

De Arbeids- omstandighedenwet

V. Vrooland



33/
75

WORDT NIET UITGELEEND

De Arbeids- omstandighedenwet

V. Vrooland

2e, gewijzigde druk

Stichting CCOZ, Amsterdam, oktober 1984

CIP-gegevens

Vrooland, V.

De Arbeidsomstandighedenwet / V. Vrooland. — Amsterdam: Stichting CCOZ
Oorspr. titel: Arbeidsomstandighedenwet: een beschouwing over de mogelijkheden
voor de beperking van het ziekteverzuim. — 1981. — (CCOZ Forumreeks). — Met lit.
opg.

ISBN 90-6747-035-X

SISO 329.1 UDC 349.24

Trefw.: arbeidsomstandighedenwet / ziekteverzuim.

Copyright © 1984 V. Vrooland

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen mag
niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel
van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder de
voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever, de Stichting CCOZ, die
daartoe door de auteur-rechthebbende met uitsluiting van ieder ander is
gemachtigd.

Stichting CCOZ - Fokke Simonszstraat 61 - 1017 TE Amsterdam - 020-234694/233769

Inhoud

Inleiding	4
1. Achtergronden van vernieuwing	6
2. Instrumentarium	11
Overleg	13
3. Ondersteuning en controle	16
Scholing van werknemers	17
Arbeidsinspectie	18
4. Arbeid en gezondheid in staat van overleg	22
Gezondheid als zelfstandige doelstelling	22
Welzijn redelijkerwijs	24
5. Internationale vergelijking	27
Noorwegen	27
Internationale vergelijking	29
6. Gezondheid en participatie	31
7. Humanisering en samenwerking	35
8. Noten	38
9. Literatuur	39
<i>Bijlage</i>	
Arbeidsomstandighedenwet	41

Inleiding

Voor diegenen die zich professioneel bezighouden met de relatie arbeid en gezondheid is het verheugend te kunnen constateren dat ziekteverzuim tegenwoordig steeds minder gezien wordt als een geïsoleerd probleem maar, integendeel, gezien wordt in samenhang met een reeks andere problemen op geheel andere beleidsterreinen. Terecht wordt dan ook in de maatschappelijke en politieke discussie gewezen op de noodzaak tot geïntegreerde beleidsdoelstellingen. Ziekteverzuim, knelpunten op de arbeidsmarkt, de problemen die samenhangen met het toenemend volume van mensen en uitkeringen binnen de sociale verzekering; de aanpak van elk afzonderlijk probleem moet, volgens de politici, aansluiten op de aanpak van de andere problemen.

Een voorbeeld geeft de nota Volumebeleid: 'Werknemers zien de kloof tussen hun opvattingen en hun verwachtingen over een kwalitatief goede arbeidsplaats en feitelijke werksituatie, die sterk beheerst wordt door efficiency-overwegingen, zich verwijden in een op zichzelf door de ongunstige marktsituatie steeds minder positief. Dit leidt tot frustraties en in vele gevallen tot (langdurig) ziekteverzuim dat vaak de eerste stap is in de richting van een WAO-uitkering.'

Een brede problematiek die dan ook tegemoet getreden moet worden met een veel omvattend beleid: 'Er treedt een vervlechting op tussen het sociale verzekeringsbeleid enerzijds en het werkgelegenheids-, het arbeidsvoorzienings- en het arbeidsomstandighedenbeleid anderzijds.'

Eén onderdeel van dat (toekomstig) beleid staat in deze brochure centraal: de Arbeidsomstandighedenwet. Begrijpelijk. Binnen de CCOZ wordt ziekteverzuim gezien als één van de indicatoren van problemen in de relatie arbeid en gezondheid. Andere zijn verloop, ongevallen, klachten en mortaliteit. Als remedie, en daarin sluit de visie van de CCOZ naadloos aan bij de doelstelling van de arbeidsomstandighedenwet, ziet de CCOZ de humanisering van de arbeid als het aangewezen instrument om de spanning tussen arbeid en gezondheid in brede zin te verminderen.

Deze brochure is dan ook gewijd aan een beschrijving van inhoud van en discussie over de Arbeidsomstandighedenwet met het doel de professioneel geïnteresseerde kennis te laten maken met de mogelijkheden die de wet gaat bieden. Niet alleen voor de aanpak van ziekteverzuim in het bedrijfsleven maar ook voor de verbetering van de kwaliteit van de arbeid en de humanisering ervan binnen het bedrijfsleven.

Hoe en hoe ver die mogelijkheden reiken kunnen we het best laten verwoorden door degene die verantwoordelijk is voor het wetsontwerp, minister Albeda:

In de eerste plaats mag worden verwacht dat door een verbetering van de mogelijkheden om zich in zijn werk te ontplooiën de motivatie en zeker ook de creativiteit van de werkende mens toeneemt. Dat kan een positieve invloed hebben op de innovatie in het bedrijfsleven. Van een verhoogde aandacht voor de veiligheid,

gezondheid en welzijn mag in de tweede plaats een verlaging van het aantal ongevallen, al dan niet gepaard gaande met vaak niet geringe materiële schade en beroepsziekten worden verwacht. Van hoeveel belang beperking van het ziekteverzuim is, behoef ik hier niet verder uiteen te zetten.

In de derde plaats kan verbetering van de arbeidsomstandigheden leiden tot beperking van uittreden uit het arbeidsproces – van verschillende zijden is gewezen op de problematiek van de WAO – terwijl herintreden wordt bevorderd. In de vierde plaats wil ik er nog op wijzen dat een verbetering van arbeidsplaatsen kan bijdragen tot het oplossen van een aantal knelpunten op de arbeidsmarkt en ook daar is van verschillende kanten op gewezen, met name waar het gaat om beperking van het aantal moeilijk vervulbare vacatures.

In het eerste deel van deze brochure geven we een korte schets van het wetsontwerp. In het tweede proberen we de naar voren gebrachte vernieuwingen van een extra inhoudelijke dimensie te voorzien door de politieke en maatschappelijke discussie die rond de totstandkoming van de wet is gevoerd weer te geven. Zoveel als mogelijk is hebben we daarbij woord en wederwoord bij elkaar gevoegd. Voorzover niet te vermijden is, en waar is dat wel, dat ook de mening van de schrijver van de brochure door de discussie heenspeelt geldt de uitspraak van Oscar Wilde dat een wereldkaart waarop Utopia ontbreekt niet waard is dat wij er een blik op werpen, want hij mist het enige land waarheen de mensheid altijd op weg is. M.a.w. vanzelfsprekend gaat het verlangen van de CCOZ uit naar een zo hoog mogelijke prioriteit voor veiligheid, gezondheid en welzijn binnen het bedrijfsleven. Anderzijds moeten we realistisch zijn en beseffen dat de met de arbeidsomstandighedenwet beoogde humanisering van de arbeid door de betrokkenen deels in grote eensgezindheid, deels vanuit verschillende visies en vanuit verschillende belangen wordt benaderd.

Vanuit deze, innerlijk wat tegenstrijdige, visie is deze brochure geschreven. Een tegenstrijdigheid die hopelijk het nut van dit overzicht voor alle betrokkenen verhoogt. Ten behoeve van praktisch gebruik zijn de artikelen van de arbeidsomstandighedenwet als bijlage opgenomen.

Vincent Vrooland

augustus 1981

Bij de tweede druk

De Arbeidsomstandighedenwet wordt vanaf 1982 gefaseerd ingevoerd. Welke onderdelen van de wet al meetellen is op een los blad aangegeven.

Vincent Vrooland

september 1984

1. Achtergronden van vernieuwing

Wetgeving die beoogt serieus in te grijpen in de arbeidsverhoudingen komt nergens en dus ook niet in Nederland snel tot stand. Als dat toch gebeurt dan kan dat zijn omdat het om een weinig serieuze wetgeving gaat, omdat de bestaande wetgeving zo verouderd is dat vernieuwing eigenlijk niet langer uitgesteld kan worden of omdat een plotselinge maatschappelijke stroomversnelling een aanpassing van de wet op korte termijn noodzakelijk maakt.

Met de arbeidsomstandighedenwet is het snel gegaan

Met de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet, waarover dit artikel handelt, is het snel gegaan.

Nieuwe strategie van de overheid

Snel, maar nochtans serieus en verreikend.

Het wetsontwerp markeert immers, om een FNV-commentaar aan te halen 'de ontwikkeling van een nieuwe beleidsstrategie van de overheid met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de arbeid. Deze beleidsstrategie kan gekenschetst worden als de uitbouw van een twee-partijen-relatie tussen overheid en werkgever tot een driehoeksverhouding tussen overheid, werkgever en werknemer.'¹

Werknemer actieve participant

De werknemer, in de arbeidsbeweging traditioneel beschouwd als het te beschermen object, krijgt nu een nieuwe rol: die van *actieve participant*, voorzien van rechten zowel als plichten.

Nieuwe doelstellingen

Daarbij blijft het niet. De nieuwe Arbeidsomstandighedenwet brengt niet alleen overheid, werkgever en werknemer in een andere positie tot elkaar, volgens het wetsontwerp ligt ook het *doel van hun gezamenlijk streven veel verder* dan bij de huidige uit 1934 daterende Veiligheidswet.

Serieus dus, en daarmee blijven als verklaringen voor de snelle totstandkoming over de verouderingen van de bestaande wetgeving en mogelijk *snelle maatschappelijke* veranderingen.

Versnippering van wetgeving

De verschillende visies die daarop inmiddels zijn gegeven vullen elkaar aan. Van veel kanten wordt in de eerste plaats gewezen op de noodzaak de huidige in verschillende elkaar deels overlappende wetten geregelde arbeidsbescherming onder te brengen in één raamwet. Daarbij wordt vaak niet alleen op de versnipperdheid van de huidige wetgeving gewezen maar ook op het feit dat de vooral technische uitwerking ervan zo langzamerhand een ondoorzichtig reglementenbos heeft doen ontstaan. Alleen bestuurlijk is daarom een herordening al op zijn plaats. Anderen, waaronder ook de betrokkenen zelf, wijzen op de kritiek van de Arbeidsinspectie op de bestaande wetgeving en op de kritiek van met name de vakbeweging op de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie kan temidden van de algemene schaalvergroting en de vrij snelle technologische ontwikkeling steeds minder uit de voeten met het haar door de wet gegeven instrumentarium. Anderzijds is van vakbewegingszijde de kritiek gekomen dat de functie van de

Kritiek van de Arbeidsinspectie

Kritiek van de vakbeweging

Arbeidsinspectie ten onrechte steeds meer van controle en toezicht naar advisering verschoof en dat de Arbeidsinspectie zich te weinig openstelt voor de meningen en klachten van degenen waarover het bij de arbeidsbescherming gaat: de werknemers. Beider kritiek is door de overheid erkend en in het wetsontwerp verwerkt.

Mondigheid van werknemers

Daarbij reageerde de overheid op enkele meer algemene processen op de achtergrond.

Bijvoorbeeld slaat dat op de toegenomen mondigheid van werknemers, op hun tegenwoordig hogere eisen aan het werk, als onderdeel van hun eveneens hogere eisen aan de kwaliteit van het bestaan in het algemeen.

Werkgevers- en werknemersbonden werden hierdoor min of meer verrast.

Hun jaarlijkse uiteenzettingen waren immers jarenlang vooral gericht geweest op de arbeidsvoorwaarden en op de opbouw van een sociaal-verzekeringstelsel. Zo moest de Industriebond op haar congres in 1975 *'erkennen dat hij van veiligheid, gezondheid en welzijn veel te weinig afwist. Dat de deskundigheid ontbrak om de belangen van de leden op dit terrein te behartigen'*.² De verrassing heeft niet lang geduurd. Al in 1977 kon bijvoorbeeld de Industriebond onder dankzegging aan BWA en VWO terecht schrijven dat hun te hooi en te gras aanpakken van veiligheid en gezondheid in de bedrijven plaats gemaakt heeft voor een gedegen bondsbeleid, gericht op structurele veranderingen van de toestand in de bedrijven. De brief die voorzitter Groenevelt in oktober 1974 aan de toenmalige minister Boersma zond naar aanleiding van de resultaten van de net gehouden wereldconferentie over veiligheid en gezondheid van de ICF en waarin hij om een snelle aanpak van de toch voor hem wat nieuwe problemen vroeg, markeerde het begin van een steeds intensievere discussie tussen bonden en ministerie van Sociale Zaken over verbetering van arbeidsomstandigheden. Gedeeltelijk is dat nu terug te vinden in de memories van antwoord van minister Albada. Aan werkgeverskant heeft zich een soortgelijke ontwikkeling voltrokken. Schaalvergroting en verregaande technologische vernieuwing, met name in de chemische en procesindustrie noodzaakten, soms helaas op spectaculaire wijze, op zichzelf tot steeds meer aandacht voor veiligheids- en gezondheidsaspecten. Anderzijds vragen technologische ontwikkelingen een pendant in het vlak van sociaal beleid en met name dan een pendant waarin ook de werknemers kansen hebben om bij organisatorische veranderingen en noodzakelijke technologische innovaties tenminste mede de sociale aspecten, mogelijkheden en gevolgen mede te beïnvloeden. Immers, ook de werkgevers werden en worden geconfronteerd met de andere eisen die werknemers tegenwoordig stellen aan inhoud, aard en vorm van hun arbeid en aan de omstandigheden waaronder die arbeid tegenwoordig moet worden verricht.

Aandacht van werkgevers

Arbeidsmarkt-problematiek maakt verbetering van arbeidsplaatsen noodzakelijk

Tenslotte spelen nog een tweetal enigszins samenhangende problemen mee die overheid, werkgevers en werknemers, overigens vanuit verschillende belangen, gelijkelijk tot zorg zijn geworden: de arbeidsmarktproblematiek en de gevolgen van de toename van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

Wat het eerste betreft, ten dele de groeiende mondigheid van gediscrimineerde groepen werknemers zoals vrouwen en buitenlanders, ten dele het feit dat de werkloosheid zorgt dat deze van de arbeidsmarkt verdwijnen en worden

opgevolgd door min of meer geschoolde en nog mondiger Nederlandse mannelijke werknemers en ten dele ook het verschijnsel dat de innovatie van het bedrijfsleven niet de verwachte verbetering van de kwaliteit van de arbeid heeft gebracht; samen hebben deze verschijnselen een arbeidsmarktprobleem geschapen ten aanzien van vuil, gevaarlijk en/of eentonig werk, waardoor de aandacht op mogelijkheden voor en de noodzaak tot arbeidsplaatsverbetering zich vanzelf heeft opgedrongen.

De relatie arbeid en gezondheid neemt zorgwekkende vormen aan

Ten aanzien van het ziekteverzuim, de vraag naar de gezondheidszorg en het toenemend aantal mensen dat verwezen moet worden naar WAO of AAW is het politiek onmogelijk een volumebeleid te voeren waarin niet tenminste gedeeltelijk wordt getracht het kwaad bij de bron, dus bij het werk, aan te pakken. Zowel in de notitie van de regering over problemen op de arbeidsmarkt als in haar brief over het volumebeleid wordt gewezen op de noodzaak tot verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Veiligheidswet moest worden veranderd

Lopen we de rij langs, dan ligt de conclusie voor de hand; een 47 jaar oude Veiligheidswet, te technisch van aard en gebaseerd op een door de tijd achterhaald beeld van de werknemer is ingelopen door de snelle maatschappelijke en economische veranderingen van de laatste vijf, tien jaar en wordt, nu men het in het bedrijfsleven — om uiteenlopende redenen — met elkaar kan vinden, vervangen door een moderner en flexibeler raamwet.

Het buitenland is ons voorgegaan

Eén opmerking is hier nog op zijn plaats. De algemene instemming op hoofdpunten met de vernieuwing van de Veiligheidswet zorgt voor enige vaart. Dat de gang er in bleef is zeker ook niet in laatste instantie te danken aan het feit dat de discussie, die normaal met ingrijpende nieuwe wetgeving verbonden is, hier minder breed en fel is geweest omdat het buitenland ons zowel wat wetgeving als discussie al is voorgegaan. In een aantal landen is de vooroorlogse wetgeving op het gebied van de arbeidsbescherming al aan zijn tweede na-oorlogse verandering toegekomen. Amerika, Engeland, de Scandinavische landen, België, Duitsland leverden het voorbeeld; Nederland begint aan een weg waarop andere landen al een stuk gevorderd zijn. En Nederland wordt daarbij geholpen door het feit dat op het niveau van internationale organisaties en instituties zoals de ILO, de Raad van Europa en de Europese Commissie al de lijnen zijn uitgezet en de discussies zijn gevoerd waarop Nederland zich kan richten. Als model voor vernieuwing van de Veiligheidswet had men hier ten lande de keus. En op zichzelf verheugend is dat men de meest vergaande wetgeving, die in Noorwegen, als voorbeeld heeft gekozen.

Vernieuwingen

Wat zijn nu de vernieuwingen van de Arbeidsomstandighedenwet ten opzichte van de Veiligheidswet uit 1934?
Twee belangrijke verschillen zijn al genoemd:

De werknemer is mondiger dan vroeger

1. De werknemer wordt mondig gemaakt. In plaats van hem nog langer te beschouwen als het te beschermen object gaat het wetsontwerp ervan uit dat gezondheid en veiligheid een 'gezamenlijke verantwoordelijkheid van de bedrijfs-genoten is'. Met andere woorden de Arbeidsomstandighedenwet is ook aan de werknemers geadresseerd: ook hem worden zowel rechten als plichten toegekend.

Einde
deelwetgeving

2. De Arbeidsomstandighedenwet vervangt naast de Veiligheidswet, nog een aantal deelwetten of brengt ze op een lijn (zoals de Stuwadoorswet, de wet op het werken onder overdruk en de Silicose-wet voor zover het de veiligheidsaspecten betreft). Met andere woorden, er wordt een eind gemaakt aan de tot nog toe bestaande deelwetgeving door het vervaardigen van één nieuwe raamwet.

Daarnaast zijn nog een aantal andere wijzigingen noemenswaard:

Doel- in plaats van
normstellend

3. In de Veiligheidswet worden de normen waaraan de werkgever moet voldoen geregeld. De Arbeidsomstandighedenwet gaat echter verder. Zij is niet norm- maar doelstellend. Voldoet de werkgever aan de bestaande normen, dan hoeft dat niet te betekenen dat hij voldoet aan de doelstellingen van de nieuwe wet, die immers, binnen de grenzen der redelijkheid, optimalisering van de arbeidsomstandigheden eist.

Grote rol bedrijfs-
leven

4. Een belangrijk hiermee samenhangend punt is dat het doelstellend karakter van de (raam)wet gecombineerd is met het plan de uitvoering en de nadere normstelling te regelen door middel van algemene maatregelen van bestuur en algemene en ministeriële beschikkingen met specifiek gerichte strekking. De wet, en ook dat is expliciet de bedoeling, wordt daardoor flexibel: het is n.l. zodoende mogelijk normen en doelstellingen van de wet met hun tijd te laten meegaan. In de uitwerking hiervan blijkt dat niet alleen de werknemers van rechtsobject tot rechtssubject zijn gemaakt, maar dat, veel algemener, de overheid expliciet het bedrijfsleven als geheel een grote en constante rol in normstelling en regelgeving wil laten spelen.

Uitbreiding van de
wet met 'welzijn'
en 'humanisering'
van de arbeid.

5. Het '*beleidsterrein*' van de Arbeidsomstandighedenwet is ruimer dan dat van de Veiligheidswet. Gaat het in de bestaande wet om de veiligheid en gezondheid van de werknemers, in de nieuwe wet wordt ook het welzijn van de werknemers expliciet als doel genoemd. Over de precieze inhoud van dat begrip is men het overigens niet eens. Maar de schriftelijke discussie tot nu toe heeft wel in een aantal verduidelijkingen van dat begrip in de richting van voor ziekteverzuim belangrijke immateriële factoren als 'werkinhoud' en 'werkorganisatie' geresulteerd.

Van belang is dat hier, met name gekoppeld aan het begrip welzijn, maar ook in het algemeen verbonden aan alle doelstellingen van de wet, het begrip 'humanisering van de arbeid' als ideëel uitgangspunt zowel als toekomstperspectief van de wet opduikt.

Overleg

6. Binnen de onderneming, maar ook op regionaal en landelijk niveau moet vanuit het idee van de gezamenlijke rol van de bedrijfsgenoten overleg worden gestimuleerd, mogelijk gemaakt of geïnstitutionaliseerd tussen werkgevers(-organisaties) en werknemers(-organisaties).

Verandering van
de taak van de
Arbeidsinspectie

7. Daarbij verandert de positie van de Arbeidsinspectie. Met behoud van haar controlerende en toezichthoudende taken komt het adviseren en het stimuleren van vernieuwing en verbetering door middel van overleg als belangrijke functie naar voren. Aangezien deze laatste functie naar twee zijden moet worden uitgeoefend wordt de relatie tussen Arbeidsinspectie en werknemers geïntensiveerd, waarbij de Arbeidsinspectie een veel opener positie wordt toegedacht. Om haar taak beter te kunnen uitoefenen worden mankracht en wettelijk instrumentarium van de Arbeidsinspectie uitgebreid.

De rode draad die door al deze doelstellingen heen loopt, wordt nu zichtbaar: de *Arbeidsomstandighedenwet* is een poging, door middel van samenwerking en harmonieus overleg tussen werkgevers en werknemers, daartoe gesteund en gestimuleerd door overheid en Arbeidsinspectie, een eigentijds blijvend proces van humanisering van de arbeid in het bedrijfsleven tot stand te brengen.

Daarmee is ook duidelijk wat de overheid beoogt. Het is bijvoorbeeld duidelijk dat de overheid zeker niet het voortouw wil nemen bij bovengenoemd humaniseringsproces. Integendeel, er is sprake van een zekere accentverschuiving van overheid naar bedrijfsleven (onder andere bij de Arbeidsinspectie); meer dan vroeger wordt geleund op en worden er verwachtingen gekoesterd van het spel der maatschappelijke krachten, waarbij de overheid zich niet de rol van aanvoerder heeft toebedacht, maar zich, nu zij eenmaal de spelregels heeft vastgesteld, terughoudend opstelt als starter en grensrechter bij het spel.

Politiek gezien valt op hoe typisch Nederlands het eigenlijk is: regel- en doelstellend maar toch ook het vrije spel der maatschappelijke krachten dat met ons bestel verbonden is binnen zekere marges onbelemmerd latend; het is het hier te lande bekende ingenieuze resultaat van sociaal-democratisch, christen-democratisch en liberaal geven en nemen.

2. Instrumentarium

Belangrijkste
middel: uitbreiding
van rechten en
plichten

Pièces de résistance in de wet vormen natuurlijk die delen waarin de rechten en plichten van werkgevers en werknemers zijn neergelegd. Helemaal te scheiden zijn deze overigens niet omdat de arbeidsverhouding ertoe leidt dat bijvoorbeeld een deel van de verplichtingen van de werkgever neerkomt op een deel van de rechten van de werknemer(s) en andersom. Interessant zijn met name de wetsartikelen die bepalend zijn voor het nieuwe in de Arbeidsomstandigheden-wet: het uitbreiden van het beleidsterrein tot het welzijn van de werknemers en het stimuleren van het overleg.

De meest algemene verplichting van de werkgever is er zorg voor te dragen dat dié produktie- en werkmethoden worden toegepast waardoor, gelet op de *best bestaande regelen der techniek en de stand van de bedrijfsgezondheidszorg*, de grootst mogelijke veiligheid en de grootst mogelijke bescherming van de gezondheid van de werknemer wordt verkregen, tenzij zulks redelijkerwijze niet kan worden geveegd.

Nieuwe welzijns-
verplichtingen

Blijven we vooralsnog niet stil staan bij de terughoudendheid waarmee de betreffende artikelen zijn geformuleerd dan stuiten we snel op twee echt nieuwe welzijnsverplichtingen. Volgens de eerste moet *ongeverieerde of kortcyclische arbeid en arbeid waarbij niet de werknemer maar een machine of een lopende band het werktempo bepaalt worden vermeden* (alweer: zoveel als redelijkerwijs geveegd kan worden, artikel 3f). Onder hetzelfde voorbehoud wordt vervolgens (3i) van de werkgever verwacht dat *'de inhoud van de taak van de werknemer zodanig wordt bepaald en (...) de samenwerking, de leiding en het toezicht zodanig worden geregeld, dat de arbeid bijdraagt tot zelfontplooiing van de werknemer en vermeerdering van zijn vakbekwaamheid, en dat er voor de werknemer voldoende mogelijkheden zijn om het werk volgens zijn eigen inzicht (...) in te richten, contact met andere werknemers te onderhouden en zich op de hoogte te stellen van het doel en het resultaat van zijn arbeid en de eisen die daaraan worden gesteld'*. Bij de concretisering van deze bepalingen in de artikelen die handelen over de bijzondere verplichtingen van de werkgever worden deze wensen nog eens herhaald (art. 24, lid 2x, y en lid 3a en b) en zelfs belangrijk uitgebreid. Bij of krachtens algemene maatregelen van bestuur worden zo regels beloofd ten aanzien van de taal waarin veiligheidsaanduidingen of gebruiksaanwijzingen zijn gesteld, communicatiemogelijkheden van werknemers die geïsoleerde arbeid verrichten (24, 2, w en x), het arbeidstempo, de arbeidsduur, de wijze van werken en de inhoud en organisatie van de arbeid (24, 3, a, b en n). Aparte vermelding verdienen de komende op ergonomie gerichte maatregelen van bestuur (24, 3, b en c).

Arbeidsveiligheids-
rapport, jaarplan,
jaarverslag

Gelijkelijk van belang voor veiligheid, gezondheid en welzijn zijn de artikelen waarbij per algemene maatregelen van bestuur aangewezen categorieën van bedrijven verplicht zijn een *arbeidsveiligheidsrapport* te vervaardigen (bevattende een beschrijving van het productieproces, de daarmee verbonden gevaren en de daardoor noodzakelijke beschermende maatregelen), en/of een *jaarplan* en/of een

Voorlichting en
onderricht

jaarverslag met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn. De tekst van de desbetreffende artikelen is opgenomen in bijlage I.

Voor alle werkgevers geldt tenslotte dat ongevallen gemeld en geregistreerd moeten worden, dat de werknemers voldoende voorlichting en onderricht moeten worden verstrekt en dat jeugdige werknemers behoorlijk moeten worden opgevangen en begeleid door daartoe speciaal aangestelde mentoren. De criteria die bij dit alles worden aangelegd moeten overigens nog worden vastgesteld en uitgewerkt.

Recht op
werkweigering

Het belangrijkste nieuwe recht dat de werknemers is toegevoegd in de nieuwe wet is het *recht op werkweigering*. Hierover is in de vaste Kamercommissie uitvoerig gediscussieerd. Aanvankelijk ging de minister ervan uit dat het burgerlijk recht de werknemers hiertoe voldoende mogelijkheden biedt. Artikel 1639 immers maakt ontslag op staande voet mogelijk als de werknemer weigert aan redelijke bevelen te voldoen, maar de eis om door te werken bij acuut gevaar kan niet als redelijk worden beschouwd. Toch is de werkweigering uiteindelijk (art. 38) in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) opgenomen. De redenering van de minister is daarbij als volgt: *'In het algemeen moet men erop kunnen vertrouwen dat het leidinggevend personeel voldoende deskundig en zorgvuldig is. Dit kan echter niet tot een absolute stelling worden verheven waardoor werknemers volstrekt van de leiding afhankelijk zijn. De leiding kan falen in de beoordeling van de situatie, zij kan tekort schieten in zorgvuldigheid en bovendien kunnen zich gevaren-situaties voordoen terwijl geen leidinggevend personeel in de buurt is. Voor deze situaties is artikel 34a (nu: 38, schr.) opgenomen. Dit artikel beperkt zich overigens – ik zeg dit met nadruk – tot acute gevaren die zo plotseling manifest zijn geworden dat de Arbeidsinspectie niet tijdig ter plaatse kan zijn'* (Handelingen 80-4676). In de Vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken zowel als in de Tweede Kamer zelf werd aan de hand van diverse voorbeelden gememoreerd waar het burgerlijk recht tekort schoot. Vrachtwagenchauffeurs die weigerden met ondeugdelijk materiaal op weg te gaan konden acuut vertrekken. Naar huis. Vandaar dat art. 38 van de Arbo-wet is uitgebreid en door de minister uitvoerig is toegelicht. De werknemer moet onverwijld melden dat en waarom hij zijn werk heeft gestaakt. Bij de beoordeling van de redelijkheid van de werkweigering wordt uitgegaan van de mindere deskundigheid van de werknemer om situaties goed in te schatten (ontslagbescherming) en tenslotte behoudt hij zijn recht op loon tijdens de niet gewerkte uren. Vanzelfsprekend moet de Arbeidsinspectie worden ingeschakeld.

Recht op
informatie

Een andere vernieuwing voor de werknemer is de uitbreiding van zijn recht op informatie. Dit komt neer op recht op scholing tijdens werkuren en op de verplichting aan werkgevers, deskundige diensten en Arbeidsinspectie opgelegd, om alle relevante informatie en uitgebrachte adviezen aan werkgever en werknemers gelijkelijk te verstrekken. Ten aanzien van de verplichtingen van de werknemer valt op, zoals *Hartmeyer* (PvdA) in de Tweede Kamer stelde, dat ze veel restrictiever zijn opgelegd dan die verplichtingen die de werkgevers zijn toegedacht. De woorden *redelijkerwijs, tenzij, zoveel mogelijk*, enz. komen hier niet voor. De werknemer is gewoon zonder meer verplicht op de juiste wijze met zijn machines, werktuigen e.d. om te gaan, de hem ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken, mee te werken aan het voor hem georganiseerde onderricht en gevaren *'terstond'* ter

kennis te brengen aan zijn werkgever. Gezien zijn recht op onderricht is het aanvankelijk opgenomen voorbehoud omtrent zijn eventuele onwetendheid ten aanzien van veiligheids- en gezondheidsregelingen vervallen.

Overleg

De visie van de overheid dat niet de werkgever alleen, maar de bedrijfsgenoten gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn wordt in artikel 13 van het wetsontwerp tot uitdrukking gebracht in een verplichting tot samenwerking binnen het bedrijf. Die samenwerking, middel om de doelstellingen van de wet te realiseren, wordt echter ook op de andere mogelijke niveaus mogelijk gemaakt dan wel voorgeschreven. Op de rij af kunnen zo worden genoemd: het werkoverleg op de afdeling (artikel 16), commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn (artikel 14), districtscommissies (artikel 45) en een landelijke Arbeidsraad (artikel 43). Daarnaast krijgt de Arbeidsinspectie de mogelijkheid om via een 'aanwijzing' het overleg tussen werkgever en werknemer te vernieuwen dan wel te stimuleren.

Ondersteuning bij al deze gezamenlijke activiteiten kan ook worden geboden door de verplichting, de werkgever opgelegd, tot het verstrekken van een arbeidsveiligheidsrapport, een jaarplan en een jaarverslag ten aanzien van de veiligheid en gezondheid in zijn bedrijf. Opvallend is dat hier slechts zeer gedeeltelijk wordt aangesloten op de bestaande overlegstructuren. In feite wordt alleen ingehaakt op het geïnstitutionaliseerd overleg binnen de onderneming: de commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn (arbo-commissie) kan door een ondernemingsraad worden ingesteld en functioneren als commissie van die raad. De bedrijfstakwijze overlegstructuren alsmede centrale overlegorganen als de SER en de Stichting van de Arbeid worden overgeslagen.

Voor we een overzicht geven van diverse meningen over dit instrumentarium is het dienstig daaromtrent in de wet opgelegde zaken de revue te laten passeren.

1. Ten aanzien van het *werkoverleg* is de wet vrij terughoudend. Weliswaar zegt artikel zestien dat in alle afdelingen van een bedrijf, voorzover aangelegenheden van veiligheid, gezondheid of welzijn dit vereisen, daaromtrent regelmatig overleg moet worden gepleegd tussen de met de leiding belaste personen en de werknemers of hun vertegenwoordigers, maar de nadere inhoud, frequentie, noch wederzijdse rechten en plichten zijn ingevuld en ook is dit artikel niet van een sanctie voorzien. Dit is in overeenstemming met de in de Memorie van Toelichting en Memories van Antwoord herhaaldelijk naar voren gebrachte visie dat de overheid hier niet iets dwingend wil opleggen, met andere woorden niet op de ontwikkelingen in het bedrijfsleven vooruit wil lopen, maar zich daarentegen aan wil sluiten bij de zich daar ontwikkelde praktijk.

