevoegt aan hetgeen al in artikel 3, eerste lid, onder c en d is geregeld. Opgemerkt wordt overigens dat het begrip «welzijn» in relatie tot de arbeidsomstandigheden geen wettelijke verankering behoeft omdat het begrip gezondheid in de context van de arbeidsomstandigheden een dynamisch begrip is, waarvan de interpretatie meegaat in de tijd. 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.

(artikel 4 (oud))

Het huidige artikel 4 bevat een verplichting tot het voeren van een ziekteverzuimbeleid dat in ieder geval betrekking moet hebben op enerzijds het voorkomen en beperken van ziekte van werknemers en ander-zijds het begeleiden van zieke werknemers. De verplichting is in 1994 in samenhang met de Wet terugdringing ziekteverzuim in de Arbowet opgenomen, als een extra waarborg voor verzuimbeleidsvoering, omdat indertijd de collectieve verzekering van de Ziektewet veranderde. Preventie en beperking van ziekte, alsmede reïntegratie, zijn een vanzelfsprekende doelstelling van het door de werkgever te voeren beleid. De bepaling voegt dan ook niets toe en wordt daarom geschrapt. De begeleiding en reïntegratie van individuele zieke werknemers heeft inmiddels een kader gekregen op basis van de Wet verbetering poortwachter zodat ook deze bepaling betreffende het voeren van een eigen bedrijfsbeleid inzake de begeleiding van zieke werknemers kan worden geschrapt.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

(artikel 5)

Artikel 5 wordt op een aantal punten gewijzigd. Allereerst is de in het tweede lid opgenomen verplichting tot het bijhouden van een lijst van arbeidsongevallen overgebracht naar artikel 9, zodat alle bepalingen met betrekking tot arbeidsongevallen en beroepsziekten overzichtelijk in één artikel zijn terug te vinden. Zie verder de toelichting op artikel 9.

Verder zijn de bepalingen betreffende de jaarlijkse schriftelijke rapportage over de uitvoering van het plan van aanpak en het voorafgaand overleg daarover met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers, vervallen. De risico-inventarisatie en -evaluatie en het daarvan deel uitmakende plan van aanpak vallen immers onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en, bij ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, onder het adviesrecht van de personeelsvergadering. Het voorschrift dat bij het voorafgaand overleg over de schriftelijke rapportage de actualiteit van de risico-inventarisatie en -evaluatie aan de orde zou moeten komen is eveneens geschrapt, omdat dit overbodig wordt geacht. De werkgever is immers op grond van het vierde lid (oud) verplicht de risico-inventarisatie en -evaluatie – en daarmee ook het plan van aanpak – te actualiseren. Omdat de risico-inventarisatie en -evaluatie, zoals gezegd onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en, bij ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, onder het adviesrecht van de personeelsvergadering valt, zal het actueel zijn van de ri&e bij het overleg in dat kader aan de orde kunnen komen. De werkgever zal ook een geactualiseerde versie van de ri&e ter instemming moeten voorleggen. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging hebben aldus op grond van de Wet op de ondernemingsraden voldoende mogelijkheden om het actueel zijn van de ri&e aan de orde te stellen. De verplichting voor de werkgever om er voor te zorgen dat iedere werknemer kennis kan nemen van de ri&e is geschrapt omdat de werknemers al op grond van artikel 8 over de aan hun werk verbonden risico's en de in verband daarmee genomen maatregelen moeten worden ingelicht.

(artikelen 6, tweede lid, en 30, zevende lid (nieuw))

In artikel 6:16 van de Algemene wet bestuursrecht is bepaald dat het bezwaar of beroep niet de werking schorst van het besluit waartegen het is gericht, tenzij bij of krachtens wettelijk voorschrift anders is bepaald. Bij artikel 6, tweede lid, en artikel 30, zevende lid (nieuw), is van deze afwijkmogelijkheid gebruik gemaakt door te bepalen dat de werking van een aanwijzing als bedoeld in artikel 6, tweede lid, of een beschikking inzake een ontheffing wordt opgeschort totdat de beroepstermijn is verstreken of, indien beroep is ingesteld, op het beroep is beslist. Hoewel bedoelde artikelleden naar de letter alleen betrekking lijken te hebben op het instellen van beroep, is het de bedoeling van de wetgever geweest dat de opschortende werking mede betrekking heeft op de bezwaartermijn en het maken van bezwaar. In de praktijk is daar door de Arbeidsinspectie ook altijd vanuit gegaan. Ten einde aan de onduidelijkheid op dit punt een einde te maken wordt dit met zoveel woorden in de betreffende artikelen tot uitdrukking gebracht.

(artikel 8)

De tweede zin van het vijfde lid wordt geschrapt. Hierin werd bepaald dat de werkgever zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd het leer- en vormingsproces van jeugdige werknemers bevordert. Het behoort niet tot de verantwoordelijkheid van de overheid om daartoe te verplichten. De betreffende zin heeft overigens geen internationale oorsprong.

