



Aan de staatssecretaris van het Ministerie van  
Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
De heer mr. H.A.L. van Hoof  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

Den Haag : 5 juli 2006  
Ons kenmerk : S.A.053.69 JM/JS  
Uw Kenmerk :  
Betreft : Kabinetsvoorstellen mbt arbowet- en regelgeving

Geachte heer Van Hoof,

Bij deze wil de Stichting van de Arbeid reageren op uw voorstellen tot wijziging van de Arbowet (wetsvoorstel 30 552) en het Arbobesluit (ARBO/A&V/2006/39506).

Het is de wens van de Stichting dat de nieuwe wetgeving een integrale benadering van preventiebeleid, arbeidsomstandighedenbeleid, verzuimbegeleiding, reïntegratiebeleid en inkomensbeleid bevordert. Een dergelijke ketenbenadering maakte ook deel uit van de Verklaring van de Stichting van de Arbeid van 5 november 2004. In de Aanbeveling van 15 april 2005 heeft de Stichting van de Arbeid opnieuw het belang van een dergelijke integrale benadering benadrukt. De Stichting ziet de komende wetgeving op arbobebied dan ook als het sluitstuk van de zogenoemde 'ketenbenadering'.

De herstructurering van de arboregelgeving regelt een andere verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en sociale partners. Mede in het licht van de ketenbenadering vindt de Stichting het van groot belang dat die verantwoordelijkheidsverdeling goed wordt vormgegeven. De nieuwe structuur mag niet haar doel voorbijschieten.

De Stichting van de Arbeid vindt dat de SER in zijn advies Evaluatie Arbowet 1998 een model voor een nieuwe arbostructuur heeft gepresenteerd dat in belangrijke mate tegemoet komt aan de knelpunten die zijn gesignaleerd in het huidige regelgevingcomplex rond arbeidsomstandigheden. Al eerder, op 13 september 2005, heeft de Stichting u geadviseerd dit SER-advies te volgen.

De Stichting herkent in uw huidige voorstellen het SER-advies, maar constateert ook dat een aantal elementen van dat advies en van het advies van de Stichting van de Arbeid over de 'Nationale kop Arbowetgeving' (13 september 2005) niet goed uit de verf komen. De Stichting van de Arbeid vraagt in deze brief uw aandacht hiervoor.

Meer concreet gaat het om het volgende:

1. Rapportageplicht

De Stichting van de Arbeid acht het van belang dat de Arbowet in de nieuwe structuur een bepaling bevat die inhoudt dat jaarlijks over het plan van aanpak, zoals bedoeld in artikel 5 Arbowet, wordt gerapporteerd en dat de werkgever over die rapportage vooraf overleg voert met de OR/ PVT/ belanghebbende werknemers.

2. Informatieplicht

Het voorgestelde artikel 15a Arbowet acht de Stichting van de Arbeid een mooi voorbeeld van stroomlijning van informatiebepalingen. Maar zij dringt er op aan dat de voorgestelde 'passieve informatieplicht' wordt vervangen door een 'actieve'.

3. Arbospreekuur

De Stichting van de Arbeid blijft van mening dat de toegang van de werknemer tot een arbodeskundige wettelijk geregeld dient te blijven.

4. Herformulering globale tot concrete doelvoorschriften

De SER heeft voorgesteld om de bestaande globale doelvoorschriften tot heldere, concrete en handhaafbare doelvoorschriften te herformuleren waaraan duidelijke, wetenschappelijk onderbouwde gezondheids- of veiligheidskundige grenswaarden zijn gekoppeld. De Stichting van de Arbeid realiseert zich met de SER dat de bedoelde operatie niet van vandaag op morgen kan worden gerealiseerd. Daarom acht zij het van des te meer belang dat het ontwikkelen van bedoelde concrete doelvoorschriften wordt opgedragen aan een onafhankelijk en deskundig instituut, zoals de SER bedoelt. Daaruit spreekt dan in ieder geval de intentie van het kabinet om aan de door de SER bedoelde stap uitvoering te geven

5. Doelvoorschriften voor onder andere 'zitgelegenheid'

Bovenstaande onder 4 neemt niet weg dat het kabinet reeds thans met het herformuleren een aanvang zou kunnen maken. Zo heeft de Stichting in haar brief van 13 september 2005 geadviseerd dat er een doelvoorschrift betreffende 'zitgelegenheid' in de wetgeving wordt opgesteld. Dit geldt ook voor 'duwen en trekken'.

