

Vergaderjaar 2021–2022

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 432

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 mei 2022

Alcohol en drugs beïnvloeden het handelen van mensen en het gebruik van deze middelen vormt een bedreiging voor de veiligheid op de werkvloer. Werkenden die tijdens hun werk onder invloed zijn van alcohol en drugs hebben een verhoogd risico om betrokken te raken bij een ongeval dat grote gevolgen kan hebben voor de werknemer zelf én voor andere personen en gebouwen op en zelfs buiten het bedrijfsterrein. Een goed alcohol- en drugsbeleid, met aandacht voor preventie, het gesprek op de werkvloer en waar nodig hulp en begeleiding, kan bijdragen aan het beperken van deze risico's. Het afnemen van een alcohol- of drugstest kan vervolgens als sluitstuk deel uitmaken van dit beleid. Hoewel ik mij realiseer dat het afnemen van dergelijke testen een ernstige inbreuk vormt op de privacy en de lichamelijke integriteit van werkenden, acht ik de maatregel van testen in specifieke situaties en onder stringente voorwaarden gezien de risico's proportioneel.

Vanwege deze risico's heeft de toenmalig Staatssecretaris Van Ark op 16 januari 2020¹ maatregelen aangekondigd om het afnemen van testen op alcohol en drugs op de werkplek, alleen in vóóraf vastgelegde specifieke risicovolle situaties, voor specifieke functies en functiegroepen mogelijk te maken. Door de inzet van capaciteit voor werkzaamheden in verband met de beheersing van de gevolgen van Covid, is dit traject tijdelijk stopgezet. In het Commissiedebat van 24 juni 2021² heeft Minister Koolmees toegezegd uw Kamer na de zomer te informeren over het vervolg van het wetstraject.

Met deze brief geef ik invulling aan deze toezegging en meld ik u dat het wetgevingstraject dat moet leiden tot een wettelijke regeling in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) voor het afnemen van testen op

¹ Kamerstukken 25 883 en 32 761, nrs. 371 en 387.

² Kamerstuk 25 883, nr. 418.

alcohol en drugs bij bedrijven die vallen onder het Besluit risico's zware ongevallen 2015 (Brzo 2015), inmiddels weer is opgestart.

Inhoud wetgevingstraject en planning

In Nederland zijn circa 400 bedrijven die onder het Brzo 2015 vallen, variërend van complexe chemische industrie tot relatief eenvoudige opslagbedrijven voor bepaalde typen gevaarlijke stoffen. In lijn met het voorstel van de toenmalig staatssecretarissen, richt ik me op Brzo-bedrijven, omdat de risico's op een zwaar ongeval door het werken met en de aanwezigheid van gevaarlijke stoffen bij het verlies van controle over de processen, binnen deze categorie van bedrijven evident zijn. Bij deze bedrijven bestaat bovendien een duidelijk beeld van de specifieke veiligheidsfuncties en -groepen, waarbij deze risico's zich kunnen voordoen.

Concreet betekent dit dat ik momenteel een wijziging van de Arbowet voorbereid. Daarmee wordt het mogelijk om onder stringente voorwaarden en voor specifieke functies en functiegroepen bij Brzo-bedrijven op alcohol en drugs te testen. Uitgangspunt van de voorgestane wettelijke regeling is dat de werkgever een goed AD-beleid (alcohol en drugs) binnen zijn/haar bedrijf geïmplementeerd heeft. Dit beleid vormt een noodzakelijke voorwaarde voor het mogen testen. Ik zet het overleg met de branchevereniging van de Chemische industrie (VNCI), VNO-NCW en de werknemersorganisaties hierover op korte termijn voort. In het wetsvoorstel zal ik ook ingaan op de rol van de ondernemingsraad bij het al dan niet initiëren van de mogelijkheid binnen een bedrijf om alcohol- en drugstesten toe te staan. Ik streef er naar het wetsvoorstel in het najaar van 2022 aan te bieden voor internetconsultatie.