(artikel 9)

De in artikel 9 opgenomen verplichting tot melding en rapportage van arbeidsongevallen aan de Arbeidsinspectie is sterk vereenvoudigd. Tevens is de verplichting om arbeidsongevallen te registreren beperkt tot de gemelde arbeidsongevallen en de arbeidsongevallen met een verzuim van meer dan drie werkdagen en van artikel 5, tweede lid, overgebracht naar artikel 9, tweede lid. Daarmee zijn alle bepalingen met betrekking tot de melding en registratie van arbeidsongevallen en beroepsziekten in een overzichtelijk artikel bij elkaar gebracht.

De meldingsverplichting is beperkt tot dodelijke arbeidsongevallen en arbeidsongevallen die leiden tot blijvend letsel of ziekenhuisopname. Het meldingscriterium ernstig lichamelijk of geestelijk letsel en de daarvan in het eerste lid gegeven definitie «schade aan de gezondheid, die binnen 24 uur na het tijdstip van de gebeurtenis leidt tot opname in een ziekenhuis ter observatie of behandeling,

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

dan wel naar redelijk oordeel blijvend zal zijn» zijn geschrapt. In de praktijk is namelijk gebleken dat het criterium binnen 24 uur ziekenhuisopname niet altijd recht doet aan de ernst van het arbeidsongeval. Het in de definitie opgenomen criterium schade aan de gezondheid die blijvend zal zijn is echter gehandhaafd.

De bedoelde arbeidsongevallen moeten worden gemeld aan de daartoe aangewezen toezichthouder zodra duidelijk is dat ziekenhuisopname heeft plaatsgevonden of zal gaan plaatsvinden of het arbeidsongeval tot blijvend letsel heeft geleid of zal leiden. De melding kan mondeling plaatsvinden per telefoon, maar ook via de fax of per mail. Een schriftelijke rapportage achteraf over de aan de Arbeidsinspectie gemelde arbeidsongevallen behoeft niet meer in alle gevallen plaats te vinden, maar alleen nog als de Arbeidsinspectie naar aanleiding van de melding daarom vraagt. Met de beperking van de registratieverplichting tot de gemelde arbeidsongevallen en de arbeidsongevallen met meer dan drie dagen verzuim wordt aangesloten bij artikel 9, eerste lid, onder c, van Richtlijn nr. 89/391/EEG, dat voorschrijft dat de werkgever een lijst moet bijhouden van arbeidsongevallen welke voor de werknemer hebben geleid tot een arbeidsongeschiktheid van meer dan drie werkdagen. De registratieverplichting is vormvrij en beperkt zich tot het bijhouden van een lijst met vermelding van aard en data van de arbeidsongevallen. Het wordt aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers overgelaten om in onderling overleg te bepalen hoe de registratie in het bedrijf plaatsvindt en of er nog meer gegevens worden opgenomen zoals namen van betrokkenen, gevolgen en te nemen maatregelen.

De beperking van de schriftelijke rapportageverplichting tot die gevallen waarin de Arbeidsinspectie daarom vraagt en de beperking van de registratieverplichting leiden tot een vermindering van de administratieve lasten van werkgevers.

De in het huidige tweede lid opgenomen (actieve) verplichting voor de werkgever om meldingen van arbeidsongevallen te melden aan de bedrijfshulpverleners en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, is overgebracht naar een nieuw artikel 15a, en tegelijkertijd vervangen door een (passieve) verplichting voor de werkgever om er voor te zorgen dat de bedrijfshulpverleners en andere deskundige werknemers kennis kunnen nemen van de ongevalsrapportages en de lijst van arbeidsongevallen. Zie daarvoor verder de toelichting op artikel 15a.

(artikel 11)

Artikel 11 betreft de implementatie van artikel 13 (verplichtingen van werknemers) van Richtlijn nr. 89/391/EEG. Met de gewijzigde aanhef van artikel 11 is een betere afstemming gerealiseerd met de redactie van artikel 13, eerste lid, van de richtlijn. De zinsnede «in verband met de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid» in de aanhef van het huidige artikel 11 volgt niet expliciet uit artikel 13, eerste lid, van de richtlijn en is dan ook niet meer opgenomen. Voorts is de eis op grond van artikel 13, eerste lid, van de richtlijn dat de werknemersverplichtingen gelden overeenkomstig de opleiding van de werknemer en de door de werkgever aan de werknemer gegeven instructies in de gewijzigde aanhef van artikel 11 opgenomen. De formulering van de aanhef van artikel 11 sluit nu geheel aan bij de formulering van artikel 13, eerste lid, van de richtlijn. Met betrekking tot de eis dat het gedrag van de werknemer op de arbeidsplaats in overeenstemming moet zijn met door de werkgever gegeven instructies wordt er op gewezen dat dit aansluit bij de verplichting van de werkgever op grond van artikel 8, vierde lid, dat hij moet toezien op de naleving van gegeven veiligheidsinstructies aan de werknemers. Het beoogde gedrag van de werknemer op de arbeidsplaats moet niet alleen gericht zijn op zijn eigen bescherming maar ook op die van andere betrokken personen.

