

BIJVOEGSEL

Schriftelijke antwoorden van staatssecretaris Hoogervorst van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op vragen, gesteld in de eerste termijn van de behandeling van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 (25 879)

Vraag van het lid **Stroeken** (CDA): Wil de regering nog eens duidelijk onder de aandacht brengen, dat in het sociaal jaarverslag dat de ondernemer op grond van artikel 31b, eerste lid van de WOR moet uitbrengen, ook het arbeidsomstandighedenbeleid aan de orde moet komen.

Antwoord:

In de WOR is bepaald dat de ondernemer ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, tenminste eenmaal per jaar een verslag moet uitbrengen over o.a. het door hem gevoerd sociaal beleid. In de wettekst is tevens opgenomen dat hij in het bijzonder aandacht moet schenken aan "aangelegenheden als bedoeld in artikel 27". De wetgever heeft dus al voorgeschreven dat de ondernemer in het sociaal jaarverslag speciaal aandacht moet besteden aan het arbeidsomstandighedenbeleid.

Vraag van het lid **Schimmel** (D66): Valt het pakket van de arbodienst onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad.

Antwoord:

Ja. Het pakket van de arbodienst komt op twee momenten aan de orde. In de eerste plaats bij de keuze van de arbodienst. De OR zal daarbij niet alleen kijken naar de kwaliteit van de arbodienst, maar ook bij de keuze meenemen welke mogelijkheden (pakketten) de arbodienst te bieden heeft ter ondersteuning van het arbobeleid. Ten tweede is in het contract met de arbodienst opgenomen welke diensten door de arbodienst zullen worden geleverd in het kader van het arbeidsomstandighedenbeleid. Het pakket is dus onderdeel van het contract met de arbodienst en valt derhalve onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad.

Vraag van het lid **Schimmel** (D66): Zou het Ctsv ingeschakeld kunnen worden bij toezicht op de arbodiensten?

Antwoord:

Naast het geheel van checks en balances die er zijn rond het functioneren van arbodiensten, is er formeel toezicht via de certificatie. Op de voor certificatie aangewezen instellingen is er momenteel een dubbel toezicht: Privaat door de Raad voor Accreditatie en publiek door de minister. Het ministerie is daartoe uitgerust met een Directie Toezicht. Indien zou blijken van misstanden kan de minister de aanwijzing van een certificerende instelling intrekken of aanvullende wettelijke eisen aan arbodiensten stellen. Het is theoretisch niet ondenkbaar dat het Ctsv in de lijn van het toezicht door de minister een rol zou kunnen gaan spelen. Deze constructie zou echter grote aanpassing van wet- en regelgeving vergen. De huidige combinatie van privaat en publiek toezicht is naar mijn mening adequaat.

Vraag van het lid **Stroeken** (CDA): Is de toegankelijkheid van het arbeidsomstandighedensprekingsrecht voor werknemers verzekerd?

Antwoord:

Het goed werkgeverschap, zoals geregeld in het Burgerlijk Wetboek, impliceert dat de werknemer zonder toestemming van zijn werkgever dit spreekingsrecht kan bezoeken.

Vragen van het lid **Van Gent** (GroenLinks): over de positie van kwetsbare groepen, zoals vakantie-werkers, thuiswerkers en flexibele arbeidskrachten en (van de heer Middel) over de regeling van arbeidsomstandigheden in thuiswerk.

Antwoord:

Er kan geen misverstand mogelijk zijn: bedoelde groepen vallen onder de wet. Voor thuiswerk trad in november 1994 het besluit thuiswerk in werking, dat inmiddels is geïntegreerd in het Arbeidsomstandighedenbesluit. De wettelijke basis daarvoor wordt onverkort overgenomen in het voorliggende wetsvoorstel.

Het gaat hier om groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, die extra aandacht behoeven. Die aandacht is er ook, zo kan ik u verzekeren.

