



781

Besluit van 28 december 1993 tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in de artikelen 20 en 31a, eerste en vijfde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet (Besluit arbodiensten)

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

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mede namens de Staatssecretaris van Financiën, van 6 oktober 1993, Directoraat-Generaal van de Arbeid, directie Algemeen en Intern Beleid, afdeling Wetgeving en Juridische Zaken, nr. DGA/AIB/WJZ/93 10530;

Gelet op de artikelen 20 en 31a, eerste en vijfde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 11, eerste lid aanhef en onderdeel f, van de Wet op de omzetbelasting 1968;

Gezien het advies van de Arboraad van 15 april 1993, nr. R-2781 a-mv/lm;

Gezien het advies van de Sociale Verzekeringsraad van 1 juni 1993, nr. 932569;

Gezien het advies van de Nationale Raad voor de Volksgezondheid van 19 april 1993;

De Raad van State gehoord (advies van 24 december 1993, no. W21.93.0659);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 december 1993, Directoraat-Generaal van de Arbeid, directie Algemeen en Intern Beleid, afdeling Wetgeving en Juridische Zaken, nr. DGA/AIB/WJZ/93 14102;

Hebben goedgevonden en verstaan:

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In dit besluit en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. wet: de Arbeidsomstandighedenwet;
- b. certificaat arbodienst: een certificaat als bedoeld in artikel 31a van de wet waaruit blijkt dat wordt voldaan aan de voorschriften die bij de wet en bij of krachtens dit besluit worden gesteld;
- c. interne arbodienst: de dienst, bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
- d. externe arbodienst: de dienst, bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdeel c, van de wet;

e. arbodienst: de interne dan wel externe arbodienst;
f. deskundigen: deskundige werknemers en andere deskundige personen, bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdelen a en c, van de wet, werkzaam in een arbodienst.

2. Onder een interne arbodienst wordt mede verstaan:

a. een samenwerkingsverband tussen deskundige werknemers, al dan niet georganiseerd in een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdeel a, van de wet, dan wel

b. een samenwerkingsverband tussen een of meer deskundige werknemers al dan niet georganiseerd in een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdeel a, van de wet, en een of meer externe arbodiensten.

Artikel 2. Deskundigheidseisen arbodienst

1. Binnen een arbodienst zijn deskundigen werkzaam op het terrein van de arbeids- en bedrijfsgeneeskunde, de arbeidshygiëne, de veiligheidskunde en de arbeids- en organisatiekunde.

2. Een deskundige beschikt over voldoende deskundigheid en ervaring op een vakgebied als bedoeld in het eerste lid, indien hij is ingeschreven in een bij ministeriële regeling aan te wijzen register dan wel beschikt over een bij ministeriële regeling erkend certificaat van vakbekwaamheid.

3. Voorzover ten aanzien van een van de vakgebieden, bedoeld in het eerste lid, geen register is aangewezen, of geen certificaat van vakbekwaamheid is erkend, worden bij ministeriële regeling regels gesteld met betrekking tot de vereiste deskundigheid en ervaring op dat vakgebied.

4. Bij ministeriële regeling kunnen regels worden gesteld omtrent de vereiste deskundigheden en de ervaring van overig personeel dat binnen de arbodienst werkzaam is.

5. Onze Minister kan, gedurende de periode dat de verlening van certificaten door hem geschiedt, op gezamenlijk verzoek van de betrokken naar zijn oordeel representatieve verenigingen van werkgevers en werknemers met volledige rechtsbevoegdheid, al dan niet onder voorschriften bepalen dat ten aanzien van een arbodienst die uitsluitend werkzaam is voor een bepaalde tak van bedrijf of beroep andere eisen gelden met betrekking tot de deskundigheden dan in dit artikel voorgeschreven.

Artikel 3. EG-verklaring ter zake van deskundigheid

Indien op een of meer vakgebieden diploma's zijn vereist voor inschrijving in een register, voor afgifte van een certificaat van vakbekwaamheid of voor de vereiste deskundigheid, bedoeld in artikel 2, wordt met die diploma's gelijkgesteld een door Onze Minister dan wel door een bij ministeriële regeling aangewezen instelling met betrekking tot opleidingen op een van deze vakgebieden afgegeven EG-verklaring als bedoeld in de Algemene wet erkenning EG-hoger-onderwijsdiploma's.

Artikel 4. Functioneringseisen

1. Een arbodienst functioneert naar behoren. Daaronder wordt in elk geval verstaan:

a. het vervullen van de taken met inachtneming van de stand van de wetenschap en van de algemeen erkende regelen der techniek;

b. het adviseren inzake het voeren van een gestructureerd en systematisch arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid op een wijze die het meest bijdraagt aan de effectuering daarvan, waarbij met name rekening wordt gehouden met bijzondere groepen van werknemers en waarbij tevens binnen het bedrijf plaatsgevonden gebeurtenissen worden betrokken;

- c. het onderkennen en beoordelen van gevaren, zowel van het technisch systeem als van de organisatie en het menselijk gedrag, waarbij tevens binnen het bedrijf plaatsgevonden gebeurtenissen, zoals ongevallen en beroepsziekten worden betrokken;
 - d. het opstellen van verslagen en rapporten;
 - e. het evalueren van de dienstverlening;
 - f. het zorgdragen voor de continuïteit van de dienstverlening;
 - g. het behandelen van klachten over de dienstverlening.
2. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld omtrent het functioneren van de arbodienst.

