

Vergaderjaar 2004–2005

29 814

Wijziging van de Arbowet 1998 in verband met een gewijzigde organisatie van de deskundige bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid en de daarmee samenhangende bepalingen

Nr. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 5 november 2004

ALGEMEEN

1. Inleiding

De regering heeft er met genoegen kennis van genomen dat de leden van de fracties van het CDA, de PvdA en van de VVD het wetsvoorstel in hoofdzaak positief tegemoet treden. De leden van de SP-fractie hebben principiële bezwaren; de regering hoopt hen alsnog met argumenten te overtuigen. Het belangrijkste element van dit wetsvoorstel is dat het aan het blijvende stelsel van arbodienstverlening de mogelijkheid toevoegt om, op basis van een solide overeenstemming tussen werkgever en werknemers, de organisatie van de zorg voor gezondheid en veiligheid meer naar eigen wensen in te richten. Meer vraagsturing, een grotere werknemersbetrokkenheid en een impuls om meer zelf in het eigen bedrijf te organiseren dan over te laten aan externe deskundigen, zullen naar de overtuiging van de regering arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid op de werkvloer versterken.

Met het wetsvoorstel wordt ook het arrest van het Europese Hof van 22 mei 2003 opgevolgd.

De leden van de CDA-fractie vragen in dit verband of de regering kan garanderen dat met deze wetswijziging daadwerkelijk voldaan wordt aan de Europese richtlijn.

Het wetsvoorstel is besproken met de diensten van de Europese Commissie, hetgeen heeft geleid tot enkele verduidelijkingen in wettekst en toelichting. Het verloop van die bespreking geeft de regering het vertrouwen dat ook de Commissie van mening zal zijn dat de Nederlandse wetgeving met dit voorstel voldoet aan de richtlijn. Een formele reactie van de Commissie is nog niet ontvangen.

De leden van de CDA-fractie merken op dat de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) heeft geconstateerd, dat alle voorstellen positieve gevolgen voor de reïntegratiemarkt hebben, maar daarbij aangegeven dat de voorstellen ook een risico van een geringere markttransparantie met

zich mee kunnen brengen. Zij hebben begrepen dat het kabinet in overleg is met de brancheorganisaties van arbodiensten en reïntegratiebedrijven over de wijze waarop de arbodienstverlening transparanter gemaakt kan worden. Deze leden vragen of de staatssecretaris nader kan ingaan op de resultaten van dit overleg en het op de door de RWI aangegeven risico van geringere markttransparantie. De leden van de SP-fractie stellen overeenkomstige vragen en vragen bovendien of de verzekeraars bij dit overleg betrokken zijn.

In zijn advies van 23 februari 2004 heeft de RWI inderdaad aangegeven dat transparantie van de arbomarkt aandacht behoeft. Tijdens de conferentie Sociale zekerheid en zorg van 15 december 2003 hebben de bewindslieden van SZW reeds de afspraak gemaakt met partijen in de arbo- en reïntegratiedienstverlening om meer op één lijn te komen bij het vergroten van de transparantie van de markt c.q. hun dienstverlening. Voor een goed werkende markt van arbo- en reïntegratiedienstverlening is transparantie immers een belangrijke randvoorwaarde.

De brancheorganisaties van arbodiensten en reïntegratiebedrijven en de RWI komen op 23 november a.s. met een concreet plan met betrekking tot hun verdere samenwerking op het gebied van markttransparantie. Partijen is gevraagd tevens aan te geven hoe de overheid het proces van markttransparantie kan ondersteunen. De regering constateert dat partijen mede naar aanleiding van het advies van de RWI hun verantwoordelijkheid in deze oppakken. Op 13 december 2004 vindt een derde conferentie Sociale zekerheid en zorg plaats. In januari 2005 ontvangt de Kamer hiervan het verslag. In dit verslag zal onder andere ingegaan worden op de concrete resultaten die de genoemde partijen bereikt hebben op het terrein van markttransparantie.

De verzekeraars zijn niet direct betrokken bij het overleg over markttransparantie. Wel nemen de verzekeraars deel aan het bredere overleg over de terugdringing van ziekteverzuim en WAO-instroom in het kader van de conferenties Sociale zekerheid en zorg.

De leden van de CDA-fractie onderschrijven de intentie van het advies van de SER en van dit wetsvoorstel om het overleg tussen werkgever en werknemer over het te voeren arbeidsomstandighedenbeleid te stimuleren. Wat gaat de regering doen om dit in praktijk te brengen, zo vragen zij.

Van de gewijzigde wet zelf zal een stimulans uitgaan tot overleg tussen werkgevers en werknemers in sectoren en bedrijven over eventueel gewenste veranderingen in de organisatie van arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid. Immers, thans wordt de verplichte aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst in een aantal gevallen ervaren als niet passend bij de behoeften van het bedrijf. In eerste instantie zal derhalve een adequate voorlichting het proces op gang brengen. Vervolgens zullen voorbeelden van nieuwe arrangementen, nieuwe aanbieders van diensten, nieuwe aanbiedingen van de bestaande arbodiensten, werkgevers en werknemers er toe prikkelen hun organisatie te heroverwegen. De regering zal dit proces volgen en waar nodig en nuttig aanvullend beleid ontwikkelen.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat bedrijven die bereid zijn meer geld te investeren in ziekteverzuimbeleid, vaak een omgekeerd evenredig lager ziekteverzuim hebben. Deze leden vragen hoe de regering de relatie ziet tussen de financiële middelen die bedrijven ter beschikking stellen aan hun ziekteverzuimbeleid en het ziekteverzuim. De leden van de VVD-fractie denken dat onderhavig wetsvoorstel kan leiden tot daling van het verzuim, maar ook dat het een positieve bijdrage levert aan de productiviteit van werknemers.

De regering ziet de relatie tussen de financiële middelen die bedrijven ter beschikking stellen voor hun ziekteverzuimbeleid en het ziekteverzuim als volgt. De regering heeft de afgelopen jaren via wettelijke maatregelen (Wet verbetering poortwachter, Regeling procesgang eerste ziektejaar, Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting tweede ziektejaar) en arbo-convenanten de bedrijven gestimuleerd tot beter verzuimbeleid. Naast inzet van meer financiële middelen hebben werkgevers en werknemers meer verantwoordelijkheid genomen voor verzuimbestrijding. Dat deze stimulering effect heeft, blijkt uit de daling van het ziekteverzuim in de afgelopen jaren. Zo is bijvoorbeeld in de convenant-sectoren het verzuim sterker gedaald dan in andere. De leden van de VVD-fractie missen een kwantitatieve onderbouwing van de effecten van het wetsvoorstel op het verzuim en productiviteit van werknemers. Effecten van maatregelen op deze grootheden zijn moeilijk geïsoleerd te kwantificeren. Effecten van beleid op de productiviteit zijn nog helemaal niet gekwantificeerd, maar wel is onlangs een onderzoek gestart naar de mogelijkheden om deze effecten te kunnen meten.

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de mogelijkheden die het kabinet ziet om het investeren in ziekteverzuimbeleid voor werkgevers aantrekkelijk te maken. De regering wijst erop dat sprake is van een brede aanpak van ziekteverzuimbeleid in steeds meer branches. In steeds meer branches is dit besef al doorgedrongen bij de werkgevers. Het landelijke verzuim is in 2003 op een niveau gekomen dat sinds de jaren vijftig van de vorige eeuw niet meer is gehaald. Met het onderhavige voorstel wordt de werkgevers de gelegenheid geboden om het verzuimbeleid nog effectiever te doen zijn. De balans tussen investeringen door werkgevers in verzuimbeleid en de door hen te behalen verzuimreductie kan zo nog gunstiger uitvallen.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe dit wetsvoorstel zich verhoudt tot de plannen van de regering om de regeldruk met 50% te verminderen van alle arboregels.

Dit wetsvoorstel draagt bij aan de realisatie van de kabinetsdoelstelling tot het in deze kabinetsperiode verminderen van de administratieve lasten met 25%. Bij brief van 8 april 2004 (Kamerstukken II, 2004/05, 29 515, nr. 3) zijn daartoe maatregelen op SZW terrein geschetst. Arbeidsomstandigheden zijn hierin een belangrijk onderdeel. Het gaat daarbij om een pakket maatregelen met als uitgangspunt het waarborgen van goede arbeidsomstandigheden tegen zo laag mogelijke kosten.

Regeldruk omvat overigens zowel administratieve lasten als inhoudelijke nalevingsverplichtingen en ervaren regeldruk. Dit laatste is een veel breder en lastiger te kwantificeren begrip. Daar komt bij dat de regeldruk naast een publieke ook een private kant heeft. Zo is bijvoorbeeld een veelgehoorde klacht over certificatie, ook vrijwillige certificatie, dat de daaraan verbonden 'regelboeken' voor het midden en kleinbedrijf niet goed werkbaar zijn. De aanpak ervan dient derhalve zowel de private kant als de publieke kant te omvatten. In trajecten zoals de stimulering van branche-instrumenten voor de risicoinventarisatie en -evaluatie (verder ri&e) en de aanpak van tegenstrijdige regels heeft dat de gezamenlijke aandacht van betrokken partijen.

Inmiddels is op 29 oktober jl. aan de Sociaal Economische Raad advies gevraagd over de evaluatie van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 (verder: Arbowet). Daarbij zijn voorstellen gedaan tot verdere vermindering van regeldruk en is de Raad gevraagd welke additionele mogelijkheden zij ziet om te komen tot vermindering van regeldruk.

De leden van de SP-fractie hebben principiële bezwaren tegen de voorgedzette liberalisering van de zorg voor gezondheid en veiligheid van werknemers.

Volgens deze leden is er geen enkel bewijs dat «meer ruimte voor vraagsturing van de kant van werkgevers op de markt van deskundige bijstand» en «uitbreiding van de werkgeversverantwoordelijkheden» zal leiden tot betere bescherming. De historie van arbeidsbescherming laat zien dat werkgevers vrijwel nooit de verantwoordelijkheid voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden op eigen initiatief hebben omgezet in adequate bescherming. Deelt de regering de opvatting dat het Kinderwetje van Van Houten, de Veiligheidswet, de verplichtstelling van Regionale Bedrijfsgezondheidsdiensten en de Arbowet juist nodig waren omdat werkgevers hun verantwoordelijkheid niet namen, zo vragen deze leden.

