

Huijzendveld: 'Blij met deregulering, maar keiharde normen blijven'

**Ton Bennink,
Monique van Blijswijk**

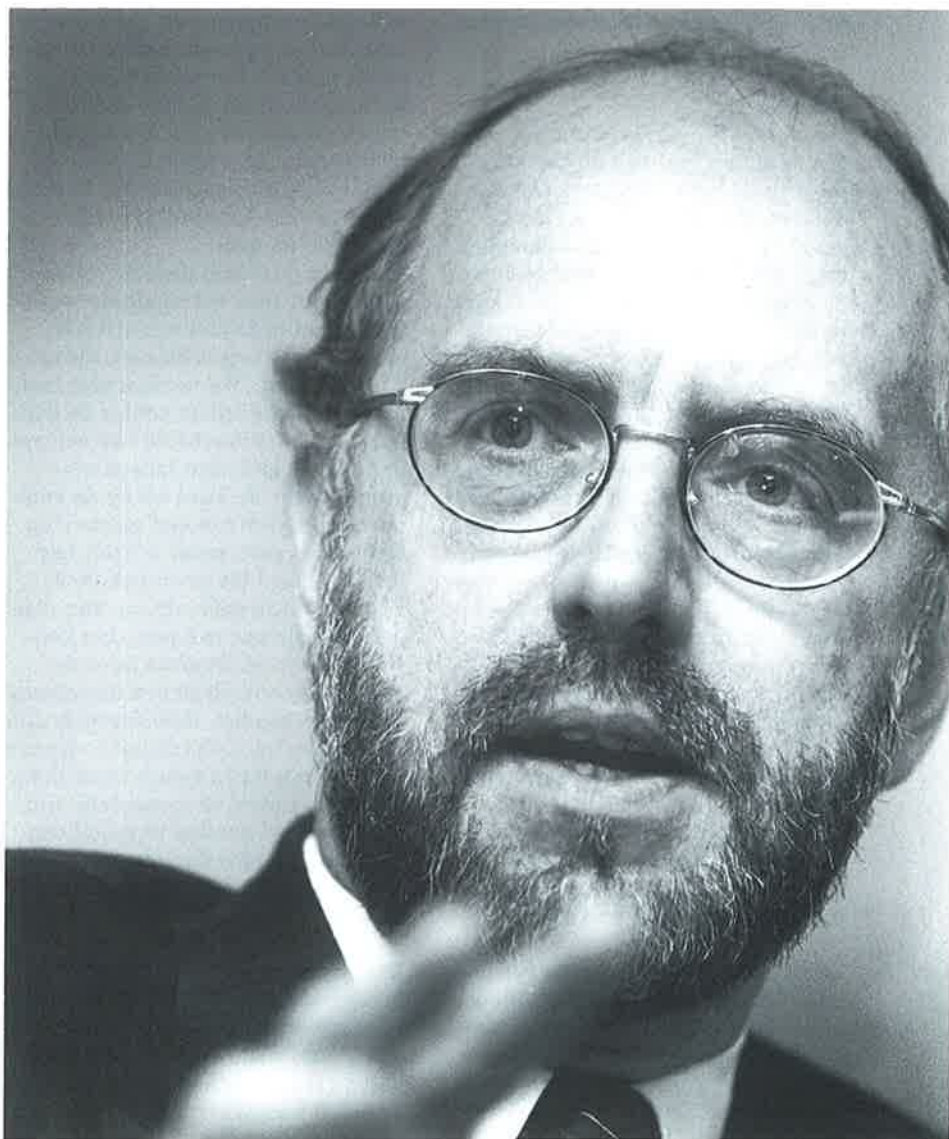
ISN=25670

Het zijn spannende tijden voor de directeur van de Inspectiedienst van het Ministerie van SZW, Paul Huijzendveld. De Arbowet staat ter discussie. Deregulering is troef. En de Inspectiedienst krijgt meer mogelijkheden om de wet te handhaven. Bestuurlijke boetes, hogere juridische boetes en mogelijkheden op het civielrechtelijke terrein voor de werknemer moeten 'de knoeiers' met arbozorg het zwijgen opleggen.

Dit artikel maakt deel uit van een serie interviews waarin diverse betrokkenen hun licht laten schijnen over de rapporten van de commissies Kortmann ('Van keurslijf naar keurmerk') en Annink ('Maatwerk in bescherming'), het concept Arbobesluit en de privatisering van de sociale verzekeringen. Eerder verschenen interviews met Rinnooy Kan (VNO-NCW), Steklenburg (FNV), Westerlaken (CNV), Linschoten (staatssecretaris SZW) en Vreeman (PvdA).