Artikel 5. Organisatie-eisen arbodienst

1. Een externe arbodienst bezit rechtspersoonlijkheid en heeft in hoofdzaak tot doel het vervullen van taken als bedoeld in artikel 18, eerste lid, van de wet.
2. Op elk van de in artikel 2, eerste lid, genoemde vakgebieden is ten minste een deskundige werkzaam krachtens een arbeidsovereenkomst dan wel publiekrechtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd.

Artikel 6. Uitrustingseisen

Een arbodienst beschikt in elk geval over zodanige huisvesting en outillage dat de persoonlijke levenssfeer van de werknemers is gewaarborgd.

Artikel 7. Gegevensverstrekking

1. De externe arbodienst dan wel de werkgever van de interne arbodienst doet desgevraagd statistische gegevens met betrekking tot de uitoefening van de taken toekomen aan Onze Minister.
2. Bij ministeriële regeling kunnen regels worden gesteld omtrent de aard van de in het eerste lid bedoelde gegevens en de vorm waarin alsmede de frequentie waarmee deze gegevens moeten worden toegezonden.

Artikel 8. Samenwerkingsverband

1. Het samenwerkingsverband, bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, wordt aangegaan voor een periode die in ieder geval even lang is als de geldigheidsduur van het certificaat arbodienst dat ten behoeve van dat samenwerkingsverband wordt verleend.
2. Het samenwerkingsverband wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de externe arbodienst. In deze overeenkomst wordt in elk geval de taakverdeling vastgelegd tussen de deskundige werknemers, bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdeel a, van de wet en de betrokken deskundigen van de externe arbodienst.

Artikel 9. Certificaat arbodienst

1. Een externe arbodienst beschikt over een certificaat arbodienst.
2. De werkgever beschikt ten behoeve van zijn interne arbodienst over een certificaat arbodienst.

Artikel 10. Verlening certificaat arbodienst

1. Een certificaat arbodienst wordt op schriftelijke aanvraag verleend door Onze Minister of door een bij ministeriële regeling daartoe aangewezen instelling, voor een periode van ten hoogste vier jaar.

2. Een certificaat arbodienst wordt verleend, indien wordt voldaan aan hetgeen bij de wet en bij of krachtens dit besluit is voorgeschreven.

3. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld omtrent de gegevens die bij een aanvraag moeten worden verstrekt en wordt bepaald welke vergoeding voor de aanvraag, de behandeling en de verstrekking van een certificaat is verschuldigd.

4. Een certificaat arbodienst kan worden geweigerd, onder voorschriften verleend of verlengd dan wel ingetrokken, indien gegronde vrees bestaat dan wel is gebleken dat niet of niet volledig wordt voldaan aan de voorschriften, bij de wet en bij of krachtens dit besluit gesteld. Indien een certificaat onder voorschriften wordt verleend of verlengd omdat niet of niet volledig wordt voldaan aan de voorschriften die bij de wet en bij of krachtens dit besluit zijn gesteld, wordt in die voorschriften aangegeven binnen welke termijn zal zijn voldaan aan hetgeen bij de wet en bij of krachtens dit besluit is voorgeschreven. Die termijn zal in geen geval langer zijn dan vier jaar.

5. Indien een aan een externe arbodienst verleend certificaat arbodienst wordt ingetrokken, niet wordt verlengd of indien aan de verlenging voorschriften zijn verbonden, doet de dienst daarvan onverwijld mededeling aan de werkgever te wiens behoefte de taken worden uitgeoefend en aan de ondernemingsraad. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad zorgt de werkgever er voor dat de belanghebbende werknemers zo spoedig mogelijk van deze mededeling op de hoogte worden gesteld.

6. Indien een ten behoeve van een interne arbodienst verleend certificaat arbodienst wordt ingetrokken, niet wordt verlengd of indien aan de verlenging voorschriften zijn verbonden, doet de werkgever daarvan onverwijld mededeling aan de ondernemingsraad dan wel, bij het ontbreken daarvan, aan de belanghebbende werknemers, alsmede, ingeval sprake is van een samenwerkingsverband, aan de betrokken externe arbodiensten.

Artikel 11. Intrekking besluiten

Ingetrokken worden:

- a. het Besluit verplichtstelling van bedrijfsgezondheidsdiensten;
- b. het Besluit eisen bedrijfsgezondheidsdiensten;
- c. het Besluit ongevallenbehandeling bedrijfsgezondheidsdiensten;
- d. het Besluit erkenning van bedrijfsgezondheidsdiensten;
- e. het Besluit nadere eisen gezamenlijke bedrijfsgezondheidsdiensten;
- f. het Besluit verplichtstelling veiligheidsdiensten Arbeidsomstandighedenwet;
- g. het Besluit eisen veiligheidsdiensten Arbeidsomstandighedenwet;
- h. het Besluit verplichtstelling welzijnstaken.