De regering wijst erop dat met dit wetsvoorstel deskundige ondersteuning verplicht blijft. Aan het blijvende stelsel van arbodienstverlening wordt de mogelijkheid toegevoegd om, op basis van een solide overeenstemming tussen werkgever en werknemers, de organisatie van de zorg voor gezondheid en veiligheid meer naar de eigen wensen in te richten (maatwerkregeling). Indien van die mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, berust dat op een grotere werknemersbetrokkenheid en medezeggenschap dan in de blijvende vangnetregeling. Mede daardoor geeft het wetsvoorstel een impuls om meer zelf in het eigen bedrijf te organiseren dan over te laten aan externe deskundigen. Een en ander zal naar de overtuiging van de regering arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid op de werkvloer versterken.

De leden van de SP-fractie zien in het ontbreken van verantwoordelijkheidsbesef bij werkgevers meer het probleem dan in het «opgedrongen karakter» van de arbodienst. Deze leden halen overtredingspercentages aan, gepubliceerd in Arbobalans 2004, zoals een landelijk getal van 61 procent bedrijven met overtredingen. Ze vragen of dergelijke getallen zullen dalen door de andere organisatie van de deskundige bijstand. De leden van de SP-fractie signaleren aan de hand van Arbobalans 2004 de laatste vijf jaar zeker geen daling in dodelijke arbeidsongevallen, beroepsziekten en blootstelling aan risico's. Komt hierin verandering door de andere organisatie van de deskundige bijstand, zo vragen deze leden.

De genoemde percentages betreffen bedrijven die bezocht zijn door de Arbeidsinspectie. Deze selecteert voor haar bezoeken die bedrijven waar de meeste kans is op bezwarende arbeidsomstandigheden en overtreding van wettelijke voorschriften. Genoemde percentages worden dus beïnvloed door de mate waarin de Arbeidsinspectie voor haar toezichtstaak slaagt in die selectie, 'vissen waar de vis zit'. Het aantal geregistreeerde beroepsziekten stijgt overigens omdat de meldingen thans vanuit arbodiensten worden gedaan, terwijl tot november 1999 de plicht tot melding op werkgevers rustte.

Het kabinet verwacht met de SER van de andere organisatie van de deskundige bijstand meer betrokkenheid in bedrijf en branche, met meer kwaliteit van de arbozorg en een positief effect op overtredingen en ongevallen tot gevolg.

Een van de argumenten voor de gewijzigde opzet van de arbodienstverlening is het arrest van het Europese Hof van 22 mei 2003. In een vergelijkbare situatie heeft de regering ervoor gekozen om niet de Nederlandse wetgeving in overeenstemming te brengen met de uitspraken van het Hof, maar een wijziging van de richtlijn na te streven, zoals in het geval van de Richtlijn arbeidstijden. Heeft de regering overwogen om, al dan niet ten tijde van het Nederlandse EU-voorzitterschap, voorstellen te doen om de

Kaderrichtlijn Veiligheid en Gezondheid (89/391/EEG) aan te passen, zodat wijziging van de Nederlandse systematiek niet nodig zou zijn? Zo neen, waarom niet, zo vragen de leden van de SP-fractie.

De Nederlandse regering heeft vanaf het moment dat de Europese Commissie bezwaren kenbaar maakte tegen de introductie van vrije keuze tussen interne en externe arbodiensten in de Nederlandse Arbowet sinds 1994, betwist dat die in strijd zou zijn met de richtlijn. Een gelijktijdige poging om de richtlijn op dat punt te wijzigen zou daar niet mee verenigbaar zijn geweest.

Later zijn de eigen inzichten van de regering op grond van de praktische ervaringen met de externe arbodiensten gewijzigd. Het wetsvoorstel is niet alleen ingediend om te voldoen aan de uitspraak van het Europese Hof, maar ook omdat in de praktijk gebleken is, dat arbozorg binnen het eigen bedrijf in het algemeen meer effectief is, dan alleen externe ondersteuning.

De voorrang voor interne deskundigheid dient publiekrechtelijk handhaafbaar te zijn. De Europese Commissie betoogt dat de mogelijkheden voor het intern organiseren van de deskundige bijstand in elk afzonderlijk bedrijf beoordeeld moeten worden. Nu is de inspectiedichtheid 0,9% (Arbobalans 2004, blz. 58). Dus nog geen 1% van de bedrijven wordt per jaar geïnspecteerd. Gaat de regering de capaciteit van de Arbeidsinspectie uitbreiden? Zo neen, hoe gaat de Arbeidsinspectie het oordeel van werkgevers en werknemers over de (on)mogelijkheid van interne dienstverlening toetsen, zo vragen deze leden.

De handhaving van de voorrangsbepalingen voor interne deskundige bijstand vergt geen extra inspectiecapaciteit. In een aantal grotere en risicovolle bedrijven zal het deskundigheidsniveau van de interne preventiemedewerker van een zodanig niveau zijn dat één van de vier gecertificeerde arboprofessionals vereist is, en dat bijgevolg deze eigen medewerker moet worden belast met de toetsing van en de advisering over de ri&e. Dit deskundigheidsniveau wordt vastgesteld in de ri&e-procedure. Daarbij zijn naast de werkgever ook het advies van de arbodienst en het medezeggenschapsorgaan (instemmingsrecht) betrokken. De regering verwacht dat onder deze omstandigheden in de regel zonder ingrijpen van de Arbeidsinspectie een verantwoorde besluitvorming in de betrokken bedrijven zal plaats hebben.

2. Hoofdpijnen van het wetsvoorstel

De leden van zowel de CDA-fractie als van de VVD-fractie vragen waarom is gekozen voor regelgeving met drie verschillende werknemersaantallen. In het wetsvoorstel wordt getracht tegemoet te komen aan de relatief hoge kosten van de ri&e voor kleine bedrijven door bedrijven met minder dan 10 werknemers de bevoegdheid te geven gebruik te maken van een in de cao vastgestelde checklist voor de risico-inventarisatie en -evaluatie. Vervolgens worden voor bedrijven met minder dan 26 werknemers de kosten voor de toets als gevolg van het achterwege blijven van een verplicht bedrijfsbezoek gematigd. Tenslotte wordt aan bedrijven met minder dan 15 werknemers de bevoegdheid aan de werkgever gegeven de preventietaken zelf te verrichten zonder verplichte ondersteuning door één of meerdere van zijn werknemers. Is het niet beter om te werken met slechts één werknemersaantal en dan uit te gaan van bedrijven met minder dan 26 werknemers, zo vragen deze leden.

In het wetsvoorstel en de toelichting is sprake van twee verschillende werknemersaantallen met gevolgen voor het toetsen van ri&e en een voor

het al dan niet zelf mogen vervullen door de werkgever van de taken van de preventiemedewerker.

In algemene zin kan worden opgemerkt dat gezocht is naar een verlichting van de verplichtingen voor kleine bedrijven die in een redelijke verhouding staat tot de in het geding zijnde belangen. Dat levert verschillende grenzen op voor de ri&e en voor de taken van preventiemedewerker. Juist omdat de kosten voor het toetsen van de ri&e en het daarin begrepen plan van aanpak relatief zwaarder zijn voor kleine bedrijven, is er in het kader van dit wetsvoorstel voor gekozen om bedrijven met minder dan 10 werknemers toe te staan, de toets op de ri&e achterwege te laten door de arbodienst, danwel in de maatwerkconstructie door een van de vier kern-deskundigen, indien gebruik wordt gemaakt van een per cao vastgesteld ri&e-instrument. Dit wordt geregeld in het Arbeidsomstandighedenbesluit (verder: Arbobesluit). De grens van minder dan 26 werknemers is geen onderdeel van dit wetsvoorstel, maar een gevolg van een wijziging van de certificatie-eisen door de Stichting Beheer Certificatie Arbodiensten. Beneden deze laatste grens kunnen bij gebruik van een dergelijk, bij cao vastgesteld ri&e-instrument, de kosten gematigd worden, doordat veelal geen bedrijfsbezoek noodzakelijk is voor het toetsen van de ri&e. Voor het getalscriterium van niet meer dan 15 medewerkers om als werkgever zelf gerechtigd te zijn om de taken van de preventiemedewerker te vervullen, is uitdrukkelijk gekozen voor dezelfde grens als die gehanteerd wordt bij de verplichte bedrijfshulpverlening. Ook daar geldt dat die taak door de werkgever mag worden vervuld indien er niet meer dan 15 werknemers in dienst zijn.

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom voor deze laatst genoemde grens van niet meer dan 15 werknemers geen aansluiting is gezocht bij de grens van 10 werknemers in de WOR, omwille van eenvoud en duidelijkheid.

De regering heeft gekozen voor aansluiting bij de bedrijfshulpverlening omdat het onderwerp, werkgever zelf preventiemedewerker, inhoudelijk meer overeenkomt met de grens waaronder de werkgever ook zelf bedrijfshulpverlener mag zijn, dan met de grens van 10 in de Wet op de ondernemingsraden (verder: WOR) waarboven een meerderheid van de werknemers de instelling van een personeelsvertegenwoordiging (verder: PVT) kan verlangen.

De leden van de CDA-fractie vragen of de uitbreiding van het toepassingsgebied van de arboregelgeving naar zelfstandigen een verplichting is volgens de EU-richtlijn.

Op 18 februari 2003 heeft de Europese Raad een aanbeveling aangenomen betreffende de verbetering van de bescherming van de gezondheid en de veiligheid op het werk van zelfstandigen (1003/153/EC). Hierin beveelt de Raad de lidstaten aan om ter bevordering van de gezondheid en veiligheid van zelfstandigen de maatregelen te kiezen die zij het meest passend achten, zoals een of meer van de volgende maatregelen: wetgeving, stimulansen, voorlichtingscampagnes en aanmoediging van belanghebbenden.

Er geldt dus geen verplichting vanuit de EU, wel een aanbeveling vanuit de overweging dat zelfstandigen aan dezelfde gezondheids- en veiligheidsrisico's zijn blootgesteld als werknemers en door hun werkzaamheden anderen op dezelfde werkplek in gevaar kunnen brengen. De regering heeft in de adviesaanvraag aan de SER van 28 april 2003 de principiële stelling ingenomen dat voor zeer ernstige en levensbedreigende risico's er geen verschil mag zijn in het wettelijke beschermingsniveau tussen een ieder die werkzaamheden verricht: werk-

nemers, zelfstandigen of werkgevers die zelf arbeid verrichten. De SER heeft deze stelling in zijn advies van 20 februari 2004 onderschreven. Overigens zij er op gewezen dat de zelfstandigen ook nu al onder de arbo-wetgeving vallen waar het gaat om arbeid waaraan bijzondere gevaren verbonden zijn (zie artikel 16, zevende lid, Arbowet). In artikel 9.5 van het Arbobesluit zijn de concrete voorschriften vermeld die ook gelden voor zelfstandigen. Het belang van het wetsvoorstel is dat de betreffende voorschriften nu ook kunnen gelden voor de werkgever die zelf met zijn werknemers meewerkt.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat het bedrijf gemotiveerd kan afwijken van het in de ri&e vervatte deskundig advies over omvang en aard van de deskundigheid die bij de dagelijkse bedrijfsvoering noodzakelijk is. De Arbeidsinspectie kan deze beslissing achteraf toetsen. Deze leden vragen of het niet meer voor de hand ligt dat een van het advies afwijkende beslissing alleen mogelijk is na indiening van een verzoek bij de Arbeidsinspectie. Toetsing vooraf in plaats van achteraf.