2. *Commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn* (verder aan te duiden als veiligheids-, vgw- of arbocommissies). Waar bedrijven verplicht zijn tot het instellen van ondernemingsraden kunnen deze laatste zonder meer dergelijke commissies instellen (artikel 15). Aangezien het echter de bedoeling is

Overleg op
verschillende
niveau's:

- werkvloer
- bedrijf
- district
- landelijk

Overleg op de
werkvloer: nog in
ontwikkeling

Arbo-commissies:
een nieuw forum
op bedrijfsniveau

samenwerking en overleg op het hier behandelde terrein in veel meer bedrijven tot stand te brengen zullen per algemene maatregel van bestuur bepaalde categorieën bedrijven en instellingen verplicht worden tot het instellen van dergelijke commissies (artikel 14). De districtshoofden van de Arbeidsinspectie kunnen daarbuiten ook nog afzonderlijke bedrijven, waar sprake is van bijzondere gevaren, daartoe verplichten. Zo'n arbo-commissie wordt in navolging van de WOR, samengesteld uit vertegenwoordigers van werknemers die door hen per afdeling uit hun midden worden aangewezen. In sommige gevallen kan dit leiden tot de verplichte instelling van meerdere commissies. Wettelijk is het volgens artikel 14 lid 5 de taak van een commissie zich te beraden *'omtrent de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers in het bedrijf of de inrichting'*; het regelmatig daaromtrent plegen van overleg met de werkgever en het adviseren van die laatste. De bevoegdheden van de commissie zijn geregeld in lid 6 van artikel 14 en komen overeen met wat in de nieuwe Wet op de Ondernemingsraden is bepaald; de werkgever behoeft instemming van de ter zake bevoegde commissie voor een door hem te nemen besluit met betrekking tot de vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of het welzijn in verband met de arbeid. Met het oog op de later volgende behandeling van de commentaren op dit punt is het nuttig erop te wijzen dat deze instemmingsbevoegdheid ten aanzien van de besluitvorming van de onderneming in feite op een beperking neerkomt; de commissie is niet gerechtigd tot eigen initiatieven en ook kan haar beoordeling van veiligheid of gezondheid in het bedrijf de ondernemer op geen enkele wijze tot handelen dwingen. In feite komt de bevoegdheid van de commissie daarom neer op een beperkt vetorecht ten aanzien van alleen het handelen van de werkgever.

Overigens wordt hier wel een stap vooruit gemaakt wat betreft de rechten van vertegenwoordigers van werknemers.

Voor commissieleden geldt dezelfde rechtsbescherming als ondernemingsraadsleden en verder wordt duidelijk gesteld dat ze recht hebben op de scholing en vorming die ze voor hun taak nodig hebben, op de nodige inlichtingen van de zijde van werkgever zowel als veiligheidskundig- en bedrijfsgezondheidsdiensten en van de zijde van de Arbeidsinspectie. Tenslotte mogen zij controleurs van de Arbeidsinspectie tijdens eventuele bedrijfsbezoeken vergezellen en zich met hen buiten tegenwoordigheid van anderen onderhouden.

Districtscommissies: nog in ontwikkeling

3. *Districtscommissies.* Ook al weer als uitdrukking van het idee dat de overheid zich terughoudend wil opstellen en de ontwikkelingen in het bedrijfsleven niet wil beïnvloeden (op dit punt) verplicht de wet niets maar stelt ze alleen in artikel 45 dat de minister in de districten van de Arbeidsinspectie districtscomité's voor veiligheid en gezondheid zal instellen. Deze zouden dan kunnen bestaan uit gelijke aantallen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, aangevuld met in ieder geval het districtshoofd van de Arbeidsinspectie of diens plaatsvervanger. Taak van de districtscommissies: het zo dikwijls als daar aanleiding toe bestaat overleg plegen, met name over de uitvoering van de wet in het betreffende district. Overigens lijkt het inrichten van dergelijke commissies nog van zeer ver klinkende toekomstmuziek.

Arbeidsraad: overleg al in volle gang

4. *De Arbeidsraad.* Dit is wellicht het belangrijkste orgaan dat inhoud kan geven aan de Arbeidsomstandighedenwet. Deze raad vormt de top van de overlegpyramide. Taak van de raad is het overleg plegen omtrent *'de totstandkoming en uitvoering van algemeen bindende voorschriften ter uitvoering van deze wet'* en *'daarmee verband houdende aangelegenheden'*. D.w.z. het advies uitbrengen en voorstellen te doen aan de minister hieromtrent. Met andere woorden, als de wet enerzijds zo een hooggestemde doelstelling kent en anderzijds de invulling daarvan in zo grote mate aan het bedrijfsleven overlaat lijkt de Arbeidsraad, samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging aangevuld met deskundige, maar alleen over een adviserende stem beschikkende, ambtenaren, de belangrijkste motor voor verdere praktische invulling van de wet. De Raad kan ter behandeling van bijzondere onderwerpen commissies en werkgroepen instellen die geheel of gedeeltelijk kunnen worden samengesteld uit buitenstaanders. De eerste commissie die zo onder de Arbeidsraad is geschoven is het *College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheidszorg*. Opmerkelijk hierbij is dat de advisering over erkenning van een bedrijfsgeneeskundige dienst niet langer aan die commissie maar aan de Arbeidsraad is toegevallen. Daarmee wordt de stem van de beroepsbeoefenaren, die een belangrijke positie innemen, in het College, ondergeschikt aan de beraadslagingen van werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging in de Arbeidsraad. Op 21 april 1980 is er een Voorlopige Arbeidsraad ingesteld, die na enige jaren door een definitieve raad is opgevolgd.

3. Ondersteuning en controle

Ondersteuning en
controle door
— Arbeidsinspectie
— Deskundige
diensten
— Scholing en
vorming

Tot nog toe werd voornamelijk het 'tableau' van de Arbeidsomstandighedenwet geschetst, waarbij, voorzover mogelijk, discussie en commentaar werden bewaard voor later. Twee instituties die in hoge mate kunnen bijdragen aan uitvoering en uitvoerbaarheid van de in de wet neergelegde doelstellingen ontbreken nog: de deskundige diensten (ondersteunend) en de Arbeidsinspectie (ondersteunend zowel als controlerend). Zij worden apart behandeld, niet alleen omdat ze min of meer buiten de directe werkgevers- werknemersrelatie vallen, maar ook omdat bij beiden beschrijving en problematisering veel of zelfs onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Een (korte) behandeling verdient tenslotte de scholing van de werknemers, die immers voor hen een noodzakelijke voorwaarde is voor de participatie en medeverantwoordelijkheid in het humaniseringsproces dat de overheid beoogt.

Deskundige diensten

Wensen en werke-
lijkheid te ver uit
elkaar

Naarmate het wetsontwerp Arbeidsomstandighedenwet onder invloed van externe commentaren en door de discussies in Kamer en vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken zijn uiteindelijke vorm kreeg werd het coherenter en meer op de praktijk toegesneden. Ten aanzien van de deskundige diensten, bedrijfs-geneeskundige zorg, resp. veiligheids- en welzijnszorg dreigt er echter een kloof te komen tussen interne logica en praktische toepasbaarheid. Of om het met de woorden van Albada te zeggen, de nu voorgestelde wettekst *zal niet veel meer gevolgen kunnen hebben dan het zichtbaar maken van een perspectief dat nog wel even van ons af ligt*. Het proces dat daartoe heeft geleid werd in gang gezet door de CDA-leden van de vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken: *'Zoals zij ook reeds in het voorlopig verslag hadden aangegeven, hebben deze leden een duidelijke voorkeur voor een multidisciplinaire gemeenschappelijke dienst rondom de arbeidsomstandigheden. Die benadering zou naar hun oordeel voorop moeten staan in het wetsontwerp. De taak van een dergelijke multidisciplinaire dienst zou moeten bestaan uit een combinatie van de taakomschrijving zoals die in het wetsontwerp is opgenomen voor de bedrijfsgezondheidsdienst en een - in vergelijkbaar uitgewerkte vorm - taakomschrijving van de veiligheidsdienst, aangevuld met ter zake van belang zijnde taken uit de ergonomie, arbeidskunde e.d. Daarop zou ook het vergunningenstelsel afgestemd moeten worden. In dit licht zou in een aansluitend artikel bepaald moeten worden dat gedurende een overgangstijd bestaande gecombineerde bedrijfsgezondheids- en veiligheidsdiensten zoveel als mogelijk tot uitvoering van dat takenpakket moeten komen'*. Eindverslag blz. 17.

Volgens het CDA levert de integratie van de drie diensten (gezondheid, veiligheid, welzijn) meer op dan de som van de bijdragen van dezelfde diensten als die apart opmarcheren. Bovendien zou integratie tot een grotere flexibiliteit kunnen leiden bij onvoorziene gebeurtenissen (Handelingen 80-4650). Samen-

werking met de PvdA, eveneens een warm voorstander van geïntegreerde 'arbo-diensten' heeft in de Kamer de doorslag gegeven. Tenminste, wat de wettekst betreft. In de praktijk betekent dit dat er extra hard gewerkt moet worden om een aantal obstakels uit de weg te ruimen. Eén daarvan is bij voorbeeld het aantal bedrijfsartsen. Er zijn er te weinig en minister Albeda kon hooguit wijzen op dat wat hij al gedaan heeft en op zijn plannen voor de toekomst om de opleiding tot bedrijfsarts te verbeteren en het vak aantrekkelijker te maken. Vooralsnog is Nederland niet in staat te voldoen aan de betreffende normen van ILO en de *Raad van Europa*.

Te weinig bedrijfs-
artsen

Te weinig veilig-
heidsdeskundigen

Een ernstiger probleem is het tekort aan veiligheidsdeskundigen laat staan welzijnsdeskundigen. Opleidingen voor hen zijn schaars. Alleen het Veiligheidsinstituut, in samenwerking met het PNBA te Arnhem en de NVVT organiseert een echte cursus. Daarnaast is de HTS in Heerlen gestart met een applicatie-cursus en tenslotte is na een symposium van de TH-Delft ook in universitaire kringen zicht gekomen op taakvelden die eventueel door (half) universitair geschoolde deskundigen bevolkt zouden kunnen of moeten worden. Een ander probleem is dat er nog geen duidelijke criteria zijn die aan veiligheidsdeskundigen kunnen worden gesteld. *Toussaint* (PvdA) en de NVVT, welke laatste zeer ongaarne de in de wet zeer globaal omschreven veiligheidsdienst geïntegreerd zag met de zeer gedetailleerd omschreven bedrijfsgezondheidsdienst, hebben hierin inmiddels voorzien. Het probleem met de door hen opgestelde tekst is echter dat deze niet is doorgesproken met SER en bedrijfsleven. Niettemin, het is nu zo dat er zowel voor de bedrijfsgezondheidsdienst als voor de veiligheidsdienst een vrij gedetailleerde wettelijke taakomschrijving is, zodat deze op voet van gelijkheid — daar zat de knoop natuurlijk — kunnen samenwerken. (Zie bijlage). Een poging van PvdA-zijde om dergelijke geïntegreerde diensten buiten de bedrijven te houden, zelfstandig of onder de hoede van de lokale overheid, is gestrand. Een bedrijf mag gebruik maken van een externe dienst, en een klein bedrijf zal dat zeker moeten uit financiële overwegingen, maar interne diensten blijven mogelijk. Om de onafhankelijkheid van interne bedrijfsartsen en veiligheidsdeskundigen te kunnen waarborgen is hen in de wet een zekere ontslagbescherming gewaarborgd. Kamer en minister waren tenslotte gelijkelijk van mening dat de bedrijfsgezondheidsdienst niet geïsoleerd zou moeten staan van de gewone gezondheidszorg. Het meest voor de hand liggend raakvlak is dat met het net van districtsgezondheidsdiensten dat in het kader van de Wet Gezondheidsvoorzieningen over heel Nederland wordt gelegd. De taak van dergelijke diensten, namelijk het verzamelen en analyseren van epidemiologische gegevens uit hun gebied is trouwens een welkome aanvulling op meer dan alleen het werk van bedrijfsgeneeskundige diensten. De epidemiologie, die in Nederland nooit echt van de grond is gekomen, zal zo een belangrijke steun in de rug kunnen krijgen.

Wettekst niet in
bedrijfsleven en
door gesproken

Pogingen
onafhankelijkheid
van deskundigen te
waarborgen

Relatie arbo-dienst
en gezondheidszorg

Scholing van werknemers

De informatieverzorging aan de werknemers zoals die in de wet is geregeld heeft op velerlei instemming kunnen rekenen. Werkgever en deskundige diensten zijn duidelijke verplichtingen opgelegd, de werknemers zijn duidelijke rechten toegezegd. De vraag is alleen, wie verzorgt die scholing?

Scholingsmogelijk-
heden nog
onvoldoende

De ervaring met scholing ten behoeve van een beter functioneren van de ondernemingsraden stemmen niet optimistisch. Jarenlang waren de scholingsmogelijkheden beslist onvoldoende. Pessimistisch? Ten onrechte? Voorzieningen op dit gebied zijn schaars en slecht geregeld. Grote uitgeverijen zijn met special-interestbladen op de markt gekomen, maar of daar voldoende uit te halen valt? Van diverse kanten is particulier initiatief aangekondigd. Is dat de juiste weg? Het is de vraag of hier niet een uitgewerkter voorstel van de overheid had gepast. Werknemers dienen voldoende scholing te krijgen om de hen verstrekte informatie te kunnen analyseren en hanteren. Meer nog, op grond van hun scholing zullen ze in staat moeten zijn te analyseren welke informatie hen ontbreekt. Daarbij gaat het³ om kennis van wetten en voorschriften, kennis van veiligheids- en gezondheidsprincipes, kennis van bedrijf en organisatie, sociale vaardigheden, kennis van en inzicht in specifieke activiteiten, gevaren etc. Kennis die, om eenzijdige meningsvorming tegen te gaan, in een zelf te kiezen scholingsinstituut moet kunnen worden opgedaan.

Om te kunnen voldoen aan een van de belangrijkste premisses van de wet, de deskundigheid van werknemers, is een ongekend omvangrijk scholingsprogramma nodig, waarbij zeker de overheid in enigerlei vorm betrokken zou moeten zijn. Het wetsontwerp is in aanzet bedacht met één oog gericht op Noorwegen. De leden van de vaste Kamercommissie die dat land een werkbezoek brachten waren zozeer onder de indruk van de daar gegeven trainings- en opleidingsprogramma's dat zij de minister of zijn ambtenaren er nog eens heen wilden sturen om te zien of zoiets bij ons ook niet mogelijk was. Tegelijkertijd wezen ze op de mogelijkheden daartoe gezien de ontwikkeling in educatieve voorzieningen voor volwassenen en regelingen voor betaald verlof. Pessimistisch? Voor de werknemer te weten kan komen waar Abraham de mosterd vandaan haalt moet Albeda te weten komen waar hij het daarvoor benodigde geld vandaan haalt.

Merkwaardig is overigens dat er in de wet geen verplichtingen zijn opgelegd of voorzieningen worden aangekondigd ten aanzien van de deskundigheid van de werkgever. Immers, met name bij de kleinere ondernemingen mag men niet zonder meer verwachten dat de ondernemer uit zich zelf al over voldoende deskundigheid beschikt of uit zich zelf daarvoor voldoende tijd vrij maakt.

Arbeidsinspectie

Al tijdens het voorbereidend overleg in de vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken is aangedrongen op uitgebreider beschouwingen over de Arbeidsinspectie dan minister Albeda van plan was. Zelfs bij de behandeling in de Tweede Kamer wist men de beleidsman echter niet over de brug te krijgen: de gedachtenwisseling over de toekomst van de Arbeidsinspectie is door hem verplaatst naar de Voorlopige Arbeidsraad. Toch is de Arbeidsinspectie zeker een nadere bespreking waard. Aan de ene kant wordt dit overheidsapparaat door werknemers, vakbeweging en ook parlementariërs steeds meer en onder steeds heviger vuur genomen en is er hooguit nog maar net sprake van een vertrouwensrelatie. Aan de andere kant wordt de spilfunctie van de Arbeidsinspectie bij het toekomstige veiligheids- en gezondheidsgebeuren in de wet aanzienlijk uitgebreid. Een

merkwaardige constructie, die alleen kans van slagen heeft bij een aanzienlijke kwantitatieve en kwalitatieve verbetering van het apparaat. Ofschoon de nu bestaande bezuinigingstendenzen voor vertraging zou kunnen zorgen wordt die verbetering, zeker in kwalitatieve zin, in de komende jaren tot stand gebracht. Doorslaggevend daarbij is het streven van de Arbeidsinspectie zelf. Om het in de positieve bewoordingen van *Geers* en *Gevers* te zeggen: *'De nieuwe ontwikkelingen met betrekking tot de Arbeidsinspectie worden in hoofdzaak gemarkeerd door twee zaken: de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet en het onderzoek de 'arbeidsinspectie in ontwikkeling', dat door het bureau Mens en Organisatie wordt uitgevoerd en begeleid. En juist die twee zaken zijn in hoge mate door de Arbeidsinspectie zelf geïnitieerd. Aan de voorbereiding van het wetsontwerp is veel gedaan door de dienst vanwege de waargenomen toenemende kloof tussen de taken die moeten of kunnen worden verricht en de wettelijke basis die daarvoor nodig is.* Het project 'de Arbeidsinspectie in ontwikkeling' is door de dienst zelf geïnitieerd en hoe kritisch de uitslag voor het eerste vooronderzoek ook was, met grote openheid doorgevoerd. Die kritiek was niet mals. Parlementariërs vertelden — en dat is toch wel wat — in de Kamer dat zij bij hun werkbezoeken nog nooit een ondernemingsraad zijn tegengekomen die contact heeft gehad met de Arbeidsinspectie. De socioloog *Veersma*,⁴ die op verzoek van werknemers bij Hoogovens, zes cases langsliep waarin de Arbeidsinspectie was opgetreden constateert dat nu eens de klachten niet serieus werden genomen, dan weer bleek de Arbeidsinspectie niet voldoende uitgerust om de problemen de baas te kunnen. Het initiatief moest van de werknemers en hun bonden komen. Zowel bij door de inspectie verricht onderzoek als bij de rapportage ervan werden de werknemers niet of nauwelijks betrokken. Ook omdat dit wettelijk niet verplicht was. Bij de vakbeweging wordt het bestaan van een crisisrelatie ontkend vanwege het grotendeels ontbreken van enige relatie. Nog veel verder gaan de conclusies van het vooronderzoek van het bureau Mens en Organisatie. De samenvatting ervan is, en dat tekent haar veranderingsgezindheid, door de Arbeidsinspectie opgenomen in haar jaarverslag 1977 terwijl begin tachtig het gehele rapport voor publikatie is vrijgegeven.

Niettemin, de zaak is ernstig: de organisatiestructuur wisselt per district, rapportage laat staan terugrapportage ontbreekt of is slechts formeel in orde, de ambtenaren in de buitendienst klagen erover dat ze zoveel nevenwerk krijgen opgedrongen dat ze slechts 10-20% van hun tijd aan hun eigenlijke taak kunnen besteden, 250 man moeten 250.000 bedrijven bijhouden zodat eigenlijk alleen de grote bedrijven aan bod komen met bezoeken die gemiddeld slechts 66 minuten duren, de *I.L.O.-norm* voor bedrijfsbezoeken wordt volgens de ambtenaren zelf niet gehaald: *kortom, er is sprake van een bezwijkend apparaat dat meer ondersteuning nodig heeft dan ze nu heeft.* Meer ondersteuning, zowel met het oog op de taken die ze nu al heeft als op de taken die haar in het kader van de nieuwe wet nog wachten.

De nu bestaande taken zijn al zeer omvangrijk. Aanvankelijk hadden de inspecteurs van de Arbeidsinspectie vooral de taak zich op de hoogte te stellen van de situatie in de bedrijven, naleving van de wet te controleren en te bevorderen en tenslotte elk jaar de regering te adviseren omtrent eventueel toekomstige wetgeving. Later kwamen daarbij ook sociale taken bij: advisering bij werktijdverkortening en ontslag, uitgifte van overwerkvergunningen en het nazien van ontheffingen van o.m. het Arbeidsbesluit. Te veel werk en zeker te veel als men

Kritiek op
Arbeidsinspectie

Vergroting van
taken eist meer
ondersteuning

denkt aan de snelle technologische ontwikkelingen in het bedrijfsleven. De daarbij noodzakelijke keuringen en laboratoriumproeven zijn maar een onderdeel van de totale belasting die het initiatief tot vernieuwing bij de Arbeidsinspectie steeds minder mogelijk maakt.

Van alle kanten is daarom op een aanzienlijke personele uitbreiding van de Arbeidsinspectie aangedrongen. Het CNV is overigens met de inmiddels toegezegde extra mankracht nog het minst tevreden: nauwelijks voldoende om de huidige taken te vervullen, zo concludeert deze organisatie. Hoe tevreden de andere organisaties zullen kunnen zijn die zich met de Arbeidsinspectie bezig houden is een vraag met een open antwoord. Werden er aanvankelijk door de minister forse toezeggingen gedaan wat betreft de personele vergroting van het apparaat, tijdens de Kamerbehandeling van het wetsontwerp legde de bewindsman de nadruk op de fasering van die uitbreiding. Enerzijds met het (grootste) oog gericht op de komende bezuinigingsoperatie, anderzijds de organisatorische problemen onder ogen ziend bij een snelle kwantitatieve uitbreiding. Ondanks aandringen van verschillende fracties werd de termijn van acht jaar die Albeda voor ogen heeft niet bekort.

Echter, al vanaf 1981 moeten de nieuwe taken van de Arbeidsinspectie vorm krijgen. Daarbij gaat het enerzijds om een bredere aanpak en anderzijds om concrete nieuwe taken. Binnen het project *'Arbeidsinspectie in ontwikkeling'* wordt er naarstig gewerkt aan het bijspijkeren van de sociale deskundigheid van de dienst. Ook voorbereiding op de grotere openheid naar en dus veel frequenter contact met werknemers en vakbeweging nodig.

Wat betreft het instrumentarium waarmee de dienst de Arbeidsomstandighedenwet moet ondersteunen valt de *'aanwijzing'* het meest op. Deze komt naast de al bestaande eis tot naleving en de parate executie te staan. Met het geven van een aanwijzing legt de Arbeidsinspectie geen dwang op, maar probeert zij eventueel niet van de grond komend of vastgelopen overleg weer vlot te trekken. De aanvankelijke vrees, met name van de vakbeweging, dat de aanwijzing de eis zou gaan vervangen, met andere woorden de controlerende taak van de dienst zou uithollen, is enigszins ondervangen omdat de minister inmiddels duidelijk heeft aangegeven bij welk soort inconvenienten een aanwijzing op zijn plaats is en bij welk soort een eis het aangewezen instrument is. Albeda: *'Ik onderken hierbij soorten van categorieën, namelijk normen waarbij de gedachten reeds zijn uitgekristalliseerd en normen waarmede nieuwe ontwikkelingen in beweging worden gezet. Met het oog hierop zou ik een verschil moeten maken terzake van het optreden van de Arbeidsinspectie, dat bij de eerste categorie meer actief zal moeten zijn dan bij de tweede, ten aanzien waarvan ik het initiatief bij werkgever en werknemer zelf zou willen leggen, waarbij hen, indien zij de overheid willen inschakelen, het instrument van het verzoek tot wetstoepassing ter beschikking staat'* (MA-23). In het definitieve ontwerp kunnen aanwijzingen zo dus soms alleen worden gegeven op aanvraag van werkgever of werknemers wanneer die het niet met elkaar eens zijn over een bepaald onderwerp of op eigen initiatief van de Arbeidsinspectie (art. 35 lid 6, zie bijlage). Daarmee is nu van een andere kant kritiek opgeroepen. Immers, blijven staan is de mogelijkheid dat de Arbeidsinspectie een — direct na te leven — eis stelt ten aanzien van alle onderwerpen die in de wet worden geconcretiseerd (art. 24). Aangezien daar ook de meeste welzijnsbepalingen onder vallen is vanuit werkgeverszijde (R.C.O.) en vanuit de VVD de kritiek gekomen dat de overheid

Nieuw instrument van de Arbeidsinspectie moet het overleg binnen de bedrijven bevorderen

zich mengt in langzame ontwikkelingsprocessen in de afzonderlijke bedrijven, waarbij niet de overheid maar werkgevers en werknemers het voortouw in handen moeten houden. CDA en VVD stonden daarbij overigens tegenover elkaar. Het CDA wil de initiërende rol van de Arbeidsinspectie juist vergroten, zij het met name ten aanzien van ergonomische bepalingen. Voor Albeda heeft het begrip welzijn een andere betekenis: hij zag juist die daarmee verband houdende bepalingen als essentieel om een integratie van het veiligheids- en gezondheidsbeleid met het algemeen ondernemersbeleid tot stand te brengen. Tegen deze achtergrond bleef hij staan op voldoende mogelijkheden voor de Arbeidsinspectie tot een actief beleid (Handelingen - 81-4679). Afgezien van dit alles heeft de minister de kritiek en tegenkritiek zowel wat betreft de Arbeidsinspectie in het algemeen als ten aanzien van de rol en organisatie van de arbeidsinspectie onder de toekomstige Arbeidsomstandighedenwet rustig over zich heen laten gaan: 'Overigens ben ik van mening dat de gedachtenwisselingen over het al of niet juist functioneren van de Arbeidsinspectie mogelijk behoren te zijn en dat voorstellen om hierin verbeteringen aan te brengen — los van controle — moeten kunnen worden gedaan'.

4. Arbeid en gezondheid in staat van overleg

Eensgezindheid op
veel punten

Werkgevers, werknemers, overheid en vrijwel alle politieke partijen, ieder op hun beurt hebben ze, steeds met vermelding overigens van overgebleven specifieke wensen, de eensgezindheid naar voren gehaald waarmee door iedereen aan de totstandkoming van de Arbeidsomstandighedenwet is gewerkt. Naarmate de contouren van het ontwerp in de voorbereidende fase werden bijgesteld naar ieders wensen werd de herkenbaarheid voor ieder van de betrokkenen groter. Veel in een eerder stadium gemaakte aantekeningen voor dit stuk zijn achterhaald omdat er tijdens de voorbereidingen — in de woorden van Toussaint (PvdA) — al zoveel 'onder de kap' is gebracht.

De belangrijkste onderwerpen waren de precisering van het begrip welzijn, het recht op informatie voor werknemers, de positie van de vakbeweging bij kleine ondernemingen en het recht op werkweigeren. Gevolg: een enthousiaste *Van Dis* in de Tweede Kamer: *'Het doet bijna archaisch aan, zo'n depolariserende opstelling van de zijde van de volksvertegenwoordiging, maar het deed ons goed'*.⁵

Depolarisatie, eensgezindheid, een beperking tot haalbare kaarten, inderdaad, maar daarnaast zijn toch aanzienlijke verschillen in beoordeling van het tot stand gebrachte blijven bestaan. Voor de een betekent de Arbeidsomstandighedenwet het belangrijkste stuk wetgeving sinds de Tweede Wereldoorlog (*Nypels, VVD*), volgens de ander is er geen sprake van hervormingswetgeving (*Hartmeijer, PvdA*), weer anderen wijzen op het gevaar dat de overheid een te grote stem krijgt binnen het bedrijfsgebeuren (*de Meester, VNO, de Wit, NCW*) weer een ander juicht dat integendeel toe (*Weijer, CDA*) en tenslotte meent PSP'er Van der Spek dat er een te grote ongelijkheid tussen werkgevers en werknemers is overgebleven.

Al met al reden te over om, aan de hand van enkele hoofdtekken en kenmerken van de wet, de mogelijke praktische betekenis ervan in de komende jaren naar voren te halen en de verborgen gebleven agendapunten van de betrokkenen langs te lopen. Achtereenvolgens komen daarbij aan de orde de zorg voor de gezondheid van werknemers als zelfstandige doelstelling, het begrip welzijn en de positie van arbo-commissie en Arbeidsraad. In enkele slotbeschouwingen is vervolgens plaats gemaakt voor het begrip humanisering van de arbeid en de wederzijdse betrekkingen van werkgever, werknemers en overheid.

Gezondheid als zelfstandige doelstelling

Worden gezond-
heid, veiligheid en
welzijn zelfstandige
doelstellingen of
zijn ze met andere
bedrijfsdoelstel-
lingen verbonden

In 1974 is een adviesaanvraag aan de SER gericht over het sociaal beleid in ondernemingen. Die is in zijn totaliteit nog niet behandeld. Men heeft de krenten uit de pap gepikt, zoals de sollicitatiecode, de ondernemingsraad bij kleine bedrijven, de arbeidsomstandigheden en het klachtrecht. Dergelijke onderdelen kunnen nu een eigen leven gaan leiden.

De vraag is hoe groot dit gevaar is. Klein. Natuurlijk, bij de aanzet tot het wetsontwerp werden terecht ideaalvisies naar voren gebracht volgens welke het

recht op gezondheid, veiligheid en welzijn van de werknemer prioriteit zou moeten krijgen in het hele bedrijfsgebeuren. Nog tijdens de Kamerbehandeling gaf de PPR als visie van Albeda weer dat *'het doel (van het ondernemen) behoort te zijn het streven naar welzijn, veeleer dan het streven naar verbetering van rendementen'*. En reageerde daarop: *'De minister geeft daarmee aan dat het streven naar welzijn in het werk een op zichzelf staande doelstelling is waaraan hoge prioriteit moet worden toegekend. De consequentie van deze opvatting is niet gering. Naar het oordeel van de PPR-fractie houdt die consequentie in dat de overheid gehouden is in de belangenafweging tussen de belangen van het welzijn in de arbeid en de economische belangen die daar een rol spelen, de prioriteit van het welzijn in de arbeid veilig te stellen. Wij zijn wat dat betreft minder optimistisch dan de minister, die van opvatting is dat de verbetering van de rendementen als een soort toegift naar voren zal komen bij het in acht nemen van het welzijn in de arbeid. Zeker, de stelling van de minister zal in een aantal gevallen opgaan, maar we mogen niet wegpoetsen dat er keuzen gemaakt moeten worden en dat inderdaad het welzijn van de mensen tijdens de arbeid van tijd tot tijd gesteld wordt tegenover een verhoging van de arbeidsproductiviteit en tegenover een verhoging van de kapitaals- en energieproductiviteit. Wanneer we daaraan voorbijgaan miskennen we het spanningsveld dat aanwezig is'* (Handelingen 80-4651).

Er bestaat een duidelijk spanningsveld

En daar zijn we dan: bij het spanningsveld en bij de afweging van belangen. Terecht is iedereen de discussie ingegaan met ideaalnormen, even logisch is daaruit een onderhandelings situatie ontstaan. Vanuit werkgeverskring is genoeg gezegd (o.a. door VNO-voorzitter Van Veen) over het recht op mondigheid van de werknemer, over het belang van een goed sociaal beleid. Daartegenover staat een uitspraak van het FNV: *'analytisch kan het sociaal beleid als een zelfstandig onderdeel worden beschouwd, doch in werkelijkheid is het sociaal beleid een afgeleid beleid, ondergeschikt aan meer primaire doelstellingen van de onderneming, bijvoorbeeld de rentabiliteit'* (De Bruin,⁵). Of, in woorden van minister Albeda: *'Misschien kan men zeggen dat in de arbeid de verzorgingsstaat zichzelf tegenkomt'*. Het spanningsveld ontkennen zou irrealistisch zijn. Aan de ene kant staat het vanzelfsprekende belang van veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers. Aan dezelfde kant is door Albeda nog wel meer genoemd waaraan soms ook werkgevers grote waarde hechten: *'In de eerste plaats mag worden verwacht dat door een verbetering van de mogelijkheden om zich in zijn werk te ontplooiën de motivatie en zeker ook de creativiteit van de werkende mens toeneemt. Dat kan een positieve invloed hebben op de innovatie in het bedrijfsleven. Van een verhoogde aandacht voor de veiligheid, gezondheid en welzijn mag in de tweede plaats een verlaging van het aantal ongevallen, al dan niet gepaard gaande met vaak niet geringe materiële schade en beroepsziekten worden verwacht. Van hoeveel belang beperking van het ziekteverzuim is, behoef ik hier niet verder uiteen te zetten.*

De ene kant:
1. behoefte aan zelfontplooiing van werknemers

2. minder ongevallen

3. minder arbeidsongeschikten

4. verbeteren van arbeidsmarktproblemen

In de derde plaats kan verbetering van de arbeidsomstandigheden leiden tot beperking van uittreden uit het arbeidsproces – van verschillende zijden is gewezen op de problematiek van de WAO – terwijl herintreden wordt bevorderd. In de vierde plaats wil ik er nog op wijzen dat een verbetering van arbeidsplaatsen kan bijdragen tot het oplossen van een aantal knelpunten op de arbeidsmarkt en ook daar is van verschillende kanten op gewezen, met name waar het gaat om beperking van het aantal moeilijk vervulbare vacatures'. (Handelingen-80-4674/5).