Mijn voorganger heeft de stand van zaken in thuiswerk laten onderzoeken door de Arbeidsinspectie, en bij brief van 17 juni 1998 de Kamer geïnformeerd. De praktijk laat zien dat er tekortkomingen zijn. Er is onder meer geconstateerd dat voorlichting door werkgevers aan thuiswerkers over arbeidsomstandigheden verbeterd kan worden. De Arbeidsinspectie zal thuiswerk uitdrukkelijk betrekken in haar activiteiten in sectoren waar het voorkomt. Wat betreft vakantiewerk heeft de Arbeidsinspectie afgelopen zomer, zoals vorig jaar, een groot project uitgevoerd voor handhaving van de regels. Er blijkt dat er in een op de vijf bedrijven sprake is van overtredingen, overigens vooral overtredingen van de Arbeidstijdenwet. De Arbeidsinspectie maakt van haar bevindingen verslag op; dat zal binnenkort ook aan de Kamer gestuurd worden.

Vraag van het lid **Schimmel** (D66): Moeten er geen nadere kwaliteitseisen worden gesteld aan de ri&e, bijvoorbeeld naar een klasse-indeling van bedrijven naar omvang risico's?

Antwoord:

Ten aanzien van de Risico-inventarisatie en -evaluatie geldt nu reeds dat deze qua inhoud en diepgang passend moet zijn bij de risico's en de aard van het werknemersbestand in de betreffende arbeidsorganisatie. Daarnaast bestaat de mogelijkheid voor bepaalde onderwerpen zogenoemde nadere eisen aan de risico-inventarisatie en -evaluatie te stellen. Dit is nu reeds het geval voor bijvoorbeeld jeugdigen, zwangeren, gevaarlijke stoffen en biologische agentia, kankerverwekkende stoffen (artikelen 1.36, 1.41, 4.2, 4.13, 4.14, van het Arbobesluit). Ook gelden

nadere eisen voor een aantal met name genoemde stoffen zoals vinylchloridemonomeer, lood en loodwit.

Voor de categorie bedrijven die nu onder de ArbeidsveiligheidsRapport-regeling op grond van artikel 5 vallen, maar die buiten de toekomstige verplichtingen op grond van de Seveso II-richtlijn gaan vallen, zullen nadere eisen ten aanzien van de risico-inventarisatie en -evaluatie worden gesteld. Dit betreft bedrijven waar sprake is van de kans op een zwaar ongeval door de aanwezigheid van grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen.

Vragen van leden **Stroeken** (CDA), **Blok** (VVD) en **Schimmel** (D66): Wat is de stand van zaken bij de convenanten, de financiering en de instrumentering? In het bijzonder graag informatie over instrumenten voor meting en aanpak van werkdruk.

Antwoord:

Meer concrete voorstellen voor beleidsinstensivering door convenanten worden momenteel verwerkt in een plan van aanpak van convenanten, voor bespreking met bedrijfstakken die het aangaat. Een van de onderwerpen daarbij is de problematiek van werkdruk. Dat plan is naar verwachting over enkele weken gereed, en zal dan ook aan de Kamer gestuurd worden.

Vraag van het lid **De Wit** (SP): Welke definitie wordt gehanteerd voor de definitie van arbeidsongevallen. Horen hier ook ongevallen in het verkeer bij? En ongevallen waarbij het slachtoffer na een langere periode aan de gevolgen overlijdt? Vraag (de heer Middel) over de meldingsregeling ter zake van arbeidsongevallen.

Antwoorden:

Ongevallen in de beroepsuitoefening in het verkeer, zoals die bestuurders in personen- en goederenvervoer kunnen overkomen, horen uitdrukkelijk tot de definitie van arbeidsongevallen. De praktijk is dat dergelijke ongevallen weinig gemeld worden bij de Arbeidsinspectie, omdat men deze ongevallen niet beleeft als arbeidsongeval. Het CBS zal waarschijnlijk vanaf het jaar 2000 arbeidsongevallen in onderzoek nemen zodat een meer betrouwbaar beeld van ook dit type ongevallen

kan ontstaan. Ongevallen waarbij het slachtoffer na een langere periode aan de gevolgen overlijdt worden ook bij de arbeidsinspectie geregistreerd.

Het wetsvoorstel voorziet erin dat ernstige ongevallen onverwijld gemeld moeten worden bij de Arbeidsinspectie. Verder worden bedrijven verplicht een registratie bij te houden van ongevallen die hebben geleid tot een ziekteverzuim van meer dan drie dagen. Die registratie hoort onderdeel te zijn van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Aldus wordt ook de arbodienst, in casu de veiligheidskundige, betrokken bij de verwerking van de ervaringen van deze ongevallen.