De regering merkt op dat de door de leden van de PvdA-fractie beschreven constructie geldt voor alle maatregelen van het bedrijf op het terrein van de arbeidsomstandigheden. Een deskundig advies over de ri&e is verplicht, maar het vaststellen van het plan van aanpak (de maatregelen) is en blijft de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever. De aanwezigheid van een deskundig advies mag hem daar niet van ontslaan; dat is ook een van de fundamentele regels van de Europese richtlijn (artikel 5, tweede lid). Er is geen speciale reden om daarvan af te wijken waar het gaat om de wijze van vaststelling van het deskundigheidsniveau van de interne preventiemedewerker(s). De regering wijst er verder op dat het plan van aanpak wordt vastgesteld met instemming van ondernemingsraad (verder: OR) of PVT. Er is dus een deskundig advies ten opzichte waarvan men zich heeft te verantwoorden, volledige medezeggenschap van de werknemers, en de mogelijkheid van toetsing achteraf door de Arbeidsinspectie. De regering meent dat in deze procedure voldoende waarborgen voor zorgvuldigheid zijn ingebouwd. Het vooraf toestemming vragen aan een overheidsinstantie voor uitvoering van maatregelen op het terrein van de arbeidsomstandigheden bevordert allerminst het opnemen van de eigen, bedrijfsinterne verantwoordelijkheid.

De leden van de PvdA-fractie stellen dezelfde vraag, of toetsing vooraf door de Arbeidsinspectie niet de voorkeur verdient, waar het gaat om het antwoord op de vraag of «de mogelijkheden in het bedrijf onvoldoende zijn om deze beschermings- en preventieactiviteiten te organiseren».

In het antwoord op de voorgaande vraag van deze leden heeft de regering al aangegeven welke bezwaren er zijn tegen voorafgaande toetsing van bedrijfsbeslissingen op het terrein van de arbeidsomstandighedenbeleid door de Arbeidsinspectie. Die zijn ook hier van toepassing. Daar komt nog bij dat er bij de keuze tussen interne en externe arbodienstverlening weinig beleidsvrijheid zal bestaan. Immers, het deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker is beslissend voor de keuze intern/extern: is het vereiste deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker zodanig dat een van de vier certificaten vereist is, dan moet de toetsing van en advisering over de ri&e aan deze medewerker worden opgedragen.

De leden van de PvdA-fractie stellen vragen over het instemmingsrecht van het medezeggenschapsorgaan op grond van de WOR, de vervangende toestemming van de kantonrechter en de rol en de mogelijkheden van de Arbeidsinspectie.

In dit verband vragen zij of het voldoende is voor het kabinet om te kunnen spreken van het betrekken van de werknemers bij de ri&e wanneer de werkgever vervangende toestemming heeft gevraagd en gekregen van de kantonrechter. Voorts vragen deze leden op welk tijdstip de Arbeidsinspectie eisen kan stellen, voordat de regeling is vastgesteld, vergelijkbaar met het medezeggenschapsorgaan, of pas nadat de regeling is vastgesteld.

Verder stellen zij de vraag op welke manier de Arbeidsinspectie zijn eisen kracht kan bijzetten, welke rechtsmiddelen de Arbeidsinspectie heeft en de vraag wat de situatie is wanneer een werkgever geen instemming heeft van het medezeggenschapsorgaan maar wel de goedkeuring van de Arbeidsinspectie heeft gevraagd en verkregen. En in verband hiermee de vraag welke positie de kantonrechter dan inneemt als het medezeggenschapsorgaan zich daartoe wendt omdat de werkgever een nietig, want zonder instemming, besluit heeft genomen en welke belangenafweging de kantonrechter nog kan maken als de Arbeidsinspectie zich al uitgesproken heeft.

In de ri&e-procedure wordt de organisatie van de deskundige bijstand bepaald met inbegrip van de bepaling van het deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker(s). Hierbij gaat het om een regeling omtrent arbeidsomstandigheden als bedoeld in artikel 27 WOR, waarbij het medezeggenschapsorgaan instemmingrecht heeft. Wanneer een ri&e met instemming van het medezeggenschapsorgaan is vastgesteld, kan vervolgens door de Arbeidsinspectie worden beoordeeld of het deskundigheidsniveau voldoende is, gelet op alle omstandigheden bij het concrete bedrijf. In de situatie dat wordt geoordeeld dat het deskundigheidsniveau onvoldoende is, kan door de Arbeidsinspectie op grond van artikel 27 van de Arbowet een eis tot naleving worden gesteld. Als een werkgever niet voldoet aan een eis tot naleving, dan zal hij op grond van artikel 33 van de Arbowet een bestuurlijke boete opgelegd kunnen krijgen voor het niet naleven van het betreffende voorschrift waarop de eis tot naleving betrekking heeft (in casu: artikel 13, vierde lid: preventiemedewerkers moeten voldoende deskundig zijn). De Arbeidsinspectie zal vooraf geen oordeel geven over een ri&e. Dat is ook niet de taak van de Arbeidsinspectie. De ri&e wordt getoetst door een gecertificeerde deskundige in het kader van de maatwerkregeling of door de arbodienst. Indien er in het geheel geen ri&e is, of wanneer de ri&e niet voldoet aan de daarvoor gestelde eisen, kan de Arbeidsinspectie optreden en zo nodig een eis tot naleving stellen. Indien het medezeggenschapsorgaan geen instemming heeft verleend met de ri&e, kan de werkgever vervangende toestemming vragen aan de kantonrechter. De kantonrechter zal slechts toestemming verlenen indien voldaan is aan de eisen van artikel 27, vierde lid, WOR. Hierbij worden de argumenten van het medezeggenschapsorgaan uitdrukkelijk meegewogen. In deze situatie is naar de opvatting van de regering voldoende het werknemersbelang geborgd.

Ten aanzien van de vraag wat de opstelling van de kantonrechter zal zijn wanneer de Arbeidsinspectie zich ook al heeft uitgelaten over dezelfde aangelegenheid wordt opgemerkt dat hiervan sprake zou kunnen zijn indien de Arbeidsinspectie jegens de werkgever m.b.t. de ri&e een eis tot naleving heeft gesteld en de werkgever aan de kantonrechter vervangende instemming m.b.t. de ri&e heeft gevraagd. Dit is een kwestie van samenloop. Om samenloopproblemen tussen de naast elkaar bestaande geschillenprocedures van de Arbowet en de WOR te voorkomen, is in de WOR daarover een regeling opgenomen (artikel 36, zesde lid, WOR). Hiermee wordt voorkomen dat twee rechtsprekende organen zich uit kunnen spreken over inhoudelijk precies dezelfde zaak, te weten enerzijds de kantonrechter (na bemiddeling van de bedrijfscommissie), de arrondissementsrechtbank en de Hoge Raad in het kader van de WOR en anderzijds de Arbeidsinspectie, de minister van Sociale Zaken en Werkgelegen-

heid, de arrondissementsrechtbank en de (afdeling rechtspraak van de) Raad van State in het kader van de Arbowet. De samenloopregeling houdt in dat de kantonrechter een beroepszaak op grond van de WOR niet in behandeling zal nemen (hij zal de zaak niet-ontvankelijk verklaren), als over diezelfde zaak een eis tot naleving door de Arbeidsinspectie is gesteld. Op grond van de WOR gaat het daarbij om twee soorten beroepszaken:

- een zaak waarbij de ondernemer voor een voorgenomen besluit geen instemming van het medezeggenschapsorgaan heeft gekregen en hij de kantonrechter om toestemming vraagt om het besluit te nemen;
- een zaak waarbij het medezeggenschapsorgaan de kantonrechter verzoekt de ondernemer te verplichten zich te onthouden van handelingen ter uitvoering van een rechtens ongeldig (nietig) besluit.

Daar staat tegenover dat de Arbeidsinspectie geen eis tot naleving op grond van de Arbowet zal stellen over een zaak waarover de kantonrechter al een uitspraak heeft gedaan op grond van de WOR.

De leden van de PvdA-fractie herinneren aan het belang van de advisering door een onafhankelijke medisch deskundige over ziekteverzuim ter bescherming van werkgever en werknemer. Deze leden vragen welke garanties de regering kan geven op de onafhankelijkheid van de medisch deskundige van de adviserende arbodienst, die betaald en gecontracteerd wordt door de werkgever.

De onafhankelijkheid van de beoordelingen en adviezen van de bedrijfsarts, in welke positie dan ook, spruit in de eerste plaats voort uit zijn/haar professionaliteit. Daarin staat de bescherming van de gezondheid van de werknemer voorop. In de tweede plaats wordt bedoelde onafhankelijkheid gewaarborgd door de Arbowet en het professioneel statuut van arbodiensten en bedrijfsartsen; het statuut biedt de bedrijfsarts uitdrukkelijk bescherming in geval van onoirbare druk van de zijde van de werkgever. Uit de loondienstverhouding van de bedrijfsarts tot de arbodienst vloeit dus geenszins een gebrek aan onafhankelijkheid voort. In de derde plaats zijn er voorzieningen getroffen voor werkgevers en werknemers die het niet eens zijn met een oordeel of advies van de bedrijfsarts in een individueel geval. Zij kunnen binnen de arbodienst een tweede arts raadplegen, een deskundigenoordeel vragen bij het UWV, of gebruik maken van de civielrechtelijke geschillenregeling. Tenslotte zij er op gewezen dat over de keuze van en de inhoud van het contract met de arbodienst instemmingsrecht van OR of PVT bestaat op grond van de WOR.

Onafhankelijkheid betekent voor de bedrijfsarts in de eerste plaats het evenwicht bewaren tussen werkgever en werknemer. Structureel is er geen belangenverschil tussen werkgever en werknemer in geval een werknemer door ziekte zijn werk niet kan doen. Niettemin heeft de bedrijfsarts soms te maken met tegengestelde meningen van werkgever en werknemer en is het dan onvermijdelijk dat in een aantal gevallen een van de partijen de bedrijfsarts partijdig vindt. De mate waarin dit type klachten voorkomt geeft geen aanleiding te denken aan een structureel probleem. Ook het gegeven dat in de deskundigenoordelen van het UWV over het al dan niet ziek zijn werkgever en werknemer in ongeveer gelijke verhoudingen in het gelijk gesteld worden, wijst niet op een gebrek aan evenwicht.

