

Vergaderjaar 2019–2020

25 883

Arbeidsomstandigheden

32 761

Verwerking en bescherming persoonsgegevens

Nr. 387

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 juli 2020

Iedereen die binnen een organisatie werkzaam is onder invloed van alcohol of drugs kan een veiligheidsrisico voor zichzelf, voor collega's en voor de omgeving opleveren. Om dit risico te voorkomen of beperken bereid ik, zoals aangekondigd in mijn brief van 16 januari jl.¹, langs drie lijnen maatregelen voor.

In deze brief informeer ik u, zoals toegezegd, over de stand van zaken.

Lijn 1: Wettelijke grondslag voor specifieke functies in Brzo-bedrijven

In mijn brief van 16 januari jl. heb ik aangegeven dat ik start met het toestaan van alcohol- en drugstesten bij bedrijven die vallen onder het Besluit risico's zware ongevallen 2015 (Brzo)². De gevaarcategorie en hoeveelheid gevaarlijke stoffen bepaalt of een bedrijf onder de werking van het Brzo valt. De Brzo-bedrijven zijn op grond van de Europese Seveso III-richtlijn gezien de evidente veiligheidsrisico's verplicht om verschillende (zware) veiligheidsmaatregelen te nemen ter voorkoming van zware ongevallen waar grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen aanwezig (kunnen) zijn. Werkenden die onder invloed van alcohol of drugs zijn, kunnen op bepaalde plekken een te groot veiligheidsrisico vormen voor met name de collega's die vaak geen invloed hebben op het handelen van de collega die onder invloed is.

In mijn brief heb ik aangekondigd de mogelijkheid voor het creëren van een wettelijke grondslag, als sluitstuk van een breder ADM-beleid binnen een onderneming, te gaan onderzoeken. Momenteel bereid ik een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) voor, waarmee het mogelijk wordt alcohol- en drugstesten af te nemen, onder stringente voorwaarden en alleen voor specifieke functies die cruciaal zijn voor de veiligheid binnen de Brzo-bedrijven. Te denken valt aan (proces)operators,

¹ Kamerstukken 25 883 en 32 761, nr. 371.

² In het besluit is de Europese Seveso III-richtlijn geïmplementeerd.

reparatie- en onderhoudsmedewerkers van de procesinstallaties en de personen die verantwoordelijk zijn voor vervoersbewegingen op het bedrijfsterrein zoals (heftruck)chauffeurs. Na analogie van de reeds bestaande wettelijke regelingen in het kader de verkeersveiligheid waarbij deelnemers aan het wegverkeer, treinmachinisten, boordpersoneel van vliegtuigen, schippers en loodsen onderworpen kunnen worden aan alcohol- en drugstesten zullen ook deze beroepen expliciet in de wet worden opgenomen. De randvoorwaarden, zoals de inrichting van het proces om te komen tot het afnemen van de testen en de wijze waarop medewerkers worden getest, worden nader uitgewerkt bij algemene maatregel van bestuur. Uitgangspunt van de wet is dat het hebben van een goed ADM-beleid een noodzakelijke voorwaarde is voor het mogen testen op alcohol en drugs (zie hierna bij lijn 3).

Ik streef er naar in september de internetconsultatie van de wijziging van de Arbowet te kunnen starten. Daarna volgt de consultatie bij onder meer de Autoriteit Persoonsgegevens en de advisering van de Raad van State. Ik streef er naar om in het voorjaar van 2021 het wetsvoorstel aan de Tweede Kamer te kunnen aanbieden. De algemene maatregel van bestuur verwacht ik eind dit jaar op te starten waarbij ik er naar streef om de internetconsultatie in het tweede kwartaal 2021 te starten.

Lijn 2: Wettelijke grondslag voor specifieke functies in andere bedrijven

Ten tweede wordt een wettelijke grondslag gecreëerd voor alcohol- en drugstesten in specifieke situaties met een groot veiligheidsrisico in andere dan Brzo-bedrijven. Ten aanzien van deze lijn bevind ik mij nog in de voorbereidingsfase. Het vraagt om een gedetailleerde uitwerking voor welke specifieke functies en werkzaamheden zich dusdanige veiligheidsrisico's kunnen voordoen dat die het afnemen van een alcohol- of drugstest rechtvaardigen. Met het oog daarop worden strenge criteria voorzien. De veiligheidsrisico's en de mate waarop controle door anderen mogelijk is, worden daarbij in elk geval meegewogen. Na de zomer start ik met het voeren van gesprekken met sectoren en bedrijven om op basis van criteria deze specifieke functiegroepen of werkzaamheden te kunnen identificeren. Daarbij wil ik ook kijken of en zo ja welke criteria andere landen waar alcohol- en drugstesten zijn toegestaan, hanteren.