Vragen van de leden **Middel** (PvdA) en **De Wit** (SP): Geldt de meldingsplicht voor ongevallen ten aanzien van derden, waaronder onderaannemers, uitzendkrachten etc.?

Antwoord:

Artikel 9 van het wetsvoorstel verplicht werkgevers ernstige en dodelijke ongevallen die hun werknemers overkomen te melden bij de Arbeidsinspectie. Deze melding dient schriftelijk te worden bevestigd. Onverwijld melding is nodig om direct onderzoek te kunnen instellen.

Alle gemelde ongevallen worden door de Arbeidsinspectie geregistreerd. Bij de presentatie van ongevalsgegevens naar bedrijfstak wordt een ongeval ingedeeld bij de bedrijfstak tot welke het bedrijf, waarbij het slachtoffer werkt, behoort. Zo worden ongevallen met uitzendkrachten en schoonmakers gerubriceerd onder de bedrijfstak zakelijke dienstverlening. Zelfstandigen zonder personeel (Zzp-ers) worden geregistreerd voorzover melding plaatsvindt. Werkgevers zijn verplicht ernstige ongevallen met alle categorieën werknemers te melden.

Vraag van het lid **De Wit** (SP): over de risico-aansprakelijkheid en verzekering van bedrijven bij beroepsziekten.

Antwoord:

Er wordt een adviesaanvraag aan de SER voorbereid. Die is naar verwachting begin 1999 gereed.

Vraag van het lid **Middel** (PvdA): Is de financiering van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten structureel?

Antwoord:

De subsidie van f 300 000 is opgenomen in de meerjaren-overzichten in de begroting van SZW, en is dus wat het kabinet betreft structureel.

Vraag van het lid **Van Dijke** (RPF): Betekent het doeltreffend voorlichten ook dat de werkgever zich er van moet vergewissen dat de instructies worden opgevolgd?

Antwoord:

In het algemeen betekent "doeltreffend" dat de instructies moeten zijn afgestemd op de aard van het werk en de capaciteit, ervaring en behoeften van de werknemers. In het vierde lid van het desbetreffende artikel wordt bepaald dat de werkgever toeziet op de naleving van de instructies en voorschriften door de werknemers; hierdoor is bewerkstelligd dat de werkgever zich ervan vergewist dat de instructies e.d. worden opgevolgd.

Vraag van het lid **Schimmel** (D66): Betekent de formulering van artikel 13 dat de arbodienst ook verantwoordelijk is voor het plan van aanpak en de prioritering van maatregelen?

Antwoord:

De verantwoordelijkheid van de arbodienst is beperkt tot die van adviseur. Het artikel strekt er toe dat de arbodienst niet alleen helpt de risico's te inventariseren, maar ook adviezen geeft over het plan van aanpak en de volgorde waarin de risico's het verdienen te worden aangepakt.

Vraag van het lid **Van Gent** (GroenLinks): Waarom schrijft de wet niet voor dat aanstellingskeuringen door een arts van de arbodienst moeten worden gedaan?

Antwoord:

Het is bij geen van de taken van de arbodienst voorgeschreven welke deskundige hierbij moet worden betrokken. Het gaat in dit geval om een *medische* aanstellingskeuring conform de Wet op de medische keuringen. Dit impliceert dat deze door de bedrijfsarts dient te

geschieden. Omdat een geoorloofde aanstellingskeuring betrekking moet hebben op specifieke functie-eisen, is het denkbaar dat in de voorbereiding ook andere deskundigen een rol spelen.

Vraag van het lid **Stroeken** (CDA): In hoeverre is er, in samenhang met het streven om in convenanten met sociale partners vast te leggen hoe concrete problemen worden opgelost, de mogelijkheid tot afwijken van Europa.

Antwoord:

Algemeen kan gesteld worden dat Europese regels over arbeidsomstandigheden minimum voorschriften zijn. Afwijken van deze regels naar "beneden" is niet toegestaan. Afwijken naar "boven" (strengere eisen) is in principe altijd mogelijk. Waar Europa zich beperkt tot doelvoorschriften (bijv. fysieke belasting) staat het de lidstaten vrij die doelbepalingen nader te concretiseren. Dat kan dus ook via convenanten.