(artikel 12)

De in het eerste lid, tweede en derde zin, opgenomen overlegverplichting met betrekking tot het arbeidsomstandighedenbeleid is geschrapt, omdat dit overleg al geregeld is in de Wet op de ondernemingsraden. De in het huidige tweede lid opgenomen verplichting om een afschrift van de ri&e aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, aan de belanghebbende werknemers te zenden is geschrapt, omdat ook dit al in de Wet op de ondernemingsraden is geregeld. De risico-inventarisatie en -evaluatie valt immers onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of het adviesrecht van de personeelsvergadering. Dit betekent niet alleen dat de ri&e, in de vorm van een voorgenomen besluit, schriftelijk ter instemming aan het overlegorgaan moet worden voorgelegd,

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

maar ook dat de ondernemer het overlegorgaan schriftelijk moet informeren over het definitieve besluit dat hij heeft genomen en daarbij ook de vastgestelde ri&e toezendt. Ook in de situatie dat er geen ondernemingsraad of personeelvertegenwoordiging is wordt er op gewezen dat op grond van artikel 8, eerste lid, de werkgever ervoor moet zorgen dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken.

Derhalve worden de werknemers op grond hiervan over de ri&e geïnformeerd. Met de regeling in de Wet op de ondernemingsraden wordt uitvoering gegeven aan artikel 10, derde lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG, waarin is bepaald dat de werknemersvertegenwoordigers overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken toegang moeten hebben tot de ri&e.

In het nieuwe tweede lid van artikel 12 is voorzien in een overlegverplichting voor die ondernemingen met minder dan 10 werknemers waarin een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ontbreekt. Deze ondernemingen vallen namelijk buiten het medezeggenschapsregime voor kleine ondernemingen van de Wet op de ondernemingsraden.

(artikel 13, tiende lid)

Bij deze wijziging is de grens van 15 werknemers verruimd naar 25 werknemers. Met betrekking tot de eis dat de werkgever zelf deskundig dient te zijn om de preventietaken uit te mogen voeren wordt er op gewezen dat de mate van deskundigheid wordt bepaald door de aard van de arbeidsrisico's die in het geding zijn. In de risico-inventarisatie en -evaluatie worden deze risico's in beeld gebracht. Gelet op de aard van de arbeidsrisico's wordt in de door een gecertificeerde deskundige of arbodienst getoetste risico-inventarisatie en -evaluatie bepaald wat het deskundigheidsniveau van de werkgever dient te zijn om zelf de preventietaken uit te kunnen voeren. De in artikel 13, tiende lid, opgenomen mogelijkheid om niet deskundige werknemers of personen aan te wijzen, maar om de taken op het gebied van preventie en bescherming zelf te verrichten wordt alleen gegeven aan de werkgever-natuurlijk persoon met niet meer dan (aanvankelijk) 15 werknemers, thans voorgesteld 25 werknemers. Omdat niet is in te zien waarom deze afwijkmogelijkheid ook niet zou gelden voor werkgevers- rechtspersonen met een klein aantal werknemers waarbij de directeur een met de werkgever-natuurlijk persoon vergelijkbare positie inneemt is het artikellid aangepast. Ook directeurs van kleine rechtspersonen mogen de beschermings- en preventietaken zelf uitvoeren als zij beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om die taken naar behoren te vervullen.

(artikel 14, eerste lid)

In artikel 14, eerste lid, onderdeel d, was als één van de taken van de gecertificeerde deskundige personen of de arbodienst vermeld het houden van een arbeidsomstandighedensprekkuur. Aangezien deze taak niet voortvloeit uit de Richtlijn nr. 89/391/EEG is deze wettelijke taak geschrapt. Het eventueel organiseren van een arbeidsomstandighedensprekkuur is primair een aangelegenheid tussen werkgever en werknemers en kan, indien hieraan behoefte bestaat, worden afgesproken in het kader van de maatwerkregeling, bedoeld in dit artikel of kan worden afgesproken bij de inschakeling van de arbodienst. Sociale partners kunnen zelf vorm geven aan het oogmerk van het spreekuur, te weten de mogelijkheid van toegang van individuele werknemers tot deskundigen. De beroepsopvatting van de betrokken deskundigen impliceert overigens dat zij zich voor werknemers openstellen.