De leden van de PvdA-fractie vragen naar het aantal bedrijven met een interne arbodienst, en naar de verwachting van de regering over de mogelijke ontwikkeling dat grotere bedrijven en het midden- en kleinbedrijf met sectorgerichte arbodiensten gaan werken.

Per 1 september 2004 (meest recente opgave) waren er volgens de gegevens van de Stichting Beheer Certificatie Arbodiensten 42 organisaties

met het certificaat interne arbodienst. De regering beschikt niet over gegevens op basis waarvan nu al een schatting gemaakt kan worden van het aantal sectoren dat met een sectorgerichte arbodienst(verlener) zal gaan werken.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat de regering de stelling van de SER onderschrijft dat inschakeling van deskundigen bij (ziekte)verzuim van werknemers van geval tot geval zal moeten worden beoordeeld omdat verzuim vele oorzaken kan hebben, zowel medisch als niet-medisch. Voorts dat werkgever en werknemers in hun overleg over een eigen regeling ook zullen ingaan op de inschakeling van deskundigen bij het verzuimbeleid, mede om onnodige medicalisering te voorkomen. Anders gezegd, de maatwerkregeling moet het mogelijk maken dat werkgever en werknemer die deskundigen inschakelen die passen bij oorzaak en/of oplossing van het specifieke verzuim. De stelling van de regering is dat dat in feite ook niet anders is dan bij de beoogde bijstand in de vangnetregeling, waar de wet bijstand verlangt door een gecertificeerde arbodienst en niet noodzakelijk door de bedrijfsarts van de arbodienst. Deze leden merken op dat het maar de vraag is of het overleg tussen werkgever en werknemers de plaats is om daar criteria over op te stellen. Zijn beiden wel voldoende geschoold om over al dan niet medisch verzuim criteria of regels op te stellen? Wie gaat beoordelen of het verzuim medisch of niet medisch is? En welke deskundige zal worden ingeschakeld? Welke privacyregels zijn er van toepassing indien deze «keuring» niet door een medicus, met beroepsgeheim, gedaan wordt? Is het mogelijk hierover een «second opinion» te vragen? Hoe verhoudt deze opstelling zich met het belang dat de regering hecht aan een onafhankelijke medisch deskundige die adviseert over ziekteverzuim ter bescherming van werkgever en werknemer? Tenslotte vragen deze leden hoe deze wetswijziging zich verhoudt tot de Wet verbetering poortwachter.

Vooropgesteld zij dat ook in de maatwerkregeling te allen tijde zowel de werkgever als de werknemer advies moet kunnen vragen aan een bedrijfsarts en dat door middel van een contract moet vaststaan welke bedrijfsarts zonodig geraadpleegd kan worden. Voorts moet de gecontracteerde bedrijfsarts op grond van de Wet verbetering poortwachter door de werkgever in staat gesteld worden om zelfstandig te beoordelen of er sprake is van dreigend langdurig verzuim en daarover dan te adviseren, en vervolgens, zolang het verzuim duurt, in staat gesteld worden om het verloop van de arbeidsongeschiktheid te volgen en zonodig nader te adviseren. Deze kernelementen van de verplichte betrokkenheid van de bedrijfsarts blijven, zij het dat de bedrijfsarts in de maatwerkregeling niet noodzakelijk in dienst is van een gecertificeerde arbodienst. In het Arbobesluit zal worden geregeld dat voor de medische taken verplicht een gecertificeerde bedrijfsarts moet worden ingeschakeld.

Een en ander sluit echter absoluut niet uit dat werkgever en werknemer een andere deskundige inschakelen naast de bedrijfsarts. In veel gevallen zijn werkgever en werknemer heel wel in staat om zelf te bepalen welke problemen ten grondslag liggen aan het verzuim of welke maatregelen een oplossing kunnen bieden, daar zelf wat aan te doen dan wel specifieke hulp in te schakelen. In die gevallen verdient dat ook de voorkeur. Enkele voorbeelden kunnen dat verduidelijken. In geval van een arbeidsconflict ligt het niet voor de hand in de eerste plaats een medisch oordeel te vragen. Indien problemen in de private sfeer aan het verzuim ten grondslag liggen kan de werkgever heel wel hulp aanbieden via het bedrijfsmaatschappelijk werk. Indien wachttijden in de gezondheidszorg aan de orde zijn, kan de werkgever of diens verzekeraar hulp aanbieden. Indien de aandoening van de werknemer hem niet verhindert zijn werk te doen, maar slechts onmogelijk maakt om naar zijn werk te komen, kan de werkgever een vervoersvoorziening aanbieden. Van een onbevoegde

beoordeling van de medische aspecten van het verzuim is in zulke gevallen absoluut geen sprake. In geval van twijfel van een van beiden blijft het recht om eerst de bedrijfsarts te raadplegen en zoals gezegd moet de bedrijfsarts in staat gesteld worden zich zelfstandig een oordeel te vormen.

Wat betreft de privacy-aspecten waar deze leden naar vragen, zij het volgende opgemerkt.

In verreweg de meeste gevallen spreekt de werknemer met zijn werkgever open over zijn ziekte, en is over de diagnose en behandeling door de curatieve zorgverleners geen onduidelijkheid. De werknemer is echter niet verplicht de werkgever te informeren over de precieze medische achtergrond van de beperkingen die hem verhinderen zijn werk te doen. In dat geval kan de werkgever de bedrijfsarts om advies vragen en de werknemer verplichten om aan onderzoek door de bedrijfsarts mee te werken. De bedrijfsarts zal de werkgever niet informeren over de aard van de ziekte, maar wel over de aard van de beperkingen en de resterende mogelijkheden van de werknemer. Die informatie is voor de werkgever ook voldoende om te handelen op grond van zijn verantwoordelijkheden voor de reïntegratie van de verzuimende werknemer.

Waar het gaat om het al dan niet ziek zijn van de werknemer kan van een «second opinion» (deskundigenoordeel) bij het UWV uiteraard alleen sprake zijn indien de «first opinion» die van de bedrijfsarts is. Indien werkgever of werknemer twijfels hebben over de adequaatheid van de reïntegratie-inspanningen, over de passendheid van aangeboden arbeid of over de aanwezigheid van passende arbeid in het bedrijf kan eveneens een deskundigenoordeel aan het UWV worden gevraagd. In dat geval dient bij de aanvraag eveneens het betreffende advies van de arbodienst (vangnetregeling) of de gecontracteerde bedrijfsarts (maatwerkregeling) te worden gevoegd. In het laatste geval kan het voorkomen dat er tevens ook een advies in eerste instantie is van een andere ingeschakelde deskundige dan de bedrijfsarts; bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige. Het overeenkomstige zal in de regel het geval zijn indien het eerste advies dat van de arbodienst is in de vangnetregeling.

De invoering van de maatwerkregeling in de voorgestelde wijziging van de Arbowet doet derhalve in het geheel geen afbreuk aan de Wet verbetering poortwachter, en doet volledig recht aan het belang dat de regering hecht aan de betrokkenheid van een onafhankelijk medisch deskundige bij het ziekteverzuim.

Wat verwacht de regering dat dit wetsvoorstel voor de bedrijfsartsen als beroepsgroep kan gaan betekenen. Zal het aantal maatschappen van bedrijfsartsen hierdoor toenemen? Indien dat het geval zou zijn, is dat een gewenste ontwikkeling, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

In de toelichting bij het wetsvoorstel (paragraaf 2.1.3) is een aantal omstandigheden genoemd die het niet goed mogelijk maken dat de in de maatwerkregeling te contracteren bedrijfsarts puur als solist bij de verzuimbegeleiding optreedt. In het kort: De Wet verbetering poortwachter verlangt, conform protocollen en richtlijnen, dat de juiste deskundige wordt ingeschakeld die past bij het voorhanden probleem. Ook de private verzekeraars van het loondoorbetalingsrisico zullen dergelijke eisen stellen alvorens akkoord te gaan met een wijziging van de gebruikelijke polisvoorwaarde dat bij de verzuimbegeleiding een gecertificeerde arbodienst is betrokken. Optreden buiten het verband van enig netwerk of organisatie is bovendien weinig aantrekkelijk wanneer het gaat om kleinere bedrijven, in verband met de hoge kosten van het afsluiten van contracten.

Op zichzelf is het wel goed mogelijk, mits er in enigerlei vorm korte verbindingen zijn naar andere deskundigen, dat meer bedrijfsartsen dan

thans zich, al dan niet in een maatschap, vrij zullen vestigen. Dit is een ontwikkeling die ook in de huidige praktijk al valt waar te nemen. Er zijn nu al bedrijven die voor een of meer dagen een eigen zelfstandige bedrijfsarts contracteren en waarbij de overige deskundigheid in eigen bedrijf gevonden wordt en aangevuld met externe contracten. Ook treedt een arbodienst in zulke constructies wel als «achtervang» op. Het praktische effect is vrijwel gelijk aan constructies waarbij de arbodienst een vaste bedrijfsarts een of meer dagen detacheeert bij het bedrijf. Dergelijke constructies zijn ook voor een collectief van kleinere bedrijven goed mogelijk.

Op zich zelf heeft de regering geen oordeel over de (on)wenselijkheid van vestiging van bedrijfsartsen in maatschappen. Wel kan deze vorm, als geschetst, een nuttige rol spelen bij de gewenste grotere variëteit in het aanbod van arbodienstverlening en het bereiken van meer vraagsturing.

De leden van de PvdA-fractie vragen verder om hoeveel bedrijven het gaat wanneer er gesproken wordt over kleine werkgevers.

In het wetsvoorstel is uitgegaan van de situatie per 1 januari 2003 op basis van gegevens van de CBS-statistiek *Bedrijven naar grootte en rechtsvorm*. Exclusief de sectoren Overheid en Onderwijs telde Nederland toen 263 500 bedrijven met minder dan 10 werknemers en 26 200 bedrijven met 10 tot 20 werknemers.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de RWI wijst op de mogelijkheid dat, mede als gevolg van het vervallen van de «in hoofdzaakbepaling», het marktaandeel van grotere spelers die meerdere soorten diensten leveren door overnames en fusies zal toenemen, en dat werkgevers die meerdere soorten diensten van één aanbieder afnemen minder geneigd zullen zijn van aanbieder te veranderen. Dit lijkt deze leden een reële mogelijkheid. Deze leden vragen wat de reactie van de regering op deze mogelijkheid is.