Vraag van de leden **Schimmel** (D66) en **Van Dijke** (RPF): omtrent de activiteiten die de regering onderneemt m.b.t. de handhaving van Arbo in de EU, in welk opzicht we met de handhaving achter lopen bij andere landen en wat we in EU verband kunnen doen om achterlopende landen op niveau te brengen.

Antwoord:

Het Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC, een officieel comité van de Europese Commissie; vergadering van hoofden van Arbeidsinspecties in de EU en alle oosteuropese landen als waarnemer) heeft criteria ontwikkeld waaraan de Arbeidsinspecties binnen de lidstaten in organisatorische en operationele zin tenminste zouden moeten voldoen. Deze criteria zijn opgetekend in het document "The Common Principles of Inspection". In april/mei 1995 hebben de Arbeidsinspecties van Griekenland, Ierland, Portugal en Spanje een audit uitgevoerd in hoeverre de Nederlandse Arbeidsinspectie voldoet aan deze "common principles". Volgens deze landen zijn wij met vlag en wimpel geslaagd. Inmiddels zijn Zweden en Ierland ook al geaudit, Spanje volgt in 1999, Denemarken in 2000.

In het SLIC is de uniforme handhaving tussen de lidstaten het belangrijkste onderwerp van gesprek. De Nederlandse inbreng in dit comité is er steeds op gericht de handhavingspraktijk in de lidstaten en nieuwe toetreders te uniformeren.

Vragen van de leden **Middel** (PvdA), **Van Dijke** (RPF) en **De Wit** (SP): Wordt het (mede gezien de huidige inspectieresultaten) niet tijd voor capaciteitsverruiming van de Arbeidsinspectie. Is de pakkans van bedrijven niet te klein?

Antwoord:

De nieuwe Arboretwet betekent geen uitbreiding van taken op het arboretrein voor de Arbeidsinspectie. Door de introductie van de bestuurlijke boete en de hieraan gekoppelde aanscherping van het handhavings- en inspectiebeleid (kortere trajecten i.v.m. de lik op stuk gedachte, gerichtere projecten, alleen daadwerkelijk handhaafbare onderwerpen), zal er m.b.t. de handhavende activiteiten – uiteraard na een aanloopperiode i.v.m. gewenning bij Al en bedrijfsleven – naar verwachting met de huidige bezetting de pakkans van bedrijven toenemen.

Door de ontwikkeling van arbodiensten heeft de Arbeidsinspectie zich de afgelopen jaren meer kunnen richten op misstanden (waar de pakkans dus het grootst is). Daar waar blijkt dat in bedrijven en branches het arbozorgsysteem goed werkt, kan de Arbeidsinspectie met de inspectiefrequentie terugvallen op steekproeven om trends in de gaten te houden. In de evaluatie van het systeem van de bestuurlijke boete en in de monitoring van het stelsel zal ook de rol van de Arbeidsinspectie worden betrokken.

Vragen van de leden **Blok** (VVD) en **Van der Staaij** (SGP): Zijn er voldoende objectieve normen om bestuurlijke boetes te kunnen opleggen? (de heer van Dijke): Wanneer wordt de bestuurlijke boete bij handhaving van doelbepalingen gehanteerd?

Antwoord:

De Arbeidsinspectie handhaaft uitsluitend op middelbepalingen en concreetiseerbare doelbepalingen. Deze zijn in voldoende mate aanwezig. De middelbepalingen zijn

altijd objectiveerbaar, deze staan immers in arboretwet, arboretbesluit of arboretregeling. Om bepaalde doelbepalingen objectiveerbaar te maken is het stelsel van beleidsregels in het leven geroepen. Een beleidsregel geeft nadere concrete invulling van een doelbepaling uit wet of besluit. De Arbeidsinspectie richt zich bij de handhaving hiernaar. Momenteel zijn over ca. 70 onderwerpen beleidsregels gepubliceerd. Een andere manier om doelbepalingen te objectiveren is gebruik maken van het instrument eis tot naleving. Indien in de ogen van de Arbeidsinspectie er m.b.t. de naleving van een doelbepaling voldoende stand van wetenschap of jurisprudentie beschikbaar is en het redelijkerwijs gevraagd kan worden aan een bedrijf hieraan te voldoen, dan geeft de Arbeidsinspectie een eis tot naleving.

Vraag van het lid **Blok** (VVD): Is de Staatssecretaris bereid het systeem van de bestuurlijke boete te evalueren?