Toelichting aangenomen amendement

In artikel 14 is de uitzondering die thans is opgenomen in artikel 2.14b Arbobesluit met betrekking tot de inschakeling van een gecertificeerde deskundige bij het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie

opgenomen, waarbij het getalscriterium van 10 werknemers is opgehoogd naar 25. In het dertiende lid is geregeld dat er nadere eisen worden gesteld aan de tijdsduur die niet meetelt voor de berekening als bedoeld in het twaalfde lid, onderdeel a (bijvoorbeeld arbeid van vrijwilligers en directeur-groootaandeelhouder), en aan het model, bedoeld in het twaalfde lid, onderdeel b (zie het huidige artikel 2.14b, derde lid Arbobesluit)²⁷.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

²⁷ Tweede Kamer, vergaderjaar 2006–2007, 30 552, nr. 30

(artikel 15)

In artikel 15 wordt, in aanvulling op de algemene zorgverplichting van de werkgever in artikel 3, eerste lid, onder e, bepaald dat de werkgever zich voor de feitelijke uitvoering van die verplichting moet laten bijstaan door daartoe aangewezen werknemers. De taken van die bedrijfshulpverleners worden omschreven en er wordt bepaald aan welke eisen de bedrijfshulpverleners moeten voldoen. Het artikel is vereenvoudigd en nog meer afgestemd op artikel 8, tweede lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG, waarvan het de implementatie vormt.

Daartoe zijn ondermeer de volgende wijzigingen doorgevoerd. «het voorkomen en beperken van ongevallen» is gewijzigd in het beperken van de gevolgen van ongevallen, waarbij het voorkomen van ongevallen als taak van de bedrijfshulpverleners is geschrapt. Ongevalspreventie wordt ook in de richtlijn niet beschouwd als behorend tot de taak van de bedrijfshulpverlener.

De taak voor de bedrijfshulpverleners om hulpverleningsorganisaties te alarmeren en daarmee samen te werken, is komen te vervallen. In artikel 8, eerste lid, van de richtlijn wordt het onderhouden van de nodige verbindingen met diensten van buitenaf geformuleerd als een verplichting voor de werkgever. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om te bepalen wie hij met deze taak belast. Dit behoeven dus niet per se de bedrijfshulpverleners te zijn. De bedoelde verplichting heeft daarom een plaats gekregen in de algemene werkgeversverplichtingen in artikel 3, eerste lid, onder e. Het derde lid is eveneens meer afgestemd op de richtlijn, die voorschrijft dat de werknemers een opleiding moeten krijgen, talrijk genoeg moeten zijn en over geschikt materiaal moeten beschikken. De ervaringseis is daarbij geschrapt, omdat het voor zich spreekt dat het opleidingsniveau op peil moet worden gehouden.

De bepaling dat de werkgever-natuurlijke persoon met niet meer dan 15 werknemers zelf bedrijfshulpverleningstaken mag verrichten is komen te vervallen. De in het eerste lid opgenomen verplichting voor de werkgever om zich voor de bedrijfshulpverlening te laten bijstaan door werknemers impliceert namelijk al dat in kleine bedrijven de werkgever zelf die taken ook kan uitvoeren, waarbij hij wel een bedrijfshulpverlener moet aanwijzen om hem bij afwezigheid te vervangen zodat kan worden voldaan aan de eis dat er altijd een bedrijfshulpverlener aanwezig moet zijn.

Naast algemene verplichtingen voor de werkgever op het terrein van veiligheid en gezondheid van werknemers worden, op grond van Richtlijn nr. 89/391/EEG, specifieke verplichtingen opgelegd op het terrein van eerste hulp, brandbestrijding en evacuatie van werknemers bij ernstig en onmiddellijk gevaar. De werkgever moet maatregelen nemen om te zorgen dat deze crisissituaties op een goede manier worden beheerst. Deze maatregelen zijn een kwestie van maatwerk; de werkgever moet ze afstemmen op de aard en de grootte van de activiteiten van zijn bedrijf. Bij het nemen van maatregelen zal de werkgever rekening moeten houden met de normaliter in het bedrijf of instelling aanwezige werknemers. Zo vragen mensen met verstandelijke of fysieke beperkingen een andere inzet van de bedrijfshulpverlening dan een groep doorsnee werknemers zonder beperkingen.

Om de maatregelen uit te voeren moet de werkgever zich laten bijstaan door een of meer werknemers, de bedrijfshulpverleners. Bedrijfshulpverleners moeten zijn opgeleid voor hun taken op het terrein van eerste hulp, brandbestrijding en evacuatie van personen. Bovendien moeten ze kunnen beschikken over het nodige materieel om hulpverlenende taken uit te kunnen voeren. Het juiste voorzieningenniveau zal moeten worden bepaald op basis van de ri&e.

Om in noodsituaties adequaat te kunnen opereren zal het nodig zijn het opleidingsniveau van de bedrijfshulpverleners op peil te houden. Dit betekent (afhankelijk van onder meer de complexiteit van de bedrijfsactiviteiten) dat er regelmatig naof bijscholing van bedrijfshulpverleners zal moeten plaatsvinden. Ook kunnen de vaardigheden op peil worden gehouden door het regelmatig organiseren van oefeningen in het bedrijf.