Artikel 12. Wijziging Uitvoeringsbesluit omzetbelasting 1968

In bijlage B, onderdeel b, bij het Uitvoeringsbesluit omzetbelasting 1968¹, vervalt nummer 18.

Artikel 13. Inwerkingtreding

1. Dit besluit treedt, met uitzondering van artikel 3, in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

2. Artikel 3 treedt in werking op het tijdstip waarop het bij koninklijke boodschap van 12 maart 1992 ingediende voorstel van een Algemene wet erkenning EG-hoger-onderwijsdiploma's tot wet is verheven en in werking treedt.

¹ Stb. 1968, 423, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 25 november 1993, Stb. 656

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant van 11 januari 1994, nr. 7.

Artikel 14. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit arbodiensten.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 28 december 1993

Beatrix

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
B. de Vries

De Staatssecretaris van Financiën,
M. J. J. van Amelsvoort

Uitgegeven de *eenendertigste* december 1993

De Minister van Justitie,
E. M. H. Hirsch Ballin

NOTA VAN TOELICHTING

1. Inleiding

Door de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (Staatsblad 1993, 757) is uitvoering gegeven aan de Richtlijn nr. 89/391/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (Pb EG L 183), hierna te noemen de kaderrichtlijn.

Deze wetwijziging heeft er toe geleid dat het bestaande wettelijke stelsel van deskundige ondersteuning in de Arbeidsomstandighedenwet (hierna te noemen: Arbowet) is vervangen door een nieuw stelsel, neergelegd in de artikelen 17 tot en met 21a van de Arbowet. In paragraaf 4 zal dit nieuwe stelsel worden toegelicht.

Met het voorliggende besluit wordt uitvoering gegeven aan de nieuwe artikelen 20 en 31a, eerste en vijfde lid, van de Arbowet. In artikel 20 is bepaald dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur (amvb) nadere regels kunnen worden gesteld omtrent de onderwerpen genoemd in artikel 18 en 19 van de wet, dat wil zeggen met betrekking tot de deskundige ondersteuning. In de onderhavige algemene maatregel van bestuur wordt een nadere uitwerking gegeven aan de eisen met betrekking tot de deskundigheid, de organisatie en de uitrusting in dat verband.

In artikel 31a is geregeld dat bij of krachtens amvb wordt bepaald dat categorieën werkgevers, werknemers en andere natuurlijke personen of rechtspersonen of instellingen in het bezit moeten zijn van één of meer certificaten, waaruit blijkt dat zij voldoen aan voorschriften, gesteld bij of krachtens de Arbowet.

In dit besluit worden eisen gesteld waaraan een externe arbodienst en een werkgever van een interne arbodienst moeten voldoen om in aanmerking te komen voor een certificaat arbodienst. De certificatie zal het bestaande systeem van erkenningen vervangen.

In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel Wijziging Arbowet (Kamerstukken II 1992-1993, 22 898, nr. 3) is toegelicht dat op termijn de kwaliteitstoetsing van deskundige diensten wordt overgedragen aan certificatie-instellingen erkend door de Raad voor de Certificatie. Gestreefd wordt de certificatie drie jaar na inwerkingtreding van dit besluit over te dragen aan een of meer privaatrechtelijke instellingen. De voorliggende amvb stelt in ieder geval eisen die in het kader van de certificatie, zolang deze nog door de Minister geschiedt, door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden getoetst.

Voordat de kwaliteitstoetsing wordt overgedragen aan een of meer certificatie-instellingen zal nagegaan worden welke bevoegdheden en taken mede overgedragen kunnen worden aan deze instellingen en welke bevoegdheden en taken er bij de Minister moeten blijven.

2. Adviezen en reacties op de concept-amvb

2.1. Adviezen van de Arboraad, de Sociale Verzekeringsraad en de Nationale Raad voor de Volksgezondheid

Op 21 december 1992 is de concept-amvb Arbodiensten ter advisering voorgelegd aan de Arboraad en de Sociale Verzekeringsraad (SVr). Aan de Nationale Raad voor de Volksgezondheid (NRV) is de amvb Arbodiensten ter kennisname toegestuurd. De Arboraad heeft zijn advies in zijn laatste vergadering op 15 april 1993 vastgesteld. De NRV heeft zijn advies op 19 april uitgebracht en de SVr heeft zijn advies op 13 mei 1993 vastgesteld.

Het advies van de Arboraad is overwegend verdeeld. De werkgeversvertegenwoordigers staan weinig positief ten opzichte van de voorgestelde concept-amvb. De werknemersvertegenwoordigers kunnen in grote lijnen instemmen. De werknemers vinden het positief dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de waterdichte schotten tussen het sociale zekerheidssysteem en het arbocircuit heeft doorbroken».

De belangrijkste punten van kritiek van de werkgeversvertegenwoordigers in de Arboraad hebben betrekking op het feit dat zij van mening zijn dat de concept-amvb geen rekening houdt met het zorg -opmaatbeginsel en dat er te detaillistische voorschriften ten aanzien van de aan te trekken deskundigheid en de organisatiestructuur worden gesteld. Zij vinden dat de concept-amvb onvoldoende organisatievrijheid aan werkgevers geeft, met name door de organisatorische eisen ten aanzien van de interne diensten.