Of en in welke mate deze mogelijkheid realiteit zal worden, is moeilijk in te schatten. Het staat niet op voorhand vast dat een dergelijke ontwikkeling de marktwerking belemmert op een wijze die leidt tot kwaliteitsvermindering. Een tegenovergestelde tendens laat zich eveneens schetsen. De ruimte die met dit wetsvoorstel geboden wordt, staat veel meer diversiteit toe in het aanbod dan momenteel mogelijk is, en haalt de certificatierempel weg voor nieuwe partijen. Dit biedt juist aan de aanbodzijde kansen voor specialisatie en gelegenheid voor profilering op sterke punten. De vraagzijde krijgt daardoor ook meer mogelijkheden tot onderlinge vergelijking en gericht inkopen.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering in te gaan op de kritiek van VNO-NCW, dat ondernemingen zonder OR of PVT alleen via een regeling in de cao gebruik kunnen maken van de maatwerkregeling. Kan de regering uitvoerig motiveren waarom op dit punt is afgeweken van het SER-advies? Ook de leden van de PvdA vragen om deze uitleg.

De regering heeft grote waardering voor de kern van het model voor alternatieve dienstverlening waartoe de SER heeft geadviseerd. In de aan de SER voorgelegde adviesaanvraag was de borging van kwaliteit en samenhang van deskundige bijstand nog voornamelijk gedacht aan de aanbodkant van arbo- en verzuimaanpak; dat wil zeggen in de certificering van de organisatie van arbodiensten, c.q. preventie- en verzuimdiensten. De SER hanteerde als uitgangspunt het belang van betrokkenheid van en dialoog tussen werkgever en werknemers over het te voeren arbeidsomstandighedenbeleid. De door de SER gevonden oplossing verlegt de verantwoordelijkheid naar de vraagzijde. In dit model wordt, zo

kan gesteld worden, de certificering van de organisatie van de deskundige adviseurs (de arbodienst), vervangen door overeenstemming tussen werkgevers en werknemers over de organisatie van het arbo- en verzuimbeleid in de onderneming zelf. De partners worden vrijwel volledig verantwoordelijk voor de inschakeling van de benodigde interne en externe deskundigheid en hun onderlinge samenwerking.

De regering onderschrijft ten volle het belang van dialoog en betrokkenheid van partners, op bedrijfs- en brancheniveau. Dialoog en betrokkenheid zijn gebouwd op verantwoordelijkheid en gelijkwaardigheid van betrokken partijen. De gedachte in het SER-advies, op ondernemingsniveau een maatwerkregeling mogelijk te maken na overleg van werkgever met een personeelsvergadering (PV) of belanghebbende werknemers, voldoet niet aan het vereiste, dat een rechtsgeldige overeenkomst tussen partijen tot stand kan komen. De ondernemer heeft jegens de personeelsvergadering (artikel 35b WOR) slechts zeer beperkte verplichtingen, voornamelijk informatieverplichtingen en enkele adviesverplichtingen. Dat adviesrecht is niet te vergelijken met de mogelijkheid van OR en PVT om ondernemingsovereenkomsten te sluiten met de ondernemer; de PV heeft geen in de wet vastgelegde faciliteiten. Een overeenkomst met een collectief karakter kan niet worden gesloten met een groep van individuele werknemers waaruit de personeelsvergadering bestaat. De regering acht de personeelsvergadering gelet op het karakter van dit overleg ongeschikt om te komen tot solide en gedragen afspraken over arbeidsomstandighedenbeleid en ziekteverzuimbegeleiding, onderwerpen met verstrekkende gevolgen voor het personeel van de onderneming. Overleg met de PV of de belanghebbende werknemers draagt vrijblijvendheid in zich, waardoor partijen zich noch verantwoordelijk kunnen, noch verantwoordelijk hoeven te voelen voor afspraken.

De bestendige lijn in het arbeidsrecht is, om waar het wenselijk is om afwijking van wettelijke standaarden mogelijk te maken, dat dan te realiseren op conditie van solide overeenstemming tussen gelijkwaardige partijen. De medezeggenschapswetgeving kent in die context, naast de verplichting voor de ondernemer met een onderneming van 50 of meer werknemers om een OR in te stellen, de figuur van de PVT. De ondernemer met een onderneming van minder dan 50 werknemers kan een PVT instellen. Daarvoor is niet een minimum aantal werknemers vereist. Hij is daartoe verplicht indien er in de onderneming tussen de 10 en 50 werknemers werkzaam zijn en de meerderheid van de werknemers daarom verzoekt. Deze structuur is juist gekozen met het oogmerk om ook in kleine ondernemingen te kunnen komen tot dergelijke overeenkomsten met rechtsgevolgen. Indien de ondernemer van de maatwerkregeling gebruik wil maken dan mag verwacht worden dat hij de daarvoor noodzakelijke structuur bevordert. Bevoegdheden en faciliteiten van de PVT worden in de praktijk niet als een belemmering gezien. Zo hoeft de PVT maar te bestaan uit drie leden, te kiezen uit de in de onderneming werkzame personen. De WOR geeft verder geen regels voor de verkiezingsprocedure.

Daarnaast geldt dat het voor sectoren met kleine bedrijven zonder OR of PVT mogelijk is een maatwerkregeling bij cao op sectorniveau overeen te komen.

De regering is derhalve van mening dat het wetsvoorstel ook bedrijven met minder dan 50 werknemers ruime mogelijkheden biedt om de maatwerkregeling toe te passen.

Voorts vragen de leden van de VVD-fractie wanneer de wijziging van het Arbobesluit kan worden verwacht.

De wijziging van het Arbobesluit zal naar verwachting in maart 2005 kunnen worden gepubliceerd en zal gelijktijdig met de inwerkingtreding van de wetwijziging in werking treden.

De leden van de SP-fractie merken op dat in de memorie van toelichting wordt aangegeven dat tenminste contractueel moet worden vastgelegd welke bedrijfsarts door de werknemer geraadpleegd kan worden bij ziekteverzuim. Hoe verhoudt zich dit tot de vrijheid van de individuele burger om zijn/haar arts te kiezen? Welke weg staat open voor de individuele werknemer indien de door de werkgever gecontracteerde arts door hem of haar niet wordt vertrouwd?

De vrijheid van de individuele burger om zijn/haar arts te kiezen is hierbij niet in het geding. Die vrijheid blijft volledig intact. Uit de arbeidsverhouding en de loondoorbetalingsplicht van de werknemer vloeit daarnaast voort dat de werknemer in geval van ziekteverzuim moet meewerken aan redelijke controlevoorschriften van de werkgever, waaronder begrepen het medewerken aan een beoordeling van het verzuim door de (in overeenstemming met OR of PVT) gecontracteerde bedrijfsarts. Indien de werknemer in een individueel geval de gecontracteerde arts niet vertrouwt, kan hij in het geval van de vangnetregeling om een andere arts vragen binnen de arbodienst. In de maatwerkregeling is het aan werkgever en werknemer om desgewenst een soortgelijke regeling te treffen. In alle gevallen blijft de mogelijkheid bestaan van het vragen van een deskundigenoordeel aan het UWV.

Door het schrappen van de bepaling dat aanbieders van arbodienstverlening zich in hoofdzaak daarmee bezig moeten houden, zullen er allerlei nieuwe aanbieders van arbodienstverlening op de markt komen. Voor bedrijfsartsen in dienst van de arbodiensten geldt het professionele statuut van de bedrijfsarts ter waarborging van o.a. de onafhankelijkheid. Gaat dit statuut ook gelden voor artsen in dienst van andere aanbieders en artsen die individueel hun diensten aanbieden, zo vragen de leden van de SP-fractie.

De constatering dat het professioneel statuut geschreven is op de huidige positionering van de bedrijfsarts in een arbodienst, is correct. De beroepsvereniging van de bedrijfsartsen, NVAB, zal het statuut echter zodanig herzien dat het ook zal gelden voor bedrijfsartsen in dienst van andere aanbieders van arbodienstverlening en voor de zelfstandig gevestigde bedrijfsartsen.

De leden van de SP-fractie juichen het onder de arboregelgeving brengen van zelfstandigen zonder personeel toe. Is de regering voornemens om, gezien de snelstijgende instroom van buitenlandse zelfstandigen zonder personeel, in het buitenland bekendheid te geven aan de voor deze personen geldende voorschriften? Door de uitbreiding van het toepassingsgebied van de arboregelgeving neemt de populatie waaronder gehandhaafd moet gaan worden aanmerkelijk toe. Deze leden vragen hoe de handhaving voor deze specifieke groep georganiseerd zal worden.

Buitenlandse ondernemers, waaronder de zelfstandigen, kunnen momenteel voor informatie terecht op het Engelstalige deel van de website www.arbo.nl en een aantal Engelstalige websites van de overheid. De huidige voorlichting is gericht op ondernemers en niet op een selectie daarvan. Bij de voorgenomen voorlichting naar zelfstandigen via de belangengroeperingen van zelfstandigen en relevante brancheorganisaties kan dit worden meegenomen.

Met dit wetsvoorstel wordt het toepassingsgebied van de arboregelgeving alleen uitgebreid met werkgevers die zelf arbeid verrichten. Zelfstandigen vallen reeds onder de arboregelgeving waar het gaat om arbeid waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid en gezondheid zijn verbonden. In het Arbobesluit (artikel 9.5) is aangegeven welke voorschriften gelden voor zelfstandigen. De voorschriften die ook gelden voor zelfstandigen zullen worden uitgebreid.

De Arbeidsinspectie zal in de reguliere inspectieprojecten zelfstandigen en werkgevers die zelf arbeid verrichten opnemen, maar zal ook binnen de gangbare selectie van te inspecteren sectoren en/of werkzaamheden aandacht schenken aan deze categorieën. Het gaat hierbij om inspectie op locatie van de eventuele opdrachtgever.

De verwachting is dat de handhaving eenduidiger wordt omdat voor een aantal overtredingen niet meer het onderscheid werknemer, zelfstandige of werkgever hoeft te worden gemaakt.

3. Handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid

Een aantal vragen van de leden van de PvdA-fractie onder dit hoofdstuk zijn al eerder in deze nota beantwoord.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat Arbeidsinspectie heel wat van de werkgever kan eisen maar deze leden vragen welke sancties de Arbeidsinspectie kan opleggen indien een werkgever de eisen van de Arbeidsinspectie negeert.

Verscheidene malen wordt melding gemaakt van het instellen van een eis tot naleving maar onduidelijk is wie wanneer de eis tot naleving kunnen instellen. De leden van de PvdA-fractie verzoeken om duidelijkheid op dit punt in deze toelichting.