Het aantal bedrijfshulpverleners dat een werkgever aanwijst hangt samen met de grootte van het bedrijf en de specifieke risico's van het bedrijf, en is dus ook een kwestie van maatwerk. Op basis van de ri&e zal de werkgever dus het juiste aantal bedrijfshulpverleners moeten vaststellen. Er zullen voldoende bedrijfshulpverleners aangewezen en opgeleid moeten worden zodat, rekening houdend met ziekte, vakanties of ploegendiensten op elk moment voldoende hulpverleners binnen het bedrijf aanwezig zijn.

Het is denkbaar dat in kleine bedrijven de werkgever zelf de hulpverleningstaken op zich neemt, mits hij ook de vervanging heeft geborgd.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Uiteraard betreft de verplichting aan de werkgever tot het doeltreffend inlichten van werknemers over de risico's en de maatregelen om deze risico's te voorkomen of te beperken van artikel 8 van de wet, ook voorlichting over de maatregelen in geval van noodsituaties.

(artikel 15a (nieuw))

Op grond van dit nieuwe artikel zorgt de werkgever ervoor dat de in de aanhef aangeduide personen met een specifieke taak op het terrein van de arbeidsomstandigheden of de arbodienst kennis kunnen nemen van in de betreffende onderdelen bedoelde informatie.

Daarmee zijn alle bepalingen die informatieverplichtingen inhouden in een overzichtelijk artikel bij elkaar gebracht. Deze verplichtingen zijn thans nog verspreid opgenomen in de artikelen 9, tweede lid (arbeidsongevallen), 27, zesde lid (eis tot naleving), 28, zesde lid (stillegging van werk) en 30, zevende lid (verzoek om ontheffing). Deze bepalingen komen te vervallen.

De in het huidige artikel 9, tweede lid, opgenomen (actieve) verplichting voor de werkgever om meldingen van arbeidsongevallen te melden aan de bedrijfshulpverleners en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers is vervangen door een (passieve) verplichting voor de werkgever om er voor te zorgen dat de bedrijfshulpverleners en andere deskundige werknemers kennis kunnen nemen van de schriftelijke ongevalsrapportages en de lijst van arbeidsongevallen. De omzetting van een actieve naar een passieve informatieverplichting heeft ook plaatsgevonden met betrekking tot de eis tot naleving, de stillegging van werk en het verzoek om ontheffing. De informatieverplichting is tevens van toepassing verklaard op de andere in de wet geregelde instrumenten voor optreden van overheidszijde, zoals het opmaken van een boeterapport door de Arbeidsinspectie, het opleggen van boetes door de boeteoplegger, het toepassen

van bestuursdwang of het opleggen van een dwangsom.

Hiermee wordt gerealiseerd dat de middelen waarmee werkgevers de werknemers informeren de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers zijn, terwijl het doel dat de informatie beschikbaar is wettelijk wordt geregeld.

Met deze nieuwe bepaling wordt uitvoering gegeven aan artikel 10, derde lid, aanhef en onder b, van Richtlijn nr. 89/391/EEG, waarin is voorgeschreven dat bedoelde werknemers of de werknemersvertegenwoordigers tot deze documenten toegang dienen te hebben. Aan deze bepaling is voor wat betreft de werknemersvertegenwoordigers uitvoering gegeven met het informatierecht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in artikel 31 van de Wet op de ondernemingsraden.

(artikel 16)

Evenals voor arbeid bij mijnbouwactiviteiten is in het nieuwe onderdeel e van het vierde lid de mogelijkheid opgenomen om ten aanzien van arbeid binnen de exclusieve economische zone bij algemene maatregel van bestuur voorschriften gesteld bij of krachtens de Arbowet aan te wijzen die hierop geheel of gedeeltelijk niet van toepassing zijn. Door aanvulling van het zevende lid kan nu ook ten aanzien van degene bij wie vrijwilligers werkzaam zijn gebruik worden gemaakt van de bevoegdheid om voorschriften uit de arbowetgeving met betrekking tot bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van toepassing te verklaren. Ook ten aanzien van de vrijwilliger zelf kunnen voorschriften met betrekking tot arbeid waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid en gezondheid zijn verbonden van toepassing worden verklaard. Hierbij kan worden gedacht aan de voorschriften die thans al door werknemers moeten worden nageleefd.

Bij het Verdrag betreffende de Europese Unie (Verdrag van Maastricht) is het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap met ingang van 1 november 1993 gewijzigd in het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap. Het negende lid is hiermee in overeenstemming gebracht.