Het belangrijkste commentaar van de werknemersvertegenwoordigers in de Arboraad houdt in dat zij vinden dat de ergonomie als vijfde discipline verplicht moet worden gesteld. Daarnaast zijn zij van mening dat de arbodienst geen winstoogmerk zou moeten hebben en dat geëist moet worden dat een externe arbodienst bestuurd moet worden door een paritair samengesteld bestuur.

De SVr heeft zich beperkt tot een advies over de relatie met de uitvoeringsorganen sociale verzekeringen. Het geheel overziend komt de Raad, met de Federatie van Bedrijfsverenigingen, tot de conclusie dat de tekst van de amvb geen reden geeft tot het maken van uitvoerings-technisch commentaar. De SVr heeft met name aandacht besteed aan de gegevensuitwisseling tussen de werkgever/arbodienst en de bedrijfsvereniging en vice versa.

De NRV kan instemmen met de concept-amvb, maar acht een aantal wijzigingen c.q. aanvullingen noodzakelijk. De NRV (met uitzondering van de Raad van de Centrale Ondernemingsorganisaties (RCO) is onder andere van mening dat de ergonomie als verplichte discipline toegevoegd moet worden.

Naar aanleiding van deze adviezen is de concept-amvb op een aantal punten aangepast. De organisatorische eisen voor de interne diensten zijn vervallen. Dit is mede gebeurd omdat de Tweede Kamer het amendement Huibers (Kamerstukken II 1992/93, 22 898, nr. 20) heeft aangenomen om in artikel 17, een tweede lid, toe te voegen waarin de werkgever wordt verplicht maatregelen te treffen om de werkzaamheden van de voor hem werkzame deskundigen en diensten op elkaar af te stemmen.

Tevens zijn vanuit het oogpunt van vereenvoudiging van regelgeving de bepalingen over overgangs- en invoeringcertificaten vervallen.

Op de opmerkingen van de adviesorganen wordt in de daarop van toepassing zijnde paragrafen uitgebreider ingegaan.

2.2. Reacties op de voorpublicatie en bespreking in de Tweede Kamer

Door het aanvaarden van het amendement van de leden Huibers en Middel ((Kamerstukken II 1992/93, 22 898, nr. 13) is in het wetsvoorstel vastgelegd dat een amvb, alvorens deze voor advies wordt verzonden aan de Raad van State, wordt voorgelegd aan de Tweede Kamer en dat deze wordt gepubliceerd in de Staatscourant. Overeenkomstig deze bepaling is de concept-amvb op 10 augustus 1993 voorgelegd aan de Tweede Kamer (Kamerstukken II 1992/93, 22 898, nr. 31) en op 12 augustus in de Staatscourant gepubliceerd.

Van de volgende organisaties zijn reacties ontvangen: de Raad van de Centrale Ondernemingsorganisaties, de drie vakcentrales Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel (MHP), het Landbouwschap en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). In de

reactie van de RCO wordt zijn standpunt uit het Arboraadadvies t.a.v. de disciplines herhaald. Daarnaast wordt een aantal vragen gesteld. De vraag van RCO of werkgevers zich bij meerdere arbodiensten kunnen aansluiten kan positief beantwoord worden. Op de vraag of de eis van zelfstandige rechtspersoonlijkheid kan vervallen indien interne diensten voor dochtermaatschappijen van concerns werken wordt in paragraaf 5.1.3. nader ingegaan. De drie vakcentrales bepleiten nogmaals dat er eisen in de amvb opgenomen zouden worden m.b.t. het paritair bestuur en een minimum arbeidsduur voor de deskundigen. Zij betreuren het dat de organisatie-eisen voor interne diensten zijn vervallen en vinden het ongelukkig dat de wet de mogelijkheid biedt dat werkgevers contracten kunnen sluiten met meer dan één dienst. Het Landbouwschap pleit voor de mogelijkheid om voor arbodiensten die in een bepaalde bedrijfstak werken afwijkende eisen te stellen. Door het aannemen van de motie van mevrouw Groenman (Handelingen II 1992/93, 22 898, nr. 32) is hiertoe een afwijkingsmogelijkheid in het besluit opgenomen (zie verder hieronder).

Daarnaast is het Landbouwschap ook voorstander van het creëren van de mogelijkheid tot het sluiten van samenwerkingsverbanden tussen externe deskundige personen, diensten en instellingen. Dit voorstel is strijdig met het hoofduitgangspunt van deze amvb, te weten geïntegreerde dienstverlening en daarom niet overgenomen.

Het CBS zou graag zien dat artikel 7 van deze amvb zodanig uitgebreid wordt dat de arbodiensten ook verplicht worden om desgevraagd statistische gegevens naar het CBS te sturen, in verband met de nationale statistieken op verschillende gebieden. Dit verzoek is niet gehonoreerd, omdat het niet wenselijk wordt geacht dat in een amvb die de kwaliteitseisen van de arbodiensten regelt, wordt voorgeschreven dat de arbodiensten of werkgevers van interne arbodiensten gegevens moeten verstrekken aan het CBS. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal in overleg treden met het CBS om afspraken te maken over de uitwisseling van statistische gegevens.