Nader onderzoek

Alvorens ik de wettelijke mogelijkheid voor het afnemen van tests op alcohol en drugs naar andere sectoren overweeg, net als bij de Brzo-bedrijven onder stringente voorwaarden en voor specifieke functies en functiegroepen, wil ik met onderzoek meer inzicht krijgen in de aard van de problematiek van het onder invloed zijn van en het gebruik van alcohol en drugs binnen andere sectoren en de effectiviteit van de mogelijkheid tot testen op alcohol en drugs. Dit doe ik stapsgewijs. Op dit moment analyseren TNO en het Trimbos-instituut in opdracht van mijn ministerie bestaande data met betrekking tot werk en gebruik van alcohol en drugs. Dit onderzoek is binnenkort gereed. Op basis van dit onderzoek zal ik opdracht geven tot aanvullend onderzoek naar de omvang van de problematiek en de effectiviteit van alcohol- en drugstesten en nadat dergelijke testen zijn toegestaan worden ook de eerste ervaringen bij het Brzo-bedrijven met het testen meegenomen. Gelet op dit laatste zullen de resultaten van dit aanvullende onderzoek niet op korte termijn beschikbaar zijn.

Reeds bestaande instrumenten werkgevers in relatie tot alcohol- en drugsbeleid

Graag wijs ik in dit verband op diverse instrumenten waarover de werkgevers beschikken om een gezond en veilig werkklimaat te realiseren. Zo heeft een werkgever de mogelijkheid om op grond van het instructierecht ordevoorschriften uit te vaardigen waaraan een werknemer moet voldoen. Hierbij kan ook gedacht worden aan een verbod op gebruik van alcohol en drugs op de werkvloer en/of voorafgaand aan de werkzaamheden. Ook kan hij een medewerker die onder invloed is, de toegang ontzeggen. Verder kan de werkgever rechtspositionele maatregelen

treffen (een waarschuwing, financiële maatregel, ontslag, ontbinding). Bij (para) medische beroepen is ook tuchtrecht van toepassing. Op basis van de Wegenverkeerswet 1994, de Scheepsvaartverkeerswet, de Wet zeevarenden, de Spoorwegwet, de Wet lokaal spoor en de Wet luchtvaart is het afnemen van sommige tests voor bepaalde beroepen nu al toegestaan. Ook de Wet ambtenaren defensie bevat deze mogelijkheid.

Daarnaast is het hebben en verder versterken van een goed alcohol- en drugs- (en medicijnen-)beleid (zogenaamd ADM-beleid) binnen ondernemingen van groot belang. Met een goed ADM-beleid kan en moet de werkgever zorg dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving, waarbij het de gezondheid en veiligheid van de werknemer centraal staat (artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet). In dit beleid, moet voldoende aandacht zijn voor preventie en het gesprek op de werkvloer. Medewerkers die een alcohol- of drugsprobleem blijken te hebben, dienen tijdig en adequaat geholpen worden om daarvan af te komen. In opdracht van mijn ministerie is begin 2021 door het Trimbos-instituut de «Handreiking Alcohol-, drugs- en medicijnbeleid», behorende bij het «Format Alcohol-, drugs- en medicijnbeleid (ADM-beleid)», opgeleverd³. Met de handreiking kunnen en moeten alle werkgevers in gezamenlijkheid met de ondernemingsraad en werknemers, aan de slag om op de werkvloer de problematiek bespreekbaar te maken en aan te pakken en om een goed alcohol-, drugs- en medicijnbeleid in te richten. Ik zal met de sociale partners bespreken in hoeverre deze handleiding in een behoefte voorziet en wat zij eventueel nog meer kunnen doen om het onder invloed zijn en het gebruik van alcohol en drugs terug te dringen.

Een veilige werkomgeving is van groot belang. Het onder invloed zijn van alcohol of drugs hoort niet thuis op de werkvloer. Ik vind het belangrijk dat werkgevers door middel van een goed ADM-beleid daartegen kunnen optreden en werkenden kunnen helpen en begeleiden om te voorkomen dat zij in herhaling vervallen. Het is immers van belang niet alleen de symptomen, maar ook de achterliggende problematiek aan te pakken. Ik beoog met het door mij in gang gezette traject er aan bij te dragen dat werkgevers dat beleid effectiever vorm kunnen geven.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

³ Zie ook Kamerstuk 25 883, nr. 409.