De in het tiende lid opgenomen verplichting tot naleving van de bij algemene maatregel van bestuur vastgestelde voorschriften en verboden wordt uitgebreid met de bepalingen die zijn vastgesteld op basis van artikel 20, eerste lid, en artikel 24, negende lid (nieuw), zodat ook het niet naleven van die bepalingen op grond van artikel 33, tweede lid, beboetbaar kan worden gesteld.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

(artikel 20)

Op grond van artikel 20, vijfde lid, onderdeel c, worden regels gesteld met betrekking tot de weigering en intrekking van een certificaat. Dit onderdeel is zodanig gewijzigd dat er ook regels worden gesteld met betrekking tot de schorsing van een certificaat. In de handhavingspraktijk is hieraan behoefte gebleken. Er kunnen zich omstandigheden voordoen waarin een certificaathouder niet meer (geheel) aan de gestelde eisen voldoet, maar niettemin de verwachting reëel is dat dit binnen afzienbare tijd (weer) wel het geval zal zijn. In dergelijke situaties is het wenselijk om de geldigheid van een certificaat tijdelijk te schorsen in plaats van het certificaat in te trekken en eventueel later opnieuw te verlenen. Een schorsing brengt met zich dat gedurende de tijd van de schorsing de activiteiten waarop het certificaat betrekking heeft niet mogen worden verricht.

In onderdeel d is de mogelijkheid opgenomen dat een kostenvergoeding kan worden gevraagd voor het onderzoek dat nodig is voor een aanwijzing als certificerende instelling. Het doorberekenen van deze kosten past binnen het in 1996 tot stand gekomen MDW-rapport «Maat houden: een kader voor doorberekening van toelatings- en handhavingskosten» en het kabinetsstandpunt daarover²⁸. In het rapport wordt het uitgangspunt gekozen dat toelatingskosten in beginsel in rekening moeten worden gebracht, omdat er sprake is van een individueel toerekenbaar profijt van de toelatingsactiviteiten van de overheid. De aangewezen certificerende instellingen hebben de bevoegdheid om de verplicht gestelde certificaten te verstrekken aan bedrijven en werknemers die bepaalde risicovolle activiteiten verrichten. Hierbij gaat het om een individueel toerekenbaar profijt aangezien de aanvrager, om aangewezen te worden als certificerende instelling, profijt heeft van de aanwijzing. Voorts wordt er in verband met de toelatingskosten nog op gewezen dat volgens de overeenkomst van 15 juli 2005 tussen de Staat en de Raad voor Accreditatie (RvA) aan een aanwijzing in principe een Accreditatie of Beoordeling door de RvA ten grondslag zal liggen en dat de certificerende instellingen zich daartoe op eigen initiatief en voor eigen rekening tot de RvA zullen wenden. De certificerende instellingen zullen hun diensten overigens in onderlinge concurrentie aanbieden.

Aan artikel 20 wordt tenslotte een nieuw zesde lid toegevoegd, dat naar de inhoud gelijk is aan het huidige artikel 47, dat bij deze wetswijziging vervalt. Uit een oogpunt van duidelijkheid wordt deze verplichting tot het evalueren van het functioneren van de door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen instellingen ondergebracht bij het artikel dat de grondslag voor die aanwijzing biedt. De bepaling vloeit voort uit de in Aanwijzingen voor de regelgeving opgenomen aanwijzingen voor zelfstandige bestuursorganen.

(artikel 24)

Op grond van artikel 24, negende lid, kan worden bepaald dat degene die arbeid verricht of doet verrichten in de territoriale zee of exclusieve economische zone verplicht is een toezichthouder in de uitoefening van zijn taak desgevraagd (mee) te vervoeren naar de plaats waar de arbeid wordt of zal worden verricht. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan degene die met gebruikmaking van een vergunning als bedoeld in de Mijnbouwwet delfstoffen gaat winnen of aan degene die met gebruikmaking van een vergunning als bedoeld in de Wet beheer rijkswaterstaatwerken een waterstaatswerk gaat exploiteren, zoals een windmolenpark. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur zal mede worden aangegeven op welke wijze en in welke gevallen deze vervoerplicht geldt. Handhaving van deze bepaling is mogelijk door middel van bestuursdwang (artikel 28a). Door vermelding van artikel 24, negende lid, in artikel 16, tiende lid, is het tevens mogelijk om niet naleving van de vervoerplicht bestuurlijk te beboeten. Voor deze bepaling heeft artikel 130 van de Mijnbouwwet model gestaan.

(artikel 26)

Artikel 26 is redactioneel aangepast. Voorts is in de bepaling expliciet tot uitdrukking gebracht dat de toestemming om de geheimhoudingsplicht op te heffen moet worden gegeven aan de toezichthouder.

(artikel 27)

De in het huidige zesde lid opgenomen informatieverplichting voor de werkgever is, tezamen met soortgelijke informatieverplichtingen uit de artikelen 9, tweede lid, 28, zesde lid en 30, zevende lid, overgebracht naar een nieuw artikel 15a, zodat al dit soort bepalingen nu in een overzichtelijk artikel zijn ondergebracht.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

²⁸ Kamerstukken II, 1996/97, 24 036, nr. 64.