Mocht het misverstand bestaan, dan wordt het bij deze uit de weg geruimd. Ook de directeur van de Inspectiedienst vindt dat de 1200 arbobesluiten aan een grondige sanering toe zijn en dat een flink deel van die besluiten ontoegankelijk zijn. Maar dat de Arbowet een keurslijf zou zijn, zoals de commissie Kortmann in haar advies aan de regering in juni 1994 voor een wijziging van de Arbowet formuleerde, gaat de directeur net te ver. 'De Arbobesluiten worden als keurslijf ervaren. Ik zie die besluiten niet in alle opzichten als keurslijf. Het begrip keurslijf duidt er op dat werkgevers zich niet meer kunnen ontplooiën en belemmerd worden in hun ondernemerschap. Dat is overdreven. Het is wel zo dat de diverse bepalingen heel ingewikkeld en ontoegankelijk zijn geworden en een flinke sanering nodig en ook mogelijk is. Daar zijn we ook heel hard mee bezig, zodat de totale regelgeving rond de Arbowet minder als keurslijf wordt ervaren.'

Toch is Huijzendveld voorzichtig als hem gevraagd wordt welke bepalingen wat hem betreft mogen verdwijnen. Hij houdt zijn kruit droog met het oog op toekomstige discussies over de arbobesluiten en komt niet veel verder dan het afschaffen van 'dubbele' administratieve bepalingen



Huijzendveld: moeilijk een vinger te krijgen achter verschijnsel 'selectie aan de poort'.

Foto: Hendriksen-Valk

zoals het verplicht maken van een arbojaarplan voor bedrijven met meer dan 100 werknemers. Huijzendveld: 'Dat jaarplan was bedoeld om de ondernemingsraad een instrument in handen te geven dat het beleid van de werkgever kon beïnvloeden. Het werd wel aan ons toegezonden, maar dat was meer om te kijken of het instrument voldoende ter beschikking was gesteld. Ik word er niet warm of koud van dat het arbojaarplan verdwijnt, want we hebben er iets veel mooiers voor in de plaats gekregen: de risico-inventarisatie. Dat geldt niet alleen voor de 100 plus bedrijven maar ook voor de kleinere. En het lijkt me onlogisch om naast die risico-inventarisatie ook nog eens een arbojaarplan te laten maken.'

Wirwar

Het voorstel van de commissie Anink - die dit jaar een advies over meer maatwerk in de Arbowet aan de regering uitbracht - om het tegengaan van agressie en seksuele intimidatie als apart onderdeel van de arbobesluiten te schrappen, kent in de ogen van Huijzendveld in navolging van zijn baas, staatssecretaris Linschoten, geen genade. Hij zou het zonde vinden als zo'n pas ingevoerde bepaling weer zou verdwijnen zonder dat het de kans heeft gehad zijn waarde in de praktijk te bewijzen. Desondanks zal het aantal arbobesluiten drastisch gesaneerd moeten worden. Het draagvlak voor de Arbowet wordt anders aangetast, meent de directeur. 'De Arbowet bestaat nu uit zo'n wirwar van regels dat de werkgever er maar moeilijk inzicht in krijgt. Door deregulering wordt het draagvlak groter. We moeten er wel voor waken dat het beschermingsniveau van werknemers niet aangetast wordt en ook de werkgevers moeten weten waar ze aan toe zijn. Deregulering, oké, maar niet ten koste van alles.'

De cijfers achter de komma verdwijnen. Toch zullen er wel degelijk beleidsregels aan de inspecteurs mee worden gegeven. Want handhaven zonder duidelijk normen kan ook in deze tijd van deregulering niet, aldus Huijzendveld. Werkgevers die het vertrouwen van de inspectie hebben, mogen best proberen om het doel van goede arbeidsomstandigheden op hun eigen manier te bereiken, maar voor de kwaadwillenden zijn er wel degelijk harde beleidsregels voorhanden. Huijzendveld: 'Er blijven natuurlijk wel beleidsregels. Die zijn te vergelijken met de huidige P-bladen. Maatwerk voor goed arbobeleid mag, maar voor de kwaad-

'Als we merken dat een arbodienst er stelselmatig een potje van maakt, zullen we niet aarzelen dat signaal door te geven.'

willende werkgever die geen trek in goede arbozorg heeft, zullen we keiharde normen formuleren die in beleidsregels staan. Je kan niet handhaven zonder normen. Die mogen niet zomaar door een willekeurige ambtenaar worden bedacht. Daarom leggen we die fatsoenlijk in allerlei maatregelen neer.'