Dezelfde politicus geeft echter ook een deel van de andere kant weer: *'De*

De andere kant: economische crisis bevordert uitstoot van arbeid en heeft een negatieve invloed op de kwaliteit van de arbeid

verwachtingen voor de toekomst zijn niet rooskleurig. Bij een stagnerende conjunctuur zal zeker de druk op de ondernemingen om te komen tot verdere efficiency-divisie vergroting, verdere rationalisering en het invoeren van arbeidsbesparende technieken nog toenemen. Dat zal niet alleen leiden tot uitstoot van arbeid, waardoor de balans van actieven en niet-actieven nog ongunstiger wordt. Het heeft ook een voortdurend neerwaartse druk op de kwaliteit van de arbeid'. (Handelingen-idem).

En Hartmeijer tenslotte rondde de zaak af met zijn opmerking dat de normen, waarden en oordelen van werknemers in ons produktiestelsel maar een marginale rol spelen door het dominerend gewicht van o.a. het marktmechanisme, marktstrategische overwegingen en ondernemingsgewijze kapitaalrentabiliteit.

Veel raakvlakken tussen werkgevers, werknemers

De eensgezindheid waarmee het wetsontwerp in de steigers is gezet geldt vooral de erkenning van de noodzaak tot vernieuwing en uitbreiding van de arbeidsbescherming. Voor de rest en dus ook in de toekomst staan visies en belangen tenminste gedeeltelijk haaks op elkaar. Daarmee wil overigens niet gezegd worden dat er in het kader van de arbeidsomstandighedenwet geen zaken te doen zijn. Integendeel, daarvoor zijn er teveel raakvlakken tussen partijen, ziet iedereen de noodzaak tot het nemen van verdere stappen en in alle commentaren, hoe kritisch ook, is een grote mate van goede wil te bespeuren. Zoals in de wetenschap geldt dat de tegenspraak haar verder brengt zo is in het bedrijfsleven allang bekend dat ook vanuit tegengestelde uitgangspunten vooruitgang te boeken is. Misschien zelfs meer dan via een harmoniemodel waaraan de basis ontbreekt.

Vooruitgang ook mogelijk op basis van tegenstellingen

Conclusie:
1. gezondheid en veiligheid zijn geen zelfstandige doelstellingen geworden, maar ze zullen wel constant onderwerp van overleg kunnen zijn

En daarmee zijn we toe aan de twee voornaamste conclusies ten aanzien van deze wet. De eerste is dat het niet gelukt is de gezondheid en de veiligheid in de arbeid tot absolute norm te verheffen. Binnen- en buitenlandse arbeids- en concurrentieverhoudingen maken dit onmogelijk. Hooguit is het gelukt de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in de arbeid een hoge prioriteit te geven in een continu onderhandelingsproces. Gezondheid op de onderhandelings tafel. Sommigen, waaronder ondergetekende, kunnen dat betreuren. Daartegenover staat dan het grootste winstpunt van de Arbeidsomstandighedenwet: gezondheid, veiligheid en welzijn zullen op alle niveaus continu ter sprake gebracht kunnen worden omdat de wet daarvoor op elk niveau, op de afdeling, op bedrijfsniveau, regionaal en centraal een speciaal platform heeft ontworpen. Niet de arbeid en de arbeidsvoorwaarden, ook de relatie arbeid en gezondheid, veiligheid en welzijn verkeert in de nabije toekomst in constante staat van overleg.

Welzijn redelijkerwijs

Veel voorbehoud bij de welzijnsverplichtingen

Vanzelfsprekend richt de focus van de belangstelling van de betrokkenen zich vervolgens op de verhoudingen waaronder de besprekingen worden gevoerd, wat op de agenda kan komen en, verfinnder, wie er aan de overlegtafel mag zitten. De belangrijkste strijdpunten waarbij dat in de voorbereiding van de wet naar voren kwam, waren de algemene verplichtingen van de werkgever (art. 3) en het begrip welzijn. Wat betreft de algemene verplichtingen van de werkgever, deze zijn onder zoveel voorbehoud gesteld dat de PvdA er noch bij de voorbereiding noch bij de bespreking van het wetsontwerp mee uit de voeten kon. Illustratief voor het voorbehoud is de meest algemene verplichting (art. 3a):

'Bij het organiseren van de arbeid, het inrichten van de arbeidsplaatsen en het bepalen van de produktie- en werkmethoden moet de werkgever het volgende in acht nemen: a. die produktie- en werkmethoden dienen te worden toegepast en die maatregelen dienen te worden genomen, waaronder begrepen het aan de werknemers ter beschikking stellen van doelmatige en passende beschermingsmiddelen, waardoor, gelet op de best bestaande regelen der techniek, de stand van de bedrijfsgezondheidszorg en de stand van de wetenschap op het gebied van de ergonomie (alsmede de arbeids- en bedrijfskunde), de grootst mogelijke veiligheid en de grootst mogelijke bescherming van de gezondheid alsmede de bevordering van en de grootst mogelijke aandacht voor het welzijn van de werknemer wordt verkregen, tenzij zulks redelijkerwijs niet kan worden gevegd'.

In de in totaal 10 leden van artikel 3 komt een dergelijk voorbehoud twaalf maal voor. Meestal in termen als *'tenzij redelijkerwijs niet kan worden gevegd'* of *'zoveel mogelijk'*. Volgens Hartmeijer (PvdA) is hier telkens sprake van een dubbele afweging, die overigens beide keren alleen aan de werkgever toekomt. Geldt in het algemeen dat de werkgever moet bepalen wat de *'best bestaande regelen der techniek'* zijn en hoe het eruit ziet met *'de stand van de bedrijfsgezondheidszorg'*, daarbinnen gelden dan de termen *'redelijkerwijs, zoveel mogelijk, tenzij, enz.'* Wat de eerste afweging betreft heeft de PvdA, onder verwijzing naar de in Amerika gebruikte term *'de best mogelijke regelen der techniek'*, die ook bij de Nederlandse Hinderwet wordt gebruikt, gedaan gekregen die Amerikaanse term in de wet te krijgen. Ten aanzien van de *'redelijkerwijstoetsing'* kon Albeda na de stemmingen bij zijn standpunt blijven: *'Ik heb daarover nog eens diep nagedacht, en diep na laten denken. Ik meen dat ik mijn standpunt onmogelijk kan herzien. De amendementen komen erop neer, dat absolute voorrang wordt gegeven aan de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn. Dat is nu eenmaal een onmogelijke zaak. Werken brengt nu eenmaal een afweging van gevaren tegen kostenfactoren met zich mee. Dit is zeker in deze tijd onontkoombaar'*. (handelingen 80-4680).

Afweging gevaren tegen kostenfactoren

Werkgevers: het begrip welzijn is te vaag en daardoor kan de overheid zich te veel bemoeien met het bedrijfsleven

Wat het begrip welzijn betreft is het uiteindelijk compromis ten dele ten gunste van werknemerszijde uitgevallen. Herhaaldelijk is door de Raad van Bestuur in Arbeidszaken, door VNO-secretaris De Meester en door ex-NCW-voorzitter De Wit betoogd dat het begrip welzijn te vaag was en eerst vorm moest krijgen in het overleg tussen de eerst verantwoordelijken, de bedrijfsgenoten, voordat de overheid daartussen zou treden. Van FNV-zijde werd juist gevraagd om uitbreiding en concretisering van het begrip. Dit laatste gebeurde, zoals al eerder is beschreven. Werd in de Memorie van Antwoord bij welzijn gedacht aan een kantine, later is dit geconcretiseerd in *arbeidsinhoud, arbeidsorganisatie en o.a. arbeidstempo en monotonie*. Daarmee werd de strijd verplaatst naar de Tweede Kamer en naar een ander punt, namelijk of de Arbeidsinspectie op eigen initiatief dan wel pas op aanvraag van werkgever of werknemers aanwijzingen kan geven ten aanzien van, vooralsnog niet duidelijk ingevulde, welzijnsbepalingen. In het eindverslag van de vaste Kamercommissie valt nog eens het standpunt van de werkgeversorganisaties te lezen, nu verwoord door de liberalen: *'Naar het oordeel van deze leden gaat de minister nog te weinig uit van de gedachte dat ondernemingen samenwerkingsverbanden dienen te zijn van werkgevers en werknemers waarbij de overheid dat samenwerkingsproces zo weinig mogelijk dient te verstoren.*

Deze leden onderstreepten nog eens hun, ook in het voorlopig verslag naar voren gebrachte, mening dat de overheid op het terrein van de arbeidswetgeving een regelstellende taak heeft, maar wenstentoch het klimaat in handen van werkgevers en werknemers te leggen'. (Eindverslag blz. 5)

Het slot van de discussie is al vermeld bij de paragraaf handelend over de Arbeidsinspectie. Deze blijft een actieve rol toegedacht wat betreft een aantal welzijnsbepalingen, zij het dat daarmee vooral de ergonomische onderdelen ervan zijn bedoeld.

5. Internationale vergelijking

In het begin van deze brochure hebben we gezegd dat Nederland zich bij het voorbereiden van het hier besproken wetsontwerp kon richten op discussies die in andere landen al waren gevoerd. Met name de discussie en wetgeving in Noorwegen hebben zo tot voorbeeld kunnen dienen.

Noorwegen

Als inleiding op een beschrijving van de algemene lijnen die het internationale kader vormen van de Nederlandse veiligheidswetgeving vormen geven we hier, in de woorden van minister Albeda, de verschillen weer tussen de Arbeidsomstandighedenwet en haar voorbeeld, de Noorse *'work environment law'*:

'Ten eerste zijn in de Noorse wet een aantal bepalingen opgenomen, die men in het ontwerp niet aantreft, waarvan ik wil noemen:

- a. een werkgever die tot nieuwbouw of wijziging van bestaande arbeidsruimten wil overgaan, of nieuwe werkprocédé's wil invoeren, moet reeds in de ontwerpfase onderzoeken of voldaan zal worden aan de voorschriften van de wet;*
- b. een bouwwerk is aan voorafgaande goedkeuring van de Arbeidsinspectie onderworpen, indien vaststaat of waarschijnlijk is dat op degene die dat gebouw na voltooiing zal betrekken, de wet van toepassing zal zijn.*
- c. een aantal speciale voorzieningen in het belang van beroepsmatige gehandicapte personen;*
- d. een verbod tot het geven van gevarentoeslagen wanneer deze een feitelijke invloed kunnen uitoefenen op de veiligheid;*
- e. een specifieke regeling voor fabrikanten en importeurs van giftige of schadelijke stoffen, wanneer vaststaat of aannemelijk is dat deze bedrijfsmatig zullen worden gebruikt;*
- f. in alle bedrijven met tenminste 5 werknemers moeten zogenaamde 'veiligheidsvertegenwoordigers' worden gekozen. Hun aantal moet in overeenstemming zijn met de grootte van de onderneming en de aard van het werk en de werkomstandigheden.*
- g. de onder f. bedoelde veiligheidsvertegenwoordiger heeft, wanneer onmiddellijk gevaar dreigt, het recht het werk stil te leggen, in afwachting van de komst van de Arbeidsinspectie.*

Ik wil mij op dit moment onthouden van een uitspraak over alle, hierboven kort samengevatte bepalingen: wel wil ik het volgende opmerken. Het beleid dat voor ogen staat met betrekking tot schadelijke stoffen, kwam reeds elders (in deze Memorie) ter sprake. Inzake het in Noorwegen en in andere Scandinavische landen bekende instituut van de 'Veiligheidsvertegenwoordiger' moge ik in herinnering brengen dat een terzake strekkend voorstel in de aan de SER voorgelegde adviesaanvraag van 19 juni 1975 was vervat. In de memorie van Toelichting is uiteengezet dat een analoge regeling in het ontwerp niet is opgenomen vanwege de daartegen door de SER ingebrachte bezwaren.

Betreft het bovenstaande een aantal regelingen uit de Noorse wet die het ontwerp niet

kent, zo bevat dit laatste op zijn beurt enige voorzieningen die in de Noorse wet niet worden aangetroffen. Als zodanig kunnen genoemd worden het jaarplan, het jaarverslag, het arbeidsveiligheidsrapport, het medisch onderzoek en de mogelijkheid voor de werknemers het districtshoofd om wetstoepassing te verzoeken. Er zijn voorts verschillen tussen de Noorse wet en het ontwerp voor wat betreft de wijze waarop een aantal onderwerpen is uitgewerkt. Zo geeft de Noorse wet bij voorbeeld in algemene bewoordingen gestelde normen voor de onderwerpen die het ontwerp in artikel 21 (nu 24, VV) ter regeling opdraagt aan een algemene maatregel van het bestuur, terwijl zij ook meer expliciet is op het punt van de veiligheidscommissie en het begrip welzijn. De wijze waarop in Noorwegen dit begrip nader is omlind is bij de herformulering van artikel 3 (nieuw) van het ontwerp mede in beschouwing genomen.

Is dus de Noorse wet op het arbeidsmilieu op enkele punten meer gedetailleerd dan het ontwerp, hier staat tegenover dat dit laatste de deskundige diensten en de instrumenten die de Arbeidsinspectie ter beschikking staan, meer in bijzonderheden regelt.

Ik wil tenslotte op een tweetal kenmerkende verschillen wijzen. De Noorse Arbeidsraad, waarin werkgevers en werknemers gelijkelijk zijn vertegenwoordigd, staat ingevolge de wet aan het hoofd van het Directoraat van de Arbeid en de Arbeidsinspectie, een situatie die zich overigens ook in Zweden voordoet. Voorts kent de Noorse wet in beginsel de instelling van een 'Arbeidsbeschermings Comité' in iedere gemeente en regelt zij de taken en bevoegdheden van zodanige Comité's.'

Een overzicht van ook de ontwikkeling van de wetgeving in andere westerse landen kan de Nederlandse ontwikkeling doorzichtiger maken voor buitenstaanders. Met name in het blad *De Veiligheid* wordt veel aandacht geschonken aan veiligheids- en gezondheidsprogramma's van andere landen. In dat blad is overigens veel meer terug te vinden dan de parlementariërs van het Ministerie van Sociale Zaken bij de voorbereiding van de Arbo-wet kregen voorgeschoteld. In de betreffende bijlage bij het antwoord van de Minister op het eindverslag van de Kamercommissie wordt zoveel door elkaar gehaald en zonder inzicht opgelepeld dat men er niet wijzer van wordt en hooguit enkele krenten uit de pap kan pikken. Aan het al vijf jaar lopend Aktionsprogram Humanisierung des Arbeitslebens in Duitsland wordt voorbijgegaan evenals aan de zeer uitgebreide en zelfs universitair niveau halende scholingsprogramma's voor werknemers in dat land. Een Franse krent wordt geleverd door de mededeling dat daar een inspecteur ook handelend kan optreden als gevaar in een inrichting niet het gevolg is van een overtreding van een voorschrift, maar van de algemene omstandigheden in een onderneming en van de manier waarop het werk is georganiseerd. Het Italiaanse 'Arbeidershandvest' regelt het recht van vakorganisaties en door hen opgerichte welzijnsinstellingen om in het bedrijf controle op het naleven van de voorschriften te verrichten. Vergeten hierbij is dat in Italië — en dat is toch erg interessant — de verbetering van de arbeidsomstandigheden niet zozeer in de bedrijven maar vooral via de c.a.o.'s worden geregeld. Gelukkig komen de Engelse veiligheidsvertegenwoordigers van de vakbonden en hun vrijwel absoluut recht op informatie wel aan bod (Het Robens Report echter niet). Tenslotte meldt de bijlage dat er in België, Luxemburg en Denemarken ook dingen gebeuren.

Veel info en inzicht geeft dit allemaal niet. Hooguit komt naar voren dat vakbonden zelf of het instituut van door werknemers of hun vakbonden aangestelde veiligheidsvertegenwoordigers op het gebied van veiligheid en

gezondheid elders meer te zeggen hebben dan hier. Voorbijgegaan wordt aan de nieuwe ontwikkelingen in die landen en aan de invloed daarop van de daar aanwezige specifieke nationale arbeidsverhoudingen in die landen.

Als het alleen om het verstrekken van relevante informatie ging is er nog wel meer te melden. Zo moeten bij voorbeeld de EEG-landen hun wetgeving aanpassen aan de richtlijnen die de Raad van Europa in haar actieprogramma Arbeid en Gezondheid heeft uitgevaardigd. Voor Nederland betekent dat o.a. dat vrouwenarbeid binnenkort opnieuw parlementair behandeld wordt. (DV-54-78). Aardig is ook het overzicht van Mac-waarden in de verschillende landen — waaruit blijkt dat de Engelse en Amerikaanse normen a) te hoog zijn en b) verkeerd gesteld worden (geen plafondwaarden maar gewogen gemiddelden, DV-53-77), het Zweedse instituut van de door de vakbond benoemde veiligheidsbewakers (DV-78-12-605) en de honderd miljoen kronen die Denemarken al aan cursussen begon te besteden terwijl de discussie over vernieuwing van de wetgeving nog maar pas was gestart. (DV-77-5-209). Ideeën, die wel als eye-openers kunnen fungeren, maar die toch niet geabstraheerd kunnen worden van de situatie in elk land afzonderlijk. Hooguit kan dat met het feit dat in veel andere landen de noodzaak om tot een of andere vorm van interne veiligheids- en gezondheidsorganisatie te komen al begint bij alle bedrijven van meer dan 5, 10 of 50 werknemers.

Internationale vergelijking

Ideeën en ideetjes, maar wat zijn nu de algemene lijnen? Daarvoor moeten we te rade gaan bij Viaene, die over dit onderwerp in mei 1980 een lezing hield op het negende 'wereldcongres ter voorkoming van bedrijfsongevallen en beroepsziekten' te Amsterdam. Van toeval kan, aldus Viaene⁷, geen sprake zijn nu zoveel westerse en oostbloklanden ongeveer tegelijkertijd hun wetgeving veranderen en bij allen dezelfde hoofdtendens bespeurbaar is: de overdracht van macht, verantwoordelijkheid en controlebevoegdheden van de staat aan de basisorganisaties die met de reële bedreigingen werden geconfronteerd. Daarvoor zijn vier redenen. *Ten eerste kan de overheid de groei van gevaren in het bedrijfsleven niet meer bijbenen.* De diversificatie, intensiteit en schaalvergroting van de gezondheidsbedreiging vraagt om een zo uitgebreide regelstelling dat deze tenslotte zelf in een chaos en bron van gevaar uitmondt. Als tweede, daarop aansluitende reden noemt Viaene *de verandering in rechtsdenken*: 'can legislation help? Met name in het engelse Robens-report wordt geconcludeerd dat de wet beter alleen de algemene principes en verantwoordelijkheden van de betrokken partijen kan bevatten en dat de bedrijven daarbinnen verplicht zijn specifiek op hun situatie toegesneden veiligheidsnormen op te stellen. Een derde en een vierde reden zijn te vinden aan werknemerskant. Daarvan is, als derde, *de eis tot zeggenschap*, medebeheer of althans participatie er één van. Juist omdat veiligheid en gezondheid een actieve inzet van de werknemers noodzakelijk maken verkeren tegenstanders van deze zeggenschapsvormen in een zwakke positie. Een vierde reden is het gevolg van het recht op informatie waarover werknemers in veel landen nu beschikken: 'Een ander krachtig middel dat de preventieve actie naar de basis verlegt is het recht op

informatie' (Viaene, 8). Geïnformeerde werknemers kunnen niet langer betutteld worden. Een meer op participatie gericht beleid dringt zich dan vanzelf op. Vandaar dat in tal van landen de vakbeweging (of de door haar benoemde veiligheidsvertegenwoordigers) zowel op het bedrijfstakniveau als centraal een steeds belangrijker rol krijgt toegespeeld ten aanzien van de arbeidsbescherming. Dat is het kader waarin ook de Nederlandse wet is ontwikkeld.

Twee grote problemen

Viaene ziet overigens in deze algemene ontwikkeling twee grote problemen. Langzamerhand zijn de veiligheids- en gezondheidsproblemen aangevuld met de zorg over sociale (welzijns-) en ecologische vraagstukken. Op al die terreinen vindt en verwetenschappelijking plaats er doen steeds meer deskundigen hun intrede in het bedrijf.

1. Onafhankelijkheid van deskundigen

Het eerste probleem is wie over die deskundigheid zal kunnen beschikken en of een onafhankelijke positie ervan mogelijk is. *'Daarom zal de vraag naar het "statuut" (de rechtspositie en de wettelijk voorgeschreven taken en bevoegdheden — VV) van de deskundige in de komende jaren overal scherp worden gesteld. In de meeste landen bestaan heel wat discussies terzake en zijn reeds proeven van oplossingen geopperd'*. (Viaene) Het statuut regelt met name rechtspositie van deskundigen, hun honorering (door wie) en hun eventuele plaatsing in een bedrijfsextern netwerk van gemeenschappelijke deskundige diensten.

2. Ongelijkheid in kennis

Het tweede probleem bestaat so wie so al: de ongelijkheid in kennis tussen (veelal toch bedrijfsgebonden) deskundigen en werknemers-vertegenwoordigers, waarvan de laatsten ook nogal eens door nieuwelingen worden afgelost. Als de werknemersbehoefte aan diepgaande scholing niet wordt ingevuld ontstaat er een kennis-kloof die de invloedsverhoudingen in het bedrijf steeds meer ten gunste van de werkgever (of de overheid, zegt Viaene) keert.

Twee zekeringen

Zou je deze ontwikkelingen, met het oog op komende beleidsvoorbereidende maatschappelijke discussies, in politicologische termen willen herhalen dan gaat het om *een proces waarbij de autonomie van de bedrijven ten opzichte van de overheid door snelle economische en technologische ontwikkelingen zodanig is gegroeid, dat de overheid geen andere keus overbleef dan een deel van haar bevoegd- en verantwoordelijkheden naar het bedrijfsleven over te hevelen. Twee zekeringen zijn daarbij noodzakelijk: de opvoering van onafhankelijke deskundigheid in het bedrijfsleven en een gelijkwaardige en in sommige veiligheidsopzichten zelfs dominerende positie van werknemers of hun organisaties*. In dit opzicht is er dus de komende jaren een basis voor samenwerking tussen overheid, deskundigen en vakbeweging. In hoeverre de staat erin slaagt de onafhankelijkheid van de deskundigen en de aan werkgevers gelijkwaardige positie van werknemers wettelijk en in de praktijk te waarborgen hangt af van haar relatieve autonomie ten opzichte van het bedrijfsleven op het moment van wetgeving en van de historische druk vanuit werknemerskring.

6. Gezondheid en participatie

Discussie over vorm, reikwijdte en mate van participatie van werknemers

Nog eens, wie mag aan welke tafel zitten, onder welke verhoudingen en wat kan er op de agenda staan? Om hier een ietwat gestructureerd antwoord op te kunnen geven gebruiken we de participatie-indeling zoals De Gier die van de OESO heeft overgenomen. In het Nederlands gezegd gaat het daarbij om de vorm, de reikwijdte en de mate van participatie. Zoals de uitwerking van het begrip welzijn vanuit hún visie begrijpelijkerwijs voor ondernemersorganisaties en liberalen pièce de résistance is geweest, zo komt de problematisering van het in de wet voorgestelde participatie- en overlegmodel vooral van FNV, PSP, PPR en PvdA-zijde. De meest algemene opmerking, gemaakt naar aanleiding van een eerder concept van de wet komt van de FNV: *'Als nu uitgegaan wordt van de gezamenlijke taak van werkgever en werknemers bij de bevordering van een gezond werkmilieu, houdt dat in de erkenning dat beoordeling en toetsing van het ondernemingsbeleid door de werknemers als de direct belanghebbenden, onmisbaar is en dat zij daartoe over de adequate instrumenten moeten beschikken. In het wetsontwerp worden de genoemde uitgangspunten echter onvoldoende consequent uitgewerkt.'*⁸

Werkoverleg nog niet geregeld

Lopen we de verschillende vormen van overleg langs dan zijn we snel klaar: werkoverleg op de afdeling, overleg tussen directie en arbo-commissie, overleg op districtsniveau en uiteindelijk komen we terecht bij de arbeidsraad. Bij de verhoudingen, de inhoud en de invloed van dat overleg moeten we iets langer stilstaan.

Ten aanzien van het overleg op het laagste niveau heeft de wet niet veel geregeld en eigenlijk alleen voorgeschreven dat het regelmatig dient plaats te vinden. Eventueel kan de Arbeidsinspectie daarop bij de werkgever aandringen. In de praktijk is de overheid van plan op dit punt niet voorop te lopen maar in de pas te blijven bij spontane ontwikkelingen in het bedrijfsleven. Dat betekent dat de kritiek die tegenwoordig op het werkoverleg bestaat gehandhaafd blijft. Onverdacht in deze is het Sociaal en Cultureel Planbureau, dat blijkens haar jaarrapport over 1978 heeft gevonden dat naast democratisering en humanisering ook opvoering van produktiviteit en efficiency doelstellingen van het werkoverleg zijn. Dit is op zichzelf heel begrijpelijk. Maar het kan zeer beperkend werken op het werkoverleg als de laatste twee, zoals het Planbureau constateert, domineren ten koste van de eerste twee doelstellingen. Een zelfde, maar dan sterker geformuleerde kritiek is terug te vinden in de analyse van *Coriat*. In ieder geval blijft het initiatief hier in handen van het management.

Vgw-commissie: participatie vooral op uitvoerend vlak

Het uitvoerigst is het overleg op bedrijfsniveau: de vgw-commissies. Deze zijn al eerder in dit artikel beschreven, zodat we hier alleen ingaan op het bijbehorend participatiemodel. Over de mate van participatie kan geen verschil van mening bestaan. De commissie heeft een adviserende bevoegdheid: beleid en beleidsinitiatieven blijven in handen van de werkgever. Jaarplan en jaarverslag waarvan het vervaardigen bepaalde bedrijven per algemene maatregel van bestuur of door

de Arbeidsinspectie kan worden opgelegd, behoeven, ondanks pogingen van PvdA-zijde, geen instemming van de commissie maar kunnen worden meegenomen in de schriftelijke mededeling als bedoeld in art. 31b, tweede lid van de WOR. Overleg hierover hoeft dus niet tot wijziging te leiden. Ten aanzien van het veiligheidsrapport, waartoe een kleiner aantal bedrijven verplicht is en wordt, is de werkgever verplicht tot overleg. En niet meer. Wel heeft de commissie de bevoegdheid om wetstoepassing door de Arbeidsinspectie te vragen, maar verwacht mag worden dat dit meer uitzondering dan regel wordt. Binnen het bedrijf zijn de partijen ongelijk, zeker nu de Tweede Kamer het voorstel van de PPR om ook de arbo-commissies initiatiefrecht te geven heeft afgewezen. Hulp van buiten, i.c. van de Arbeidsinspectie, zal veelal pas gevraagd worden in een duidelijke conflictsituatie. En los daarvan: eerst moet nog de vertrouwensrelatie tussen Arbeidsinspectie en werknemers groeien en vervolgens moet de Arbeidsinspectie kwalitatief en kwantitatief worden uitgebreid.

Tenslotte is daar dan nog de afgesproken terughoudendheid van de overheid (en dus van de Arbeidsinspectie) ten aanzien van zelfstandige invulling van het begrip welzijn. Wat overblijft als bevoegdheid is het instemmingsrecht van de commissie waar het concrete beleidsvoornemens van de ondernemer betreft op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. Dat daarmee maar een deel van de noodzakelijke agenda feitelijke agenda kan worden is duidelijk. Hanteert men het participatie-model van De Gier dan komt men uit op de door de PPR in de Tweede Kamer gedane uitspraak dat er alleen sprake is van samenwerken in het uitvoerende vlak.

Overigens is het hier zinvol ook eens een drempelmodel te hanteren. Tussen het zich bewust worden van bepaalde problemen en de uiteindelijke besluitvorming daarover liggen veel stappen met voor werknemers evenzovele drempels. Participatie kost moeite, tijd en geld. De basis van bewustzijn met betrekking tot veiligheids- en gezondheidsproblematiek is natuurlijk scholing. De wettelijke mogelijkheid om die te krijgen bestaat wel, de daartoe nodige voorzieningen zijn nog onvoldoende. Maar dan volgt het krijgen van informatie, het kunnen analyseren van die informatie, mogelijkheden tot verspreiding van die kennis, beraadslaging en organiseren van de achterban, het instellen of laten instellen van onderzoek, het formuleren van problemen, wensen, voorstellen en wettelijke regelingen omtrent regelmaat, gang van zaken en kosten van vergaderingen: behalve de informatievervalsing is er maar weinig in de wet geregeld ter ondersteuning van het werk van de commissies. Wat betreft de kosten van externe deskundigen is zelfs expliciet vermeld dat daarvoor toestemming van de ondernemer nodig is. Aanvullende bepalingen die de commissies en hun achterban in staat stellen de hier opgesomde drempels te overwinnen zijn zeker nodig. Met name wat de kosten en het zelf (laten) verrichten van onderzoek betreft zou een landelijke georganiseerde financiering niet misstaan. *Zolang dat niet is geregeld betekent de Arbeidsomstandighedenwet zeker een stap vooruit maar één waarbij een ten onrechte in stand gehouden formele gelijkheid ondermijnd wordt door praktische problemen.*

Een enkele opmerking ten aanzien van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) is hier nog van belang. Onderzoek van *Nas en Hövels* heeft laten zien hoe langzaam het instituut van de ondernemingsraad in de praktijk vorm heeft gekregen. Ook het functioneren van dergelijke raden laat veel te wensen over. Zonder steun van de

De drempels voor participatie zijn nog hoog

Ook ondernemingsraden zijn niet snel gestart

overheid is het dan ook niet te verwachten dat de huidige ondernemingsraden snel en enthousiast arbo-commissies zullen instellen. Een verplichting hiertoe zowel als de bijbehorende ondersteuning ontbreken.

Op de vraag wat er tenslotte in de praktijk van de arbo-commissies terecht zal komen worden verschillende antwoorden gegeven. Ook in de oude Veiligheidswet was het al moeilijk soortgelijke commissies te vormen. Deze zijn echter nooit van de grond gekomen. Terecht merkt *De Roos*⁹ echter op dat er op het ogenblik, buiten het betreffende (20ste) artikel van de Veiligheidswet om, in verscheidene bedrijven toch veiligheidscommissies tot stand zijn gekomen. Daar tegenover staan de door *De Jongh*¹⁰ gepubliceerde ervaringen van de afdeling bedrijfskunde van de TH-Twente. Deze afdeling trachtte vier bedrijven te vinden waarin met behulp van een stuurgroep — vergelijkbaar met een verzuimcommissie — met behulp van een per bedrijf in intensiteit wisselend zeggenschapsmodel bekeken kon worden in hoeverre mensen geïnteresseerd konden worden in structurele veranderingsprocessen met als doel bestrijding van het ziekteverzuim. Het werd een mislukking en tegelijkertijd een harde leerschool die om nadere bezinning vraagt. *'Anders is de kans groot dat er verder maar over wordt gezweven, terwijl intussen het gepraat over mondigheid, betrokkenheid, vermaatschappelijking, nieuwe ontwikkelingen en dergelijke gewoon doorgaat. Dat zou ook niet goed zijn voor de geloofwaardigheid van degenen die juist deze begrippen tot richtsnoer van sociaal beleid willen maken.'* De Jongh's conclusie is dat er een zo grote cultuurspleet tussen werknemers en management bestaat dat het niet mogelijk is met een stuurgroep (vergelijkbaar met een verzuimcommissie of ook wel: arbo-commissie) verzuimproblemen in het werk structureel aan te pakken. *'Er zijn voldoende aanwijzingen om van een conflictsituatie te spreken. De belangrijkste knelpunten daarin zijn de verschillende visies en de bestaande machtsverhoudingen.'* Als voorwaarde voor het welslagen van dergelijke commissies ziet De Jongh een omvangrijk bewustwordingsprogramma. Dat geldt dan zeker ook voor het slagen van de arbo-wet. Een bewustwording-programma overigens dat zou moeten kunnen slagen omdat De Jongh het mogelijk toch te zwart wit stelt. Zijn idee om o.a. met een volstrekte co-determinatie te experimenteren was mogelijk even aantrekkelijk als zijn tijd toch wel iets te ver vooruit. Vooral nog wordt de relatie tussen arbeid, veiligheid en gezondheid zowel door werkgevers als door werknemers als te gespannen ervaren om zich te begeven in nutteloze zero-sum games, zoals gelukkig blijkt uit de ervaringen met een wat minder pretentiefus vergelijkbaar project van de CCOZ, het Project Werk en Gezondheid.