Deze leden vragen ook wat de sanctiemogelijkheid is indien de eis tot naleving niet wordt nageleefd.

Na het constateren van overtredingen kan de Arbeidsinspectie een eis tot naleving stellen. Indien bij hercontrole blijkt dat de werkgever niet voldoet aan een eis tot naleving, dan zal hij een bestuurlijke boete opgelegd kunnen krijgen voor het niet naleven van het voorschrift waarop de eis tot naleving betrekking heeft (bijvoorbeeld artikel 13, vierde lid: preventie-medewerkers moeten voldoende deskundig zijn).

In beleidsregel 33 van de Arbowet zijn de boetenormbedragen opgenomen die de boeteoplegger van de Arbeidsinspectie aan een werkgever kan opleggen. Wanneer de betreffende norm voor een tweede keer is overtreden (recidive), is sprake van een strafbaar feit waarvoor een proces verbaal wordt opgemaakt en dat kan leiden tot strafoplegging door de strafrechter.

De werkgever is niet verplicht tot het opvolgen van een advies van de preventiemedewerker. De leden van de SP-fractie vragen naar diens rechtsmogelijkheden als een werkgever diens advies niet opvolgt.

De preventiemedewerker is ingebed in het grotere geheel van het arbeidsomstandighedenbeleid. Zo is een van de hem of haar wettelijk toebedeelde taken medewerking aan uitvoering van maatregelen van het plan van aanpak van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Over dit plan is advies uitgebracht door de arbodienst of door tenminste een gecertificeerde deskundige in het kader van de maatwerkregeling waarvoor partners in bedrijf of branche samen kozen; de maatregelen zijn onderwerp van medezeggenschap en gaan vele werknemers aan; over de stand van uitvoering van het plan van aanpak moet jaarlijks overlegd worden. Aldus is er een geheel van checks en balances die bijdragen aan de positie van de preventiemedewerker.

Voorts heeft de preventiemedewerker de benadelingsbescherming van artikel 21 WOR en de ontslagbescherming van art.7: 670a BW.

4. Financiële gevolgen voor het bedrijfsleven

Voor de leden van de VVD- fractie is het nog niet geheel duidelijk waar de administratieve lastenverlaging (c.q. incidentele verhoging) precies zal neerdalen binnen het bedrijfsleven. Deze leden vragen of de Regering op de verschillende punten van dit wetsvoorstel een overzicht kan verschaffen, uitgesplitst naar werkgevers met minder dan 10 werknemers, werkgevers met tussen de 10 en 50 werknemers en werkgevers met meer dan 50 werknemers, hoe de administratieve lasten daling (verhoging) precies verdeeld gaat worden.

In de memorie van toelichting is vermeld dat de administratieve lasten met ruwweg € 6,5 miljoen tot € 7,5 miljoen zullen verminderen. Het merendeel hiervan is het gevolg van het vervallen van de verplichte toetsing van de ri&e door een arbodienst voor bedrijven met minder dan 10 werknemers die gebruik maken van een cao-instrument voor de ri&e. Mede om die reden wordt 92% van de besparingen bij deze kleine bedrijven gerealiseerd, 5% bij bedrijven met 10 tot 50 werknemers en 3% bij bedrijven met meer dan 50 werknemers.

Verder wensen de leden van de VVD-fractie te weten welke uitvoeringskosten verbonden zijn aan dit wetsvoorstel. Zal de regering voorlichtingsactiviteiten gaan verrichten met betrekking tot dit wetsvoorstel? Zo ja, wat zijn de hieraan verbonden kosten?

De uitvoeringskosten verbonden aan dit wetsvoorstel zijn uitsluitend voorlichtingskosten.

Op dit moment wordt een voorlichtingsplan voorbereid. Bij de voorlichting zal zoveel mogelijk worden samengewerkt met de organisaties van betrokken partijen als de werkgevers en werknemers, de beroepsgroepen van arbodienstverleners en de arbodiensten en zal gebruik worden gemaakt van de bestaande communicatiekanalen van deze organisaties en die van het ministerie. Verder zal in voor de doelgroepen relevante media worden geattendeerd op de inhoud van het wetsvoorstel. Een en ander geldt zowel voor de wijzigingen in de arbodienstverlening als voor de uitbreiding van het toepassingsgebied van de arbeidsomstandighedenregels voor meewerkende werkgevers en zelfstandigen. Naar schatting zal hiervoor een budget van ongeveer € 300 000 nodig zijn.

5. Inwerkingtreding en overgangsrecht

De leden van de VVD-fractie merken op dat de regering ervan uitgaat dat het wetsvoorstel het Staatsblad kan bereiken vóór 1 januari 2005. Vervolgens wil de regering de mogelijkheid om van de maatwerkregeling gebruik te maken pas laten ingaan per 1 juli 2005. Deze leden vragen waarom de regeling niet direct per 1 januari 2005 in kan gaan.

De regering heeft gekozen voor inwerkingtreding per 1 juli 2005 om alle betrokkenen een redelijke voorbereidingstijd te gunnen.

Daarvoor gelden de volgende overwegingen.

Het wetsvoorstel is openbaar gemaakt bij indiening bij de Tweede Kamer op 28 september 2004. Zekerheid over de wijziging van de regelgeving is er voor betrokkenen pas na de parlementaire behandeling en de publicatie van de noodzakelijke wijzigingen in het Arbobesluit. De parlementaire behandeling zal niet eerder dan in een van de laatste weken van december 2004 kunnen zijn afgerond. Zoals eerder in deze nota aangegeven zal de wijziging van het Arbobesluit naar verwachting in maart 2005

worden gepubliceerd. Hoewel al eerder in overleg met organisaties van betrokkenen uitleg is gegeven over de voorgenomen regelgeving, kan ook pas daarna zonder voorbehoud voorlichting op ruimere schaal worden gegeven. Alleen al om deze technische redenen is inwerkingtreding per 1 januari 2005 dus niet mogelijk.

Het fundament van de maatwerkregeling is een solide overeenstemming tussen werkgevers en werknemers over een alternatieve organisatie van het arbo- en verzuimbeleid. Daarbij past voorbereidingstijd voor de organisaties van werkgevers en werknemers waarin zij hun leden die aan een cao-tafel of in de medezeggenschapsorganen het overleg moeten voeren, van informatie kunnen voorzien.

Een ander element van de maatwerkregeling is, dat de toetsing van en advisering over de ri&e door of onder verantwoordelijkheid van één van de vier arboprofessionals kan plaats hebben.

Het ministerie van SZW heeft een overleg gestart met de beroepsorganisaties van de betrokken deskundigen om te komen tot een zeker kader voor het antwoord op de vraag wanneer het geboden is dat de ene deskundige een of meer van de andere disciplines bij de ri&e betreft. Ook dit onderdeel vergt wat meer tijd.

Vele belanghebbenden hebben kennis genomen van het voornemen om de wet inwerking te laten treden op 1 juli 2005, en hebben zich bij hun voorbereiding daarop ingesteld. Een eventueel vroeger stellen van de datum van inwerkingtreding zal hun voorbereidingstijd onverwacht verkorten.

De leden van de fractie van de VVD vragen of het de bedoeling is dat de verplichting om de deskundige bijstand bij het toetsen van en adviseren over de ri&e bij voorrang intern te organiseren, in werking treedt per 1 januari 2006. En voorts als er een langer lopend contract is met een Arbo-dienst, of dat contract dan van rechtswege vervalt per 1 januari 2006. In het ontkennende geval wordt verder gevraagd hoe ondernemingen dat dan moeten aanpakken. Zij wijzen er op dat bijvoorbeeld contracten afgesloten zijn met een duur van 5 jaar.

In artikel 52 (zie wijzigingsonderdeel O van artikel I) is het overgangsrecht geformuleerd. De verplichting om de deskundige bijstand bij het toetsen van en adviseren over de ri&e bij voorrang intern te organiseren, treedt uiterlijk zes maanden na de inwerkingtreding van de wet in werking. Bij een beoogde inwerkingtreding van 1 juli 2005 betekent dit dat uiterlijk per 1 januari 2006 deze verplichting moet worden nagekomen. Indien een contract met een arbodienst afloopt op een tijdstip vóór 1 januari 2006 dan moet op dat tijdstip de verplichting in acht worden genomen. Indien er nog een contract loopt met een arbodienst na 1 januari 2006 voor een bedrijf dat de deskundige bijstand intern moet organiseren, dan dient dit contract in overeenstemming te worden gebracht met de dan geldende wettelijke verplichtingen. Dit betekent dat het contract moet worden ontbonden, althans waar het gaat om de toetsing van en adviseren over de ri&e, omdat de werkgever verplicht is om de betreffende wettelijke verplichtingen na te komen en derhalve de deskundige bijstand op dit punt intern zal moeten organiseren. Het feit dat er sprake is van een contract dat pas na 1 januari 2006 afloopt is geen rechtsgeldige reden om de werkgever na die datum aan het contract te houden. Er is sprake van een gewijzigde omstandigheid, de betreffende wettelijke verplichting is gewijzigd, zodat het contract op dat moment in strijd is met de wet. De werkgever kan derhalve niet langer aan het contract worden gehouden. Indien een bedrijf eerder dan het moment waarop het daartoe verplicht is, de bijstand intern wil organiseren, is het eventueel wijzigen van een lopend contract een aangelegenheid van partijen zelf.

Tot slot vragen de leden van de VVD-fractie of de preventiemedewerker per 1 juli 2005 verplicht wordt of dat daarvoor ook de ruimere invoeringsdatum van 1 januari 2006 geldt.

De bepalingen betreffende de preventiemedewerker zullen volgens het regeringsvoorstel inwerking treden per 1 juli 2005. Nieuw daarbij is vooral dat in de ri&e-procedure aard en niveau van deskundigheid wordt bepaald. Om te voorkomen dat in veel bedrijven op één tijdstip de ri&e moet worden aangepast, is toegelicht dat deze aanpassing geleidelijk kan worden gerealiseerd bij de jaarlijkse bespreking van het plan van aanpak en de periodieke bijstelling van de ri&e.