Antwoord:

De regering is voornemens om, zoals gesteld in de Memorie van Toelichting, een kalenderjaar na inwerkingtreding de financiële gevolgen van het nieuwe handhavingsinstrument bestuurlijke boete te evalueren. Dit is noodzakelijk met het oog op de begrotingen, in casu de ramingen van inkomsten van de departementen van Justitie en van SZW. Om echter een goede evaluatie van het systeem van de bestuurlijke boete te kunnen maken, zal, om een goede basis te hebben, een langere periode na de inwerkingtreding nodig zijn. Ik denk hier aan een periode van 5 jaar.

Vraag van het lid **De Wit** (SP): Is er met de introductie van de nieuwe Arboretwet eigenlijk wel sprake van "lik op stuk", gezien de procedurele afdoening van boetes?

Antwoord:

Vergeleken met de huidige situatie komen er twee belangrijke verschillen in het tijdspad van het constateren van een strafbaar feit en het aanbieden van een transactie door het OM (strafrechtelijk) tegenover de constatering van een beboetbaar feit

en het opleggen van een boete (bestuursrechtelijk).

1. In het handhavingstraject:

De handhaving zal door verkorting van de interventietrajecten meer het karakter van lik-opstuk-benadering krijgen. Er zullen nu hooguit twee bezoeken in plaats van drie bezoeken aan het bedrijf worden gebracht door de inspecteur.

Bij overtreding van strafrechtelijke bepalingen wordt direct overgegaan tot stillegging en opmaken van een proces-verbaal.

Met betrekking tot bepalingen die bestuursrechtelijk worden afgedaan, zal tijdens het eerste bezoek direct een boete worden aangezegd (wanneer er sprake is van beboetbare feiten die als ernstig zijn geklassificeerd) of tijdens het tweede bezoek als de overige beboetbare feiten dan nog niet zijn opgelost. De doorlooptijd van het handhavingstraject wordt hierdoor bekort met twee tot drie maanden, waardoor de werkgever sneller wordt geconfronteerd met zijn handelswijze.

In het afhandelingstraject:

In de oude situatie werd aan het eind van het (langere) handhavingstraject een procesverbaal aangezegd als de overtredingen niet waren opgeheven. Binnen 6 weken nadat door de inspecteur proces-verbaal was aangezegd, werd dit opgemaakt ten behoeve van het Openbaar Ministerie (OM). De tijd die het OM nodig had voor de afdoening kon soms oplopen van enkele maanden tot ongeveer 1,5 jaar.

De boetebeschikking moet binnen maximaal 8 weken na aanzegging van de boete door de inspecteur in het bezit zijn van de werkgever. Deze boete moet binnen 6 weken zijn betaald.

Overeenkomstig de Algemene wet bestuursrecht wordt aan het indienen van bezwaar geen schorsende werking toegekend, d.w.z. dat de boete moet worden betaald ondanks dat bezwaar wordt ingediend.

Conclusie:

Uit het bovenstaande blijkt dat met de introductie van de bestuurlijke boete een verkorting van de periode tussen de overtreding en overheidsreactie wel degelijk wordt bewerkstelligd.

Vraag van het lid **Van Dijke** (RPF):
Hoe zit het met de bezoekfrequentie van de Arbeidsinspectie en zijn er in deze onderlinge verschillen tussen de regio's?

Antwoord:

In 1997 werden er ruim 37.000 bedrijven bezocht in het kader van de handhaving van de arbowet. Bij in totaal 15.000 bedrijven zijn ruim 55.000 opmerkingen gemaakt.

Het aantal inspecteurs bedroeg 390. Van de beschikbare capaciteit wordt 72% ingezet voor actieve en reactieve inspecties op het gebied van de arbeidsomstandigheden. De overige capaciteit wordt besteed aan opsporing van fraude, illegale tewerkstelling en het verzamelen van beleidsinformatie.

Het aantal bezoeken per inspecteur laat kleine verschillen zien per regio, hetgeen met name een gevolg is van de mate waarin de verschillende bedrijfstakken vertegenwoordigd zijn per regio en de problematiek die zich in een bedrijf voordoet. Zo zullen de interventietijden in bijvoorbeeld de detailhandel aanzienlijk minder hoog zijn dan in bedrijven in de chemie. Nadere cijfers zijn opgenomen in het jaarverslag van de arbeidsinspectie.