De Tweede Kamer heeft op 15 september 1993 in een plenair debat de concept-amvb besproken en haar waardering uitgesproken over de versoering die aangebracht is. De door mevrouw Groenman ingediende motie (Handelingen II 1992/93, 22 898, nr. 32), waarin de regering wordt verzocht de concept-amvb zodanig aan te passen dat gedurende de periode dat de overheid nog certificaten verleent onder voorwaarden ontheffing kan worden verleend ten aanzien van de deskundigen, is door de Tweede Kamer aanvaard.

Aan deze motie is met artikel 2, vijfde lid, van het besluit gevolg gegeven door het opnemen van de mogelijkheid voor de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om afwijkende eisen te stellen ten aanzien van de voorgeschreven deskundigheden. In dit verband kan nog worden opgemerkt dat het waarborgen van de kwaliteit van de dienstverlening in de betrokken bedrijfstakken van groot belang is. Bij de beoordeling van een eventueel verzoek voor ontheffing zal met name getoetst worden of de kwaliteit van de dienstverlening gewaarborgd is.

3. De kaderrichtlijn en de verwerking daarvan in de Nederlandse regelgeving

In artikel 7 van de kaderrichtlijn is de zogenaamde preventiezorg geregeld. Volgens artikel 7 kaderrichtlijn moet iedere werkgever één of meer werknemers aanwijzen die in zijn arbeidsorganisatie taken gaan uitvoeren op het gebied van preventie van risico's en bescherming van werknemers. Als de werkgever niet overgaat tot het aanwijzen van deskundige werknemers dient de werkgever volgens de kaderrichtlijn personen of diensten buiten zijn arbeidsorganisatie in te schakelen. De richtlijn schrijft niet exact voor over welke capaciteiten en middelen de

betrokken deskundige werknemers, personen en diensten moeten beschikken. Ook voor het aantal personen dat preventietaken dient uit te voeren, kent de richtlijn geen uitgewerkte normering. Wel schrijft de richtlijn voor dat de capaciteiten, middelen en aantallen in de desbetreffende arbeidsorganisatie gerelateerd moeten zijn aan de grootte van en aan de aanwezige risico's in de arbeidsorganisatie. De richtlijn schrijft verder voor dat de lid-staten het deskundigheidsniveau moeten aangeven en de aantallen kunnen bepalen.

Bij de verwerking van de kaderrichtlijn in de Arbowet is in beginsel uitgegaan van keuzevrijheid van de werkgever ten aanzien van de wijze waarop de werkgever de deskundige ondersteuning voor zijn arbeidsorganisatie organiseert. Artikel 17 van de Arbowet verplicht de werkgever om zich bij de uitvoering van de zich tot hem richtende voorschriften te laten bijstaan door interne of externe deskundigen al dan niet georganiseerd in een dienst. De werkgever moet op grond van het tweede lid van artikel 17 zodanige maatregelen nemen en de werkzaamheden zodanig inrichten dat de uitoefening van de taken van de voor hem werkzame deskundige werknemers, deskundige personen en diensten op elkaar worden afgestemd. Alvorens een keuze te maken met betrekking tot de organisatie van de deskundige ondersteuning dient de werkgever, op grond van artikel 17, derde lid, van de Arbowet te overleggen met de ondernemingsraad en bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende werknemers.

Een groot verschil met het oude stelsel van deskundige ondersteuning is dat niet slechts een bepaalde categorie werkgevers, maar alle werkgevers zich moeten laten bijstaan door deskundigen of diensten.

Hoewel de kaderrichtlijn niet exact voorschrijft welke taken door de deskundige werknemers, personen of diensten moeten worden verricht, is er voor gekozen om in artikel 18 van de Arbowet nader voor te schrijven dat de werkgever zich in ieder geval moet laten ondersteunen door de deskundige werknemers, personen of diensten bij de uitvoering van een zestal taken:

- verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van de inventarisatie en evaluatie, bedoeld in artikel 4, eerste lid van de Arbowet, waaronder mede begrepen het adviseren daaromtrent;
- de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, bedoeld in artikel 4a van de Arbowet;
- het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in artikel 24a van de Arbowet;
- het houden van een arbeidsgezondheidskundig spreekuur;
- het adviseren aan onderscheidenlijk nauw samenwerken met de werkgever, de werknemers en de ondernemingsraad inzake de genomen en te nemen maatregelen, gericht op een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn van de werknemers binnen het bedrijf of de inrichting;
- de uitvoering van de in het vorige deel bedoelde maatregelen dan wel de medewerking daaraan.