Dat wekt de schijn alsof er via een achterdeur toch verregaande regelgeving het bedrijfsleven insluit, maar die stelling is onjuist, aldus Huijzendveld. 'We werken niet meer met specifieke cijfers achter de komma. Als je het voorbeeld van een veilige trap neemt, dan kun je twee dingen doen. Je kunt tot op de komma beschrijven hoe een goede trap eruit moet zien, maar je kunt het ook van geval tot geval bekijken. Wordt de trap gebruikt om van steiger naar steiger te lopen, dan keuren wij hem af. Daarom moet de ambtenaar ook altijd een interpretatieruimte houden. Beleidsregels zijn er voor om tot uniformiteit te komen over hoe we tegen zaken aankijken. Daarnaast moet de inspecteur zijn eigen oordeel houden in specifieke situaties. Zonder dat er een hele set aan pseudoregelgeving mag ontstaan.'

Steekproeven

Staatssecretaris Linschoten van SZW liet eerder in *Arbeidsomstandigheden* weten veel heil te verwachten van de premiedifferentiatie WAO en de eigen verantwoordelijkheid voor arbeidsomstandigheden door het bedrijfsleven. Goede arbozorg vertaalt zich in minder arbeidsongeschikten en dus een lagere verzekeringspremie voor de WAO. Bovendien zal na het afschaffen van de Ziektewet begin volgend jaar het risico voor doorbetalen van het loon van de zieke werknemer voor rekening van de werkgever of een door de werkgever uitgekozen particuliere verzekeraar komen. Alle reden dus voor de werk-

gever om voor goede arbo te zorgen, zo redeneert de staatssecretaris. Toch plaatst Huijzendveld een kanttekening. 'WAO premiedifferentiatie werkt, mits er een goede controle blijft plaatsvinden. Er zijn veel goede werkgevers in Nederland, maar helaas zijn er ook werkgevers die zoeken naar mogelijkheden om een lage ZW en WAO-premie te betalen en toch niet teveel willen investeren. Door te selecteren aan de poort en zo alleen maar gezonde werknemers binnen te halen, door gebruik te maken van flexibele arbeidskrachten of werknemers die arbeidsongeschikt of ziek dreigen te raken op een andere manier te bewegen het bedrijf te verlaten. Gelukkig zijn wij er als inspectiedienst om dat soort dingen in de gaten te houden.'

Daar waar de inspectie misstanden vermoedt of wordt getipt zal Huijzendveld niet aarzelen om hard in te grijpen. Daarbij heeft de onderkant van de arbeidsomstandighedenmarkt, waar arbodiensten geen kind aan huis zijn, prioriteit. Maar de directeur moet wel toegeven dat de inspectie moeilijk een vinger krijgt achter het verschijnsel selectie aan de poort. Huijzendveld: 'Dat kunnen wij niet tegengaan. Maar we zijn wel extra alert op bedrijfstakingen waarvan we signalen binnen krijgen dat het niet gaat zoals het moet. De extra capaciteit en inzet die dat vergt, houden we over door minder capaciteit te reserveren voor sectoren die ons vertrouwen hebben. Daar waar bedrijven er blijk van geven de verantwoordelijkheid aan te kunnen, zullen we minder controleren. De capaciteit die daardoor beschikbaar komt, wordt ingezet in die sectoren waar arbodiensten geen voet aan de grond krijgen of als dekmantel worden gebruikt om mooie papieren te produceren, maar waar op de werkplek niets verandert. Daarbij denk ik aan schoonmaakbedrijven, uitzendwerk en contractarbeid. We gaan keihard achter werkgevers aan die de verantwoordelijkheid voor goed arbozorg niet nemen. En we zullen nergens echt wegblijven, ook bij bedrijven die ons vertrouwen hebben, blijven we wel komen om steekproeven te houden en zo te controleren of de arbeidsomstandigheden nog steeds deugen.'

Civielrecht

Ook als het niet zo gaat als de papieren beloven, vinden bedrijven de Inspectiedienst al gauw op de stoep, aldus Huijzendveld. 'De NS is daar een goed voorbeeld van. Op papier zag het er allemaal prima uit. Toch kwamen er dit jaar meerdere baan-

werkers bij een aantal bedrijfsongevallen om het leven. Wij zijn er dan voor om te zorgen dat de werkplek in overeenstemming is met wat de papieren allemaal beloven.'