Te grote cultuurspleet en conflictsituatie tussen werkgevers en werknemers

Districtsniveau mogelijk mooie toekomstmuziek

Voor een beoordeling van het overleg op districtsniveau is de tijd nog niet rijp. Bestond aanvankelijk de mogelijkheid om districtscomité's voor problemen ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn in de arbeid op te zetten, nu is wettelijk vastgesteld dat ze er komen. Terecht moet nog nader worden gestudeerd op de invulling ervan en is alleen een aanduiding gegeven van hun tripartite samenstelling. Vermeldingswaard hierbij is het streven, met name van het CDA, regionaal ondersteunende multi-disciplinaire onderzoeksinstituten op te richten. De minister had er wel oren naar. En stel nu dat de districten in het kader van de Wet Gezondheidsvoorzieningen zouden samenvallen met die van de districtscomité's en die van de regionale onderzoeksinstituten. Dan is het eenvoudig om de schotten er tussen op te tillen en kan er iets heel moois gebeuren.

Daarmee zijn we op centraal niveau aangeland: de Arbeidsraad. De consensus ten aanzien van de behoefte aan centraal overleg tussen werkgevers-, werknemersorganisaties en overheid (in adviserende rol) was zo groot dat de Arbeidsraad al vóór de Tweede Kamerbehandeling kon worden geïnstalleerd. Essentieel is de gelijkwaardigheid van werkgevers- en werknemersorganisaties in deze Raad en de institutionalisering van centraal overleg tussen het bedrijfsleven en de overheid ten aanzien van gezondheid, veiligheid en welzijn. Ten aanzien van alle gewichtige zaken en ten aanzien van de verdere organisatorische uitwerking en uitvoering van de arbo-wet zal de Raad om advies gevraagd worden dan wel ongevraagd advies uitbrengen. Bij de installatie sprak minister Albeda dan ook terecht van een 'voortrekkersfunctie'. Op het eerste gezicht is de Arbeidsraad overigens een merkwaardige constructie. In een tijd dat het harmoniemodel binnen het bedrijfsleven snel aan waarde en waardering heeft verloren en met name door de vakbeweging deelname aan centrale tripartite organen in moeilijke uren nog al eens ter discussie wordt gesteld lijkt de raad een anachronisme. Het tegendeel is echter waar als men het bestaan van de raad niet ziet als de kroon op een stukje harmonie-denken, maar ziet als het meest onontbeerlijke onderdeel van de verzekering waarvan in de paragraaf over internationale ontwikkelingen sprake was. Voor de overheid is een accentverschuiving naar het bedrijfsleven zonder Arbeidsraad niet mogelijk, voor werkgevers en werknemers is er genoeg te halen om hooggestemd in de Raad zitting te nemen.

Dat vervolgens de consensus ophield bij het besef van noodzaak en nut van de Raad zegt genoeg over het harmoniemodel. Zeker over de taken en de richting van de voortrekkersfunctie in de Arbeidsraad wordt heel verschillend gedacht. *De Boer (Raad van Centrale Ondernemingsorganisaties)* toonde zich verheugd dat minister Albeda bij zijn instellingsbesluit de nadruk legde op technische advisering door de Raad. Zoals eerder vermeld waren, zijn en blijven de werkgeversorganisaties beducht voor de invulling van het begrip welzijn door de overheid of andere buiten de bedrijven opererende instituties. *'Wat dat laatste betreft, het zal de minister, gezien onze uitspraken in het – ook recente – verleden, niet verbazen dat wij een vraagteken zetten bij een 'welzijnsbevorderende' taak van de voorlopige en straks definitieve Arbeidsraad buiten het terrein van de veiligheid en de gezondheid in verband met de arbeid. (...) Zo de overheid van mening is dat op terreinen van sociaal beleid een advies van de sociale partners gewenst is, dient zij zich in eerste instantie tot de SER en niet tot de Arbeidsraad te wenden. In hoeverre de Arbeidsraad in technisch opzicht ondersteunend kan zijn ten opzichte van de adviserende taak van de SER, zal in zulke gevallen door de Sociaal Economische Raad zelf moeten worden bepaald.'* (De Boer, blz. 6, 7). Daartegenover staat dan de visie van *De Bruin (FNV)* dat de Arbeidsraad een ontmoetings- en coördinatiepunt wordt voor onderzoek op het terrein van humanisering van de arbeid (De Bruin, 5) En daarnaast dan weer staat de CNV-visie dat de Arbeidsraad zich moet richten op participatie en deskundigheid. O.a. verstaat hij hieronder adviezen over de taak, het functioneren en de samenstelling van de Arbeidsinspectie en *'het ontwikkelen van een beleid met betrekking tot het begrip welzijn'* (Van de Kamp, 4). Kortom, braakliggende werkterreinen genoeg, maar de plaatsen waar gezaaid en geoogst gaat worden zijn nog onbekend.¹¹

7. Humanisering en samenwerking

Gezien de opzet en uitwerking van de wet, stimulering van overleg, is het vooral in de Arbeidsraad dat gezondheid, veiligheid en welzijn op de onderhandelingsstafel komen. De Gier¹² maakt daarbij de opmerking dat de afstand tussen de werkelijkheid in de bedrijven en de onderhandelings situatie hopelijk niet te groot zal blijken. Ons interesseert hier echter vooral het door velen gebruikte *containerbegrip* dat de algemene noemer zal vormen van het overleg op alle niveaus: de *humanisering van de arbeid*. Zovelen hebben dit begrip al gebruikt dat er sprake is van een soort metaalmoeheid. Langzamerhand wekt het woord kennelijk irritaties op. Een voorbeeld daarvan leverde De Bruin (FNV) in zijn eerste toespraak in de Voorlopige Arbeidsraad: *'Onder de titel van onderzoek zijn velen op zoek naar het zwarte garen, nu onder de titel humaniseringsgaren.'* Inzicht in relevantie van wat er allemaal gebeurt en toetsing op prioriteiten zijn nodig. Inflatie van de term? Albeda: *'Helaas moet ik constateren dat het veelvuldig gebruik van het begrip humanisering van de arbeid vaak omgekeerd evenredig is met de mate van helderheid van de inhoud ervan. Ik zal op dit moment geen poging wagen daarover het laatste woord te spreken, maar ik wil wel opmerken dat humanisering van het werk in mijn ogen een breed begrip is dat betrekking heeft op een groot aantal dimensies van de inzet van arbeid in het produktieproces. Ik denk daarbij aan de aard van het werk zelf, waarbij eisen omtrent veiligheid en fysieke en psychische gezondheid centraal staan. Ik heb ook het oog op het karakter van de arbeidsverhoudingen, waarbij het gaat om zaken als medezeggenschap, autonomie en verantwoordelijkheid.*

Verder heeft humanisering van de arbeid betrekking op de arbeidsvoorwaarden (het loonpeil, de arbeidsduur en -tijden, de zekerheid van de arbeidsplaats) en het arbeidsprodukt. Bij dat laatste denk ik met name aan het recht op een goede bestemming van het arbeidsprodukt.

Verder acht ik ook een rechtvaardige verdeling van de produktie een facet van de humanisering van de arbeid.' (Albeda, ¹³)

Inderdaad een breed begrip. Nog breder zelfs als men kijkt welke omschrijvingen ervan in omloop zijn. Zeker bij zo'n centraal begrip loont het de moeite een toetsing te wagen of een omschrijving te vinden die werkbaar is binnen het kader van de *Arbeidsomstandighedenwet*. Hartmeijer haalde daartoe tijdens de Kamerbehandeling Allegro (1977) aan die onder verwijzing naar Seeman (1959) dimensies naar voren haalde als machteloosheid, zinloosheid, sociale isolatie en zelfvervreemding. In zijn oratie gaat Allegro verder: humanisering is geen stilstaande zaak maar een zich vooral in een concrete bedrijfssituatie afspelend proces waarbij door participatie van de werknemer vervreemding wordt tegengegaan en afgekeerd wordt op een situatie van kritische satisfactie (Allegro 1979).

Van Strien heeft inmiddels voor verschillende aanduidingen gezorgd. In 1978 onderscheidde hij¹⁴ vijf aspecten die als criteria kunnen dienen bij humanisering: een gezonde lichamelijke belasting, billijke beloning, het behoren bij een groep, maatschappelijke erkenning en persoonlijke ontplooiingsmogelijkheden. De voorzitter van de Voorlopige Arbeidsraad, Fibbe, releveerde in zijn openings-

Humanisering een
breed begrip

Humanisering ver-
bonden met parti-
cipatie en kritische
satisfactie

Humanisering vaak
idealistisch en
soms zelfs utopisch
geformuleerd

toespraak de omschrijving die Van Strien in 1978 geeft: *'Onder humanisering van de arbeid willen we hier verstaan het beter in overeenstemming brengen van de vormgeving, organisatie en waardering van de arbeid met de behoeften, mogelijkheden en waarden van de mens.'*¹⁵ Het verschil tussen Allegro en Van Strien ligt mogelijk tussen de meer op de concrete bedrijfssituatie gerichte optiek van de een en de meer algemeen filosofische visie van de ander. Overeenkomst bij beide is echter hun idealistische formulering. In die zin, soms zelfs in utopische zin, wordt het begrip ook gebruikt bij degenen die bij de totstandkoming van de wet betrokken zijn geweest. Mogelijk een gevolg van het doelstellend karakter van de wet.

Het is De Gier geweest die als eerste de kloof tussen het zo gebruikte begrip en de feitelijke uitwerking van de wet signaleerde¹⁶. Vanwege een dergelijke ideële uitwerking is Van Strien al eens tegen zichzelf gelopen. Immers in zijn uitwerking van de door hem gebruikte aspecten in zijn boek *'Om de kwaliteit van het bestaan'* moet hij zijn hoofdstuk over arbeid besluiten met de verzuchting dat vóór een en ander tot realiteit zal kunnen worden eerst de fundamentele produktieverhoudingen ter discussie moeten staan. Dat gebeurt natuurlijk ook, maar vooralsnog niet met uitzicht op rianten successen. Veel aardiger is dan ook de sleutel die, ook weer, door Van Strien, wordt aangereikt als hij humanisering van de arbeid omschrijft als een emancipatiestrijd. Daarmee kan men bij de arbeidsomstandighedenwet m.i. het best uit de voeten.

Humanisering
omschreven als
emancipatiestrijd

Links en rechts van Allegro en Van Strien lopen twee stromingen die, ieder vanuit een ander uitgangspunt en met een ander perspectief toch ook op hetzelfde punt zijn aangeland. Beschouwt men Taylor als een van de grondleggers van de bedrijfswetenschappen dan kunnen we de lijn nalopen die Kijne¹⁷ heeft getrokken in de overzichtsboeken van Rose, Braverman en Coriat. Steunde de scheiding tussen kennen en kunnen, denken en doen en het eindeloos opdelen van arbeids-handelingen, de globale inhoud van het Taylorisme, op een mens-beeld van de arbeider als lui, egoïstisch, dom en irrationeel, volgden daarop de elite-trainingen van Mayo, de (neo) human-relations pogingen van McGregor en Likert, zo langzamerhand is vanuit de wetenschappelijke hoek (t.w. de bedrijfswetenschap) die de produktie en de daarin optredende problemen tot uitgangspunt heeft genomen het arbeidersbeeld veranderd; niet langer zijn ze lui en dom, niet langer alleen maar instrumenteel bezig; als steeds rationeler wordt het optreden van de arbeider gezien en dienovereenkomstig worden hem taken, verantwoordelijkheden en werkverbanden teruggegeven, die hij vroeger kwijt geraakt is. Met het oog op minder verloop, betere organisatie, minder ongevallen, minder verzuim en kwaliteitsverbetering in de produktie wordt van die kant nu ook de mondigheid van de werknemer erkend. Tekortkomingen van deze wetenschappelijke benadering blijven echter, Kijne volgend, het individualisme in de benaderingen en het overslaan van de verhoudingen waaronder geproduceerd wordt. Maar daarvoor zorgt dan een andere benadering. Misschien, noodgedwongen, in het begin wat minder lettend op de kwaliteit van de arbeid, zijn ongeorganiseerde en georganiseerde werknemers ingegaan op de concrete machts- en arbeidsverhoudingen in het bedrijfsleven. Vanaf de strijd voor de achturndag, staatspensioen en vakantie tot aan die voor betere sociale voorzieningen, cao's en nu dan kwantitatieve en kwalitatieve apo's, vut-regelingen en vermindering van ploegen-

Humanisering is
een proces binnen
het kader van
erkende tegen-
stellingen

dienst is er vanuit andere uitgangspunten gestreden en met een ander perspectief voor ogen gewerkt. Voor zover vertaald in wetenschappelijke stromingen staan hier bedrijfswetenschappen en arbeiderswetenschappen tegenover elkaar. Maar ze zijn wel bij hetzelfde punt aangekomen: mondigheid, participatie en humanisering van de arbeid. En op dat knooppunt loont het dan ook de moeite een nieuwe omschrijving van humanisering van de arbeid te maken die helder en werkbaar is omdat ze de uitgangspunten, de perspectieven en de niveaus, waarop de discussies moeten worden gevoerd intact laat. Humanisering van de arbeid is dn het historische proces waarin werkgevers en werknemers (al of niet georganiseerd) vanuit verschillende vertrekpunten, vanuit verschillende posities en met verschillend perspectief op verschillende niveaus werken aan verbeteringen van al de aspecten van de arbeid die van belang zijn voor gezondheid, veiligheid en welzijn. Hoe breed en vaag misschien ook, belangrijke winstpunten lijken bij deze omschrijving dat het individualistische en het wat idealistisch karakter verdwenen zijn. Daaruit volgt de erkenning van discussies op platforms op verschillend niveau. Discussies waarbij machts- en invloedsverhoudingen niet ontkend behoeven te worden.

Daarmee is bijvoorbeeld ook de weg geopend voor meer dan alleen onderzoek op een manier en met een vraagstelling waarmee alle betrokkenen het eens zijn. Te veel is daardoor blijven liggen. De erkenning dat ieder vanuit eigen wensen en belangen op weg is naar min of meer hetzelfde maakt zowel neutraal als werkgevers- als werknemersgeoriënteerd onderzoek vanuit dezelfde fondsen mogelijk. En daarmee is ook een eye-opener gegeven voor de verdere uitwerking van de arbeidsomstandighedenwet op basis van de erkenning van de verschillende posities. Een te grandioze uitstoot van werknemers, en dus ook van produktiemogelijkheden, een te grandioos verloop en verzuim, een te grote instroom in de wao, te grote financiële lasten op een sectoraal kleiner wordend draagvlak, eens te meer geldt wat minister Albeda tijdens de Kamerbehandeling heeft gesuggererd: in de arbeid komt de verzorgingsstaat zichzelf tegen. Of praktischer gezegd, er moeten zaken worden gedaan op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid. Het belang daarbij van de nieuwe arbeidsomstandighedenwet valt niet te onderschatten. Ze geeft daartoe het kader, het instrumentarium aan en is een duidelijke wegwijzer. Alleen zou de erkenning van de verschillende culturen zoals De Jongh die aangeeft, van de ongelijke verhoudingen zoals Van der Spek, Hartmeijer, Geers en De Gier die aangeven en van de weinig realistische basis van het harmoniemodel die ondergetekende heeft proberen aan te geven aanleiding kunnen zijn tot een nadere bezinning, o.a. in de Arbeidsraad, op de participatie-mogelijkheden van de factor arbeid. Op grond daarvan zouden de verwachtingen ten aanzien van de toekomst een stuk opgetrokken kunnen worden.

Noten

1. Bloemarts, mr. J., Sociaal maandblad Arbeid, okt. 1978, nr. 10, blz. 590
2. Inpro nr. 3, 1978, blz. 5
3. Dit is mede aanleiding tot een groeiende hoeveelheid special interest-bladen: er zit een gat in de markt. Zie bijvoorbeeld de special van het OR-blad in dec. 1978 over de Arbeidsomstandighedenwet en de toelichting van A. Geers op de Arbo-wet die in augustus 1981 bij Samson is verschenen.
4. Veersma, U., De arbeidsinspectie. Sociologisch Instituut UvA, juni 1980
5. Zie voor deze en volgende citaten de Handelingen van de Tweede Kamer (80-4651) bij de einddiscussie over de arbo-wet op 28 mei 1980.
6. Bruin, A. de, Humanisering van de arbeid door de vakbeweging sterker naar voren gebracht DV 53 (1977) 6-267/269
7. Lezing Viaene, A., t.g.v. het wereldveiligheidscongres mei 1980 in de RAI te Amsterdam (te verkrijgen bij het Veiligheidsinstituut)
8. FNV-commentaar juni 1979
9. Volgens De Roos is de Arbo-wet ten dele een afspiegeling van de huidige situatie in de meer modern geleide werkorganisaties.
10. Jongh, E.D.J. de, De harde leerschool van het ziekteverzuim, Intermediair 15e jrg., nr. 33, 17 augustus 1979
11. Zie de desbetreffende toespraken bij de installatie van de VAR
12. Gier, H.G. de, Making work more human? Een beschouwing over betekenis en achtergronden van het wetsontwerp Arbeidsomstandighedenwet, Beleid & Maatschappij 1978/10-263/272/.
13. Zie noot 11
14. Strien, P.J. van, Humanisering van de arbeid en de kwaliteit van het bestaan. Tijdschrift voor sociale Geneeskunde 56 (1978) nr. 21 (25 okt.) blz. 682, 689
15. Strien, P.J., Om de kwaliteit van het bestaan: contouren van een emanciperende psychologie. Boon-1978
16. Zie noot 12
17. Zie de desbetreffende bespreking in Wijsgerig Perspectief, januari 1980

Literatuur

- Albeda, W.**, Rede van minister Albeda van Sociale Zaken bij de installatie van de Voorlopige Arbeidsraad, 21 april 1980 te Den Haag.
- Albeda, W.**, Rede t.g.v. het Wereldveiligheidscongres 6 mei 1980 te Amsterdam. Den Haag 2 mei 1980 (persbericht 80/67).
- Amsberg, C. von**, Toespraak t.g.v. het Wereldveiligheidscongres 1980 te Amsterdam. Veiligheidsinstituut 7 mei 1980.
- Andreas, ir. H.**, *Arbeidsomstandighedenwet*, De Veiligheid 53 (1977) 11-495/497.
- Andreas, ir. H.**, *Arbeidsomstandighedenwet*; verschillen tussen ontwerp van deze wet en de Veiligheidswet 1934. De Veiligheid 53 (1977) 7/8-319/323.
- Arbejdmiljøfondet**. *Wij riskeren ons leven... maar waarvoor?* (Discussie over nieuwe Deense Arbo-Wet-V.V.). De Veiligheid 53 (1977) 5-209.
- Arbo-wet veilig door de eerste kamer**, OR-blad, nov. 1980.
- Bloemarts, mr. J.**, *Op weg naar een drie-partijen-model voor het sociaal beleid in de onderneming?* SMA, okt. 1978, nr. 10-590/604.
- Boer, Ir. A.M. den**, *Veiligheidsdienst geïntegreerd in sociaal beleid*. Gids, 11/6/78-13/15.
- Bouw- en houtbonden FNV** eisen betere arbeidsomstandigheden bij CAO-onderhandelingen 1980. Het Financieele Dagblad, 2-11-1979.
- Bruin, A. de**, *Humanisering van de arbeid door de vakbeweging sterker naar voren gebracht*. De Veiligheid 53 (1977) 6-267/269.
- Bruin, A. de, e.a.**, Toespraken t.g.v. de installatie van de Voorlopige Arbeidsraad.
- Christis, J., Doorewaard H. e.a.**, *Techniek, organisatie, arbeidsmarkt* (twee delen). Nijmegen, aug. 1979.
- Clemitsen, I.**, *A workers guide to the employment protection act*. Spokesman books, Nottingham, 1976.
- Daniëls, Dr. M.J.M.**, *Maatstaven voor het welzijn*. De Veiligheid 56 (1980) nr. 2-61/65.
- Dodeweerd, mr. J.J.**, *Het stelsel van aansprakelijkheid volgens de Arbeidsomstandighedenwet*. De Veiligheid 54 (1978) 1-3.
- Dodeweerd, mr. J.J.**, *Van Veiligheidswet naar Arbeidsomstandighedenwet*. De Veiligheid 54 (1978) 9-401.
- Dodeweerd, mr. J.J. van**, *De Arbeidsomstandighedenwet*. S.M.A., mei 1979, 34-5-301/304.
- Dodewaard, Mr. J.J. van**, *Ontwikkeling van de wetgeving op het terrein van de arbeidsbescherming*. Rede t.g.v. het 25-jarig ambtsjubileum van dhr. J.J. Desta, adjunct-directeur van het Veiligheidsinstituut te Amsterdam. Amsterdam, mei 1979.
- Dodeweerd, mr. J.J. van**, *Recente wijzigingen van het ontwerp arbeidsomstandigheden wet*. Sociaal Maandblad Arbeid 35 (1980) nr. 3.

- Doel, prof. H. van den**, *Evolutie en structuur*. ESB 6-8-1980.
- Doorn, J.A.A. van, Schuyt, C.J.M. (redactie)**, *De Stagnerende verzorgingsstaat*. Boom — Amsterdam 1978.
- Emancipatie-Kommissie**. *Advies Arbeidsbeschermende maatregelen*. Rijswijk, juli 1979.
- Europees actieprogramma voor veiligheid en gezondheid**. De Veiligheid 54 (1978)-10-483.
- Fälling, C.E.**, *De Deense 'Wet op de Arbeidsomgeving'*. De Veiligheid 54 (1978)-10-467/468.
- FNV**, *geORganiseerd: de WOR 1979 kaderleden toegelicht*. Amsterdam, mei 1979.
- FNV**, Brief aan de Vaste Commissie voor Sociale Zaken van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Amsterdam, 15 febr. 1980.
- Fortuin, R. en Vreeman, R.**, *Kwaliteit van de arbeid en vakbondsbeleid*. Verslag POP-congres, Amsterdam, 1980.
- Geers, mr. A.**, *Arbeidsomstandighedenwet: een verbetering?* Risicobulletin, 2, 1980, blz. 5/6.
- Geers, mr. A. en Gevers, J.**, *De Arbeidsomstandighedenwet*. SMA, maart 1978, nr. 3-159/172.
- Geers, mr. A. en Gevers, mr. J.**, *Arbeidsomstandighedenrecht*. Kluwer, 1979.
- Gier, H.G. de**, *'Making work more human?'* een beschouwing over betekenis en achtergronden van het Wetsontwerp Arbeidsomstandigheden. Beleid & Maatschappij 1978/10-263/272.
- Haarmann, J.**, *Ontwerp Arbeidsomstandighedenwet volgt internationale inzichten*. Tijdschr. v. aangepaste werkvoorziening, oktober 1978.
- Hestefeld, C.M.**, *Het Veiligheidsrapport*. De Veiligheid 53 (1977)-4-155/156.
- Holmberg, B. en Winell, M.**, *Normen voor gezonde werkomstandigheden, een internationale vergelijking*. De Veiligheid 53 (1977)-11-4-69/478.
- Humanisering van de Arbeid**. De Veiligheid 52 (1976) 10-372/375.
- Industriebond NVV**. *Het recht op een veilige en gezonde arbeidsplaats*. Inpro nr. 3, 1978.
- Industriebond FNV**. *Werknemersbelangen en ziekteverzuim*. Amsterdam, dec. 1980.
- Kuik, I.**, *De arbeidsomstandighedenwet, achtergronden en juridisch commentaar*. Amsterdam, febr. 1980.
- Levij, J.**, Prof. mr. M.H.K. van der Graaf: *'Beginnen met verbetering kwaliteit van de arbeid'*. Gids person. beleid nr. 5, nov. 1975.
- Looise, J.K.**, *Humanisering van de arbeid (2)*. Evangelie en Maatschappij 9/79.
- Luchtverontreiniging van de arbeidsomgeving** (literatuurlijst). De Veiligheid 54 (1978)-2-79.
- Meester, mr. C. de**, *Ontwerp Arbeidsomstandighedenwet laat veel ter invulling over; de werkgeversvisie*. SMA, okt. 1978, nr. 10-604/617.
- Meppelder, drs. F.M.**, *Hoe ziet de overheid het Veiligheidsrapport*. De Veiligheid 53 (1977)-6-291/298.
- Mertens, A.**, *De wet op de arbeidsveiligheid in de Duitse Bondsrepubliek, delen 1, 2 en 3*. De Veiligheid 54 (1978) nr. 10, 11 en 12.
- Ministerie v. Arbeid, Noorwgen**. *The Working Environment Act*. Act nr. 681-23 dec. 1975.

- Naar een veiliger Europa.** De Veiligheid 54 (1978) 3-81/82.
- Paternotte, Ir. P.H. en Focken, drs. H.J.,** *Arbeidsomstandigheden, Welzijn en Ergonomie.* De Veiligheid 54 (1978) 6-283/287.
- Personeelsbeleid en ziekte duur hebben nauwe samenhang.** Soc. Ec. Management, 24 febr. 1979, jrg. 7, nr. 3.
- Plaisier, K.,** *Arbo: wat redelijkerwijs van ons kan worden gevergd, een commentaar.* Personeelsbeleid 16 (1980) nr. 9.
- Pöhler, W. (hrsg),** *...damit die Arbeit menschlicher wird.* Bonn, 1979.
- Praktijk moet aan arbo-wet inhoud geven.** De Werkgever, nr. 46 13-11-'80.
- Quale, T.U.,** *Work environment Law: Norway's case.* Human Futures (zomer 1978) vol. I, nr. 2.
- RAZ.** *Veel te doen op veiligheidsgebied.* De Veiligheid 54 (1978)-1-15.
- Schafvat, W.H.A.,** *Een evolutie van rechtsobject naar rechtssubject?* Kanttekeningen bij Arbeidsomstandighedenwet. Gids v. pers. beleid 17-10-78.
- Scholten, G.** *Verdeling en zeggenschap.* Medezeggenschapsmogelijkheden in de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Siswo-Amsterdam, juli 1978.
- SER-Advies over vernieuwing Veiligheidswet.** De Veiligheid 52 (1976)-11-427/435.
- Strien, prof. dr. P.J. van,** *Humanisering van de arbeid en de kwaliteit van het bestaan.* T. soc. Geneesk. 56 (1978) 682-689.
- Struik, J.,** *Zo sprak de rechter... Het begrip 'redelijkheid' kan worden uitgelegd als afweging van wederzijdse belangen.* De Veiligheid 54 (1978) 10-485.
- Swedisch Working Environment Act,** tekst en commentaar. European Industrial Relations Review. 48/77-26/30.
- Toespraken van leden van de Voorlopige Arbeidsraad t.g.v. de installatie van deze raad.** VAR-21 april 1980.
- Tweede Kamer.** Handelingen. Eerste vergadering van de Vaste Commissie voor Sociale Zaken over de brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken inzake organisatie van de beheersing van de sociale zekerheid (15594) de brief van de Minister en de Staatssecretaris van Sociale Zaken inzake Volumebeleid (15650) en een rapportage over knelpunten op de arbeidsmarkt (15960). Den Haag OCV 18-21 januari 1980.
- Veersma, U.,** *De Arbeidsinspectie. Klachten over arbeidsomstandigheden en arbeidsbescherming.* Stage-verslag Sociologisch Instituut. Amsterdam, 1980.
- Veiligheidsinstituut, Het,** *Arbeidsomstandighedenwet* (bewerking). Amsterdam OD 84, 1980.
- Verbetering en modernisering Veiligheidswetgeving.** De Veiligheid 54 (1978) 9-399.
- Viaene, J.,** *De organisatie van de arbeidsbescherming in de bedrijven van de geïndustrialiseerde landen.* Recente ontwikkelingen. Rede Wereldveiligheidscongres 1980. Veiligheidsinstituut 1980.
- Volpert, W.,** *Die 'Humanisierung der Arbeit' und die Arbeitswissenschaft.* Pahl Rugensterk Hefte 16, 1974.
- Vreeman, R.** *Klein hebben ze ons niet gekregen.* Sjaloorn, Odijk, 1980.
- Vrooland. V.Chr.,** *De arbeidsomstandighedenwet.* Lezing CCOZ, Amsterdam, november 1979.
- Vrooland, V.Chr.,** *Arbeidsomstandighedenwet: welzijn, leedwezen en beter worden.* PBNA, Arnhem, mei 1980.

- Warr, P. en Wall, T.,** *Work & Well-being*. Middlesex, 1978.
- Weemhoff, R.,** *Tienjarenplan voor meer veiligheid*. Gids personeelsbeleid, nr. 8. okt. 1977.
- Weemhoff, R.,** *Bescherming van veiligheid en gezondheid*. Gids personeelsbeleid, nr. 10-nov. 1977.
- Werkgroep Arbeidsgeneeskunde.** *Over het ontwerp voor een Arbeidsomstandighedenwet*. UvA, Amsterdam 12-10-77.
- Wessel-Tuinstra, Mr. E.** *Werken aan arbeidsklimaat*. Algemeen Dagblad 23 febr. 1980.
- Wetsontwerp: verplichtstelling veiligheidsrapport.** De Veiligheid 52 (1976) 6-199.
- Wink, dr. A.,** *Wetgeving inzake toxische stoffen*. T. soc. Geneesk. 54 (1976) 33.
- Wink, dr. A.,** *Overheidsbeleid inzake carcinogene stoffen in het arbeidsmilieu*. T. soc. Geneesk. 55 (1977)-158/161.
- Work Environment Hygienic Standards in Different Countries.** De Veiligheid 53 (1977) 4-185/186.
- WRR.** *Plaats en toekomst van de Nederlandse industrie*. WRR-rapport 18-1980.
- Wijk, G.L.M. van,** *Wettelijke aspecten van de preventie van beroepsrisico's*. (bewerking van beschrijving Italiaans situatie-V.V.) De Veiligheid 54 (1978) 3-89/90.
- Wijnen, D.,** *De ontwikkeling van arbeid; een visie*. Sociologisch Instituut, Amsterdam 1980.
- Zelf inbreng leveren bij verbetering arbeidssituatie.** De Veiligheid 54 (1978) 10-451/458.
- Zoest, Mr. A.C.,** *Gewijzigde bepalingen Veiligheidsbesluit 1938*. De Veiligheid 54 (1978)-10-453/459.
- Zuuren, drs. P. van,** *Nieuw licht op de Arbeidsomstandighedenwet*. De Veiligheid 56 (1980) nr. 1, 43/45.
- Zwam, H.J. van,** *Het Jaarplan als onderdeel van het Veiligheidsbeleid*. De Veiligheid 54 (1978) 7/8-339/342.
- Zwam, H.J. van,** *Het Arbom-profiel van de veiligheidkundige*. De Veiligheid 5 (1979) nr. 9-445/451.
- Zweeden, A.F. van,** *Sociale zekerheid nadert gevarezone*. ESB 12-11-1980.

Kamerstukken en Handelingen, 14497, 1981.

Bijlage

STAATSBAD VAN HET KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

664

Wet van 8 november 1980, houdende bepalingen in het belang van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid (Arbeidsomstandighedenwet)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassa, enz. enz. enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het noodzakelijk is bepalingen vast te stellen omtrent de arbeidsomstandigheden in het algemeen, en de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid in het bijzonder, zulks ter bevordering van menswaardige arbeid;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

HOOFDSTUK I. DEFINITIES EN TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

1. In het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder:

a. werkgever:

1°. degene jegens wie een ander krachtens arbeidsovereenkomst of publiek-rechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid, behalve indien die ander aan een derde ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid, welke die derde gewoonlijk doet verrichten;

2°. degene aan wie een ander ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid als bedoeld onder 1°;

b. werknemer: de ander bedoeld onder a.