Zoals hiervoor al aangegeven, schrijft de kaderrichtlijn voor dat de deskundigheid, die door de werkgever wordt ingehuurd, in overeenstemming moet zijn met de aard van de risico's en de omvang van de arbeidsorganisatie. Anders gezegd: aantal, soort en niveau van deskundigen kunnen verschillen per situatie. Deze algemene norm is neergelegd in artikel 19 van de Arbowet. Mede naar aanleiding van het advies van de Arboraad over de implementatie van de EG-kaderrichtlijn in de Arbowet en de motie Beijlen-Geerts (Handelingen II 1991/92, 22 228, nr. 31) is in artikel 18, tweede lid, van de Arbowet voorgeschreven dat de werkgever

zich voor de eerste drie genoemde taken (het zogenaamde basispakket) moet laten ondersteunen door één of meer gecertificeerde interne of externe arbodiensten. De Tweede Kamer heeft door het aanvaarden van het amendement Groenman (Handelingen II 1992/93, 22 898, nr. 11) het basispakket uitgebreid met een extra taak, namelijk het houden van een spreekuur. Dat wil zeggen dat de werkgever zich voor de uitvoering van de risico-inventarisatie en -evaluatie, de verzuimbegeleiding, het vrijwillig arbeidsgezondheidskundig onderzoek en het arbeidsgezondheidskundig spreekuur moet laten bijstaan door een arbodienst.

Voor de uitvoering van de overige taken geldt dat de werkgever die deskundigen in moet schakelen die, gezien de aanwezige risico's in het bedrijf, in staat zijn om zorg op maat te leveren. Werkgevers, die natuurlijk persoon zijn en die 15 of minder werknemers hebben, mogen de overige taken zelf uitvoeren indien zij over voldoende deskundigheid en middelen beschikken.

Op grond van artikel 18, derde lid, van de Arbowet moet de werkgever de inhoud van de bijstand bij de verzuimbegeleiding door een externe arbodienst vastleggen in een contract met die dienst. Werkgevers die zich voor de verzuimbegeleiding door een interne dienst bij laten staan, moeten deze informatie in een document vastleggen. Op grond van de gewijzigde Ziektewet (Stb. 93, 750) moet een copie van het contract of het document toegestuurd worden naar de bedrijfsvereniging.

4. Het oude stelsel

In het oude stelsel waren in de tweede afdeling van hoofdstuk IV van de Arbowet bepalingen opgenomen met betrekking tot de verplichte deskundige bijstand. De Minister kon categorieën van bedrijven of inrichtingen aanwijzen, die verplicht waren tot het aan zich verbinden van een bedrijfsgezondheidsdienst, respectievelijk een veiligheidsdienst of tot het verrichten van welzijnstaken. In de artikelen 17, 18 en 19 (oud) werden regels gegeven ten aanzien van de taken ter bevordering van het welzijn, de bedrijfsgezondheidszorg en de veiligheidszorg, uit hoofde waarvan bepaalde werkgevers verplicht waren een dienst aan zich te verbinden.

Ingevolge het Besluit verplichtstelling van bedrijfsgezondheidsdiensten (Stb. 1974, 740) waren de volgende categorieën van bedrijven verplicht tot bedrijfsgezondheidszorg:

- bedrijven of inrichtingen met 500 of meer werknemers in dienst van de werkgever (de zogenoemde 500-plus-bedrijven) waar uitsluitend of in hoofdzaak arbeid in een fabriek of werkplaats dan wel stuwadoorsarbeid wordt verricht;
- bedrijven of inrichtingen waar loodhoudende pigmenten worden bereid;
- bedrijven of inrichtingen waar loodaccumalatoren worden vervaardigd;
- werkverbanden als bedoeld in artikel 10, eerste lid van de Wet Sociale Werkvoorziening.

De categorieën van bedrijven die ingevolge het Besluit verplichtstelling veiligheidsdiensten Arbeidsomstandighedenwet (Stb. 1989, 304) verplicht waren tot veiligheidszorg waren:

- bedrijven of inrichtingen met 500 of meer werknemers in dienst van de werkgever en waarin tevens uitsluitend of in hoofdzaak arbeid in een fabriek of werkplaats wordt verricht, met uitzondering van werkzaamheden in de bouw;
- bedrijven of inrichtingen waarin 500 of meer werknemers in dienst van de werkgever werkzaam zijn en waarin uitsluitend of in hoofdzaak stuwadoorsarbeid wordt verricht.

De categorieën van bedrijven, verplicht tot welzijnstaken, ingevolge het Besluit verplichtstelling welzijnstaken (Stb. 1990, 489) waren:

– bedrijven of inrichtingen waarin 500 of meer werknemers in dienst van de werkgever werkzaam zijn.

De werkgever kon op verschillende wijzen aan bovengenoemde verplichtingen voldoen. Hij kon in zijn bedrijf een eigen dienst oprichten, die zich uitsluitend met bedrijfsgezondheidszorg bezig hield, en daarnaast een eigen veiligheidsdienst, die taken op het gebied van veiligheid verrichtte (de zogenaamde interne enkelvoudige bedrijfsgezondheidsdienst en veiligheidsdienst). Een andere mogelijkheid was dat de werkgever een zogenaamde interne gecombineerde dienst oprichtte, die zowel op het gebied van bedrijfsgezondheidszorg als veiligheidszorg werkzaam was. Verder was het ook mogelijk dat de werkgever aansluiting zocht bij een bestaande externe bedrijfsgezondheidsdienst, veiligheidsdienst, gecombineerde dienst of arbodienst dan wel samen met andere werkgevers een dienst oprichtte.