Huijzendveld krijgt bij die handhaving de beschikking over meer mogelijkheden om de wet te handhaven. De Inspectiedienst kan een soort lik-op-stuk-beleid voeren door een administratieve boete op te leggen. Volgens Huijzendveld een belangrijke verbetering in de handhaving van de Arbowet. 'Daarmee kunnen we zelf buiten het openbaar ministerie om boetes opleggen. Dat scheelt vooral in tijd. Bij het openbaar ministerie duurde het te lang voordat de boetes geïnd werden en soms verdwenen er gewoon boetes halverwege de procedure. Straks kunnen we zeggen: 'U hebt dat niet op orde, alstublieft u krijgt een prent van vijfduizend gulden.' Naast dit lik-op-stuk-beleid worden de boetes voor overtredingen die wel via het strafrecht lopen, opgehoogd en wordt serieus onderzocht of er mogelijkheden op het civielrechtelijke terrein te vinden zijn. Huijzendveld ziet mogelijkheden om bij arbomstandigheden dezelfde procedure te volgen als nu met het minimumloon het geval is. 'De Wet Minimumloon biedt de individuele werknemer de mogelijkheid om een klacht in te dienen als hij denkt dat hij niet volgens het minimumloon betaald wordt. Als ons onderzoek uitwijst dat de werknemer inderdaad onderbetaald wordt dan krijgt de werkgever een brief waarin hij op de overtreding gewezen wordt. De werknemer krijgt een brief waarmee hij een handvat heeft om een civiele procedure te beginnen. Zoiets zou je ook kunnen toepassen voor overtredingen van bepaalde bepalingen in de Arbowet.'

Bovendien constateert Huijzendveld dat er nog andere mogelijkheden zijn. 'In Engeland brengt de arbeidsinspecteur zijn eigen zaak voor het gerecht en fungeert dan als openbare aanklager. Een goede zaak.' Door al deze ontwikkelingen dreigt er voor de inspectiedienst een aardige taakverzwaring, maar volgens Huijzendveld zal zijn dienst daar makkelijk op inspelen. Door de fusie van afzonderlijke diensten als de Arbeidsinspectie, Loontechnische dienst, de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA) en de Dienst Inspectie Arbeidsverhoudingen (DIA) in de Inspectiedienst SZW heeft de dienst al veel veranderingen doorgemaakt. 'En die ruimere mogelijkheden voor de handhaving kunnen er ook nog wel bij. De fusie

heeft veel van ons gevergd. De zogenaamde monitortaken in het veld zullen enorm toenemen. Onze mensen heten allemaal inspecteur, maar ze komen wel uit oude bloedgroepen. Een arbeidsinspecteur had bijvoorbeeld geen kaas gegeten van het minimumloon, de CAO's of de illegale tewerkstelling. Maar hij moet er wel oog voor krijgen. Dat betekent veel scholing en coaching. Daar hebben mijn mensen emotionele problemen bij, het vergt namelijk enorm veel inspanning. Maar alle inspecteurs moeten met open ogen en oren het veld in en met een bredere blik kijken. Dat is belangrijk voor het hele sociale en werkgelegenheidsbeleid en om de minister te informeren over de negatieve gevolgen van zijn beleid. Maar voor je mensen zover hebt dat ze daar open voor staan, ben je een tijd verder.'

Arbodiensten

De Inspectiedienst SZW werd vorig jaar opgeschrikt door het boek 'De blinde vlek van Nederland' van de journaliste Stella Braam die een tijd meewerkte in de zogenaamde onderkant van de arbeidsomstandighedenmarkt en met schokkende verhalen kwam. Huijzendveld zegt blij te zijn met het boek. Volgens hem heeft Braam met haar boek de inspectiedienst geholpen om misstanden beter voor het voetlicht te krijgen. Toch werpt het de vraag op of zijn inspecteurs het werk van Braam niet hadden moeten doen.

Huijzendveld vindt die kritiek niet terecht. 'Werknemers in dat soort sectoren zijn niet zo geneigd om naar ons toe te komen. Ze worden vaak onderbetaald en werken zwart. Het is dus niet zo makkelijk om daar contact mee te krijgen. We controleren al onaangekondigd 's nachts en in het weekend bij schoonmaakbedrijven. Alles wat helpt om die onderkant in kaart te brengen moeten we overwegen.'

De Inspectiedienst kan genoodzaakt worden een rol te vervullen bij het signaleren van misstanden bij arbodiensten. Ook daarin zal Huijzendveld een duidelijk beleid voeren. 'Als we in het veld merken dat een bepaalde arbodienst er stelselmatig een potje van maakt, zullen we niet aarzelen om dat signaal door te geven aan onze directie toezicht en vervolgens naar de certificatieinstelling. Dat kan uiteindelijk intrekking van het certificaat opleveren.'

De (voormalige) Arbeidsinspectie bestaat inmiddels 105 jaar. De dienst werd opgericht om misstanden in de kinderarbeid tegen te gaan. De

'roots' van zijn dienst zal Huijzendveld niet snel vergeten. 'We moeten ons nog nadrukkelijker dan voorheen bezig houden met misstanden. We zijn daar honderd jaar geleden ook voor opgericht. Ons werkveld is daar waar arbodiensten geen poot aan de grond krijgen. Waar arbodiensten als dekmantel gebruikt worden en waar grote risico's zijn en waar mensen ziek worden van hun werk. Daar zullen we ook de komende tijd scherp bovenop zitten.'