ARTIKELN

Artikel 1, onderdeel G, artikel 13, vijfde en zesde lid

De leden van de PvdA-fractie stellen vragen over de toepassing van artikel 21, vierde volzin, WOR. Op grond hiervan kan de deskundige werknemer de kantonrechter verzoeken de werkgever opdracht te geven te voldoen aan de verplichting om de deskundige werknemer niet te benadelen. Deze leden vragen hoe de kantonrechter dit verzoek moet gaan toetsen. Komt er een richtlijn met duidelijk omschreven criteria? Hoe zit het met de kosten van een dergelijke procedure? Een werknemer zal niet snel een procedure opstarten die hem niet alleen in eerste instantie geld kost (in ieder geval griffierecht en wellicht ook nog deskundige juridische bijstand) maar ook nog tot een kostenveroordeling kan leiden. De uitkomst van een procedure is altijd onzeker en de werknemer die een dergelijk verzoek doet bij de kantonrechter loopt altijd een financieel risico. Is het niet mogelijk voor deze werknemers een bepaling op te nemen dat de werknemer de kosten van deze procedure niet zelf hoeft te dragen en dat in rechtsgedingen tussen de werkgever en werknemer op dit terrein, de werknemer niet in de kosten kan worden veroordeeld, zo vragen deze leden.

De verwijzing naar de betreffende bepaling in de WOR is niet nieuw. In het thans geldende artikel 14, tweede lid, van de Arbwet hebben de deskundige werknemers eveneens benadelingsbescherming waarbij artikel 21, vierde volzin, WOR, van overeenkomstige toepassing is verklaard. Uit recent uitgevoerd evaluatieonderzoek van de Arbwetgeving is niet gebleken dat dit punt heeft geleid tot specifieke problemen. Er gelden voor de toepassing van artikel 21 WOR geen specifieke richtlijnen voor de rechter en evenmin wordt dit overwogen. Het is aan de rechter om alle feiten en omstandigheden in het concrete geval af te wegen om tot een juiste beslissing te komen. De eventuele jurisprudentie vormt een leidraad voor toekomstige soortgelijke gevallen. Evenals voor de personen, bedoeld in artikel 21 WOR (bijv. werknemers die op de kandidatenlijst voor de OR hebben gestaan) geldt voor de deskundige werknemers dat zij in beginsel de kosten die verbonden zijn aan het procederen zelf moeten dragen. Opgemerkt moet worden dat wanneer er werkelijk sprake is van benadeling, de rechter, wanneer hierom wordt gevraagd, de ondernemer zal veroordelen in de kosten van het geding van de werknemer. Overigens wordt er op gewezen dat naar de mening van de regering moet worden vermeden dat de toegang tot de rechter extra wordt gestimuleerd door gratis te kunnen procederen en de garantie dat de werknemer niet in de kosten van de werkgever kan worden veroordeeld. Indien hiertoe wel zou worden besloten is de kans reëel dat ook minder serieuze gevallen aan de rechter worden voorgelegd, hetgeen moet worden voorkomen.

De leden van de fractie van de PvdA vragen waarom de rechtsbescherming voor de deskundige werknemers niet gelijk wordt gemaakt aan die

van OR-leden, waarvoor het ontslagverbod van art. 7:670 lid 4 BW geldt. De ontslagbescherming voor de deskundige werknemers op grond van art. 7:670a BW is 'licht', voor deze werknemers geldt niet een ontslagverbod, maar het toestemmingsvereiste. Deze leden hebben er op gewezen dat in de praktijk geen werkgever eerst keurig om toestemming zal vragen in een art. 7:670a-situatie om vervolgens een ontslagvergunning aan te vragen. Er wordt direct ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd. Het betreft hier een groep werknemers die door hun bijzondere positie tegenover de werkgever extra bescherming nodig zouden kunnen hebben om hun taak naar behoren uit te kunnen voeren.

De voorgestelde ontslagbescherming is niet nieuw. In het thans geldende artikel 7:670a, eerste lid, onderdeel c, BW is bepaald dat de ontslagbescherming geldt voor de deskundige werknemer, bedoeld in het huidige artikel 14, eerste lid, van de Arbowet. De regering wijst er op dat uit recent uitgevoerd evaluatieonderzoek van de Arbowetgeving niet is gebleken dat dit punt heeft geleid tot specifieke problemen. De regering is van mening dat er geen redenen zijn om de huidige ontslagbescherming aan te scherpen. Daarbij moet er op worden gewezen dat het bij de bepleite ontslagbescherming van artikel 7:670 BW gaat om opzegverboden en niet om ontslagverboden. Ook in situaties waarin de opzegverboden gelden is het in beginsel mogelijk dat de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan vragen of ontslag op staande voet kan aanzeggen. Wat dit punt betreft verschaft artikel 7:670 BW dan ook niet meer bescherming dan artikel 7:670a BW. Indien de werkgever aan de rechter verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal in de situatie dat artikel 7:670 BW van toepassing is het belang dat wordt gediend met de opzegverboden worden meegewogen. Indien de werkgever aan de rechter verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal in de situatie dat artikel 7:670a BW van toepassing is rekening worden gehouden met de norm van het tweede lid van voornoemd artikel namelijk dat de opzegging slechts kan worden ingewilligd indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met het gegeven dat de werknemer als deskundige werknemer als bedoeld in de Arbowet werkzaam is.

Artikel 1 onderdeel H artikel 14 (maatwerkregeling)

Risico-inventarisatie en -evaluatie (eerste lid, onderdeel a, en derde lid)

De werkgever moet een advies ontvangen van een deskundige doorzenden aan belanghebbende werknemers. De leden van de PvdA-fractie merken op dat aan het niet doorzenden van dit advies geen gevolgen voor de werkgever zijn gekoppeld. Kan een werkgever vrijblijvend besluiten dit advies niet door te zenden, zo vragen deze leden. Bovendien is de vraag wie bepaalt of de werknemers belanghebbende zijn. Het gaat in deze gevallen om kleine werkgevers, immers anders was er wel een OR. Ligt het dan niet meer voor de hand dat het advies van de deskundige aan alle werknemers wordt gezonden, of aan de belanghebbende werknemers door de deskundige in plaats van door de werkgever, zo vragen deze leden.

Overlegverplichtingen en hiermee verwante administratieve verplichtingen zijn in de Arbowet en de hierop gebaseerde regelgeving niet strafbaar gesteld en zijn evenmin aangemerkt als een beboetbaar feit. Indien overlegverplichtingen niet worden nageleefd dan vormt de WOR het kader om hiertegen te ageren. Daarnaast kan de partij die meent dat zijn rechten niet worden erkend, zich wenden tot de civiele rechter om de hem toegekende rechten zonedig af te dwingen. Dit geldt ook voor de situatie wanneer de werkgever het advies van een deskundige niet heeft door-

gezonden aan de belanghebbende werknemers. Bij kleine bedrijven zullen doorgaans alle werknemers als belanghebbende moeten worden aange-merkt. Maar in uitzonderingsgevallen zou dit anders kunnen zijn, bijvoorbeeld wanneer het advies slechts betrekking heeft op werkzaamheden waarbij slechts een deel van de werknemers is betrokken; het andere deel van de werknemers behoeft dan niet in het bezit te worden gesteld van het betreffende advies. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een advies dat betrekking heeft op laboratoriumpersoneel; een dergelijk advies hoeft dan niet aan het kantoorpersoneel worden doorgezonden. Overigens wordt er op gewezen dat op grond van artikel 5, vijfde lid, van de Arbowet de werkgever er voor moet zorgen dat iedere werknemer kennis kan nemen van de ri&e. Het voorgestelde voorschrift van artikel 14, derde lid, is niet nieuw. Op grond van het thans geldende artikel 14, zevende lid, van de Arbowet dient de werkgever het advies van de arbo-dienst zo spoedig mogelijk te zenden aan de belanghebbende werknemers. De regering ziet geen aanleiding om dit punt thans te heroverwegen. Overigens wordt er op gewezen dat in het kader van de evaluatie van de Arbowet de verschillende administratieve verplichtingen worden heroverwogen en wordt bezien op welke punten tot vereenvoudigingen kan worden gekomen.

Ziekteverzuimbegeleiding (eerste lid, onderdeel b, vierde en vijfde lid)

De leden van de PvdA-fractie stellen dat het niet duidelijk is wie er aansprakelijk is als de deskundige die het verzuim begeleidt faalt. In het geval van een interne deskundige is dan de werkgever aansprakelijk mocht een WAO-aanvraag worden afgewezen? Wat als het plan van aanpak niet lukt of de werknemer een andere opvatting heeft over het reïntegratieplan? Is er een mogelijkheid tot het vragen van een «second-opinion» over een plan van aanpak? Hoe zwaar weegt de rol van de werknemer in dit geheel? Kan deze zich ook laten bijstaan door een deskundige als hij het oneens is met de bevindingen van de deskundige van de werkgever? En voor wie zijn dan de eventuele kosten van een dergelijke deskundige, zo vragen deze leden. Reïntegratiebedrijven schieten als paddestoelen uit de grond. De regelgeving en voorschriften omtrent ziekteverzuimbegeleiding zijn complex. Er kan niet worden gegarandeerd dat het personeel dat er werkzaam is en de taken moet uitvoeren helemaal uitgerust is om die taken naar behoren uit te voeren. Wat als er in de begeleiding van werknemers iets mis gaat, waar zowel werknemers als werkgever de dupe van kunnen worden, waar ligt dan de aansprakelijkheid? Bij de werkgever, vanwege de keuze voor de externe begeleiding of bij de externe begeleiding vanwege het niet goed dan wel onjuist begeleiden van werknemers, zo vragen de leden van de PvdA-fractie verder.

De werkgever is en blijft verantwoordelijk voor de reïntegratie met inbegrip van de werkzaamheden van degenen die hij daarbij inschakelt. Indien het UWV de WAO-aanvraag afwijst en de werkgever het loon langer moet doorbetalen, kan het zijn dat de oorzaak van de onvoldoende reïntegratie-inspanningen bij de begeleidende arbodienst of andere deskundige (bedrijfsarts en/of ingeschakelde derde) ligt. In dat geval kan de werkgever de betrokken dienstverlener civielrechtelijk aansprakelijk stellen. Een reïntegratiebedrijf kan alleen de plaats innemen van een arbodienst (in de vangnetregeling) indien het aan dezelfde voorwaarden voor certificering voldoet als de huidige arbodienst. In de maatwerkregeling kan een bedrijfsarts, werkzaam bij een reïntegratiebedrijf, bij de verzuimbegeleiding worden gecontracteerd. In beide gevallen is derhalve de deskundigheid bij de verzuimbegeleiding gegarandeerd. De aansprakelijkheid is hetzelfde als hiervoor geschetst.

Een plan van aanpak kan, ondanks dat het redelijke aan reïntegratie-inspanningen is verricht, mislukken; in dat geval legt het UWV geen sanctie op.

In zowel het BW (artikel 7:658a) als de WAO (artikel 71a, tweede lid) is bepaald dat de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak opstelt. Dat houdt in dat de rol van de werknemer zwaar weegt: zonder zijn instemming kan geen plan van aanpak tot stand komen.