(artikel 28)

In het tweede lid is tot uitdrukking gebracht dat het bevel tot stillegging zich niet alleen kan richten tot de werkgever, maar ook tot de andere personen tot wie de bescherming van de arbowetgeving zich kan uitstrekken.

(artikelen 28, vijfde lid, en 28a)

In het nieuwe artikel 28a wordt de Minister de bevoegdheid toegekend tot het opleggen van een last onder dwangsom, bedoeld in afdeling 5.4 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Een last onder dwangsom strekt er toe de overtreding ongedaan te maken of verdere overtreding dan wel een herhaling van de overtreding te voorkomen (art. 5:32 Awb).

Toekenning van de bevoegdheid een last onder dwangsom op te leggen vindt in het kader van de systematiek van de Awb plaats door toekenning van de bevoegdheid tot toepassing van bestuursdwang als bedoeld in afdeling 5:3 Awb. Onder bestuursdwang wordt verstaan: het door feitelijk handelen door of vanwege een bestuursorgaan optreden tegen hetgeen in strijd met bij of krachtens enig wettelijk voorschrift gestelde verplichtingen is of wordt gedaan, gehouden of nagelaten (art. 5:21 Awb). De bevoegdheid om bestuursdwang toe te passen houdt ook de bevoegdheid in om een last onder dwangsom op te leggen (art. 5:32 Awb).

Er was al sprake van een bevoegdheid om bestuursdwang toe te passen ter zake van de naleving van een bevel tot stillegging van het werk (artikel 28, vijfde lid). Voor de duidelijkheid wordt de bevoegdheid ondergebracht in een afzonderlijk artikel. Het is de bedoeling de bevoegdheid tot het opleggen van een last onder dwangsom toe te kennen terzake van de naleving van een beperkt aantal bij algemene maatregel van bestuur aan te wijzen overtredingen. Het gaat om die overtredingen waarbij het huidige handhavingsinstrumentarium de Arbeidsinspectie onvoldoende mogelijkheden biedt om doelmatig en efficiënt te handhaven.

Verder kan het nieuwe instrument worden ingezet voor de handhaving van artikel 5:20 Awb. Hierbij gaat het om de verplichting om aan de ambtenaar die als toezichthouder is aangewezen binnen de door hem gestelde redelijke termijn alle medewerking te verlenen die deze redelijkerwijs kan vorderen bij de uitoefening van zijn bevoegdheden. Tot slot kan het nieuwe instrument worden ingezet voor de handhaving van de vervoersverplichting als bedoeld in artikel 24, negende lid.

(artikel 30, zevende lid (vervallen))

De in het zevende lid opgenomen informatieverplichting voor de werkgever is, tezamen met soortgelijke informatieverplichtingen uit de artikelen 9, tweede lid, 27, zesde lid, en 28, zesde lid, overgebracht naar een nieuw artikel 15a, zodat al dit soort bepalingen nu in een overzichtelijk artikel zijn ondergebracht.

(artikel 31)

Het tweede lid is vervallen. Op grond van het tweede lid kon een hoorcommissie worden ingesteld voor het horen van belanghebbenden. Na de inwerkingtreding van de Arbowet 1998 is van deze mogelijk gebruik gemaakt en is hiervoor in paragraaf 1.5 van de Arboregeling een voorziening getroffen. Bij ministeriële regeling van 13 september 2001, Stcrt. 2001, nr. 206 is deze paragraaf vervallen. De adviescommissie had tot taak om partijen bij een bezwaarprocedure te horen en advies uit te brengen aan de Minister. Gebleken was dat het behandelen van de continue stroom van bezwaren door een commissie die eenmaal per week bijeen komt, leidde tot een groeiende achterstand bij de verwerking.

Ook is sinds de inwerkingtreding van de Arbowet 1998 en het daarbij behorende strikte boetesysteem gebleken dat er bij bezwaren tegen de beschikkingen voor de commissie weinig afwegingsruimte bestaat. Het werd daarom niet meer opportuun geacht genoemde commissie in stand te houden. Dit neemt niet weg dat in het kader van ingediende bewaarschriften tegen beschikkingen op grond van deze wet belanghebbenden op grond van de Algemene wet bestuursrecht uiteraard nog wel worden gehoord, echter niet meer door een separate adviescommissie, maar door handelende ambtenaren.

(artikel 33)

In verband met het vervallen van artikel 4 is de handeling of het nalaten in strijd met artikel 4 geschrapt als beboetbaar feit.

Tekst tbv intern gebruik; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

In het derde lid is de recidivebepaling, die inhoudt dat een beboetbaar feit bij herhaalde recidive een strafbaar feit wordt verduidelijkt, waarbij de formuleringen van deze bepaling en die van artikel 34, vijfde lid, beter op elkaar zijn afgestemd.