Een voorbeeld voor het doelvoorschrift 'zitgelegenheid' treft u in de bijlage aan. Nadere invulling in de vorm van middelvoorschriften kan vervolgens door private partijen worden uitgewerkt.

6. Formuleren van een procesnorm voor psychosociale arbeidsbelasting

Indien een doelvoorschrift (nog) niet mogelijk is, moet een procesnorm worden voorgescreven. Volgens de SER kent een procesnorm een algemene beleidsvoeringverplichting in de Arbowet en een uitwerking door middel van een agendabepaling in het Arbobesluit. In de agendabepaling worden de elementen genoemd die onderdeel uitmaken

van het arbobeleid met betrekking tot het betreffende onderwerp binnen bedrijven. De verdere uitwerking geschiedt in het overleg tussen werkgever(s) en werknemers.

Als enige agendabepaling is aangeduid in het concept Arbobesluit artikel 2.15 over psychosociale arbeidsbelasting. De Stichting meent dat artikel 2.15 nog geen echte agenda inhoudt. Wel is in de toelichting op dit artikel een en ander te vinden, waarbij verwezen wordt naar (niet gratis ter beschikking staande) publicaties.

De Stichting van de Arbeid dringt erop aan dat voor de afzonderlijke risico's agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten en werkdruk een echte agendabepaling wordt opgenomen.

Een voorbeeld van een dergelijke agendabepaling voor 'agressie en geweld' treft u in de bijlage aan.

#### 7. Private domein nader bezien

In het private domein stellen werkgevers en werknemers vast hoe aan de doelvoorschriften uit het publieke domein kan worden voldaan. Dit kan gebeuren op sectoraal of centraal niveau.

In zijn advies heeft de SER een zorgvuldige overgang bepleit van oud (het schrappen van middelvoorschriften) naar nieuw (arbocatalogi). Om te voorkomen dat een vacuüm ontstaat, zullen de beleidsregels volgens de voorstellen van de staatssecretaris nog 3 jaar na inwerkingtreding van het wetsvoorstel van kracht blijven. Uiteraard voorzover de inhoud daarvan geen plaats krijgt in het publieke domein van regelgeving en/of in arbocatalogi.

De Stichting zal het initiatief nemen tot de instelling van een, uit centrale organisaties van sociale partners bestaande, begeleidingscommissie die de decentrale totstandkoming van arbocatalogi zoveel als mogelijk zal bevorderen.

In dit verband is de Stichting benieuwd op welke wijze de regering voornemens is sociale partners te betrekken bij het vervolg van het wetgevingstraject. Hierbij wijst de Stichting op een passage uit de Memorie van Toelichting (pagina 5): '..Daarnaast zal de overheid zich inspannen om met faciliterend beleid het mogelijk te maken dat partijen hun verantwoordelijkheid ook kunnen nemen. Onderdeel van dit beleid zijn een goede kennisoverdracht, een vraaggestuurde digitale arboinformatievoorziening en tijdelijke subsidiëring voor de totstandkoming van arbocatalogi..'

#### 8. Gevaarlijke stoffen

De SER pleit in zijn advies Een nieuw grenswaardenstelsel voor een kwaliteitsborging van private grenswaarden door een onafhankelijke groep van deskundigen (pag. 54, Een nieuw grenswaardenstelsel). De Stichting van de Arbeid vertrouwt erop dat deze wijze van kwaliteitsborging inderdaad van de grond komt.