2. In het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt mede verstaan onder:

a. werkgever: degene die zonder werkgever of werknemer in de zin van het eerste lid te zijn, een ander onder zijn gezag arbeid doet verrichten;

b. werknemer: de ander bedoeld onder a.

3. In het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder 'jeugdige werknemer': een werknemer jonger dan 18 jaar.

4. In het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder:

'Onze Minster': Onze Minister van Sociale Zaken;

'districtshoofd': het bevoegde districtshoofd van de Arbeidsinspectie onderscheidenlijk het bevoegde districtshoofd van de Inspectie van de Havenarbeid in geval dit districtshoofd krachtens artikel 32, tweede lid, is aangewezen;

'Raad': de Arboraad, bedoeld in artikel 43;

'College': het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheidszorg, bedoeld in artikel 44;

'Commissie': een Commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn als bedoeld in artikel 14;

'Ondernemingsraad': de ondernemingsraad, ingesteld overeenkomstig het bij of krachtens de wet bepaalde voor de onderneming waartoe het bedrijf of de inrichting behoort;

'Districtscommissie': een Districtscommissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid als bedoeld in artikel 45;

'Bedrijfscommissie': de bevoegde bedrijfscommissie, bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (St. 1979, 499).

5. Waar in deze wet de bevoegdheid wordt verleend tot aanwijzing van bedrijven dan wel delen daarvan, hetzij per categorie, hetzij individueel, omvat zulks mede de bevoegdheid tot aanwijzing van werkverbanden die niet aan een bedrijf of een inrichting gebonden zijn. Waar in deze wet de woorden 'bedrijf' en 'inrichting' worden gebruikt om een plaats aan te duiden, omvat dit mede een andere plaats waar werknemers arbeid verrichten.

Artikel 2

1. Het bij of krachtens deze wet bepaalde is met betrekking tot verrichtingen van leerlingen, studenten en personeel in onderwijsinrichtingen of gedeelten daarvan, open ruimten daaronder begrepen, van toepassing, voor zover daarin in verband met deze verrichtingen gevaar voor de veiligheid of de gezondheid bestaat of kan bestaan. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen ten aanzien van inrichtingen als bedoeld in de eerste zin of gedeelten van die inrichtingen de bepalingen daarvoor in de plaats worden gesteld. De voordracht tot een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in de tweede zin wordt Ons gedaan door Onze Minister en Onze Ministers wie het mede aangaat te zamen.

2. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen met betrekking tot arbeid, verricht in de burgerlijke openbare dienst, regelen worden gesteld, welke afwijken van het bij of krachtens deze wet bepaalde of strekken ter aanvulling daarvan. In de eerste zin wordt onder openbare dienst begrepen de instellingen, diensten en bedrijven door de Staat en de openbare lichamen beheerd. De voordracht tot een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in de eerste zin wordt Ons gedaan door Onze Minister en Onze Minister van Binnenlandse Zaken alsmede Onze Ministers wie het mede aangaat te zamen.

3. Bij gezamenlijk besluit van Onze Minister en Onze Ministers wie het mede aangaat kan worden bepaald dat hete bij of krachtens deze wet bepaalde geheel of gedeeltelijk niet van toepassing is ten aanzien van arbeid verricht in onderscheidenlijk op een luchtvaartuig, een zeeschip of een binnenvaartuig dan wel een voertuig op een openbare weg of een spoor- of tramsweg.

4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen, met inachtneming van het belang van de beveiliging van de gestichten als bedoeld in de Beginselenwet gevangeniswezen (St. 1951, 596) en de rijksinrichtingen voor kinderbescherming, met betrekking tot arbeid in bovenbedoelde gestichten en inrichtingen regelen worden gesteld, welke afwijken van het bij of krachtens deze wet bepaalde of strekken ter aanvulling daarvan. De voordracht tot een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in de eerste zin wordt Ons gedaan door Onze Minister en Onze Ministers wie het mede aangaat te zamen.

5. Het bij of krachtens deze wet bepaalde is niet van toepassing ten aanzien van arbeid verricht in militaire dienst, behoudens voor zover bij of krachtens algemene maatregel van bestuur anders is bepaald. Ter verzekering van de veiligheid, ter bescherming van de gezondheid en ter bevordering van het welzijn in verband met de arbeid in militaire dienst kunnen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur, met inachtneming van het belang van de landsverdediging, regelen worden gesteld, welke afwijken van het bij of krachtens deze wet bepaalde of strekken tot aanvulling daarvan. De voordracht tot een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in de eerste of tweede zin wordt Ons gedaan door Onze Minister en Onze Minister van Defensie te zamen.

6. Het bij of krachtens deze wet bepaalde is niet van toepassing ten aanzien van arbeid:

a. verricht in de ondergrondse werken van mijnen benevens in de bij een mijn behorende bovengronds gelegen werken en inrichtingen, die zijn aangewezen krachtens artikel 9, eerste lid, onder a, van de Mijnwet 1903 (Stb. 1904, 73);

b. verricht in een arbeidsverhouding behorend tot een door Onze Minister

aangewezen categorie, voor zover dit bij de aanwijzing is bepaald.

7. De werkgever en de werknemers zijn verplicht tot naleving van de voorschriften en verboden welke bij of krachtens de in de voorlaatste zin van het eerste lid, het tweede, vierde of vijfde lid, tweede zin, bedoelde algemene maatregelen van bestuur zijn vastgesteld voor zover en op de wijze als bij ieder dezer maatregelen is bepaald.

HOOFDSTUK II. ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Algemene zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid

Artikel 3

1. Bij het organiseren van de arbeid, het inrichten van de arbeidsplaatsen en het bepalen van de produktie- en werkmethoden moet de werkgever het volgende in acht nemen:

- a. die produktie- en werkmethoden dienen te worden toegepast en die maatregelen dienen te worden genomen, waaronder begrepen het aan de werknemer ter beschikking stellen van doelmatige en passende beschermingsmiddelen, waardoor, gelet op de best bestaande regelen der techniek, de stand van de bedrijfsgezondheidszorg en de stand van de wetenschap op het gebied van de ergonomie alsmede de arbeids- en bedrijfskunde, de grootst mogelijke veiligheid en de grootst mogelijke bescherming van de gezondheid alsmede de bevordering van en de grootst mogelijke aandacht voor het welzijn van de werknemer wordt verkregen, tenzij zulks redelijkerwijs niet kan worden gevergd;
- b. doeltreffende maatregelen moeten zijn genomen ten einde het mogelijk te maken dat de werknemer, indien een toestand ontstaat, waarin direct gevaar voor zijn veiligheid of gezondheid aanwezig is, zich snel in veiligheid kan stellen, en ten einde te verzekeren dat, indien schade aan zijn gezondheid is toegebracht, de gevolgen hiervan zoveel mogelijk kunnen worden beperkt;
- c. het gebruik van werktuigen, machines, toestellen en overige hulpmiddelen bij de arbeid alsmede van stoffen die gevaar kunnen opleveren voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer moet worden vermeden; indien zulks redelijkerwijs niet kan worden vermeden, moeten die gevaarlijke werktuigen, machines, toestellen onderscheidenlijk stoffen en overige hulpmiddelen worden gebruikt, waarbij het gevaar zo ver mogelijk is beperkt als redelijkerwijs kan worden gevergd;
- d. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd, moeten de gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer zoveel mogelijk in eerste aanleg bij de bron daarvan worden voorkomen of zoveel mogelijk worden beperkt;
- e. de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte hulpmiddelen moeten zijn aangepast aan de werknemer; waar dit niet of niet in voldoende mate mogelijk is moet de arbeid bij regelmatige tussenpozen worden onderbroken, dan wel door het verichten van andere arbeid worden afgewisseld;
- f. ongevarieerde zich in een kort tijdsbestek herhalende arbeid en arbeid waarbij het tempo door een machine of een lopende band op een zodanige wijze wordt beheerst dat de werknemer zelf verhinderd wordt het tempo van de arbeid te beïnvloeden, moeten, zo veel als redelijkerwijs kan worden gevergd, worden vermeden;
- g. bij de samenstelling en toewijzing van de onderscheiden taken moet rekening gehouden worden met de persoonlijke eigenschappen van de werknemer, zoals leeftijd, geslacht, lichamelijke en geestelijke gesteldheid, ervaring, vakmanschap en kennis van de voertaal; zo dikwijls deze eigenschappen daartoe, mede gelet op de werkomstandigheden, aanleiding geven, moet op de bevordering van de veiligheid en de bescherming van de gezondheid van deze werknemers speciaal toezicht worden uitgeoefend, dan wel moeten andere doelmatige voorzieningen worden getroffen;

h. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden geleverd, moet de werkgever, gelet op de aard van het bedrijf en de werkomstandigheden, de arbeid zodanig organiseren dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de werknemer;

i. zoveel als redelijkerwijs kan worden geleverd, moet de inhoud van de taak van de werknemer zodanig worden bepaald en moeten de samenwerking, de leiding en het toezicht zodanig worden geregeld, dat de arbeid bijdraagt tot zelfontplooiing van de werknemer en vermeerdering van zijn vakbekwaamheid, en dat er voor de werknemer voldoende mogelijkheden zijn om het werk volgens zijn eigen inzicht, zoals dat mede bepaald wordt door zijn vakbekwaamheid, in te richten, contact met andere werknemers te onderhouden en zich op de hoogte te stellen van het doel en het resultaat van zijn arbeid en de eisen die daaraan worden gesteld.

2. Buiten het in het eerste lid bedoelde gebied, moeten in het bedrijf of de inrichting voorzieningen worden getroffen ter verzekering van de veiligheid, ter bescherming van de gezondheid en ter bevordering van het welzijn van de werknemer voor zover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangend verblijf in het bedrijf of de inrichting.

Beleidsvoering en jaarplan

Artikel 4

1. Bij het voeren van zijn algemeen ondernemingsbeleid moet de werkgever dit beleid mede richten op een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn van de werknemer binnen het bedrijf of de inrichting; dat beleid behelst de middelen waarmee, en de wijze waarop deze doelstelling moet worden bereikt, en legt de onderscheiden bevoegdheden en verantwoordelijkheden vast welke in dit verband op de bij de werkgever werkzame personen rusten.

2. De werkgever moet het beleid gericht op veiligheid, gezondheid en welzijn regelmatig toetsen aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan. Dit beleid moet worden aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring of gewijzigde werkmethode of werkomstandigheden daartoe aanleiding geven ofwel zich op het gebied van de algemeen erkende regelen der techniek of de bedrijfsgezondheidszorg dan wel in de algemene aanvaarde opvattingen over het welzijn in verband met de arbeid belangrijke wijzigingen voordoen.

3. In bedrijven of inrichtingen behorende tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie moet het beleid gericht op veiligheid, gezondheid en welzijn door de werkgever jaarlijks in de vorm van een schriftelijk plan voor een periode van ten minste één jaar worden vastgelegd. De werkgever moet ervoor zorgen dat iedere werknemer desgewenst van het plan kennis kan nemen. Dit plan mag worden opgenomen in de schriftelijke mededeling, bedoeld in artikel 31b, tweede lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

4. De werkgever moet omtrent het ondernemingsbeleid, voor zover dat van aanwijsbare invloed kan zijn op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers in het bedrijf of de inrichting, alsmede omtrent het jaarplan, vooraf overleg plegen met de ondernemingsraad onderscheidenlijk de Commissie of Commissies of, bij het ontbreken van beide colleges, met de belanghebbende werknemers.

5. Een exemplaar van het jaarplan moet door de werkgever aan het districtshoofd worden gezonden, alsmede aan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de Commissie of Commissies. Bij de toezending van het jaarplan aan het districtshoofd wordt mededeling gedaan van het oordeel van de ondernemingsraad, de Commissie of Commissies dan wel de werknemers over het jaarplan.

6. Onze Minister kan omtrent het in dit artikel bepaalde nadere regelen stellen.

Arbeidsveiligheidsrapporten

Artikel 5

1. De werkgever moet ervoor zorgen dat in een bedrijf, een inrichting of een deel daarvan, behorende tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie, met betrekking tot dat bedrijf, die inrichting of dat deel daarvan een arbeidsveiligheidsrapport aanwezig is, bevattende:

- a. een beschrijving van het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan, van de daarin voorkomende stoffen en de eigenschappen van deze stoffen;
- b. een beschrijving van het proces dat in het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan plaatsvindt, alsmede van de werking daarvan;
- c. een beschrijving van de redelijkerwijs voorzienbare gevaren die door storingen in het onder b bedoelde proces of door foutieve handelingen kunnen optreden tijdens alle fasen van het proces met inbegrip van het in werking stellen en het tot stilstand brengen daarvan;

d. een beschrijving van hetgeen verder nodig is voor de beoordeling van de redelijkerwijs voorzienbare gevaren voor de veiligheid en de gezondheid van de in dat bedrijf of die inrichting werkzame werknemers;

e. een beschrijving van de technische en organisatorische voorzieningen die getroffen zijn om storingen en foutieve handelingen zoveel mogelijk te voorkomen en de ernst van de gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken;

2. Gelijke verplichting geldt voor de werkgever met betrekking tot een bedrijf of een inrichting of een deel daarvan, afzonderlijk door de Directeur-Generaal van de Arbeid hiertoe aangewezen. De Directeur-Generaal van de Arbeid gaat tot een zodanige aanwijzing niet over dan nadat hij de werkgever alsmede de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, de belanghebbende werknemers in de gelegenheid heeft gesteld hun mening ter zake kenbaar te maken.

3. Krachtens het eerste en het tweede lid kunnen slechts worden aangewezen een bedrijf, een inrichting of een deel daarvan, waarin zich bijzondere gevaren kunnen voordoen voor de veiligheid of de gezondheid van de daarin werkzame werknemers.

4. Indien in het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan, een zodanige verandering wordt aangebracht of optreedt, dat het rapport niet meer voldoet aan het bij het eerste lid omtrent de inhoud bepaalde, moet het rapport dienovereenkomstig worden gewijzigd.

5. Van het rapport en de wijziging daarvan worden zeven afschriften aan het districtshoofd en een afschrift aan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie gezonden.

6. Omtrent het arbeidsveiligheidsrapport en de wijziging daarvan moet vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad onderscheidenlijk de Commissie of Commissies.

7. Het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan, aangewezen krachtens het eerste of tweede lid, mag niet in werking worden gebracht en de in het vierde lid bedoelde verandering mag niet worden doorgevoerd, alvorens aan de verplichtingen, bedoeld in het eerste, tweede, vierde en vijfde lid, is voldaan.

8. Bij een aanwijzing krachtens het eerste of tweede lid wordt bepaald met ingang van welk tijdstip aan de daarbedoelde verplichting, voor zover deze vóór de aanwijzing reeds in werking gebrachte bedrijven, inrichtingen of delen daarvan betreft, moet zijn voldaan.

9. Het districtshoofd zendt een afschrift van het rapport of van een wijziging daarvan ter kennisneming aan:

a. de regionale inspecteur van de volksgezondheid, belast met het toezicht op de hygiëne van het milieu, in wiens ambtsgebied het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan, waarop het rapport betrekking heeft, is gelegen;

b. het hoofd van het district van de Dienst voor het Stoomwezen, in wiens ambtsgebied het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan, waarop het rapport betrekking heeft, is gelegen;

c. het districtsinspecteur voor het brandweerwezen, in wiens ambtsgebied het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan, waarop het rapport betrekking heeft, is gelegen, onderscheidenlijk, indien dat bedrijf of die inrichting niet in het ambtsgebied van een districtsinspectie voor het brandweerwezen is gelegen, de hoofdinspecteur voor het brandweerwezen;

d. het gezag dat ten aanzien van datgene, waarop het rapport betrekking heeft, bevoegd is tot het verlenen van een vergunning krachtens de Hinderwet;

e. het bestuur van de gemeente en van de provincie waarin het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan, waarop het rapport betrekking heeft, is gelegen, behalve indien dit bestuur het gezag is bedoeld onder d.

10. Het districtshoofd kan met betrekking tot de in het eerste en vierde lid bedoelde gegevens en voorzieningen aan de werkgever de eis stellen dat hem aanvullende gegevens worden verschaft dan wel andere of aanvullende voorzieningen worden getroffen. De in de eerste zin bedoelde gegevens en voorzieningen worden vermeld in een aanvulling van het rapport. Op een zodanige aanvulling zijn het vijfde en het achtste lid van overeenkomstige toepassing. Een eis tot het treffen van een voorziening, die met een voorschrift dat is verbonden aan een op grond van een der wetten tot bescherming van het milieu verleende vergunning tot het oprichten, in werking brengen of houden, uitbreiden of wijzigen van een bedrijf of inrichting kan wel tot het veranderen van een daarin gebezigde werkwijze één of meer zodanige raakpunten heeft dat hij met dat voorschrift in strijd kan komen, stelt het districtshoofd niet dan na overleg met het gezag dat de vergunning heeft verleend. In verband met dit overleg hoort het gezag de inspecteur, bedoeld in het negende lid, onder a.

11. Indien het districtshoofd van oordeel is dat bij falen van de getroffen voorzieningen als bedoeld in het eerste lid, onder e, dan wel in andere omstandigheden een bedrijfsramp kan ontstaan, kan hij de eis stellen dat met betrekking tot het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan een stelsel van technische en organisatorische voorzieningen, dienende om de gevolgen van zulk een ramp zoveel mogelijk te beperken, wordt tot stand gebracht of een zodanig reeds tot stand gebracht stelsel wordt aangevuld of gewijzigd.

De eis kan onder meer betrekking hebben op:

a. de wijze van interne alarmering en de organisatie daarvan;

b. de door de werknemer individueel of in groepsverband te verrichten handelingen;

c. het alarmeren van betrokken overheidsinstanties en hulporganisaties;

d. oefeningen, te houden volgens een vooraf vastgesteld schema.

Een eis tot het tot stand brengen, aanvullen of wijzigen van een stelsel van voorzieningen dat met een gemeentelijk of regionaal rampenplan, opgesteld ten behoeve van de bevolking, een of meer raakpunten heeft, stelt het districtshoofd niet dan na overleg met het gezag dat het rampenplan heeft opgesteld. In verband met dit overleg hoort het gezag de inspecteur, bedoeld in het negende lid, onder c.

12. Onze Minister kan met betrekking tot het in het eerste en elfde lid bepaalde nadere regelen stellen.

13. De werkgever is verplicht ervoor te zorgen, dat voldaan wordt aan het in het vierde tot en met zevende lid bepaalde en het krachtens het twaalfde lid bepaalde, alsmede aan een eis als bedoeld in het tiende en elfde lid.

14. Een aanwijzing als bedoeld in het tweede lid of een eis als bedoeld in het tiende of elfde lid, is met redenen omkleed, bevat de termijn waarbinnen eraan moet worden voldaan en wordt bij gedagtekend schrijven ter kennis van de werkgever en de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie gebracht. Indien beide colleges ontbreken, brengt de werkgever de inhoud van een aanwijzing als bedoeld in het tweede lid zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de belanghebbende werknemers.

15. Uit een aanwijzing als bedoeld in het tweede lid of uit een eis als bedoeld in het tiende of elfde lid vloeit geen verplichting voort zolang daartegen ingevolge artikel 42 een bezwaarschrift kan worden ingediend en zolang omtrent een zodanig bezwaarschrift niet is beslist.

Voorlichting en onderricht

Artikel 6

1. De werkgever moet ervoor zorgen dat een werknemer bij zijn indiensttreding en voort zo dikwijls als dit in verband met de veiligheid, de bescherming van de gezondheid en de bevordering van het welzijn in verband met de arbeid noodzakelijk is, doeltreffend wordt ingelicht over de aard van zijn werkzaamheden en de daaraan verbonden gevaren, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze gevaren te voorkomen of te beperken.
2. De werkgever moet ervoor zorgen dat aan zijn werknemers doeltreffend en aan hun onderscheiden taken aangepast onderricht wordt verstrekt met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid. Zo dikwijls de daarmee opgedane ervaring of gewijzigde werkmethode of werkomstandigheden daartoe aanleiding geven moet dit onderricht worden aangepast en opnieuw verstrekt.
3. Indien persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemers worden gesteld, en indien op werktuigen, toestellen of anderszins beveiligingen zijn aangebracht, moet de werkgever zorgen dat de werknemers op de hoogte zijn van hun doel en werking en de wijze waarop zij deze dienen te gebruiken.
4. Onze Minister kan met betrekking tot het in dit artikel bepaalde nadere regelen stellen.

Voorlichting en onderricht aan jeugdige werknemers

Artikel 7

1. De werkgever moet ervoor zorgen dat de jeugdige werknemer bij de arbeid wordt betrokken op een wijze die bevorderlijk is voor diens vorming. Daartoe behoort een behoorlijke voorlichting, welke in ieder geval betreft:
 - a. het geheel van de werkzaamheden in de onderneming en haar organisatie;
 - b. de arbeidsomstandigheden in de onderneming en de in de onderneming geldende gedragsregels welke voor hem van belang zijn;
 - c. zijn taak en de eisen die hieraan worden gesteld;
 - d. de mogelijkheden van promotie en de eisen waaraan daartoe moet worden voldaan;
 - e. het personeelsbeoordelingssysteem;
 - f. zijn arbeidsvoorwaarden, daaronder begrepen de feitelijke arbeidstijd per dag, de onderbrekingen van de arbeidstijd, het tijdstip van aanvang en einde van de arbeid, de wijze van opneming van vakantieverlof en het systeem van beloning;
 - g. het medisch onderzoek in verband met de tewerkstelling;
 - h. de in de onderneming geldende regelingen met betrekking tot de medezeggenschap van werknemers.
2. De in het eerste lid bedoelde voorlichting moet worden gegeven bij de indiensttreding van de jeugdige werknemer en voorts met zodanige tussenpozen worden herhaald als met het oog op de persoon van de jeugdige werknemer en de aard van de arbeid die hij in de onderneming verricht en de omstandigheden waaronder deze wordt verricht, redelijkerwijs noodzakelijk is.
3. De werkgever verschaft aan de jeugdige werknemer een afschrift van de voorschriften, gesteld bij of krachtens de Arbeidswet 1919 met betrekking tot jeugdige personen, alsmede bij of krachtens, dan wel ter naleving van artikel 6, dit artikel en artikel 8 van deze wet. Voorts moet hij ervoor zorgen dat, indien ten aanzien van de jeugdige werknemer bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, van een verordening als bedoeld in artikel 21 ter, derde lid, van de Arbeidswet 1919 of van een arbeidsreglement van toepassing zijn, aan die werknemer een afschrift van die bepalingen wordt verschaft.
4. Het eerste lid is niet van toepassing ten aanzien van:

- a. een jeugdige werknemer die uitsluitend tijdens zijn vakantie in het bedrijf of de inrichting arbeid verricht;
- b. door Onze Minister aangewezen categorieën van jeugdige werknemers.

Begeleiding van jeugdige werknemers

Artikel 8

1. De werkgever in wiens bedrijf of inrichting ten minste een bij of krachtens algemene maatregel van bestuur vast te stellen aantal jeugdige werknemers, dat voor verschillende categorieën van bedrijven of inrichtingen verschillend kan worden bepaald, arbeid pleegt te verrichten, moet er voor zorgen dat ten behoeve van die jeugdige werknemers één of meer mentoren werkzaam zijn. Voor de toepassing van de vorige zin blijven jeugdige werknemers als bedoeld in artikel 7, vierde lid, buiten beschouwing.
2. Een mentor heeft in ieder geval tot taak:
 - a. het geven of bevorderen van de voorlichting en het onderricht, bedoeld in de artikelen 6 en 7, eerste lid, aan de jeugdige werknemers;
 - b. het bevorderen van het leer- en vormingsproces van de jeugdige werknemers;
 - c. het onderhouden van de contacten met instellingen op het gebied van vorming en opleiding, voor zover de jeugdige werknemers aan een cursus van een onderwijsinstelling deelnemen dan wel wensen deel te nemen.
3. Een mentor heeft voorts tot taak het geven of bevorderen van de voorlichting, bedoeld in de artikelen 6 en 7, aan personen, jonger dan 18 jaar, die overwegen als werknemer in het bedrijf of de inrichting werkzaam te zullen zijn.
4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald aan welke eisen van bekwaamheid de mentor moet voldoen en gedurende hoeveel tijd hij tenminste beschikbaar moet zijn.
5. Omtrent de benoeming van de mentor en het doen eindigen van diens betrekking, behoudens indien dit laatste geschiedt zonder inachtneming van een opzegtermijn wegens een dringende, aan de mentor onverwijld medegedeelde reden dan wel met diens uitdrukkelijke toestemming, wordt de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen. Op het beëindigen van de dienstbetrekking van de in de dienst werkzame mentor is artikel 21, derde tot en met vijfde lid van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de derde zin van het derde lid van laatstgenoemd artikel als volgt wordt gelezen: De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien het hem aannemelijk voorkomt dat de beëindiging geen verband houdt met feiten of omstandigheden, voortvloeiende uit een juiste taakuitoefening door de mentor.

Melding en registratie van ongevallen en beroepsziekten

Artikel 9

1. Indien aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid een ongeval overkomt hetwelk ernstig lichamelijk letsel of de dood ten gevolge heeft, moet de werkgever hiervan onverwijld mededeling doen aan het districtshoofd. Onder een ongeval dat een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomt, is niet begrepen een ongeval dat de werknemer overkomt op weg van huis naar zijn arbeid of terug.
2. De in het eerste lid bedoelde mededeling moet de werkgever eveneens doen indien zich in een bedrijf of een inrichting een gebeurtenis heeft voorgedaan waarbij geen slachtoffers zijn gevallen doch waarbij grote materiële schade is veroorzaakt.
3. De in het eerste lid bedoelde ongevallen, overige ongevallen welke enig lichamelijk letsel ten gevolge hebben gehad, de in het tweede lid bedoelde

gebeurtenissen, alsmede de gebeurtenissen die in het bedrijf of de inrichting bijna tot een ongeval hebben geleid, moet de werkgever vermelden in een register, dat in het bedrijf of in de inrichting aanwezig moet zijn.

4. Indien redelijkerwijs het vermoeden bestaat dat een werknemer aan een beroepsziekte lijdt of zijn gezondheid op andere wijze in verband met de arbeid gevaar loopt, moet de werkgever hiervan zo spoedig mogelijk mededeling doen aan het districtshoofd. Het districtshoofd stelt de regionale inspecteurs van de volksgezondheid belast met het toezicht op de volksgezondheid van deze mededeling in kennis.

5. Onze Minister kan met betrekking tot het in dit artikel bepaalde nadere regelen stellen.

Jaarverslag

Artikel 10

1. De werkgever moet, indien ten aanzien van zijn bedrijf of inrichting een jaarplan is voorgeschreven als bedoeld in artikel 4, derde lid, of indien zijn bedrijf of inrichting behoort tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie, een jaarverslag opmaken met betrekking tot de veiligheid, de bescherming van de gezondheid en de maatregelen ter bevordering van het welzijn van de werknemers in dat bedrijf of die inrichting. Dit verslag moet voldoen aan het bij of krachtens dit artikel bepaalde. Het mag worden opgenomen in de gegevens, die ingevolge artikel 31b, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden aan de ondernemingsraad moet worden verstrekt.

2. Het jaarverslag bevat ten minste:

a. een beschrijving van het beleid gericht op veiligheid, gezondheid en welzijn als bedoeld in artikel 4, eerste lid, zoals dat in het afgelopen kalenderjaar is gevoerd, onder vermelding van de wijzigingen welke daarin zijn aangebracht en de redenen voor deze wijzigingen;

b. inlichtingen over de wijze waarop uitvoering is gegeven aan het in hoofdstuk IV bepaalde omtrent de samenwerking en het overleg tussen werkgever en werknemers in het behartigen van de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn, en omtrent deskundige diensten;

c. inlichtingen omtrent de wijze waarop uitvoering is gegeven aan de artikelen 6, 7 en 8;

d. een beschrijving van de maatregelen die getroffen zijn naar aanleiding van ongevallen of aangetoonde of vermoede beroepsziekten die zich in het bedrijf of de inrichting hebben voorgedaan onderscheidenlijk daar zijn ontstaan;

e. een beschrijving van de maatregelen die getroffen zijn naar aanleiding van gebeurtenissen die in het bedrijf of de inrichting bijna tot een ongeval hebben geleid of waarbij grote materiële schade is ontstaan.

f. een overzicht van de door de werknemers ingevolge artikel 12, onder e, gemelde gevaren;

g. een vermelding van de door het districtshoofd of een andere door Onze Minister aangewezen ambtenaar krachtens deze wet gegeven aanwijzingen of gestelde eisen en de wijze waarop aan die aanwijzingen of eisen is voldaan;

h. een cijfermatig overzicht van de ongevallen die in het bedrijf of de inrichting hebben plaatsgehad alsmede van het arbeidsverzuim als gevolg van ongevallen en ziekte benevens van de daarbij betrokken werknemers.

3. Een exemplaar van het jaarverslag moet door de werkgever zo spoedig mogelijk worden gezonden aan het districtshoofd en, voor zover de laatste zin van het eerste lid geen toepassing vindt, aan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de Commissie of Commissies.

4. De werkgever moet er voor zorgen dat iedere werknemer desgewenst kennis kan nemen van het jaarverslag.

5. Onze Minister kan met betrekking tot het in dit artikel bepaalde nadere regelen geven.

Voorkomen van gevaar voor andere personen dan werknemers

Artikel 11

Indien bij of in rechtstreeks verband met de arbeid die de werkgever door zijn werknemers doet verrichten, in een bedrijf of een inrichting of in de onmiddellijke omgeving daarvan enig gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen dan die werknemers, moet de werkgever doeltreffende maatregelen nemen ter voorkoming van dat gevaar.

HOOFDSTUK III. ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

Artikel 12

Onverminderd het elders bij of krachtens deze wet bepaalde zijn de werknemers verplicht in verband met de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van hen zelf of van anderen dan wel met het oog op hun welzijn. Met name zijn zij verplicht om:

- a. machines, toestellen, werktuigen, gevaarlijke stoffen, transportmiddelen en andere hulpmiddelen op de juiste wijze te gebruiken;
- b. de hun ingevolge deze wet ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en na gebruik op de daartoe bestemde plaats op te bergen, een en ander voor zover niet krachtens deze wet is bepaald dat werknemers niet verplicht zijn beschermingsmiddelen als vorenbedoeld te gebruiken;
- c. de op werktuigen, toestellen of anderszins aangebrachte beveiligingen niet te veranderen of buiten noodzaak weg te halen en deze op de juiste wijze te gebruiken;
- d. mede te werken aan het voor hen georganiseerde onderricht bedoeld in de artikelen 6, 7 en 8;
- e. de door hen opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid terstond ter kennis te brengen aan de werkgever of degene, die namens deze ter plaatse met de leiding is belast.

HOOFDSTUK IV. SAMENWERKING EN OVERLEG TUSSEN WERKNEMERS, DESKUNDIGE DIENSTEN

EERSTE AFDELING. SAMENWERKING EN OVERLEG

Verplichting tot samenwerking

Artikel 13

De werkgever en de werknemers moeten samenwerken in het behartigen van de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn binnen het bedrijf of de inrichting.

Arbocommissie

Artikel 14

1. Ter bevordering van de in artikel 13 bedoelde samenwerking moeten in een bedrijf of een inrichting, aangewezen krachtens het tweede of het derde lid, gelet op de aard en de indeling daarvan, één of meer Commissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn worden ingesteld, tenzij het bedrijf of de inrichting behoort tot een

onderneming waarvoor een ondernemingsraad is ingesteld.

2. Bij algemene maatregel van bestuur worden categorieën van bedrijven en inrichtingen aangewezen, ten aanzien waarvan de in het eerste lid bedoelde verplichting geldt.