Aldus is historisch een stelsel van verplichtstellingen ontstaan dat was opgebouwd vanuit de verschillende aandachtsgebieden veiligheid, gezondheid en welzijn.

5. Het nieuwe stelsel

Uitgangspunt bij de implementatie van de kaderrichtlijn in de Arbowet is dat de dienstverlening integraal en arbobreed dient te zijn. Bij het opstellen van dit besluit is er dan ook voor gekozen om de verschillende verplichtstellingen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn te laten vervallen en uit te gaan van integrale dienstverlening door een dienst waarin de relevante disciplines op het terrein van de arbeidsomstandigheden en de verzuimbegeleiding zijn verenigd, een zogenaamde arbodienst.

In de memorie van toelichting bij de wijziging van de Arbowet (Handelingen, 1992/93, 22 898, nr. 3) is aangegeven dat het beleid van de overheid er op gericht is te komen tot een landelijk dekkend netwerk van gecertificeerde arbodiensten, die in staat zijn de werkgever zowel op het gebied van arbeidsomstandighedenbeleid als ziekteverzuimbeleid te ondersteunen.

Deskundige ondersteuning door een integrale arbobrede dienst biedt de beste garanties voor een integraal arbeidsomstandighedenbeleid. Naast een inhoudelijk argument is het uit het oogpunt van efficiency ook van belang dat werkgevers bij één dienst voor de ondersteuning op het gebied van arbeidsomstandigheden en ziekteverzuimbeleid terecht kunnen. Temeer omdat de uitbreiding van de zorg voornamelijk het midden- en kleinbedrijf betreft. Juist voor deze groep bedrijven is een landelijk dekkend netwerk van arbodiensten belangrijk.

In artikel 18, tweede lid, van de Arbowet is voorgeschreven dat alle werkgevers zich voor het uitvoeren van een basispakket moeten laten ondersteunen door een of meer interne of externe gecertificeerde diensten.

Een van de taken van de arbodiensten is de bijstand van de werkgever bij de begeleiding van zieke werknemers. Dit betekent dat de arbodiensten een belangrijke rol gaan vervullen bij de sociaal-medische begeleiding. Iedere werkgever dient zich op dit terrein te laten ondersteunen door een arbodienst. Verwacht wordt dat de bijstand bij de verzuimbegeleiding verreweg het grootste deel van de werkzaamheden van de arbodiensten zal zijn. Tevens betekent dit dat een deel van de werkzaamheden van de bedrijfsverenigingen overgaat naar de werkgever ondersteund door een arbodienst. In feite is hier sprake van privatisering van een deel van de collectieve taken.

Voor de invulling van de verplichting van werkgevers om zich bij te laten staan door een arbodienst, is uitbreiding van de capaciteit van de

deskundige dienstverlening noodzakelijk. Deze uitbreiding kan gerealiseerd worden door uitbreiding van de bestaande deskundige diensten en door vorming van nieuwe diensten, zoals onderdelen van bedrijfsverenigingen en het GAK die in een aparte rechtspersoon worden ondergebracht, arbo-adviesbureaus etc.

Om te garanderen dat de diensten professionele zorg verlenen wordt in deze amvb voorgeschreven dat de dienst beschikt over een adequaat niveau van deskundigheid. De arbodienst moet in staat zijn om de taken genoemd in artikel 18, eerste lid, van de Arbwet uit te kunnen voeren. De dienst moet onder andere in staat zijn om alle soorten risico-situaties aan het licht te brengen, te beoordelen en daarover te adviseren, ongeacht of het nu gaat om gezondheids-, veiligheids- of welzijnsrisico's dan wel een combinatie daarvan. Daarbij moet tevens aandacht worden besteed aan bedrijfsongevallen en beroepsziekten. De arbodienst moet de werkgever advies kunnen geven over de prioriteiten en mogelijke maatregelen om de geconstateerde risico's te voorkomen dan wel te beperken.

De dienst dient in staat te zijn om de werkgever te ondersteunen bij de invulling van zijn verantwoordelijkheid op het gebied van de sociaal-medische begeleiding. De arbodienst moet de werkgever kunnen adviseren over de inhoud van het verzuimbeleid, dient verzuimcijfers te kunnen analyseren en adequaat advies te kunnen geven over de inhoud en de uitvoering van het verzuimbeleid. Tevens dienen medewerkers van de dienst zieke werknemers te kunnen begeleiden. In het kader van de uitvoering van de Ziektewet en WAO dient de arbodienst goed samen te werken met de bedrijfsverenigingen en de curatieve sector. Het Kabinet zal stimuleren dat de betrokkenen een code opstellen voor beheer en verkeer van sociaal-medische gegevens.

De arbodienst moet in staat zijn om werkgevers en de werknemers te adviseren over de periodiciteit en de inhoud van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor verschillende beroepsgroepen en dit onderzoek uit kunnen voeren. De arbodienst moet een arbeidsgezondheidskundig spreekuur kunnen houden.