Daarnaast wijs ik u erop dat de Stichting zich in veel genoemde brief duidelijk heeft uitgesproken tegen het schrappen van verbodsbepalingen tav gevaarlijke stoffen.

9. Verhouding tot Europese regelgeving

Geen enkele andere lidstaat van de Europese Unie dan Nederland kent een operatie waar stelselmatig wordt geschrapt in de nationale kop van het publieke domein van regelgeving over gezondheid en veiligheid.

De Stichting heeft in haar meergenoemde brief de nationale kop doorgelicht op bepalingen die zouden kunnen worden geschrapt in het licht van de door de SER voorgestelde arbostructuur. De Stichting dringt erop aan dat het kabinet, bij zijn voorstel tot schrappen of behoud van delen van de nationale kop, het karakter van de Europese Kaderrichtlijn als een richtlijn respecteert die het minimumbeschermingsniveau aangeeft.

Indien in de Arbowet / het Arbobesluit aan de hierboven genoemde punten wordt tegemoetgekomen, wordt naar het oordeel van de Stichting van de Arbeid het SER-advies op hoofdlijnen gevolgd.

Mocht het bovenstaande nog leiden tot vragen om nadere toelichting, dan is de Stichting hiertoe gaarne bereid.

Hoogachtend,  
STICHTING VAN DE ARBEID

Drs. J.M.A. Mooren  
secretaris

Een afschrift van deze brief wordt verstuurd naar de Vaste Commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer.

Bijlage: Voorbeelden van een doelvoorschrift en een agendabepaling

**Bijlage: bij de brief aan de Staatssecretaris van SZW d.d. 5 juli 2006 betreffende  
Kabinetsvoorstellen mbt arbowet- en regelgeving  
Kenmerk: S.A.06.053.69 JM/JS**

NB: voorbeeld betreft een uitwerking van een doelvoorschrift voor zitgelegenheid:

1. Arbeid wordt zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, zittend verricht. Aan een werknemer die arbeid verricht, welke geheel of gedeeltelijk zittend kan worden verricht, wordt daartoe een doelmatige zitgelegenheid ter beschikking gesteld.
  2. Aan werknemers die arbeid verrichten, welke staande moet worden uitgevoerd, doch waarbij het arbeidsproces het toelaat van tijd tot tijd te gaan zitten, wordt een voldoende aantal doelmatige zitgelegenheden ter beschikking gesteld.
  3. Overwegingen om werkzaamheden staand te laten plaatsvinden, kunnen zijn:
    - de vereiste mobiliteit voor het verrichten van een taak;
    - de eisen die de taak stelt aan het zichtgebied van de werknemer;
    - de voor de taak benodigde krachten.
- (Basis: art. 5.4 geldend Arbobesluit; beleidsregel 5.4-1.)

NB: voorbeelduitwerking van een agendabepaling voor agressie en geweld:

De werkgever voert beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen psychosociale arbeidsbelasting en de nadelige gevolgen daarvan. Daartoe behoort ook een beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen agressie en geweld.

Naast de algemeen geldende verplichtingen behelst dit beleid in ieder geval:

1. Het opstellen en hanteren van protocollen voor werkzaamheden met risico op agressie en geweld.
  2. Het opstellen en hanteren van meldingsprocedures ten behoeve van gebeurtenissen die gepaard gaan met agressie en/of geweld.
  3. Het bespreken van incidenten met agressie en/of geweld met de belanghebbende werknemers.
  4. Het opstellen en hanteren van procedures voor opvang en begeleiding in geval werknemers geconfronteerd zijn met agressie en/of geweld.
  5. Bij de opstelling van een plan van aanpak op bedrijfsniveau beoordelen of er materiële, bouwkundige en/of organisatorische maatregelen genomen moeten worden.
- (Basis: interne instructie AI 'Agressie en geweld'.)