3. Het districtshoofd kan, na de Districtscommissie in de gelegenheid te hebben gesteld te worden gehoord, een bedrijf of een inrichting niet behorende tot een krachtens het tweede lid aangewezen categorie, afzonderlijk aanwijzen, ten aanzien waarvan de in het eerste lid bedoelde verplichting geldt. Het districtshoofd gaat tot een zodanige aanwijzing niet over dan nadat hij de werkgever en de werknemers in het bedrijf of de inrichting in de gelegenheid heeft gesteld hun mening ter zake kenbaar te maken. Een aanwijzing is met redenen omkleed en wordt bij gedagtekend schrijven ter kennis van de werkgever gebracht. De werkgever brengt de inhoud van de aanwijzing zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de werknemers.

4. Een Commissie bestaat uit vertegenwoordigers van de betrokken werknemers, die daartoe door die werknemers uit hun midden worden gekozen. Indien het bedrijf of de inrichting uit afdelingen bestaat waarin het in artikel 16 bedoelde overleg plaatsvindt, kiest iedere afdeling één persoon als haar vertegenwoordiger, en wel in die Commissie welke mede ten behoeve van de werknemers van die afdeling is ingesteld. Een Commissie kan echter geen groter aantal leden tellen dan een ondernemingsraad op grond van artikel 6, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden, indien voor de betrokken werknemer een ondernemingsraad zou zijn ingesteld. Voor de toepassing van dit lid wordt een bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden niet als werknemer beschouwd.

5. Een Commissie beraadt zich omtrent de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers in het bedrijf of de inrichting, pleegt regelmatig overleg daaromtrent met de werkgever en adviseert hem dienaangaande. Ten aanzien van een Commissie is artikel 17, tweede en derde lid, van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing.

6. De werkgever behoeft de instemming van de ter zake bevoegde Commissie voor elk door hem voorgenomen besluit met betrekking tot de vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of het welzijn in verband met de arbeid. Ten aanzien van deze verplichting is artikel 27, derde lid, van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing.

7. Indien de werkgever de instemming bedoeld in het zesde lid niet verkrijgt, kan hij zich wenden tot de bedrijfscommissie met het verzoek het besluit goed te keuren. Indien de bedrijfscommissie het besluit goedkeurt, treedt haar beslissing in de plaats van de instemming van de Commissie.

8. De bedrijfscommissie brengt haar besluit bij gedagtekend schrijven ter kennis van de werkgever. De werkgever brengt de inhoud van dit besluit zo spoedig mogelijk bij gedateerd schrijven ter kennis van de ter zake bevoegde Commissie.

9. Een besluit van de werkgever met betrekking tot de vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of het welzijn in verband met de arbeid, dat genomen is zonder dat ten aanzien daarvan de vereiste instemming van de Commissie, onderscheidenlijk de goedkeuring van de bedrijfscommissie, dan wel in een bezwaarschriftprocedure als bedoeld in artikel 42, vijfde lid, de goedkeuring van Onze Minister is verkregen, is nietig. Artikel 27, vijfde lid, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat in plaats van 'ondernemingsraad' en 'ondernemer' wordt gelezen: 'Commissie' onderscheidenlijk 'werkgever' en dat de beslissing omtrent de nietigheid wordt genomen door Onze Minister. De werkgever is verplicht zich te onthouden van handelingen die strekken tot uitvoering of toepassing van een nietig besluit.

10. Ten einde leden van een Commissie in de gelegenheid te stellen hun in het vijfde lid bedoelde taak naar behoren te vervullen, moeten aan hen:

a. de mogelijkheid worden geboden in werktijd en met behoud van loon de scholing en vorming te ontvangen, die zij voor de uitoefening van hun taak redelijkerwijs nodig hebben;

b. de nodige inlichtingen worden verschaft:

1°. door de werkgever;

2°. door de in artikel 8 bedoelde mentor en door de hoofden van de in de artikelen 17, 18 en 19 bedoelde diensten onderscheidenlijk door de veiligheidskundige;

3°. door de ambtenaren, bedoeld in artikel 32;

c. in werktijd en met behoud van loon voldoende tijd en gelegenheid worden geboden voor beraad met en raadpleging van al dan niet in het bedrijf of de inrichting werkzame personen, alsmede voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in het bedrijf of de inrichting;

d. de mogelijkheid worden geboden de ambtenaren, bedoeld in artikel 32, tijdens hun bezoek aan het bedrijf of de inrichting te vergezellen, behoudens voor zover dezen te kennen geven dat daartegen vanwege een goede uitoefening van hun taak bezwaren bestaan;

e. de mogelijkheid worden geboden zich met de onder d bedoelde ambtenaren buiten tegenwoordigheid van anderen te onderhouden;

f. het gebruik worden toegestaan van de voorzieningen waarover de werkgever als zodanig kan beschikken en die de Commissie voor de vervulling van haar taak nodig heeft.

11. Een Commissie kan één of meer deskundigen uitnodigen tot het bijwonen van een vergadering met het oog op de behandeling van een bepaald onderwerp of tot het uitbrengen van een schriftelijk advies. Indien de deskundige hiervoor kosten in rekening brengt, behoeft de Commissie voor de uitnodiging de toestemming van de werkgever. Indien de werkgever de toestemming weigert, kan de Commissie in beroep gaan bij het districtshoofd, dat beslist. Indien de beslissing inhoudt dat de werkgever kosten voor zijn rekening moet nemen, is hij verplicht die beslissing na te leven. Deze verplichting geldt echter niet zolang daartegen ingevolge artikel 42 een bezwaarschrift kan worden ingediend en zolang omtrent een zodanig bezwaarschrift niet is beslist.

12. Voor de berekening van het loon, bedoeld in het tiende lid, onder a en c is artikel 1638c van het Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing.

13. De werkgever is verplicht te zorgen dat de leden van een Commissie niet uit hoofde van hun taak in hun positie in het bedrijf of de inrichting worden benadeeld. Op het beëindigen van de dienstbetrekking van de leden van een Commissie zijn het tweede en vijfde lid van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing.

14. Onze Minister kan met betrekking tot het eerste, derde tot en met vijfde en tiende lid nadere regelen stellen.

15. Uit een aanwijzing als bedoeld in het derde lid en uit een besluit van de bedrijfscommissie als bedoeld in het zevende lid vloeit geen verplichting voort zolang daartegen ingevolge artikel 42 een bezwaarschrift kan worden ingediend en zolang omtrent een zodanig bezwaarschrift niet is beslist.

Bevoegdheden ondernemingsraad

Artikel 15

1. Het in artikel 14, tiende lid, bepaalde met betrekking tot de rechten van de leden van een Commissie is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de leden van de ondernemingsraad.

2. Waar in deze wet rechten of bevoegdheden worden gegeven aan de ondernemingsraad of aan de leden van de ondernemingsraad, komen, indien de ondernemingsraad een commissie heeft ingesteld ter zake van de aangelegenheden betreffende de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers binnen het bedrijf of de inrichting en voor zover hij zijn rechten of bevoegdheden ter zake van die aangelegenheden in zijn reglement aan die commissie heeft overgedragen, die rechten of bevoegdheden toe aan die commissie onderscheidenlijk de leden van die commissie.

Werkoverleg

Artikel 16

1. Indien een bedrijf of een inrichting uit afdelingen bestaat, die als een werkeenheid kunnen worden beschouwd, moet in elk van die afdelingen, voor zover de veiligheid, de gezondheid of het welzijn van de betrokken werknemers dat vereist, regelmatig overleg worden gepleegd tussen degene die met de leiding van die afdeling is belast en de in die afdeling werkzame personen. Het overleg mag ook plaatsvinden met personen die daartoe door de betrokken werknemers uit hun midden worden gekozen. Deze verplichting geldt ten aanzien van een bepaalde afdeling niet, indien de werkgever een commissie heeft ingesteld die uitsluitend werkzaam is ten behoeve van de werknemers van die afdeling.

2. Aan het eerste lid wordt geacht te zijn voldaan indien de ondernemingsraad voor de afdeling een commissie heeft ingesteld, die een taak heeft welke het in het eerste lid bepaalde omvat.

TWEEDE AFDELING. DESKUNDIGE DIENSTEN

Arbodienst

Artikel 17

1. Aan een bedrijf of een inrichting behorende tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie moet een Arbodienst zijn verbonden ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid.

2. De Directeur-Generaal van de Arbeid kan een bedrijf of een inrichting niet behorende tot een krachtens het eerste lid aangewezen categorie afzonderlijk aanwijzen, ten aanzien waarvan de in het eerste lid gestelde verplichting geldt. Hij gaat tot een zodanige aanwijzing niet over dan nadat hij de werkgever alsmede de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, de belanghebbende werknemers in de gelegenheid heeft gesteld hun mening ter zake kenbaar te maken. Een aanwijzing is met redenen omkleed en wordt bij gedagtekend schrijven ter kennis van de werkgever gebracht en van de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie. Indien beide colleges ontbreken, brengt de werkgever de inhoud van de aanwijzing zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de belanghebbende werknemers.

3. Een bedrijf of inrichting, behorende tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie, voor zover niet reeds aangewezen krachtens het eerste en tweede lid, moet zijn aangesloten bij een gezamenlijke Arbodienst. Ten aanzien van vorenbedoelde dienst zijn het vierde, vijfde, zesde lid, zevende lid, eerste en tweede zin, achtste en negende lid van toepassing.

4. De taken van de in het eerste lid bedoelde dienst hebben in ieder geval ten doel:

- a. het bevorderen van de veiligheid en de hygiëne van het arbeidsmilieu;
- b. het beschermen en het bevorderen van de gezondheid van de werknemers voor zover het betreft problemen die samenhangen met de verhouding waarin werknemers staan tot hun arbeid en arbeidsmilieu;
- c. het bevorderen van het welzijn in verband met de arbeid.

Te dien einde is de dienst verplicht te adviseren aan onderscheidenlijk nauw samen te werken met en bijstand te verlenen aan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie, de werknemers en de werkgever.

5. Een afschrift van een advies, verstrekt op grond van het vorige lid aan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie dan wel de werkgever, wordt door de in het eerste lid genoemde dienst gezonden aan de andere partij. Indien beide colleges ontbreken zorgt de werkgever ervoor dat de inhoud van een aan hem gericht advies zo spoedig mogelijk ter kennis van de belanghebbende

werknemers wordt gebracht. De dienst brengt jaarlijks aan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zaken bevoegde Commissie verslag uit omtrent werkzaamheden en bevindingen van het afgelopen jaar onder aanduiding van de problemen die zijns inziens bij het te voeren beleid aandacht verdienen.

6. Als taken van de Arbodienst worden in ieder geval aangemerkt:

- a. het doen van aanbevelingen met betrekking tot het algemeen ondernemingsbeleid voor zover dit mede gericht is op de veiligheid, de gezondheid, en het welzijn van de werknemers, en met name omtrent de produktie- en werkmethoden; het gebruik van werktuigen, machines, toestellen en overige hulpmiddelen bij de arbeid alsmede van stoffen die gevaar kunnen opleveren voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer; de inrichting van de arbeidsplaatsen; de samenstelling, toewijzing en inhoud van de taken van de werknemers;
- b. het zich op de hoogte houden van ontwikkelingen op het gebied van de best bestaande regelen der techniek, de stand van de gezondheidszorg en de algemeen aanvaarde opvattingen over het welzijn in verband met de arbeid;
- c. het zich op de hoogte stellen van de ervaringen welke zijn opgedaan met het op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer gerichte beleid;
- d. het verlenen van bijstand bij het geven van voorlichting en onderricht aan de werknemers in verband met de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in relatie tot de arbeid;
- e. het verrichten van geneeskundig onderzoek bij het in dienst treden van de werknemer;
- f. het verrichten van periodiek geneeskundig onderzoek van werknemers, die in verband met de uitoefening van hun werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor hun gezondheid blootstaan;
- g. het doen van aanbevelingen tot het voorkomen van beroepsziekten; h. het medewerken aan het voorkomen en het bestrijden van ongevallen en het doen van aanbevelingen ter zake;
- i. het medewerken aan revalidatie;
- j. het medewerken aan het weren en bestrijden van schadelijke invloeden, waaraan de werknemer in verband met zijn arbeid kan zijn blootgesteld, zoals schadelijke dampen, gassen, stof, schadelijk of hinderlijk geluid of andere schadelijke of hinderlijke trillingen, of schadelijke stralingen;
- k. het houden van een bedrijfsgeneeskundig spreekuur;
- l. het verlenen van eerste hulp bij ongevallen en ziekte, het doen van aanbevelingen tot het organiseren van de EHBO en tot het plaatsen van het aan de eerste hulpdienst verbonden personeel, alsmede het opleiden en het instrueren van dit personeel;
- m. het verrichten van geneeskundig onderzoek van werknemers anders dan onder e en f bedoeld;
- n. het medewerken aan het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in het bedrijf of de inrichting;
- o. het medewerken aan het verrichten van arbeidsanalyse;
- p. het verrichten van werkzaamheden en het bevorderen van maatregelen ter beperking van ziekteverzuim;
- q. het optreden als medisch adviseur van sociale fondsen en instellingen;
- r. het melden aan de werkgever van vermoedens omtrent het vóórkomen van beroepsziekten bij werknemers of omtrent gevaar in verband met hun arbeid;
- s. het zich op de hoogte houden van de omstandigheden, waaronder de arbeid wordt verricht, zoals temperatuur, vochtigheid, luchtbeweging, stof, verlichting, geluid, ergonomische geschiktheid en zindelijkheid;
- t. het zich op de hoogte houden van schadelijke invloeden, welke de werknemer door de aard van zijn arbeid, zijn werktijden, zijn arbeidsmilieu of het arbeidstempo kan ondervinden, zoals invloeden ten gevolge van ploegenarbeid, stukwerk of het automatiseren van het produktieproces;
- u. het analyseren van en rapporteren over met beroepsziekten samenhangende arbeidsomstandigheden;
- v. het verlenen van bijstand bij het tot stand komen van het jaarplan en het jaarverslag;

w. het doen van aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden op grond van de stand van de ergonomische wetenschap, de arbeidskunde, de arbeidsorganisatieleer en de techniek, een en ander met het oog op de bevordering van het welzijn in verband met de arbeid;

x. het verlenen van bijstand bij het tot stand komen van veiligheidsrapporten, ongevalsrapportering en ongevalsanalyse.

7. De in een dienst als bedoeld in het eerste lid werkzame personen zijn verplicht tot geheimhouding van de medische en persoonlijke gegevens die hun bij de uitvoering van hun taak ter kennis zijn gekomen. De in de dienst werkzame deskundige oefenen hun taak uit met behoud van hun zelfstandig oordeel op het gebied van hun deskundigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van degene die aan het hoofd staat van vorenbedoeld bedrijf of vorenbedoelde inrichting. Op het beëindigen van de dienstbetrekking van deze deskundigen is artikel 8, vijfde lid, van overeenkomstige toepassing.

8. Een dienst als bedoeld in het eerste lid moet zodanig zijn georganiseerd, uitgerust en bemand en zodanig worden geleid dat hij zijn taken naar behoren kan vervullen. De deskundigen die binnen een zodanige dienst de leiding hebben op het gebied van één of meer van de drie taken bedoeld in het vierde lid, moeten rechtstreeks toegang hebben tot degene die aan het hoofd staat van het bedrijf of de inrichting waaraan die dienst verbonden is.

9. a. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald in welke gevallen en met inachtneming van welke voorschriften een dienst als bedoeld in het eerste lid na het verlenen van eerste hulp verdere genees- en heelkundige behandeling mag toepassen ter zake van een bedrijfsongeval of een beroepsziekte. De voordracht tot een algemene maatregel als bedoeld in dit lid wordt Ons gedaan door Onze Minister en Onze Minister van Volksgezondheid en Milieuhygiëne te zamen.

b. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regelen worden gesteld met betrekking tot het in het vierde tot en met het achtste lid bepaalde. Deze regelen kunnen tevens betrekking hebben op de contacten met andere instellingen en instanties en de wijze waarop en de termijnen waarbinnen een onderzoek als bedoeld in het zesde lid, onder e, moet worden herhaald. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen andere taken dan die genoemd in het zesde lid als taken van een Arbodienst worden aangemerkt.

10. Uit een aanwijzing als bedoeld in het tweede lid vloeit geen verplichting voort zolang daartegen ingevolge artikel 42 een bezwaarschrift kan worden ingediend en zolang omtrent een zodanig bezwaarschrift niet is beslist.

Bedrijfsgezondheidsdienst

Artikel 18

1. Aan een bedrijf of een inrichting behorende tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie moet een bedrijfsgezondheidsdienst verbonden zijn die voldoet aan het bij of krachtens deze afdeling bepaalde.

2. De Directeur-Generaal van de Arbeid kan een bedrijf of een inrichting niet behorende tot een krachtens het eerste lid aangewezen categorie afzonderlijk aanwijzen, ten aanzien waarvan de in het eerste lid gestelde verplichting geldt. Hij gaat tot een zodanige aanwijzing niet over dan nadat hij de werkgever alsmede de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, de belanghebbende werknemers in de gelegenheid heeft gesteld hun mening ter zake kenbaar te maken. Een aanwijzing is met redenen omkleed en wordt bij gedagtekend schrijven ter kennis van de werkgever gebracht en van de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie. Indien beide colleges ontbreken, brengt de werkgever de inhoud van de aanwijzing zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de belanghebbende werknemers.

3. De taken van de bedrijfsgezondheidsdienst hebben in ieder geval ten doel het beschermen en het bevorderen van de gezondheid van de werknemers voor zover het betreft problemen die samenhangen met de verhouding waarin werknemers staan tot hun arbeid en arbeidsmilieu. Te dien einde is de dienst verplicht te adviseren aan onderscheidenlijk nauw samen te werken met en bijstand te verlenen aan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie, de werknemers en de werkgever. Als behorende tot die taken worden in ieder geval aangemerkt de taken, genoemd in artikel 17, zesde lid, onder e tot en met v, alsmede a tot en met d voor zover het betreft het beschermen en het bevorderen van de gezondheid als bedoeld in artikel 17, vierde lid, onder b. Een afschrift van een advies, verstrekt op grond van de tweede zin aan de werkgever dan wel de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie, wordt door de bedrijfsgezondheidsdienst gezonden aan de andere partij. Indien beide Colleges ontbreken zorgt de werkgever ervoor dat de inhoud van een aan hem gericht advies zo spoedig mogelijk ter kennis van de belanghebbende werknemers wordt gebracht. De dienst brengt jaarlijks aan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie verslag uit omtrent werkzaamheden en bevindingen van het afgelopen jaar onder aanduiding van de problemen die zijns inziens bij het te voeren beleid aandacht verdienen.
4. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald welke taken liggend op het gebied van de bevordering van het welzijn in verband met arbeid door een bedrijfsgezondheidsdienst moeten worden vervuld.
5. Een bedrijfsgezondheidsdienst moet voldoende zijn uitgerust en zijn bemand met daartoe geschikt personeel. Hij moet onder leiding staan van een arts die de daartoe vereiste geschiktheid, deskundigheid en ervaring bezit. Deze arts is verantwoordelijk voor de juiste wijze van taakvervulling van de dienst en moet rechtstreeks toegang kunnen hebben tot degene die aan het hoofd staat van het bedrijf of de inrichting waaraan de dienst verbonden is. De in de dienst werkzame artsen en deskundigen op het gebied van het welzijn, oefenen hun taak uit met behoud van hun zelfstandig oordeel op het gebied van hun deskundigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van degene die aan het hoofd staat van vorenbedoeld bedrijf of vorenbedoelde inrichting. Op het beëindigen van de dienstbetrekking van de in de dienst werkzame artsen en vorenbedoelde andere deskundigen is artikel 8, vijfde lid, van overeenkomstige toepassing.
6. De in een bedrijfsgezondheidsdienst werkzame personen zijn verplicht tot geheimhouding van de medische en persoonlijke gegevens, die hun bij de uitvoering van hun taak ter kennis zijn gekomen.
7. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regelen gesteld met betrekking tot bedrijfsgezondheidsdiensten. Deze regelen kunnen onder meer betrekking hebben op:
 - a. hun taak en de wijze van uitoefening daarvan;
 - b. hun uitrusting en bemanning;
 - c. de vereisten waaraan de in een zodanige dienst werkzame artsen en overig personeel moeten voldoen;
 - d. de contacten met andere instellingen en instanties.
8. Uit een aanwijzing als bedoeld in het tweede lid vloeit geen verplichting voort zolang daartegen ingevolge artikel 42 een bezwaarschrift kan worden ingediend en zolang omtrent een zodanig bezwaarschrift niet is beslist.
9. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald in welke gevallen en met inachtneming van welke voorschriften een bedrijfsgezondheidsdienst na het verlenen van eerste hulp verdere genees- en heilkundige behandeling mag toepassen ter zake van een bedrijfsongeval of een beroepsziekte. De voordracht tot een algemene maatregel als bedoeld in dit lid wordt Ons gedaan door Onze Minister en Onze Minister van Volksgezondheid en Milieuhygiëne te zamen.

Veiligheidsdienst, veiligheidskundige

Artikel 19

1. Aan een bedrijf of een inrichting behorend tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie moet, alnaar gelang deze maatregel zulks bepaalt, een veiligheidsdienst of een veiligheidskundige verbonden zijn, die voldoet aan het bij of krachtens deze afdeling bepaalde.
2. De Directeur-Generaal van de Arbeid kan een bedrijf of een inrichting niet behorend tot een krachtens het eerste lid aangewezen categorie afzonderlijk aanwijzen, waaraan, al naargelang hij zulks bepaalt, een veiligheidsdienst of een veiligheidskundige verbonden moet zijn, die voldoet aan het bij of krachtens deze afdeling bepaalde. Hij gaat tot een zodanige aanwijzing niet over dan nadat hij de werkgever alsmede de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, de belanghebbende werknemers in de gelegenheid heeft gesteld hun mening ter zake kenbaar te maken. Een aanwijzing is met redenen omkleed en wordt bij gedagtekend schrijven ter kennis van de werkgever gebracht en van de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie. Indien beide colleges ontbreken, brengt de werkgever de inhoud van de aanwijzing zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de belanghebbende werknemers.
3. De taken van de veiligheidsdienst onderscheidenlijk de veiligheidskundige hebben ten doel de bevordering van de veiligheid en de hygiëne van het arbeidsmilieu. Te dien einde verstrekken zij adviezen en verlenen zij bijstand aan de werkgever, de werknemers en de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie. Als behorende tot die taken worden in ieder geval aangemerkt de taken in artikel 17, zesde lid, onder h, j, v en x alsmede a tot en met d voor zover het betreft het bevorderen van de veiligheid en de hygiëne als bedoeld in artikel 17, vierde lid, onder a. Een afschrift van zodanig advies, verstrekt aan de werkgever dan wel de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie, wordt door de veiligheidsdienst onderscheidenlijk de veiligheidskundige gezonden aan de andere partij. Indien beide Colleges ontbreken zorgt de werkgever ervoor dat de inhoud van een aan hem gericht advies zo spoedig mogelijk ter kennis van de belanghebbende werknemers wordt gebracht. De dienst brengt jaarlijks aan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissies verslag uit omtrent werkzaamheden en bevindingen van het afgelopen jaar onder aanduiding van de problemen die zijns inziens bij het te voeren beleid aandacht verdienen.
4. Een veiligheidsdienst moet voldoende zijn uitgerust en bemand met daartoe geschikt personeel. Hij moet onder leiding staan van een veiligheidskundige die over de daartoe vereiste geschiktheid, deskundigheid en ervaring beschikt. Deze veiligheidskundige is verantwoordelijk voor de juiste wijze van taakvervulling van de dienst en moet rechtstreeks toegang kunnen hebben tot degene die aan het hoofd staat van het bedrijf of de inrichting waaraan de dienst is verbonden. De in een veiligheidsdienst werkzame veiligheidskundigen oefenen hun taak uit met behoud van hun zelfstandig oordeel op het gebied van hun deskundigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van degene die aan het hoofd staat van vorenbedoeld bedrijf of vorenbedoelde inrichting.
5. Een veiligheidskundige als bedoeld in het eerste, tweede of vierde lid moet de voor het uitoefenen van zijn taak vereiste geschiktheid, deskundigheid en ervaring bezitten en rechtstreeks toegang kunnen hebben tot degene die aan het hoofd staat van het bedrijf of de inrichting waaraan hij is verbonden. De vorenbedoelde veiligheidskundige oefent zijn taak uit met behoud van zijn zelfstandig oordeel op het gebied van zijn deskundigheid en met behoud van zijn onafhankelijkheid ten opzichte van degene die aan het hoofd staat van vorenbedoeld bedrijf of vorenbedoelde inrichting. Op het beëindigen van de dienstbetrekking van een veiligheidskundige als bedoeld in het eerste, tweede of vierde lid, is artikel 8, vijfde lid, van overeenkomstige toepassing.
6. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regelen gesteld

met betrekking tot het in dit artikel bepaalde. Deze regelen kunnen onder meer betrekking hebben op:

- a. de in het derde lid bedoelde taak en de wijze van uitoefening daarvan;
 - b. de uitrusting en de bemanning van de veiligheidsdienst;
 - c. de vereisten waaraan de veiligheidskundigen en het overige in een veiligheidsdienst werkzame personeel moeten voldoen;
 - d. de contacten met andere instellingen en instanties.
7. Uit een aanwijzing als bedoeld in het tweede lid vloeit geen verplichting voort zolang daartegen ingevolge artikel 42 een bezwaarschrift kan worden ingediend en zolang omtrent een zodanig bezwaarschrift niet is beslist.

Gezamenlijke dienst

Artikel 20

1. De werkgever kan aan zijn verplichting, bedoeld in artikel 23, onder b, voldoen door gezamenlijk met één of meer andere werkgevers over te gaan tot instelling van een dienst als bedoeld in artikel 17, 18, of 19, dan wel door zich bij een bestaande zodanige dienst aan te sluiten, mits in ieder van de bedrijven of de inrichtingen, ten aanzien waarvan de verplichting geldt, de vervulling van de taken, die op de in artikel 17, 18 onderscheidenlijk 19 bedoelde diensten rusten alsmede het verschaffen van inlichtingen als bedoeld in artikel 14, tiende lid, onder b, 2° door zulk een gezamenlijke dienst op voldoende wijze is verzekerd. De dienst brengt jaarlijks aan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie verslag uit omtrent werkzaamheden en bevindingen van het afgelopen jaar onder aanduiding van de problemen die zijns inziens bij het te voeren beleid aandacht verdienen.
2. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regelingen gesteld met betrekking tot een gezamenlijke dienst als bedoeld in het eerste lid. Deze regelen hebben in ieder geval betrekking op het beheer, de rechtsvorm en de bestuurssamenstelling, alsmede op de wijze waarop de werknemers van de aangesloten bedrijven of inrichtingen in het beheer en het bestuur zijn vertegenwoordigd.

Arbo-instituten

Artikel 21

1. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat bedrijven of inrichtingen, behorende tot een bij die maatregel aangewezen categorie en ten aanzien waarvan artikel 17, 18 of 19 van toepassing is, tevens moeten zijn aangesloten bij een Arbo-instituut voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid.
2. Een zodanig instituut heeft tot taak de in het eerste lid bedoelde bedrijven of inrichtingen voorlichting en informatie te verschaffen en onderzoek te verrichten met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid.
3. Indien toepassing wordt gegeven aan het eerste lid, worden bij of krachtens algemene maatregel van bestuur andere regelen gesteld met betrekking tot een zodanig instituut. Deze regelen hebben in ieder geval betrekking op het beheer daarvan en op de wijze waarop werkgevers en werknemers van de daarbij aangesloten bedrijven of inrichtingen daarin zijn vertegenwoordigd. In elk geval zijn de werkgevers en werknemers gelijkelijk vertegenwoordigd.

Erkenning

Artikel 22

1. Een dienst als bedoeld in artikel 17, 18, 19 of 20 moet door Onze Minister zijn erkend.
2. Een erkenning, als bedoeld in het eerste lid, kan met een beperking ten aanzien van haar geldigheidsduur worden verleend. Een erkenning van een dienst, als bedoeld in artikel 18, 19 of 20, eindigt in ieder geval indien ten aanzien van het betreffende bedrijf of de betreffende inrichting een dienst wordt voorgeschreven als bedoeld in artikel 17.
3. Bij algemene maatregel van bestuur worden regelen gesteld met betrekking tot:
 - a. de wijze waarop wordt beslist op de aanvraag om erkenning;
 - b. de gronden waarop een erkenning dan wel de verlenging van een erkenning kan worden geweigerd. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen de overige aangelegenheden met betrekking tot een erkenning worden geregeld.
4. Een erkenning kan op een grond, als bedoeld in het derde lid, onder b, worden ingetrokken.
5. Het besluit van Onze Minister, waarbij een erkenning wordt geweigerd of wordt verleend met beperking ten aanzien van haar geldigheidsduur, dan wel waarbij een verleende erkenning wordt ingetrokken of niet wordt verlengd, is met redenen omkleed en wordt aan de belanghebbende bij aangetekende brief toegezonden.
6. Alvorens een dienst als bedoeld in artikel 20 wordt erkend, stelt Onze Minister de betreffende Districtscommissie in de gelegenheid te worden gehoord.

DERDE AFDELING. VERPLICHTING VAN DE WERKGEVER

Artikel 23

Overeenkomstig het bij en krachtens dit hoofdstuk bepaalde:

- a. zorgt de werkgever ervoor dat in de daartoe aangewezen bedrijven of inrichtingen een Commissie of Commissies worden gevormd voor zover er geen ondernemingsraad aanwezig is en bevordert hij overleg in de afdelingen;
- b. zorgt de werkgever ervoor dat aan de daartoe aangewezen bedrijven of inrichtingen een dienst als bedoeld in artikel 17, 18 of 19 is verbonden onderscheidenlijk dat de daartoe aangewezen bedrijven of inrichtingen zijn aangesloten bij een dienst als bedoeld in artikel 17, derde lid, of bij een instituut als bedoeld in artikel 21.
- c. neemt de werkgever zodanige maatregelen en richt hij de werkzaamheden zodanig in, dat de overlegorganen en diensten onderscheidenlijk veiligheidskundige bedoeld onder a en b hun taken op de juiste wijze kunnen vervullen.