Mijn streven is er op gericht om in het tweede kwartaal van 2021 een wetsvoorstel, waarin voor de specifieke functiegroepen bij niet-Brzo bedrijven de wettelijke grondslag wordt gecreëerd, voor consultatie aan te bieden.

Lijn 3: Versterken ADM-beleid binnen bedrijven

Ten derde wordt ingezet op het versterken van een deugdelijk ADM-beleid binnen ondernemingen. Dit is van cruciaal belang en een voorwaarde om testen te kunnen toestaan. Het creëren van een wettelijke grondslag, zoals hierboven uiteengezet wordt hier dan ook op afgestemd.

Op basis van artikel 3 van de Arbowet draagt de werkgever zorg voor de veiligheid en de gezondheid van diens werknemers in relatie tot de uit te voeren werkzaamheden. Met dat doel wordt een beleid gevoerd dat is gericht op goede arbeidsomstandigheden. Onderdeel van dat arbobeleid is het uitvoeren van een inventarisatie en evaluatie van de risico's (RI&E) en plan van aanpak conform artikel 5 van de wet. Wanneer het onder invloed zijn van alcohol of drugs op de werkplek als risico is geïdentificeerd in de RI&E, dan voert de werkgever een deugdelijk ADM-beleid dat onderdeel is van het arbobeleid. Als gezegd kan de invoering van de mogelijkheid tot testen daar voor specifieke functies een onderdeel van vormen, maar slechts als sluitstuk van de ADM-beleid. Anders gezegd, als er geen RI&E is waarin alcohol of drugs als risico zijn geïdentificeerd, zijn

testen in de specifiek benoemde functies niet mogelijk. Overigens heeft de ondernemingsraad op basis van artikel 27 van de Wet op ondernemingsraden instemmingsrecht op de RI&E, het plan van aanpak en op de, in de toekomst op te stellen, test-protocollen.

Met een vertegenwoordiging van de bonden en van VNO-NCW heb ik overleg gevoerd over de vraag waar dat ADM-beleid aan moet voldoen. Daarnaast heb ik het Trimbos-instituut gevraagd om criteria te identificeren waar goed ADM-beleid uit bestaat en hoe dit beleid het beste kan worden vormgegeven binnen een bedrijf. Een handreiking om werkgevers en werknemers hierin te ondersteunen is naar verwachting in het najaar gereed. Dit moet dan tevens leiden tot een passage in de toelichting over de uitgangspunten van een goed ADM-beleid in de bij lijn 1 bedoelde wijziging van de Arbowet.

Voorts onderzoek ik of artikel 11 van de Arbowet aanpassing behoeft. In artikel 11 is de algemene verplichting opgenomen dat de werknemer verplicht is in zijn doen en laten op de arbeidsplaats naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen. Daarnaast is in artikel 11 bepaald dat de werknemer door hem opgemerkte gevaren voor de veiligheid of gezondheid ter kennis moet brengen aan de werkgever. Onder omstandigheden kan hiertoe ook worden gerekend het melden van gevaren die voortkomen uit alcohol- of drugsgebruik op de werkvloer. Dit voorstel zal onderdeel zijn van het wetsvoorstel als bedoeld bij lijn 1.

In dit kader wil ik nogmaals wijzen op het programma Vitaal Bedrijf, dat in samenwerking met de Ministeries van VWS en SZW is gestart in het kader van het Nationaal Preventieakkoord³. Vitaal Bedrijf⁴ is een programma dat zich richt op zoveel mogelijk bedrijven en organisaties integraal en structureel te laten werken aan een gezonde leefstijl van werkenden. Het terugdringen van alcohol- en drugsgebruik is één van de thema's van het programma. Er wordt gewerkt aan een digitaal platform waar werkgevers de mogelijkheid krijgen om een vitaliteitscan uit te voeren in hun onderneming. Op basis van de resultaten krijgt men dan gericht advies over geschikte interventies.

Inbreng sociale partners

In mijn brief van 16 januari jl. heb ik aangegeven dat mijn voornemens vooruitlopen op een eventueel voorstel van de sociale partners. Een voorstel heb ik nog niet ontvangen. Dat is ook de reden dat ik in blijf zetten conform de hiervoor genoemde lijnen. Mochten de sociale partners alsnog met een (gezamenlijk) voorstel komen voor een andere aanpak dan de inzet die ik u geschetst heb, dan sta ik daar vanzelfsprekend positief tegenover. Ik roep de sociale partners daarom nogmaals op om alsnog gezamenlijk tot een gedragen voorstel te komen. Deze brief is op 1 juli jl. aan de orde geweest in het periodieke overleg tussen SZW en de Stichting van de Arbeid.»

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
T. van Ark

³ Kamerstuk 32 793, nr. 339

⁴ Kamerstuk 32 793, nr. 462.