(artikel 34)

In het gewijzigde tweede lid is tot uitdrukking gebracht dat de ambtenaar die als boeteoplegger wordt aangewezen niet mag zijn aangewezen als toezichthouder, dit met het oog op de noodzakelijke functiescheiding van deze functionarissen.

In het kader van een efficiëntere handhaving wordt een aanscherping van de mogelijkheden tot sanctionering noodzakelijk geacht. De boetehoogte is een van de factoren die werkgevers prikkelt om preventief beleid te voeren.

Daartoe wordt in dit onderdeel voorzien in het verdubbelen van de bedragen die maximaal voor een beboetbaar feit kunnen worden opgelegd. Deze verdubbeling betekent niet dat de feitelijk op te leggen boetes automatisch zullen worden verhoogd. In het handhavingsbeleid wordt een stelsel van maatvoering toegepast, zoals vormgegeven in beleidsregel 33, Boeteoplegging. Dit stelsel als zodanig behoeft geen aanpassing, de maatvoering qua boetehoogte binnen het stelsel wel. Sinds 1 januari 2005 zijn binnen de begrenzing van de huidige maximale boetebedragen de boetenormbedragen voor de categorie ernstige beboetbare feiten al in die zin gewijzigd dat de boetes voor die categorie niet met 50% maar met 100% moeten worden verhoogd. De verdubbeling van de wettelijke maximale boetebedragen biedt ruimte voor verdergaande, maar naar gelang van de omstandigheden gनुanceerde, verhogingen in het kader van het in Beleidsregel 33 neergelegde stelsel.

Geconstateerd is dat de thans in artikel 34, vierde lid, genoemde bedragen enigszins zijn komen af te wijken van de bedragen van de in artikel 23, vierde lid, Wetboek van Strafrecht genoemde boetecategorieën. Aangezien deze boetecategorieën destijds uitgangspunt zijn geweest bij de vaststelling van de categorieën in artikel 34, vierde lid, is bij de verdubbeling van de bedragen thans wederom aansluiting gezocht bij genoemd artikel 23, vierde lid.

Er wordt nog op gewezen dat de verhoging van de maximale boetebedragen betekent dat in theorie voor een beboetbaar feit van de tweede categorie een hogere bestuurlijke boete zou kunnen worden opgelegd dan voor een overtreding van de arbowetgeving die in de Wet op de economische delicten als strafbaar feit is aangemerkt²⁹. In de praktijk zal dit echter weinig voorkomen omdat, zoals hiervoor al aangegeven, in het kader van beleidsregel 33 een systeem van maatvoering wordt toegepast waarbij de boetenormbedragen worden afgestemd op de ernst van de overtreding en de grootte van de onderneming. Daar komt bij dat in het strafrecht niet alleen geldboetes, maar ook taakstraffen en gevangenisstraf of hechtenis kan worden opgelegd, terwijl er ook nog bijkomende straffen en maatregelen

kunnen worden opgelegd (artikel 6 Wed).

Van de gelegenheid is verder gebruik gemaakt om het huidige tweede lid te schrappen en te vervangen door een nieuw vijfde lid dat meer in overeenstemming is met de huidige situatie waarin bij beleidsregel wordt aangegeven hoe de bepaling van de hoogte van de boete plaatsvindt. Tevens is het huidige vijfde lid, vernummerd tot zesde lid, verduidelijkt.

(artikel 45 (vervallen))

Artikel 45 geeft gemeenteraden in aanvulling op het gemeenterecht de bevoegdheid om als het Arbobesluit daarin niet zou voorzien, in verband met bijzondere omstandigheden van plaatselijke aard voorschriften vast te stellen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden. Deze aanvullende bevoegdheidstoedeling is bij de totstandkoming van de wet in 1980 daarin opgenomen, maar heeft in de praktijk geen betekenis gehad en kan daarom vervallen.

De bevoegdheid van gemeenteraden wordt geregeld in de Gemeentewet. Volgens artikel 121 van die wet blijft de bevoegdheid tot het maken van gemeentelijke verordeningen ten aanzien van het onderwerp waarin door wetten, algemene maatregelen van bestuur of provinciale verordeningen is voorzien, gehandhaafd, voorzover de verordeningen met die wetten, algemene maatregelen van bestuur en provinciale verordeningen niet in strijd zijn. Besluiten van het gemeentebestuur, met inbegrip van verordeningen, die in strijd zijn met het recht of het algemeen belang kunnen bij koninklijk besluit worden geschorst of vernietigd (art. 268 Gemeentewet).

²⁹ Dat is alleen bij rechtspersonen anders omdat de rechter, als de vastgestelde boetecategorie geen passende bestraffing toelaat, een geldboete kan opleggen van de naasthogere categorie.