HOOFDSTUK V. BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMERS, VERPLICHTINGEN VAN ZELFSTANDIG WERKENDEN EN DERDEN

Regelen ter verzekering van de veiligheid, ter bescherming van de gezondheid en ter bevordering van het welzijn in verband met de arbeid

Artikel 24

1. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regelen gesteld ter verzekering van de veiligheid, ter bescherming van de gezondheid en ter bevordering van het welzijn van de werknemers in verband met de arbeid. De ontwerp-tekst van een algemene maatregel van bestuur wordt gepubliceerd in de Nederlandse Staatscourant, alvorens hij om advies wordt gezonden aan de Raad van State.
2. De in het eerste lid bedoelde regelen kunnen onder meer betrekking hebben op:

- a. de afmetingen, de inrichting en de veilige staat van gebouwen, terreinen, schepen en andere arbeidsplaatsen;
 - b. verkeerswegen binnen een bedrijf of een inrichting;
 - c. vluchtwegen in verband met mogelijke gevaren;
 - d. de beveiliging tegen gevaar voor brand of ontploffing;
 - e. de beveiliging tegen de gevaren, verbonden aan het gebruik van elektriciteit;
 - f. de beveiliging tegen stralingsgevaar;
 - g. de toetreding van daglicht en het uitzicht naar buiten;
 - h. de beveiliging tegen gevaar van het werken onder overdruk;
 - i. de verlichting;
 - j. de temperatuur en het klimaat;
 - k. de luchtverversing;
 - l. het ontstaan en de verspreiding van gassen, dampen, nevels of stof;
 - m. de zindelijkheid;
 - n. het verschaffen van drinkwater of andere dranken;
 - o. geluid en trillingen;
 - p. dag- en nachtverblijven, schaftlokalen, schuilgelegenheden en rustruimten;
 - q. kleding, kledingbergplaatsen, kleedruimten, toiletten en wasgelegenheden;
 - r. zitgelegenheden;
 - s. het gebruik van, de omgang met of de opslag van gevaarlijke stoffen;
 - t. de deugdelijkheid, de opstelling, het gebruik en de beveiliging van machines, werktuigen, toestellen, gereedschappen, reservoirs, transportmiddelen en andere middelen die betrokken zijn bij of verband houden met het verrichten van arbeid;
 - u. persoonlijke beschermingsmiddelen;
 - v. het verschaffen van hulp bij ongevallen;
 - w. de taal waarin veiligheidsaanduidingen of gebruiksaanwijzingen zijn gesteld;
 - x. communicatiemogelijkheden van werknemers die geïsoleerd arbeid verrichten;
 - ij. informatieverschaffing inzake doel en resultaat van de arbeid.
3. De in het eerste lid bedoelde regelen kunnen ten aanzien van alle of bepaalde arbeid alsmede in verband met onderwerpen, als bedoeld in het tweede lid, onder meer betrekking hebben op:
- a. het werktempo en de wijze waarop voor het overige de arbeid wordt verricht;
 - b. de inhoud en organisatie van de arbeid alsmede de ergonomische aspecten van de arbeid en de overige arbeidsomstandigheden;
 - c. de ergonomische vereisten waaraan werktuigen, machines, toestellen en andere hulpmiddelen bij de arbeid moeten voldoen;
 - d. het beperken van de gevolgen van brand, van ontploffing, van straling en van verspreiding van gassen, dampen, nevels of stof;
 - e. de lichamelijke of geestelijke geschiktheid, ervaring, deskundigheid en leeftijd van personen;
 - f. het bij de arbeid uitoefenen van deskundig toezicht, de aanwezigheid daarbij van deskundige hulp en de taak van de met zodanig toezicht of zodanige hulp belaste personen;
 - g. vereisten waaraan moet zijn voldaan bij het verrichten van arbeid;
 - h. het verrichten van onderzoeken, beproevingen of metingen, het uitreiken van bewijsstukken omtrent het resultaat daarvan en het daarvoor aanwijzen of erkennen van diensten, instellingen, ondernemingen of personen;
 - i. de aanwezigheid van bewijsstukken;
 - j. het registreren, melden en bewaren van gegevens;
 - k. het bij zich dragen van een middel tot herkenning van aan de arbeid verbonden gevaren;
 - l. de aanwezigheid van instructies, gebruiksaanwijzingen en waarschuwingen;
 - m. de wijze van verpakking en kenmerking van voorwerpen of stoffen;
 - n. de duur van de arbeid in verband met de daaraan verbonden gevaren;
 - o. het verschuldigd zijn van de kosten als gevolg van de toepassing van het krachtens dit lid bepaalde.
4. De in het eerste lid bedoelde regelen kunnen inhouden:
- a. een verbod om bepaalde bij die maatregel omschreven arbeid te verrichten of te

doen verrichten waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid zijn verbonden;

b. een verbod om bepaalde bij die maatregel omschreven arbeid te verrichten of te doen verrichten, indien met betrekking tot die arbeid niet aan de bij of krachtens die maatregel vastgestelde voorwaarden of voorschriften is voldaan.

5. Regelen als bedoeld in het eerste lid ter voorkoming of bestrijding van silicose of andere stoflongziekten danwel andere ziekten die het gevolg kunnen zijn van het inademen van stofdeeltjes, kunnen mede strekken tot bescherming van de gezondheid van anderen dan werknemers en kunnen mede betrekking hebben op het voorhanden hebben van stoffen of voorwerpen.

Geneeskundig onderzoek

Artikel 25

1. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat arbeid of bepaalde bij of krachtens die algemene maatregel omschreven arbeid dan wel arbeid onder bepaalde omstandigheden door werknemers of bepaalde groepen van werknemers slechts mag worden verricht nadat zij geneeskundig zijn onderzocht. De algemene maatregel kan bepalen dat dit geneeskundig onderzoek na de tewerkstelling bij tussenpozen moet worden herhaald en om bijzondere redenen ook na beëindigen van de arbeid moet worden voortgezet.

2. De algemene maatregel kan het verrichten van arbeid in het algemeen of van arbeid, als bedoeld in het eerste lid, door werknemers beneden de leeftijd van 18 jaar afhankelijk stellen van het resultaat van het geneeskundig onderzoek.

3. De algemene maatregel kan het verrichten van arbeid, als bedoeld in het eerste lid, door werknemers van 18 jaar of ouder slechts afhankelijk stellen van het resultaat van het geneeskundig onderzoek voor zover die arbeid bijzondere gevaren medebrengt voor het leven of de gezondheid van henzelf of van andere personen of voor zover dit om andere bijzondere redenen geboden is.

4. De medisch adviseur bij de Arbeidsinspectie is bevoegd te eisen dat door hem te bepalen groepen van werknemers geneeskundig worden onderzocht indien hij, gelet op de aard van de arbeid en de omstandigheden waaronder deze wordt verricht, van mening is dat dit onderzoek in het belang van de gezondheid van de betrokken werknemers of om andere bijzondere redenen noodzakelijk is.

5. Het districtshoofd is bevoegd te eisen dat een werknemer geneeskundig wordt onderzocht indien hij, gehoord een geneeskundig inspecteur van de arbeid en gelet op de aard van de arbeid of de omstandigheden waaronder deze wordt verricht, van mening is dat dit onderzoek in het belang van de gezondheid van de betrokken werknemer of van andere personen noodzakelijk is.

6. Hetgeen in het tweede en derde lid is bepaald met betrekking tot het resultaat van het aldaar bedoelde geneeskundig onderzoek, is van overeenkomstige toepassing op het resultaat van het in het vierde en vijfde lid bedoelde geneeskundig onderzoek.

7. De kosten van een geneeskundig onderzoek, als bedoeld in het eerste, vierde en vijfde lid, komen ten laste van de werkgever voor wie de onderzochte persoon arbeid verricht of gaat verrichten, onderscheidenlijk heeft verricht, tenzij bij algemene maatregel van bestuur anders is bepaald.

8. Met betrekking tot het in dit artikel bedoelde geneeskundig onderzoek en de wijze waarop de uitslag daarvan wordt verwerkt worden bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regelen gesteld. Deze hebben in ieder geval betrekking op de gevallen waarin en de wijze waarop de belanghebbende, die een geneeskundig onderzoek heeft ondergaan, een verzoek tot herkeuring kan doen. De uitslag van het onderzoek als bedoeld in de eerste zin en de verwerking ervan worden ter beschikking gesteld van de desbetreffende werknemer, zijn huisarts, de bedrijfsarts alsmede van de werkgever voorzover de uitslag verband houdt met de Arbeidsomstandighedenwet en met uitsluiting van gegevens van persoonlijke aard inzake de belanghebbende die het onderzoek heeft ondergaan.

9. Met betrekking tot het in dit artikel bedoelde geneeskundig onderzoek kan een eis worden gesteld ten aanzien van:

- a. de wijze waarop en de termijn waarbinnen dit onderzoek moet worden verricht;
- b. de persoon of personen door wie of onder wier leiding dit onderzoek moet worden gedaan.

10. Tot het stellen van een eis als bedoeld in het negende lid zijn bevoegd;

- a. het districtshoofd, gehoord een geneeskundig inspecteur van de arbeid;
- b. de medisch adviseur bij de Arbeidsinspectie.

Verplichting van werkgever en werknemers

Artikel 26

1. De werkgever en de werknemers zijn verplicht tot naleving van de voorschriften of verboden welke bij of krachtens de in dit hoofdstuk bedoelde algemene maatregelen van bestuur zijn vastgesteld voor zover en op de wijze als bij ieder dezer maatregelen is bepaald.

2. De werkgever is verplicht tot naleving van eisen als bedoeld in artikel 25, vierde, vijfde en negende lid.

3. Een eis als bedoeld in artikel 25, vierde, vijfde en negende lid, is met redenen omkleed en wordt bij gedagtekend schrijven ter kennis gebracht van de werkgever, van de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, van de belanghebbende werknemers.

Verplichting van zelfstandig werkenden

Artikel 27

Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat daarbij aangewezen voorschriften, gegeven krachtens artikel 24 of 25, voor zover zij betrekking hebben op bij of krachtens die maatregel omschreven arbeid of op arbeid onder bij of krachtens die maatregel omschreven omstandigheden, wanneer aan die arbeid bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid zijn verbonden, mede moeten worden nageleefd door personen die deze arbeid verrichten zonder werkgever of werknemer te zijn in de zin van deze wet. Regelen als bedoeld in artikel 24, vijfde lid, kunnen zich mede richten tot personen die niet werkgever of werknemer in de zin van deze wet zijn.

Verplichtingen van derden

Artikel 28

1. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de verplichting tot naleving van daarbij aangewezen zich tot de werkgever richtende voorschriften, vastgesteld krachtens artikel 24, in de gevallen bij die maatregel omschreven rust op een ander dan de werkgever. Aangewezen kunnen worden de eigenaar of beheerder dan wel degene die kan beslissen over het onderhoud van:

- a. schepen, vaartuigen of andere vervoermiddelen;
- b. gebouwen, inrichtingen, installaties, terreinen of andere ruimten;
- c. gereedschappen, installaties, machines, werktuigen of andere hulpmiddelen bij de arbeid,

een en ander zoals zo nodig nader bij die maatregel bepaald. Een aanwijzing brengt geen wijziging in de burgerrechtelijke verplichtingen van de werkgever jegens de werknemer met betrekking tot zaken als bedoeld onder a tot en met c.

2. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat het degene op wie

krachtens een maatregel als bedoeld in het eerste lid een verplichting is gelegd, verboden is aan een werkgever:

- a. toestemming te geven op, aan of in zaken als bedoeld in het eerste lid, onder a of b, door werknemers arbeid te doen verrichten;
 - b. zaken als bedoeld in het eerste lid, onder c, voor het doen verrichten van arbeid door werknemers ter beschikking te doen stellen,
- indien niet bij die maatregel omschreven bewijsstukken met betrekking tot die zaken aanwezig zijn, een en ander zoals zo nodig bij of krachtens die maatregel nader bepaald.

HOOFDSTUK VI. BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 29

Indien twee of meer personen, zonder werknemer te zijn, gezamenlijk arbeid verrichten, waarop de krachtens artikel 24 gegeven voorschriften of gestelde verboden betrekking hebben, worden zij voor de toepassing van de artikelen 26, 32, derde lid, laatste zin, 33 en 36 ten aanzien van die voorschriften of verboden als werkgever en werknemer beschouwd, tenzij één van hen kennelijk met de leiding is belast, in welk geval deze als werkgever en de overigen als werknemer worden beschouwd.

Artikel 30

1. Indien in een bedrijf of een inrichting meerdere werkgevers arbeid doen verrichten, moeten zij onderling op doelmatige wijze samenwerken ten einde de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde te verzekeren.
2. Alvorens werkzaamheden behorende tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie aanvangen moeten de werkgevers ervoor zorgen dat schriftelijk is vastgelegd op welke wijze zal worden samengewerkt, welke voorzieningen daarbij zullen worden getroffen en op welke wijze op die voorzieningen toezicht zal worden uitgeoefend.
3. Onze Minister kan met betrekking tot het in het tweede lid bepaalde nadere regelen stellen.

Artikel 31

Indien de werkgever werknemers opdraagt taken uit te oefenen, voortvloeiende uit zijn zorg voor de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde, moet hij ervoor zorgen dat:

- a. aan deze werknemers de bevoegdheden en middelen worden verleend die nodig zijn voor een goede uitoefening van die taken;
 - b. slechts één werknemer wordt belast met eenzelfde taak als vorenbedoeld.
- De opdracht moet de taken nauwkeurig omschrijven. Zij moet in een geschrift zijn neergelegd, onder vermelding van de naam van de werknemer.

HOOFDSTUK VII. TOEZICHT EN AMBTELIJKE BEVELEN

Arbeidsinspectie en voor een bijzondere taak aangewezen ambtenaren

Artikel 32

1. De ambtenaren der Arbeidsinspectie door Onze Minister aangewezen krachtens artikel 77 der Arbeidswet 1919, zijn in het door hem aangewezen ambtsgebied belast

met de handhaving van het bij of krachtens deze wet bepaalde en de medewerking aan de uitvoering daarvan.

2. Onze Minister kan met betrekking tot door hem aangewezen categorieën van arbeid de handhaving van het bij of krachtens deze wet bepaalde en de medewerking aan de uitvoering ervan opdragen of mede opdragen aan andere dan in het eerste lid bedoelde ambtenaren. Indien de opdracht wordt verleend aan ambtenaren ressorterende onder het departement van een ander dan Onze Minister, wordt het desbetreffende besluit genomen door Onze Minister en Onze Minister wie het mede aangaat te zamen.

3. De in dit artikel bedoelde ambtenaren zijn bevoegd alle bedrijven, inrichtingen en andere plaatsen — met uitzondering van woningen — te betreden en alle onderzoeken en handelingen te verrichten, een en ander voor zover zulks noodzakelijk is voor de juiste vervulling van hun in dit artikel bedoelde taak. De in de vorige zin bedoelde onderzoeken en handelingen omvatten met name:

- a. het verrichten van beproevingen en metingen;
- b. het maken van tekeningen en fotografische opnamen;
- c. het nemen van monsters van stoffen of voorwerpen;

d. het voor nader onderzoek medenemen van voorwerpen of gedeelten daarvan. Bij gebruikmaking van hun onder c en d vermelde bevoegdheid verstrekt de ambtenaar desgevraagd aan de werkgever onderscheidenlijk de natuurlijke of rechtspersoon bedoeld in de artikelen 27 en 28, een deugdelijk bewijsstuk van de door hem verrichte handeling.

4. De in dit artikel bedoelde ambtenaren zijn voorts bevoegd te allen tijde ter zake van een ongeval een onderzoek in te stellen.

5. De in dit artikel bedoelde ambtenaren maken een rapport op naar aanleiding van een onderzoek als bedoeld in het derde en vierde lid en zenden dit aan de werkgever en aan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie.

6. De in dit artikel bedoelde ambtenaren geven zo spoedig mogelijk gehoor aan het verzoek om een onderzoek in te stellen, gedaan door de ondernemingsraad onderscheidenlijk de Commissie of bij het ontbreken van beide colleges, een meerderheid van de belanghebbende werknemers. Bij het ontbreken van de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie kan mede een verzoek als bedoeld in de eerste zin worden gedaan door een vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen en als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is en in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid. De in dit artikel bedoelde ambtenaren geven zo spoedig mogelijk gehoor aan een verzoek als bedoeld in de tweede zin.

Verplichting tot verstrekken van inlichtingen

Artikel 33

1. De werkgever en de werknemers alsmede de in artikel 27 en 28 bedoelde natuurlijke of rechtspersonen zijn verplicht aan de in artikel 32 bedoelde ambtenaren alle door hen verlangde gegevens en inlichtingen te verstrekken met betrekking tot de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde. Desverlangd moeten deze gegevens en inlichtingen schriftelijk binnen een door deze ambtenaren gestelde termijn worden verstrekt.

2. De werkgever alsmede de in artikel 27 en 28 bedoelde natuurlijke of rechtspersonen zijn verplicht om aan de in artikel 32 bedoelde ambtenaren in het belang van de vervulling van hun taak gelegenheid te geven de daar bedoelde onderzoeken en handelingen te verrichten en hun daarbij alle hulp te verlenen, welke deze ambtenaren redelijkerwijs kunnen verlangen.

Geheimhouding

Artikel 34

1. De in artikel 32 bedoelde ambtenaren zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen waarvan zij in hun hoedanigheid kennis nemen, voor zover deze geheimhouding niet in strijd is met de bepalingen van deze of een andere wet.
2. De in het eerste lid bedoelde ambtenaren zijn, behoudens tegenover hen aan wier gezag zij uit kracht van hun ambt zijn onderworpen, verplicht tot geheimhouding van de namen der personen door wie een klacht is ingediend of aangifte is gedaan van een overtreding van het bij of krachtens deze wet bepaalde, behoudens wanneer deze personen hun schriftelijk hebben verklaard tegen de mededeling van hun namen geen bezwaar te hebben.
3. De in artikel 5, negende lid, bedoelde ambtenaren en gezagsdragers zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen welke hun uit de arbeidsveiligheidsrapporten alsmede uit de wijzigingen en aanvullingen daarvan bekend worden, voor zover deze geheimhouding niet in strijd is met de bepalingen van deze of een andere wet.
4. De leden van een Commissie of Districtscommissie alsmede de in artikel 14, elfde lid, bedoelde deskundigen, zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen waarvan zij in hun hoedanigheid kennis nemen, voor zover deze geheimhouding niet in strijd is met de bepalingen van deze of een andere wet.

Aanwijzing

Artikel 35

1. Indien het districtshoofd van oordeel is, dat een of meer van de in het zesde of zevende lid bedoelde bepalingen niet of in onvoldoende mate of op onjuiste wijze worden nageleefd, is hij bevoegd de werkgever een aanwijzing te geven. Hij gaat hiertoe in de gevallen, bedoeld in het zevende lid, niet over dan nadat hem hiertoe een verzoek is gedaan overeenkomstig artikel 40. Hij geeft bovendien geen aanwijzing dan na de werkgever en de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, de belanghebbende werknemers in de gelegenheid te hebben gesteld te worden gehoord. Indien beide colleges ontbreken, stelt de werkgever de belanghebbende werknemers zo spoedig mogelijk op de hoogte van het voornemen van het districtshoofd tot het geven van een aanwijzing.
2. In de aanwijzing geeft het districtshoofd met redenen omkleed aan op welke punten het bij of krachtens deze wet bepaalde naar zijn oordeel niet of in onvoldoende mate of op onjuiste wijze wordt nageleefd, benevens de maatregelen welke naar zijn oordeel noodzakelijk zijn om daaraan te voldoen. De aanwijzing wordt door hem bij gedagtekend schrijven ter kennis gebracht van de werkgever en van de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie. Indien beide colleges ontbreken, brengt de werkgever de inhoud van de aanwijzing zo zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de belanghebbende werknemers.
3. Een aanwijzing bevat de termijn waarbinnen eraan moet zijn voldaan.
4. De werkgever is verplicht aan de aanwijzing te voldoen. De werknemers zijn verplicht aan de aanwijzing te voldoen voor zover deze betrekking heeft op een verplichting die bij of krachtens deze wet aan werknemers is opgelegd. De werkgever draagt zorg dat de werknemers van de op hen rustende verplichting zo spoedig mogelijk in kennis worden gesteld.
5. De verplichting bedoeld in het vierde lid geldt niet zolang daartegen ingevolge artikel 42 een bezwaarschrift kan worden ingediend en zolang omtrent een zodanig bezwaarschrift niet is beslist.

6. Een aanwijzing kan strekken ter naleving van het bepaalde bij of krachtens:
 - a. artikel 2, voor zover zulks bij de krachtens dat artikel gestelde regelen is bepaald;
 - b. artikel 3, eerste lid, onder a tot en met e, g en h;
 - c. artikel 4, eerste tot en met vijfde lid;
 - d. artikel 6;
 - e. artikel 7;
 - f. artikel 8, eerste tot en met vierde lid;
 - g. artikel 10;
 - h. artikel 12, onder a tot en met e;
 - i. artikel 14, eerste lid, vierde tot en met zesde lid, achtste lid, tweede zin, negende lid, derde zin, tiende, elfde en dertiende lid;
 - j. artikel 16, eerste lid;
 - k. artikel 23, onder c;
 - l. artikel 24, voor zover zulks bij de krachtens dat artikel gestelde regelen is bepaald;
 - m. artikel 30;
 - n. artikel 31.
7. Een aanwijzing kan voorts strekken ter naleving van:
 - a. artikel 3, eerste lid, onder f en i, en tweede lid;
 - b. artikel 13.

Eis tot naleving

Artikel 36

1. Het districtshoofd of een andere door Onze Minister aangewezen ambtenaar kan aan een werkgever een eis stellen betreffende de wijze waarop één of meer regelen, gesteld krachtens artikel 2 of 24, moeten worden nageleefd, voor zover zulks bij die regelen is bepaald.
2. Een ambtenaar als bedoeld in het eerste lid kan een onder zijn gezag werkzame ambtenaar machtigen tot het stellen van eisen.
3. Een eis vermeldt van welke regelen hij de wijze van naleving bepaalt, is met redenen omkleed en bevat de termijn waarbinnen eraan moet zijn voldaan.
4. De eis wordt door de ambtenaar bij gedagtekend schrijven ter kennis gebracht van de werkgever en van de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie. Indien beide colleges ontbreken, brengt de werkgever de inhoud van de eis zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de belanghebbende werknemers.
5. De werkgever is verplicht aan de eis te voldoen. De werknemers zijn verplicht aan de eis te voldoen, voor zover zulks bij de eis is bepaald. De werkgever draagt zorg dat de werknemers van de op hen rustende verplichting zo spoedig mogelijk in kennis worden gesteld.
6. De in het vijfde lid bedoelde verplichting geldt niet zolang tegen de eis ingevolge artikel 42 een bezwaarschrift kan worden ingediend en zolang omtrent een zodanig bezwaarschrift niet is beslist.
7. Indien naleving van de eis in verband met gevaar voor de veiligheid of de gezondheid rederlijkerwijs geen uitstel kan lijden, kan de ambtenaar bepalen dat het zesde lid niet van toepassing is. Van het schrijven dat de eis bevat, wordt onverwijld een afschrift gezonden aan de griffie van de rechtbank van het arrondissement waarbinnen het bedrijf of de inrichting, waarop de eis betrekking heeft, is gelegen.
8. De president van de rechtbank bedoeld in het zevende lid, kan op verzoek van de werkgever, na deze, de betrokken ambtenaar alsmede de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, de belanghebbende werknemers in de gelegenheid te hebben gesteld te worden gehoord, de beschikking, houdende toepassing van het zevende lid, buiten werking stellen. Hij omkleedt zijn beslissing met redenen en zendt afschrift daarvan aan de werkgever en de ambtenaar. De werkgever brengt de inhoud van de beschikking zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de

ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, van de belanghebbende werknemers. Tegen de beslissing van de president van de rechtbank staat geen voorziening open behalve beroep in cassatie in het belang der wet.

9. Voor de toepassing van de vorige leden worden met een werkgever gelijkgesteld:

- a. de in artikel 27 bedoelde personen, voor zover het betreft de daar bedoelde voorschriften;

- b. de in artikel 28 bedoelde natuurlijke of rechtspersonen, voor zover het betreft de krachtens dat artikel omschreven verplichtingen.

Stillegging van het werk

Artikel 37

1. Het districtshoofd of een andere, door Onze Minister aangewezen ambtenaar is bevoegd mondeling of bij gedagtekend schrijven te bevelen, dat personen niet mogen blijven in door hem aangewezen plaatsen, of dat door hem aangewezen werkzaamheden worden gestaakt dan wel niet mogen worden aangevangen, indien naar zijn redelijk oordeel dat verblijf of die werkzaamheden ernstig gevaar opleveren voor personen.

2. Een ambtenaar, als bedoeld in het eerste lid, kan een onder zijn gezag werkzame ambtenaar machtigen tot het mondeling geven van bevelen als daar bedoeld. Een mondeling bevel wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werkgever bevestigd.

3. Een bevel, als bedoeld in het eerste lid, geldt niet langer dan gedurende zeven dagen, tenzij het is bekrachtigd door de president van de rechtbank van het arrondissement, binnen hetwelk de in het eerste lid bedoelde plaatsen zijn gelegen of de daar bedoelde werkzaamheden zijn of zouden worden verricht in welk geval het blijft gelden totdat het overeenkomstig het bepaalde in het zesde lid is ingetrokken. Het verzoek om bekrachtiging moet door de ambtenaar die het bevel gaf, binnen drie dagen nadat het is uitgevaardigd bij de griffie van de arrondissementsrechtbank zijn ingediend. De president van de arrondissementsrechtbank geeft binnen drie dagen, na de werkgever, degene tot wie het bevel is gericht, de ambtenaar die het bevel gaf en de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, de belanghebbende werknemers in de gelegenheid te hebben gesteld te worden gehoord, zijn met redenen omklede beschikking, waarvan onverwijld aan die werkgever, aan degene tot wie het bevel is gericht en aan die ambtenaar per aangetekende brief een afschrift wordt gezonden. Bij weigering van de bekrachtiging kan de president tevens het bevel buiten werking stellen. Tegen zijn beslissing staat geen voorziening open behalve beroep in cassatie in het belang der wet.

4. De president der arrondissementsrechtbank is niet gebonden aan de in het derde lid genoemde termijn van drie dagen in de gevallen, waarin hij voor het geven van zijn beslissing een langere termijn nodig acht. In zodanig geval blijft het bevel bedoeld in het eerste lid evenveel langer gelden dan zeven dagen. De president geeft van het langer gelden van het bevel kennis aan het districtshoofd en aan de werkgever.

5. De bevoegdheid, bedoeld in het eerste lid, geldt mede in die gevallen, waarin op grond van het bepaalde in artikel 36, zesde lid, aan een gestelde eis nog geen uitvoering behoeft te worden gegeven.

6. Zodra naar het oordeel van de ambtenaar, die een bevel als bedoeld in het eerste lid gaf, geen ernstig gevaar meer aanwezig is, trekt hij het bevel in.

7. Degenen, die een bevel als bedoeld in het eerste lid gegeven heeft, is bevoegd met betrekking tot dit bevel de nodige maatregelen te treffen, de nodige aanwijzingen te geven en de hulp van de sterke arm in te roepen. De maatregelen en aanwijzingen kunnen onder meer betrekking hebben op het verzegelen van werktuigen, toestellen, gereedschappen en dergelijke, of onderdelen daarvan.

8. De werkgever brengt de inhoud van een bevel als bedoeld in het eerste lid,

alsmede van een beschikking als bedoeld in het derde lid, derde zin, zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, van de belanghebbende werknemers.

9. Ieder wie zulks aangaat, is verplicht zich te gedragen overeenkomstig een bevel, als bedoeld in het eerste lid, en een aanwijzing, als bedoeld in het zevende lid.

Werkonderbreking

Artikel 38

Een werknemer is bevoegd het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel gevaar voor personen als bedoeld in artikel 37, eerste lid, aanwezig is en naar zijn redelijk oordeel het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat de Arbeidsinspectie niet tijdig kan optreden. Voor de duur van die onderbreking behoudt de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon. Degene die stelt dat de werknemer de aanwezigheid van onmiddellijk dreigend gevaar als bedoeld in de eerste zin op grond van de feiten waarop hij zich beroept, niet naar zijn redelijk oordeel mocht aannemen, moet dit bewijzen. Indien de onderbreking van het werk geschiedt buiten weten van de werkgever, onderscheidenlijk de bij de arbeid betrokken leidinggevende persoon, moet de werknemer de onderbreking terstond bij deze melden. Indien de onderbreking van het werk ter kennis wordt gebracht van de ingevolge artikel 37, eerste of tweede lid, bevoegde ambtenaar, geeft deze een bevel krachtens het eerste lid van dat artikel of verklaart hij, zo nodig onder het stellen van een eis als bedoeld in artikel 36, dat de arbeid kan worden verricht. Door de beschikking van de ambtenaar eindigt de bevoegdheid van de werknemer de werkonderbreking voort te zetten.

Ongeldigverklaring bewijsstukken

Artikel 39

1. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald in welke gevallen het districtshoofd alsmede een andere onder diens gezag werkzame en door hem daartoe gemachtigde ambtenaar bewijsstukken als bedoeld in artikel 24, derde lid, onder i, of 28, tweede lid, ongeldig kan verklaren en daarop een desbetreffende aantekening kan plaatsen. Bij de maatregel wordt tevens bepaald welke bevelen de ambtenaar voor een juiste vervulling van deze taak kan geven aan de werkgever onderscheidenlijk de natuurlijke of rechtspersoon, bedoeld in laatstgenoemd artikellid.

2. Een ongeldigverklaring is met redenen omkleed en wordt door de ambtenaar bij gedagtekend schrijven ter kennis gebracht van de werkgever onderscheidenlijk van de natuurlijke of rechtspersonen als bedoeld in artikel 28 en van de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie. Indien beide colleges ontbreken, brengt de werkgever de inhoud van de ongeldigverklaring zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de belanghebbende werknemers.

3. Degene aan wie een bevel als bedoeld in het eerste lid, tweede zin, is gegeven, is verplicht daaraan te voldoen. De ambtenaar kan ter uitvoering van een zodanig bevel de hulp inroepen van de sterke arm.

Verzoek om wetstoepassing

Artikel 40

1. Indien tussen de werkgever en werknemers meningsverschil bestaat omtrent de naleving van een of meer van de bij of krachtens deze wet gestelde reelen dan wel omtrent de aanwezigheid van ernstig gevaar voor personen als bedoeld in artikel 37,

eerste lid, kunnen de werkgever alsmede de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, een meerderheid van de belanghebbende werknemers het districtshoofd verzoeken toepassing te geven aan artikel 35, 36 of 37. Bovendien kan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, een meerderheid van de belanghebbende werknemers de Directeur-Generaal van de Arbeid verzoeken toepassing te geven aan artikel 5, tweede lid, artikel 17, tweede lid, artikel 18, tweede lid, of artikel 19, tweede lid. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad onderscheidenlijk een ter zake bevoegde Commissie kan mede een verzoek als beoeld in de eerste en tweede zin worden gedaan door een vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen en als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is en in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid. Het verzoek moet schriftelijk, gedagtekend en met redenen omkleed worden ingediend. De werkgever zendt zo spoedig mogelijk een afschrift van zijn verzoek aan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie. Indien beide colleges ontbreken, brengt de werkgever de inhoud van zijn verzoek zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de belanghebbende werknemers. Andere verzoekers dan de werkgever zenden zo spoedig mogelijk een afschrift van het verzoek aan de werkgever.

2. Het districtshoofd onderscheidenlijk de Directeur-Generaal van de Arbeid beslist zo spoedig mogelijk op het verzoek na een onderzoek waarbij de verzoeker of verzoekster, de werkgever alsmede de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, de belanghebbenden werknemers in de gelegenheid worden gesteld hun mening te kennen te geven.

3. Indien het districtshoofd onderscheidenlijk de Directeur-Generaal van de Arbeid van oordeel is dat er geen aanleiding is aan het verzoek te voldoen, deelt hij dit schriftelijk, gedagtekend en met redenen omkleed mede aan de werkgever en de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie, alsmede aan de vereniging, bedoeld in de derde zin van het eerste lid, indien deze verzoekster is. Indien de ondernemingsraad en de ter zake bevoegde Commissie ontbreken, brengt de werkgever de inhoud van de beschikking zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de belanghebbende werknemers.

HOOFDSTUK VIII. VRIJSTELLINGEN, ONTHEFFINGEN EN BEROEP

Artikel 41

1. Onze Minister kan, gehoord de Arboraad, met betrekking tot categorieën van bedrijven of inrichtingen vrijstelling verlenen van de voorschriften welke bij of krachtens de hoofdstukken IV en V zijn vastgesteld.

2. Het districtshoofd kan, na de Districtscommissie in de gelegenheid te hebben gesteld te worden gehoord, met betrekking tot een individueel bedrijf of inrichting ontheffing verlenen van de in het eerste lid bedoelde voorschriften.

3. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen regelen worden gesteld inzake het verlenen van vrijstellingen of ontheffingen als bedoeld in het eerste onderscheidenlijk tweede lid.

4. Een vrijstelling of een ontheffing kan onder beperkingen worden verleend.

5. Aan een vrijstelling of een ontheffing kunnen voorschriften worden verbonden.

6. Een vrijstelling, onderscheidenlijk ontheffing, kan worden ingetrokken wanneer:

- a. een of meer der redenen waarom zij is verleend is of zijn vervallen;
- b. een of meer van de daaraan verbonden voorschriften niet wordt of worden nageleefd;
- c. zich na de verlening zodanige feiten of omstandigheden voordoen dat, indien deze ten tijde van de verlening bekend waren geweest, de vrijstelling of ontheffing niet of niet in die vorm zou zijn verleend.

7. De werkgever zendt zo spoedig mogelijk een afschrift van zijn verzoek om ontheffing aan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie. Indien beide colleges ontbreken brengt de werkgever de inhoud van zijn verzoek zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de belanghebbende werknemers.

8. Voordat het districtshoofd een beschikking inzake een ontheffing neemt, stelt hij de werkgever alsmede de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, de belanghebbende werknemers in de gelegenheid te worden gehoord.

9. Een vrijstelling wordt in de Nederlandse Staatscourant bekendgemaakt. Een beschikking inzake een ontheffing wordt bij gedagtekend schrijven ter kennis gebracht van de werkgever en van de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie. Indien beide colleges ontbreken, brengt de werkgever de inhoud van de beschikking zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de belanghebbende werknemers. Een beschikking inzake een ontheffing is met redenen omkleed.