Er bestaat geen mogelijkheid om over de inhoud van het plan van aanpak als zodanig een second opinion te vragen bij het UWV. Wel kan aan het UWV de vraag worden voorgelegd of zowel de werkgever als de werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen hebben verricht. Voorts zijn vragen mogelijk over de aanwezigheid van passende arbeid en over het bestaan van ongeschiktheid tot arbeid. De kosten van deze «second opinions» (deskundigenoordelen) zijn voor de werknemer beperkt tot € 25.

Indien de werknemer zich door een derde deskundige laat bijstaan, zijn de kosten daarvan in beginsel voor de werknemer zelf. Hierover kunnen ook in het bedrijf, bijvoorbeeld met de OR, andere afspraken zijn gemaakt.

Arbeidsomstandighedenspreekuur (eerste lid, onderdeel d)

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de mogelijkheid dat werknemers onder werktijd anoniem terecht kunnen op een arbeidsomstandighedenspreekuur, en dat werknemers kritiek kunnen uiten zonder daar nadelige gevolgen van te ondervinden.

Het behoort tot de professie van de deskundigen om prudent en vertrouwelijk om te gaan met wat zij vernemen tijdens een spreekuur of in andere voorkomende contacten. De beroeps- of gedragscodes van beroepsgroepen voorzien in goede toegankelijkheid, discretie en geheimhouding, en de mogelijkheid een klacht over de beroepsbeoefenaar in te dienen bij de instelling waar de beroepsbeoefenaar gecertificeerd of geregistreerd is.

Zesde lid

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de wijze van controle en sanctionering van de verplichting tot samenwerking van gecertificeerde deskundigen en preventiemedewerkers.

In het wetsvoorstel en het Arbobesluit worden de taken en positie van de verschillende betrokkenen gedefinieerd. In het kader van de hier aan de orde zijnde maatwerkregeling wordt in branche of bedrijf de inzet en samenwerking van betrokkenen nader bepaald. Bij onvoldoende samenwerking zullen de betrokkenen zelf, resp. de verantwoordelijke werkgever in eerste instantie de consequenties ervaren en corrigerend optreden. Voorzover dan nog nodig is er de stok achter de deur dat de Arbeidsinspectie bevoegd is een eis tot naleving te stellen op het niet naleven van de samenwerkingsverplichting van artikel 14, zesde lid.

Zevende lid

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de zelfstandigheid en onafhankelijkheid van de deskundigen ten opzichte van de werkgever is te controleren en wat er mogelijk is als de deskundige zijn zelfstandigheid en onafhankelijkheid niet heeft kunnen bewaren.

De kwaliteit van professionele dienstverlening is gediend met zelfstandige en onafhankelijke oordeelsvorming en daarop gebaseerde advisering door de deskundige. Zeker wanneer er meerdere belanghebbenden zijn, is

die kwaliteit gediend met een zo veel mogelijk transparante werkwijze. Op het terrein van arbeidsomstandigheden- en verzuimaanpak geldt dit niet minder. Zo is geregeld dat een advies dat een deskundige afgeeft over de ri&e, en over het daartoe behorende plan van aanpak met maatregelen, wordt gezonden aan OR, PVT of belanghebbende werknemers. De professionele onafhankelijkheid is door beroepsgroepen geregeld, en deze gedragslijn wordt ook aan opdrachtgevers gecommuniceerd. Een en ander ligt vast in certificatieregelingen bedoeld in de Arbeidsomstandighedenregeling, artikel 2.14 en volgende. Eveneens bevatten die regelingen de mogelijkheid van behandeling van een klacht over de beroepsbeoefenaar, met, indien de klacht gegrond wordt geacht, diverse sanctiemechanismen.

Achtste en negende lid

De leden van de PvdA-fractie vinden de navolgende opmerking niet helemaal duidelijk: «Overigens komen dergelijke dwingende cao-afspraken, waarbij geen keus wordt gelaten uit het aanbod van dienstverleners, in beginsel niet voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking». De aan het woord zijnde leden vragen om verduidelijking van deze passage. Indien met dergelijke dwingende CAO-bepalingen bedoeld wordt de bepalingen in de CAO die dwingend zijn en waarbij niet bij ondernemingsovereenkomst kan worden afgeweken, wordt geïmpliceerd dat alleen die bepalingen waarbij geen keus wordt gelaten uit het aanbod van dienstverleners dwingend bij CAO kunnen worden afgesproken. Deze uitleg komt onjuist voor, gezien de onderhandelingsvrijheid die partijen hebben om CAO-afspraken te maken. Resteert de uitleg dat CAO-bepalingen die dwingend zijn en enkel betreffen het ontbreken van een keus uit het aanbod van dienstverleners in beginsel niet voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking komen. Is dit de juiste conclusie of wordt met deze passage geheel iets anders bedoeld zo vragen deze leden.

Dit wetsvoorstel beoogt partners op branche- of bedrijfsniveau onder condities de gelegenheid te geven tot een alternatief voor de inschakeling van een arbodienst: een maatwerkregeling. Het ligt in de rede dat cao's over dit onderwerp vooral extra mogelijkheden zullen bieden aan de aangesloten werkgevers om van een bepaalde vorm van deskundige dienstverlening in samenhang met het bedrijfsbeleid inzake de arbeidsomstandigheden gebruik te kunnen maken. De interpretatie van de leden van de PvdA is correct dat cao-bepalingen, die dwingend zijn en geen keus laten uit het aanbod van dienstverleners, in beginsel niet voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking komen, tenzij tenminste is voorzien in een met waarborgen omklede dispensatiemogelijkheid voor werkgevers.

De leden de PvdA vragen naar het standpunt van de regering ten aanzien van afspraken op ondernemingsniveau bij die ondernemingen waarbij er geen OR, hoewel daartoe verplicht, is ingesteld.

Uitgangspunt van het wetsvoorstel is dat op basis van een solide overeenstemming tussen werkgever en werknemers, de organisatie van de zorg voor gezondheid en veiligheid meer naar eigen wensen kan worden ingericht. Een van de voorwaarden is wel dat er een overeenkomst is tussen de OR of PVT en de ondernemer. De ondernemer die op basis van de WOR verplicht is om een OR in te stellen, maar dat niet heeft gedaan, wordt nu gestimuleerd om alsnog een OR in te stellen. In ondernemingen met minder dan 50 werknemers wordt de ondernemer gestimuleerd om een PVT in te stellen zodat hij gebruik kan maken van deze regeling. Van de ondernemer die gebruik wil maken van de maatwerkregeling mag worden verwacht dat hij de daarvoor noodzakelijke structuur bevordert.

De regering meent dat in een onderneming waar ondanks de verplichting een OR ontbreekt, geen afspraken zijn te maken in de zin van de maatwerkregeling van het wetsvoorstel. Uiteraard bieden dan wel cao-afspraken de mogelijkheid tot een maatwerkregeling.

De op deze plaats in het verslag gestelde vragen van de PvdA-fractie over het niet volgen van het SER-advies met betrekking tot de ondernemingen zonder OR of PVT, zijn eerder in deze nota beantwoord.

Elfde lid

Het onderscheid tussen werkgevers en werkgevers die alleen vrijwilligers voor zich laten werken, welke laatste vrijgesteld worden om een gecertificeerde arbodienst in te schakelen bij het toetsen van de ri&e, wordt door de leden van de PvdA-fractie niet begrepen. Worden vrijwilligers geacht geheel voor eigen risico te werken? Deze leden vragen of een werkgever dan niet aansprakelijk is als vrijwilligers iets overkomt op de werkplek, zeker wanneer dat iets betreft dat voorkomen had kunnen worden na een goede ri&e. De aansprakelijkheid van de werkgever neemt immers toe wanneer een goede ri&e ontbreekt, zo stellen deze leden.

Vrijwilligersorganisaties vallen, net als reguliere werkgevers, onder de werkingssfeer van de Arbowet. De werkgever dient hen te beschermen tegen alle materiële arbeidsrisico's. Daartoe dient de werkgever dus ook een ri&e uit te voeren. Voor deze organisaties is een ri&e-instrument ontwikkeld dat in 2004 is gepubliceerd in de Arbo&Vrijwilligerskrant en aan alle vrijwilligersorganisaties is gestuurd. Als dit instrument wordt gevolgd hebben vrijwilligersorganisaties een goede basis om een verantwoord arbobeleid binnen de organisatie te voeren.

Vrijwilligersorganisaties die uitsluitend met vrijwilligers werken zijn vrijgesteld van de verplichting om een door de werkgever opgestelde ri&e te laten toetsen door de arbodienst. De kosten van deze toetsing legt vooral voor kleine vrijwilligersorganisaties een onevenredig groot beslag op de financiële middelen. In bepaalde gevallen kunnen ook vrijwilligersorganisaties die betaalde krachten hebben in aanmerking komen voor de vrijstelling mits er niet meer dan 40 uur per week betaalde arbeid wordt verricht. Uit onderzoek is gebleken dat veel vrijwilligersorganisaties sinds 1999 aantoonbaar inspanning hebben geleverd om meer aandacht te geven aan arbeidsomstandigheden.

Artikel I, onderdeel K, artikel 27 (naleving)

Ook de op deze plaats in het verslag gestelde vragen van de PvdA-fractie zijn eerder in deze nota beantwoord.

Artikelen II tot en met VI

De leden van de PvdA-fractie vragen wat de andere redenen zijn waardoor de werknemer ziekgeld kan ontvangen, behalve het geval waarin de werknemer arbeidsgehandicapt is en op die grond in aanmerking komt voor ziekgeld in plaats van dat de werkgever het loon dient door te betalen.

In artikel 29, tweede lid, van de Ziektewet is aangegeven welke zieke werknemers in aanmerking kunnen komen voor ziekgeld. Hoofdregel is dat het gaat om zieke werknemers die geen werkgever (meer) hebben omdat het dienstverband met de werkgever is beëindigd. In dat geval is er geen werkgever meer die bij ziekte het loon doorbetaalt, maar betaalt het UWV ziekgeld en is het UWV verantwoordelijk voor de arborol en reïntegratie van de zieke werknemer.

In bijzondere gevallen is er echter nog wel een werkgever die ook verantwoordelijk is voor verzuimbegeleiding en reïntegratie maar kan toch ziekengeld worden toegekend door het UWV. Dit is het geval in de door deze leden genoemde situatie dat een zieke werknemer arbeidsgehandicapte is. Voorts kan het gaan om werknemers die wegens orgaan-donatie ziek zijn en om vrouwelijke werknemers die ziek zijn in verband met zwangerschap of bevalling.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. A. L. van Hoof