

Vergaderjaar 2006–2007

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 114

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 juni 2007

Op verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid dd. 6 juni 2007 (SZW07-B-027) beantwoord ik bij deze de vraag die de commissie mij gesteld heeft. De commissie heeft een reactie ontvangen van de FNV op mijn brief aan de FNV van 14 mei 2007. In die brief ben ik ingegaan op de vragen van de FNV over de verplichting van de werkgever een beleid te voeren gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. De commissie vraagt nu antwoord op de volgende vraag:

Mag een individueel bedrijf, zonder dat daar economische, technische of operationele redenen voor zijn, een oplossing/middel voor een arborisico dat inmiddels geïmplementeerd is in het bedrijf – en waarmee men voorop loopt in de sector of branche – deze oplossing bij nader inzien intrekken en als het ware weer «terugschakelen» naar oplossingen en middelen die in de branche als gemiddeld en meest gebruikt worden gezien? Welke betekenis moet worden gegeven aan de begrippen «stand van de techniek» en «stand van de wetenschap»?

In het algemeen kan gesteld worden dat een individuele werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) zorg moet dragen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten. De werkgever dient daartoe een beleid te voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Bij die beleidsvoeringverplichting dient de werkgever een aantal algemene uitgangspunten in acht te nemen (zoals onder meer aanpak van gevaren en risico's in eerste aanleg bij de bron) en te letten op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening (artikel 3, eerste lid). De werkgever dient het aldus gevoerde arbeidsomstandighedenbeleid regelmatig te toetsen aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan en dient de genomen maatregelen aan te passen zo dikwijls als de opgedane ervaringen daartoe aanleiding geven (artikel 3, vierde lid). De beleidsvoeringverplichting houdt voor de werkgever tevens de verplichting in een schriftelijke risico-inventarisatie en -evaluatie op te stellen en in het kader

daarvan in een plan van aanpak de in verband met de geïnteriseerde risico's te nemen maatregelen aan te geven. Ook de risico-inventarisatie en evaluatie en het daarvan deel uitmakende plan van aanpak dienen te worden aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven (artikel 5, lid 4).

In de Arbowet zijn in artikel 3 twee toetsingscriteria opgenomen:

1. de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening;
2. het principe dat maatregelen alleen behoeven te worden genomen als deze in redelijkheid van de werkgever kunnen worden gevergd (het redelijkerwijs principe).

Het toetsingscriterium «stand van de wetenschap en professionele dienstverlening» houdt niet in dat steeds de, uit het oogpunt van veiligheid en gezondheid, meest doeltreffende van alle mogelijke maatregelen getroffen moet worden. Wel dienen die maatregelen genomen te worden die door vakdeskundigen in brede kring worden aanvaard als toepasbaar in de praktijk. Het begrip «stand van de techniek» komt in de Arbowet niet voor. In het spraakgebruik wordt deze term wel gebezigd en is dan veelal synoniem met bovenstaande uitleg van stand van de wetenschap en professionele dienstverlening.

Het toetsingscriterium dat maatregelen niet behoeven te worden genomen als deze in redelijkheid niet van een werkgever kunnen worden gevergd heeft tot doel een afweging van het belang van de veiligheid en gezondheid van werknemers tegen andere belangen mogelijk te maken. Hierbij spelen de technische¹, operationele² en economische³ haalbaarheid een rol. Algemeen uitgangspunt daarbij is dat in beginsel het doelstellingsniveau dat de Arbowet stelt niet ter discussie staat. Maar dat toegespitst op de concrete situatie van een individueel bedrijf de uitvoeringsmodaliteit, de wijze waarop of het tijdspad waarin het doelstellingsniveau bereikt kan worden ter discussie staat.

Uit het voorgaande volgt dat in het algemeen een individuele werkgever verplicht is een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren waarbij rekening gehouden wordt met de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening in bovenbedoelde zin. Daarbij kan een individuele werkgever, onder verwijzing naar de technische, operationele of economische haalbaarheid, na een afweging van belangen, van mening zijn dat het nemen van bepaalde maatregelen in redelijkheid (nog) niet (meer) van hem kan worden verlangd. Zonder bedoelde afweging kan en mag een individuele werkgever niet afzien van het nemen van bepaalde maatregelen of al genomen maatregelen weer intrekken.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner

¹ Technische haalbaarheid: werkgevers dienen zich in beginsel te houden aan hetgeen overeenkomt met de algemeen erkende stand van de wetenschap en professionele dienstverlening en met de stand van de betreffende wetenschap en professionele dienstverlening in de betrokken bedrijfstak.

² Operationele haalbaarheid: situatie waarbij bepaalde maatregelen toch niet genomen worden, omdat zij in een ander opzicht de arbeidsomstandigheden van werknemers weer bedreigen.

³ Economische haalbaarheid: heeft met name betrekking op te hoge absolute kosten en verstoorde concurrentieverhoudingen.