10. Een beschikking inzake een ontheffing werkt niet zolang daartegen ingevolge artikel 42 een bezwaarschrift kan worden ingediend of zolang omtrent een zodanig bezwaarschrift niet is beslist.

Artikel 42

1. Tegen een aanwijzing als bedoeld in artikel 5, tweede lid, 14, derde lid, 17, tweede lid, 18, tweede lid, 19, tweede lid, of 35, eerste lid, kan binnen 30 dagen na de dagtekening daarvan een bezwaarschrift worden ingediend bij Onze Minister.

2. Tegen een eis als bedoeld in artikel 5, tiende en elfde lid, of 36, eerste lid, kan binnen 30 dagen na de dagtekening daarvan een bezwaarschrift worden ingediend bij Onze Minister.

3. Tegen een ongeldigverklaring als bedoeld in artikel 39, eerste lid, kan binnen 30 dagen na de dagtekening daarvan een bezwaarschrift worden ingediend bij Onze Minister.

4. Tegen een beslissing als bedoeld in de artikelen 14, elfde lid, derde zin, en 40, derde lid, dan wel tegen een beschikking inzake een ontheffing als bedoeld in artikel 41, kan binnen 30 dagen na de dagtekening daarvan een bezwaarschrift worden ingediend bij Onze Minister.

5. Tegen een besluit van de bedrijfscommissie als bedoeld in artikel 4, zevende lid, kan binnen 30 dagen na de dagtekening daarvan een bezwaarschrift worden ingediend bij Onze Minister.

6. Een bezwaarschrift tegen een beschikking van het districtshoofd moet door diens tussenkomst worden ingediend.

7. Een bezwaarschrift is met redenen omkleed en gaat vergezeld van een afschrift van de aangevochten beschikking. Een bezwaarschrift kan worden ingediend door de werkgever alsmede door de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, behalve in het geval dat een eis als bedoeld in artikel 5, tiende en elfde lid, is gesteld, door de meerderheid van de belanghebbende werknemers en een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen en als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is en in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid.

8. Voor de toepassing van het eerste tot en met vierde lid geldt als dagtekening:

a. voor de werkgever en de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie: de dag waarop de aangevochten beschikking door de ambtenaar die deze heeft genomen, te hunner kennis is gebracht;

b. voor de meerderheid der belanghebbende werknemers en de vereniging bedoeld in de tweede zin van het zevende lid: de dag waarop de inhoud van de aangevochten beschikking door de werkgever ter kennis is gebracht van de belanghebbende werknemers.

Voor de toepassing van het vijfde lid geldt als dagtekening de dag waarop het aangevochten besluit door de bedrijfscommissie ter kennis is gebracht van de werkgever, onderscheidenlijk de inhoud van het aangevochten besluit door de werkgever ter kennis is gebracht van de ter zake bevoegde Commissie.

9. Omtrent een bezwaarschrift ingediend overeenkomstig dit artikel wint Onze Minister het advies in van de Raad. Voordat de Raad zijn advies uitbrengt, stelt hij de indiener of indienster en, indien zij geen indiener zijn, de werkgever, de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie, of, bij het ontbreken van beide colleges, de belanghebbende werknemers, alsmede degene die de aangevochten beslissing heeft genomen, in de gelegenheid te worden gehoord.

10. Onze Minister neemt zijn beslissing, gelet op het advies van de Raad, zo spoedig mogelijk en omkleedt deze met redenen. Behalve ingeval Onze Minister het bezwaarschrift niet-ontvankelijk verklaart, treedt zijn beslissing in de plaats van de beschikking onderscheidenlijk het besluit waartegen het bezwaarschrift was ingediend. Voor zover de inhoud van de beschikking onderscheidenlijk het besluit waartegen het bezwaarschrift was ingediend, wordt gehandhaafd, maakt deze deel uit van de beslissing van Onze Minister. Indien laatstbedoelde beslissing een aanwijzing of eis inhoudt, zijn de werkgever en de werknemers, al naar gelang tot wie deze beslissing zich richt, verplicht aan de aanwijzing of eis te voldoen. Afschriften van de beslissing worden gezonden aan degene die het bezwaarschrift heeft ingediend, aan degene die de aangevochten beschikking onderscheidenlijk heet aangevochten besluit heeft genomen, alsmede, indien zij geen indiener zijn, aan de werkgever, de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie of, bij het ontbreken van beide colleges, de belanghebbende werknemers.

11. Voor de toepassing van dit artikel wordt met een werkgever gelijk gesteld een natuurlijke of rechtspersoon:

- a. als bedoeld in artikel 36, negende lid, voor zover aan hem een eis is gesteld als in dat artikel bedoeld;
- b. als bedoeld in artikel 28, tweede lid, voor zover zich tot hem een ongeldig-verklaring richt als bedoeld in artikel 39, eerste lid.

HOOFDSTUK IX. ADVIESCOLLEGES

Arboraad

Artikel 43

1. Er is een Arboraad welke werkzaam is op het gebied van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid.

2. Onze Minister regelt de samenstelling van de Raad, benoemt zijn voorzitter, tevens lid, en voorziet in het secretariaat. De Directeur-Generaal van de Arbeid, de Directeur-Generaal voor de Milieuhygiëne en de Directeur-Generaal voor het Overheidspersoneelsbeleid zijn lid van de Raad en vertegenwoordigen de Minister van Sociale Zaken, de Minister van Volksgezondheid en Milieuhygiëne onderscheidenlijk de Minister van Binnenlandse Zaken. Tot leden benoemt Onze Minister voorts:

- a. een aantal andere ambtenaren als vertegenwoordigers van het Rijk, met dien verstande dat het aantal ambtelijke leden niet groter is dan een derde van het totaal aantal leden van de Raad;
- b. een aantal vertegenwoordigers van de organisaties van werkgevers gelijk aan een derde van het totaal aantal leden van de Raad alsmede een aantal vertegenwoordigers van de organisaties van werknemers gelijk aan een derde van het totaal aantal leden van de Raad. Onze Minister benoemt voor ieder lid een plaatsvervanger. Hij regelt voor zover nodig de zittingsduur van de leden en hun plaatsvervangers. De voorzitter en de ambtelijke leden hebben een adviserende stem. Aan de niet-ambtelijke leden van de Raad, zijn commissies, subcommissies en werkgroepen alsmede aan hun plaatsvervangers wordt een vacatiegeld toegekend.

3. De Raad kan ter behandeling van bijzondere onderwerpen commissies en werkgroepen instellen, welke geheel of gedeeltelijk kunnen zijn samengesteld uit personen die geen lid zijn van de Raad. De voorzitter, tevens lid, en de overige leden van een commissie en hun plaatsvervangers worden op voorstel van de Raad benoemd door Onze Minister behoudens het bepaalde in artikel 44, tweede lid. De voorzitter van de Raad, die lid is van een commissie of werkgroep, alsmede de ambtelijke leden daarvan hebben een adviserende stem. De Raad kan een commissie machtigen namens de Raad adviezen uit te brengen aan Onze Minister. De Raad kan voorts een commissie machtigen ter behandeling van bijzondere onderwerpen een subcommissie of werkgroep in te stellen. De Raad stelt tot nadere regeling van zijn werkzaamheden een reglement van orde vast dat niet in werking treedt dan nadat het is goedgekeurd door Onze Minister. De Raad regelt de werkwijze van een commissie of werkgroep. De Raad en de door hem ingestelde commissies en werkgroepen kunnen zich in vergaderingen doen bijstaan door deskundigen.
4. Onverminderd het in artikel 42, negende lid, bepaalde wordt in de Raad overleg gepleegd omtrent de totstandkoming en uitvoering van algemeen bindende voorschriften ter uitvoering van deze wet en omtrent daarmee verband houdende aangelegenheden en wordt, indien de Raad zulks wenselijk acht, hieromtrent aan Onze Minister advies uitgebracht.
5. De Raad heeft voorts tot taak Onze Minister voorstellen te doen en adviezen uit te brengen welke kunnen strekken tot bevordering van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid. Onze Minister zendt daartoe jaarlijks aan de Raad toe het beleidsprogramma en het jaarverslag van het Directoraat-Generaal van de Arbeid.
6. Het behoort voorts in ieder geval tot de taak van de Raad desgevraagd aan een werkgever, een ondernemingsraad onderscheidenlijk een Commissie en een dienst als bedoeld in de artikelen 17, 18, 19 en 20 bijstand en advies te verlenen omtrent vraagstukken van veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid.
7. Bij de krachtens artikel 17, negende lid, onder b, artikel 18, zevende lid, onder c, of artikel 19, zesde lid, onder c, te stellen regelen onderscheidenlijk vereisten kan de aanstelling van bedrijfsartsen, veiligheidskundigen en deskundigen op het gebied van het welzijn aan de goedkeuring van de Raad worden gebonden.
8. Onze Minister beslist niet op een aanvraag om erkenning van een dienst als bedoeld in artikel 22, eerste lid, en trekt zodanige erkenning niet in dan nadat de Raad in de gelegenheid is gesteld advies uit te brengen.
9. De Directeur-Generaal van de Arbeid doet geen aanwijzing als bedoeld in artikel 17, tweede lid, artikel 18, tweede lid, of artikel 19, tweede lid, dan nadat de Raad in de gelegenheid is gesteld advies uit te brengen.
10. De leden en de plaatsvervangende leden van de Raad alsmede van commissies, subcommissies en werkgroepen als bedoeld in het derde lid zijn verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke geheimen en alle zaken- en bedrijfsgeheimen, waarvan zij in hun hoedanigheid kennis nemen, voor zover deze geheimhouding niet in strijd is met de bepalingen van deze of een andere wet. De vorige zin is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van degenen die, geen lid of plaatsvervangend lid zijnde, een vergadering van een commissie of een werkgroep bijwonen of daarvoor worden geraadpleegd.
11. Onze Minister kan nadere regelen stellen met betrekking tot de taak en bevoegdheden van de Raad en zijn commissies.

Commissies van de Arboraad

Artikel 44

1. Het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde, waarvan de naam wordt gewijzigd in College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgezondheidszorg, wordt geacht te zijn ingesteld als een commissie krachtens het bepaalde in artikel 43, derde lid.

2. De medisch adviseur bij de Arbeidsinspectie en de geneeskundige hoofdinspecteur van de Volksgezondheid zijn lid van het College. Tot leden van het College benoemt Onze Minister voorts in ieder geval eenleidinggevende arts van de Gemeenschappelijke Medische Dienst, bedoeld in hoofdstuk II, paragraaf 2a, van de Organisatiewet Sociale Verzekering (Stb. 1952, 344), een of meer vertegenwoordigers van verenigingen van artsen, waaronder in ieder geval de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde en de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot Bevordering der Geneeskunst, een of meer vertegenwoordigers van verenigingen van verpleegkundigen, alsmede een gelijk aantal vertegenwoordigers van de organisaties van werkgevers en van werknemers.
3. Zodra een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 19, eerste lid, in het Staatsblad is afgekondigd, stelt de Raad een Commissie in ter behandeling van onderwerpen met betrekking tot de veiligheidszorg.
4. Zodra een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 18, vierde lid, in het Staatsblad is afgekondigd, stelt de Raad een commissie in ter behandeling van onderwerpen met betrekking tot de zorg voor het welzijn in verband met de arbeid.

Districtscommissie

Artikel 45

1. Onze Minister stelt in het ambtsgebied van een districtshoofd één of meer Districtscommissies voor veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid in.
2. Onze Minister regelt voorts de samenstelling, en zo nodig de taak en werkwijze van de Districtscommissie, met dien verstande dat daarin in ieder geval het districtshoofd of diens plaatsvervanger en een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zitting hebben.
3. In de Districtscommissie wordt zo dikwijls als in het betrokken district daartoe een gerede aanleiding bestaat, overleg gepleegd omtrent aangelegenheden van veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid en meer in het bijzonder betreffende de uitvoering van het bij of krachtens deze wet bepaalde.

HOOFDSTUK X. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 46

1. De Veiligheidswet 1934 (Stb. 352), de Silicosewet (Stb. 1951, 134) en de Wet op werken onder overdruk (Stb. 1968, 44) worden ingetrokken.
2. In afwijking van het eerste lid blijft de Veiligheidswet 1934 van kracht met betrekking tot een algemene maatregel van bestuur of een ministerieel besluit vastgesteld krachtens artikel 19, tweede lid, en artikel 7, eerste lid, onder e, van die wet, tot een door Ons te bepalen tijdstip.
3. Met betrekking tot verrichtingen als omschreven in artikel 2, eerste lid, en arbeid als omschreven in artikel 2, tweede, derde onderscheidenlijk vierde lid, blijft deze wet buiten toepassing totdat de algemene maatregel van bestuur onderscheidenlijk het besluit van Onze Ministers, vastgesteld krachtens het lid van artikel 2 dat op die verrichtingen of arbeid betrekking heeft, in werking is getreden. Tot vorenbedoeld tijdstip blijft de Veiligheidswet 1934 voor zover van toepassing op vorenbedoelde verrichtingen en arbeid, in afwijking van het eerste lid, met betrekking tot die verrichtingen en arbeid van kracht.

Artikel 47

Voor de toepassing van deze wet worden de hieronder vermelde algemene

maatregelen van bestuur geacht te zijn vastgesteld krachtens deze wet:

- a. het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1938 (Stb. 872);
- b. het Electrotechnisch Veiligheidsbesluit 1938 (Stb. 873);
- c. het Veiligheidsbesluit-loodwit (Stb. 1939, 865);
- d. het Veiligheidsbesluit elektrische schrikdraden (Stb. 1949, I 482);
- e. het Landbouwveiligheidsbesluit (Stb. 1950, K 107);
- f. het Zandsteenbesluit (Stb. 1951, 433);
- g. het Veiligheidsbesluit ioniserende stralen (Stb. 1963, 98);
- h. het Veiligheidsbesluit Binnenvaart (Stb. 1963, 170);
- i. het Caissonbesluit (Stb. 1968, 435);
- j. het Zandstraalbesluit (Stb. 1973, 415);
- k. het Veiligheidsbesluit Tankschepen (Stb. 1974, 566);
- l. het Besluit verplichtstelling van bedrijfsgeneeskundige diensten (Stb. 1974, 740);
- m. het Besluit eisen bedrijfsgeneeskundige diensten (Stb. 1974, 741);
- n. het Besluit ongevallen behandeling bedrijfsgeneeskundige diensten (Stb. 1974, 743);
- o. het Koninklijk besluit van 12 januari 1976 (Stb. 97) betreffende propaansulten;
- p. het Asbestbesluit (Stb. 1977, 269);
- q. het Besluit acetyleenontwikkelaars (Stb. 1967, 578), voor zover dit besluit is gebaseerd op de artikelen 7 en 11 van de Veiligheidswet 1934;
- r. een algemene maatregel van bestuur vastgesteld krachtens artikel 20v van de Veiligheidswet 1934.

Artikel 48

Omvat enkele aanpassingen van de Stuwadoorswet (Stb. 1914, 486)

A

De artikelen 12, 12ter en 19bis vervallen.

B

In artikel 15 vervalt: '12, eerste en tweede lid; 12ter, tweede lid';

C

In artikel 20, eerste lid, vervalt: '19 bis, vierde lid';

D

In artikel 20, tweede lid, wordt in plaats van 'het bepaalde bij of krachtens een der artikelen 12, eerste, tweede, zevende en achtste lid, 12ter, tweede lid en 21, tweede en derde lid', gelezen: 'het bepaalde bij artikel 21, tweede en derde lid';

E

In artikel 20, derde lid, onder a en b, wordt in plaats an 'het bepaalde bij of krachtens een der artikelen 12, eerste en tweede lid, 12ter, tweede lid en 21 tweede en derde lid' gelezen: 'het bepaalde bi artikel 21, tweede en derde lid';

F

In artikel 21, eerste lid, onder 2°-a, wordt na het woord 'ingeschreven' de puntkomma vervangen door een punt, terwijl het gestelde onder 2°-b van dit lid vervalt.

Artikel 49

Voor de toepassing van deze wet wordt het Veiligheidsbesluit-Stuwadoorswet (Stb. 1950, K 519) geacht te zijn vastgesteld krachtens deze wet.

Artikel 50

Voor de toepassing van deze wet worden vrijstellingen en ontheffingen alsmede andere besluiten die door Onze Minister, het districtshoofd of een andere ambtenaar genomen zijn op grond van het bij of krachtens de in de artikelen 46 en 48 genoemde wetten bepaalde, en die op het tijdstip van het in werking treden van deze wet nog van kracht zijn, geacht te zijn verleend onderscheidenlijk genomen krachtens deze wet.

Artikel 51

Bevat enkele aanpassingen van de Wet op de gevaarlijke werktuigen (Stb. 1952, 104)

A

In artikel 1, eerste lid, onder c, wordt in plaats van 'Onze Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid' gelezen: 'Onze Minister van Sociale Zaken';

B

In artikel 2, eerste zin, wordt in plaats van 'Bij algemene maatregel van bestuur' gelezen: 'Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur'.

C

Artikel 3, eerste lid, wordt gelezen:

'1. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen voorschriften worden vastgesteld betreffende het keuren van daarbij aangewezen gevaarlijke werktuigen en beveiligingsmiddelen'.

D

In artikel 6 wordt in plaats van 'Bij algemene maatregel van bestuur' gelezen: 'Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur'.

E

In artikel 7, aanhef, wordt in plaats van 'Algemene maatregelen van bestuur als bedoeld in' gelezen: 'Regelen ter uitvoering van'.

F

In artikel 8, eerste lid, wordt tussen de komma, volgend op de woorden 'is ingevoerd', en het woord 'is' een zinsnede ingevoegd, luidende: 'ten aanzien waarvan ingevolge artikel 3, eerste lid, een keuring is voorgeschreven,'.

G

In artikel 8, tweede lid, wordt tussen de komma, volgend op de woorden 'is ingevoerd', en het woord 'is' een zinsnede ingevoegd, luidende: 'ten aanzien waarvan ingevolge artikel 3, eerste lid, een keuring is voorgeschreven,' en wordt in plaats van

‘tot het verrichten van de in artikel 3 bedoelde keuring’ gelezen: ‘tot het verrichten van de keuring’.

H

Artikel 10 wordt gelezen:

‘**Artikel 10.** 1. Het is verboden een gevaarlijk werktuig of een beveiligingsmiddel te vervaardigen zonder inachtneming van een krachtens artikel 2 vastgesteld voorschrift.

2. Het is verboden een gevaarlijk werktuig of een beveiligingsmiddel ten aanzien waarvan niet ingevolge artikel 3, eerste lid, een keuring is voorgeschreven, voorhanden te hebben, af te leveren, te gebruiken of tentoon te stellen, indien het niet voldoet aan een krachtens artikel 2 vastgesteld voorschrift.

3. Het is verboden een gevaarlijk werktuig of een beveiligingsmiddel ten aanzien waarvan ingevolge artikel 3, eerste lid, een keuring is voorgeschreven, voorhanden te hebben, af te leveren, te gebruiken of tentoon te stellen, indien ten aanzien van dat gevaarlijke werktuig of dat beveiligingsmiddel niet een geldig certificaat van goedkeuring kan worden getoond en dat gevaarlijke werktuig of dat beveiligingsmiddel evenmin voorzien is van een geldig merk van goedkeuring.

4. Voor zover bij algemene maatregel van bestuur niet anders is bepaald, zijn het tweede en het derde lid niet van toepassing op het voorhanden hebben en het gebruiken in de huishouding.

5. Voor zover bij algemene maatregel van bestuur niet anders is bepaald, is het derde lid niet van toepassing op het tentoonstellen, mits bij het tentoonstellen op duidelijk leesbare wijze is vermeld, dat een geldig certificaat van goedkeuring nog niet werd aangevraagd of verkregen.’

I

Artikel 11 wordt gelezen:

‘**Artikel 11.** 1. Van het bij of krachtens deze wet bepaalde kan Onze Minister vrijstelling en een door Onze Minister aangewezen ambtenaar ontheffing verlenen.

2. Een vrijstelling of een ontheffing kan onder beperkingen worden verleend.

3. Aan een vrijstelling of een ontheffing kunnen voorschriften worden verbonden.

4. Een vrijstelling of een ontheffing kan worden ingetrokken wanneer:

a. een of meer der redenen waarom zij is verleend, vervallen zijn,

b. een of meer van de daaraan verbonden voorschriften dan wel andere bij of krachtens deze wet vastgestelde voorschriften niet worden nageleefd, of

c. zich na de verlening zodanige feiten of omstandigheden voordoen, dat, indien deze ten tijde van de verlening bekend waren geweest, de vrijstelling of ontheffing niet of niet in die vorm zou zijn verleend.’

J

Artikel 12, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. In de eerste zin wordt tussen ‘dan wel’ en ‘herstelling’ ingevoegd: ‘schriftelijk en gedagtekend’.

2. In de eerste zin wordt het zinsdeel ‘van een merk van afkeuring voorzien’ gelezen: ‘ten bewijze daarvan voorzien van een merk van afkeuring’.

3. Aan het lid wordt een derde zin toegevoegd, luidende: ‘Een krachtens de eerste zin gestelde eis moet worden nageleefd door degene aan wie hij is gesteld.’.

K

Artikel 13, eerste lid, onderdeel b, wordt gelezen:

‘b. tegen een beslissing van een ambtenaar als bedoeld in artikel 11, eerste lid,

waarbij het verlenen van een ontheffing wordt geweigerd, tegen een beperking waaronder een ontheffing is verleend of tegen een voorschrift dat aan een ontheffing is verbonden;’.

L

Artikel 14 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt in plaats an ‘arbeiders’ gelezen: ‘werknemers’ en in plaats van ‘voorwaarde: ‘voorschrift’.
2. Het tweede en derde lid vervallen. Het cijfer 1 ter aanduiding van het eerste lid vervalt.

M

Na artikel 14 wordt ingevoegd:
‘Bijzondere bepaling’.

Artikel 14a. Indien de werkgever werknemers opdraagt taken uit te oefenen, voortvloeiende uit zijn zorg voor de naleving van het of bij krachtens deze wet bepaalde, moet hij ervoor zorgen dat:

- a. aan deze werknemers de bevoegdheden en middelen worden verleend die nodig zijn voor een goede uitoefening van die taken;
- b. slechts één werknemer wordt belast met een zelfde taak als vorenbedoeld.

De opdracht moet de taken nauwkeurig omschrijven. Zij moet in een geschrift zijn neergelegd, onder vermelding van de naam van de werknemer.’.

N

Artikel 15 wordt gelezen:

‘**Artikel 15.** Aan artikel 1, onder 4°, van de Wet op de economische delicten (Stb. 1950, K 258) wordt toegevoegd: ‘de Wet op de gevaarlijke werktuigen, de artikelen 4, vierde lid, tweede zin, 8, eerste lid, 10, eerste, tweede en derde lid, 12, eerste lid, derde zin, 13, zesde lid, 14a en 29;’.

O

Het opschrift boven artikel 16 wordt gelezen: ‘Toezicht’.

P

Artikel 16 wordt gelezen:

‘**Artikel 16.** 1. De ambtenaren der Arbeidsinspectie door Onze Minister aangewezen krachtens artikel 77 der Arbeidswet zijn in het door hem aangewezen ambtsgebied belast met de handhaving van het bij of krachtens deze wet bepaalde en de medewerking aan de uitvoering daarvan.

2. Onze Minister kan de handhaving van het bij of krachtens deze wet bepaalde en de medewerking aan de uitvoering ervan opdragen of mede opdragen aan anderen dan de in het eerste lid bedoelde ambtenaren. Indien de opdracht wordt verleend aan ambtenaren ressorterende onder het departement van een andere dan Onze Minister, wordt het desbetreffende besluit genomen door Onze beide Ministers te zamen.

3. De in dit artikel bedoelde ambtenaren zijn bevoegd alle bedrijven, inrichtingen en alle onderzoeken en handelingen te verrichten een en ander voor zover zulks noodzakelijk is voor de juiste vervulling van hun in dit artikel bedoelde taak.’.

Q

Artikel 17 vervalt.

R

In artikel 18, eerste lid, wordt in plaats van 'De opsporingsambtenaren' gelezen: 'De in artikel 16 bedoelde ambtenaren'.

S

Artikel 19, eerste zin, wordt gelezen:

'De in artikel 16 bedoelde ambtenaren zijn bevoegd tot het verzegelen van gevaarlijke werktuigen en beveiligingsmiddelen, ten aanzien waarvan ingevolge artikel 3, eerste lid, een keuring is voorgeschreven, doch ten aanzien waarvan een geldig certificaat van goedkeuring niet kan worden getoond en welke evenmin zijn voorzien van een geldig merk van goedkeuring.'

T

Artikel 20 wordt gelezen:

'**Artikel 20.** Een ieder is verplicht aan de in artikel 16 bedoelde ambtenaren door hen verlangde gegevens en inlichtingen te verstrekken met betrekking tot de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde, alsmede inzage te verlenen van alle bescheiden waarvan dezen voor de goede vervulling van hun taak inzage nodig oordelen. Desverlangd moeten de verlangde gegevens en inlichtingen schriftelijk binnen een door deze ambtenaren gestelde termijn worden verstrekt.'

U

In artikel 21, eerste zin, wordt in plaats van 'De opsporingsambtenaren' gelezen: 'De in artikel 16 bedoelde ambtenaren'.

V

Artikel 23 vervalt.

W

In artikel 24, eerste zin, wordt in plaats van 'artikel 10, eerste lid,' gelezen: 'artikel 10, derde lid,'.

X

Artikel 25 wordt gelezen:

'**Artikel 25.** Deze wet brengt geen wijziging in de toepassing van de Mijnewet 1903, de Schepenwet en de Stoomwet.'

Artikel 52

Het Veiligheidsbesluit gevaarlijke werktuigen (Stb. 1940, 842), wordt geacht te zijn vastgesteld krachtens de Wet op de gevaarlijke werktuigen, zoals gewijzigd ingevolge artikel 51.

Artikel 53

1. De behandeling van verzoeken en beroepen, welke voor de inwerkingtreding van deze wet zijn gedaan onderscheidenlijk ingesteld op grond van hetgeen bepaald is bij of krachtens de Veiligheidswet 1934, de Silicosewet, de Wet op werken onder overdruk en de artikelen 12 en 21 van de Stuwadoorswet wordt voortgezet op de voet van deze wet.

2. Ten aanzien van feiten die zich hebben voorgedaan vóór de inwerkingtreding van deze wet, gelen met betrekking tot verzoeken en beroepen, in afwijking van deze wet, de termijnen voorkomend in de in het eerste lid bedoelde bepalingen.

Artikel 54

In artikel 9, tweede lid, van de Mijnwet 1903 (Stb. 1904, 73)² wordt in plaats van 'de Veiligheidswet' gelezen: 'de Arbeidsomstandighedenwet'.

Artikel 54

In artikel 9, tweede lid, van de Mijnwet 1903 (Stb. 1904, 73)² wordt in plaats van 'de Veiligheidswet' gelezen: 'de Arbeidsomstandighedenwet'.

Artikel 55

In artikel II, eerste lid, van de wet van 7 september 1973 (Stb. 499), houdende een overgangsregeling ten aanzien van werken en inrichtingen die niet meer bij een mijn behoren (Overgangsregeling steenkolenmijnen), wordt in plaats van 'artikel 38, eerste lid, onder d, van de Veiligheidswet 1934 (Stb. 352)' gelezen: 'artikel 2, zesde lid, onder a, van de Arbeidsomstandighedenwet'.

Artikel 56

1. In artikel 2 van de Huisarbeitswet 1933 (Stb. 597)³ wordt in plaats van 'de Veiligheidswet 1934' gelezen: 'de Arbeidsomstandighedenwet'.

2. In artikel 1 van de Wet Gevaarlijke Stoffen (Stb. 1963, 313)⁴ wordt in plaats van 'de Veiligheidswet 1934' gelezen: 'de Arbeidsomstandighedenwet'.

Artikel 57

Aan artikel 1, onder 4°, van de Wet op de economische delicten⁵ wordt toegevoegd 'de Arbeidsomstandighedenwet, de artikelen 2, zevende lid, 4, derde, vijfde en zesde lid, 5, eerste, tweede, dertiende, en veertiende lid, twee zin, 6, 9, 10, 11, 12 onder a tot en met d, 14, derde lid, vierde zin, 17, tweede lid, vierde zin, 18, tweede lid, vierde zin, 19, tweede lid, vierde zin, 23, 26, 27, 28, 30, tweede enderde lid, 31, 33, 35, eerste lid, vierde zin, tweede lid, derde zin, en vierde lid, 36, vierde lid, tweede zin, vijfde lid, en achtste lid, derde zin, 37, achtste en negende lid, 39, tweede lid, tweede zin, en derde lid, eerste zin, 40, eerste lid, vijfde tot en met zevende zin, en derde lid, tweede zin, 41 vijfde lid, zevende lid, eerste en tweede zin, en negende lid, derde zin, en 42, tiende lid, vierde zin;'.

Artikel 58

1. Indien bijzondere omstandigheden van plaatselijke aard in een gemeente

Artikel 58

1. Inzien bijzondere omstandigheden van plaatselijke aard in een gemeente voorschriften betreffende onderwerpen, waarop deze wet betrekking heeft, nodig maken, die niet bij algemene maatregel van bestuur zijn gegeven, kunnen deze voorschriften door de gemeenteraad onder Onze goedkeuring gehoord de Arboraad, worden vastgesteld.

2. De artikelen 198, 200, 201 en 202 der gemeentewet (Stb. 1851, 85) zijn op deze verordening niet van toepassing.

Bij afkondiging van de verordening worden tevens de dagtekening en het nummer van het Koninklijk besluit waarbij de verordening is goedgekeurd, vermeld.

Artikel 59

Waar in deze wet niet anders is bepaald wordt de voordracht tot een algemene maatregel van bestuur Ons gedaan door Onze Minister.

Artikel 60

1. Deze wet kan worden aangehaald als Arbeidsomstandighedenwet.

2. Zij treedt in werking op een door Ons te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden gesteld.

Lasten en bevelen, dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst, en dat alle ministeriële departementen, autoriteiten, colleges en ambtenaren, wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven te Curaçao, 8 november 1980

Beatrix

De Minister van Sociale Zaken,
Albeda

Uitgegeven de *vierentwintigste* december 1980

De Minister van Justitie a.i.,
L. Ginjaar

¹ Laatstelijk gewijzigd bij de wet van 23 november 1977, Stb. 689

² Laatstelijk gewijzigd bij de wet van 13 juni 1979, Stb. 443

³ Laatstelijk gewijzigd bij de wet van 30 juni 1967, Stb. 377

⁴ Laatstelijk gewijzigd bij de wet van 21 maart 1979, Stb. 202

⁵ Laatstelijk gewijzigd bij de wet van 20 november 1980, Stb. 646

Zie voor de behandeling in de Staten Generaal:

Kamerstukken II 1976/77, 14 497; 1977/78, 14 497; 1978/79, 14 497; 1979/80, 14 497.

Hand. II 1979/80, blz. OCV1263-1299, OCV 1357-1371; OCV 1455-1462, 4647-4671; 4673-4689, 4912-4918, 5388

Kamerstukken I 1979/80, 14 497, (124, 124a) 1980/81, 14 497 (12, 12a, 12b)

Hand. I 1980/81, blz. 59-67, 73-76.

Met de nieuwe arbeidsomstandighedenwet is de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn belangrijk van karakter veranderd. De oude regels en voorschriften blijven bestaan en er komen steeds nieuwe bij, maar de aanpak van de relatie arbeid en gezondheid is heel anders. Vergeleken met de oude Veiligheidswet wordt tegenwoordig veel meer overgelaten aan het overleg tussen werkgevers, deskundigen en werknemers in de bedrijven en (overheids)instellingen. Vanzelfsprekend vereist dat een goede kennis van zowel de wet zelf als van de mogelijkheden die de wet biedt om de eigen bemoeienis van alle betrokkenen bij de relatie arbeid en gezondheid te vergroten.

Ten behoeve van het gebruik is de wettekst in dit boek opgenomen en is aangegeven welke onderdelen van de wet in werking zijn getreden. Voor een overzicht van de bestaande praktijk rond de wet zij de lezer verder verwezen naar het boek 'Arbeid en gezondheid in de jaren tachtig' van dezelfde auteur, dat eveneens bij de Stichting CCOZ is verschenen.