De arbodienst dient verder in staat te zijn om de werkgever en de werknemers te adviseren over het opzetten en instandhouden van een systeem van kwaliteitsbewaking en -verbetering van de arbeidsomstandigheden in de arbeidsorganisatie («arbozorgsysteem»).

Naast het adviseren over de risico-inventarisatie en -evaluatie en het opzetten van een arbozorgsysteem zullen bedrijven ook adviezen over het verbeteren van specifieke situaties nodig hebben. Bijvoorbeeld over het vervangen van een toxische stof door een niet-toxische stof of het oplossen van een geluidsprobleem. Werkgevers kunnen ook een beroep doen op arbodiensten in het kader van het ontwerpen dan wel aanpassen van werkplekken, rekening houdend met alle eisen verbonden aan de veiligheid, gezondheid en het welzijn. Arbodiensten kunnen gevraagd worden om adviezen te geven over het verlichten van de fysieke en psychische belasting ter voorkoming van aandoeningen aan het bewegingsapparaat en psychische aandoeningen door onder meer het verbeteren van de werkhouding, de arbeidsinhoud en de organisatie van het werk. Tot slot kunnen werkgevers arbodiensten inschakelen voor het uitvoeren van concrete maatregelen, zoals het geven van voorlichting en onderricht aan medewerkers en leidinggevenden.

Als de arbodienst op bepaalde terreinen arbeidsorganisaties adviseert of bepaalde activiteiten uitoefent, zal de dienst daarvoor de nodige deskundigheid en middelen in huis moeten hebben. De dienst zal daar dan ook op getoetst worden. Als de arbodienst, zelf niet voldoende specialistische deskundigheid bezit, zal de dienst werkgevers en werknemers door moeten kunnen verwijzen naar andere organisaties of personen. Dus als een arbeidsorganisatie de dienst om een advies vraagt over het opheffen van een geluidsprobleem, zal de dienst deze deskun-

digheid zelf in huis moeten hebben of indien deze specialistische kennis niet aanwezig is de arbeidsorganisatie door moeten verwijzen naar een akoestisch adviesbureau. Een andere mogelijkheid is dat de dienst zelf de specifieke deskundigheid van een andere organisatie betreft.

In hoeverre de arbodienst de twee overige taken, genoemd in artikel 18, eerste lid, onder d en e, zal vervullen, hangt af van de vraag van de klanten van de dienst.

In de praktijk zullen er waarschijnlijk arbodiensten ontstaan, die naast hun algemene deskundigheden uit hoofde van een aantal vakgebieden, bij dit besluit verplicht gesteld, gespecialiseerd zijn op bepaalde gebieden of in het adviseren in bepaalde branches.

Gezien het uitgangspunt van de kaderrichtlijn dat als «zorg op maat» omschreven kan worden, dienen de arbodiensten op de risico's en grootte van arbeidsorganisaties afgestemde zorgpakketten aan verschillende werkgevers aan te kunnen bieden, zowel wat betreft de keuze van onderwerpen als het niveau van deskundigheid dat ingezet wordt.

In dit besluit is een aantal eisen geformuleerd waaraan een dienst moet voldoen, wil de externe dienst of de werkgever van een interne dienst in aanmerking komen voor een certificaat arbodienst en werkgevers kunnen bijstaan bij de uitvoering van het verplichte takenpakket in artikel 18, tweede lid, van de Arbowet.

Gelet op het hiervoor weergegeven uitgangspunt dat de zorgverlening integraal dient te zijn, worden in dit besluit uitsluitend voorschriften gegeven ten aanzien van de arbodiensten als geheel en niet meer voor aparte bedrijfsgezondheidsdiensten, veiligheidsdiensten of welzijnstaken.

Dit betekent dat bestaande externe veiligheidsdiensten en bedrijfsgezondheidsdiensten zich moeten verbreden als zij dienstverlening op het gebied van het basispakket willen aanbieden.

5.1 Kwaliteitseisen aan arbodiensten

In of krachtens dit besluit wordt aangegeven aan welke eisen, in elk geval voor de uitvoering van de taken, genoemd in artikel 18, eerste lid, onderdelen a tot en met f, de externe arbodiensten en interne arbodiensten moeten voldoen.

De eisen zijn onder te verdelen in vier categorieën, te weten deskundigheid, functioneren, organisatie en uitrusting.

5.1.1 Deskundigheid: vier vakgebieden

Van groot belang voor een effectieve dienstverlening aan bedrijven is de aanwezigheid van deskundigen met voldoende opleiding en ervaring die gezamenlijk de werkgever integraal kunnen ondersteunen op het gebied van arbeidsomstandigheden en ziekteverzuimbeleid.

In deze amvb wordt op het gebied van de deskundigheid een aantal eisen gesteld om te garanderen dat de arbodiensten bedrijven integraal kunnen ondersteunen. De overheid zal slechts minimale voorschriften geven omdat de personeelssamenstelling van een arbodienst zal variëren met de aard en omvang van het klantenbestand van de dienst. Verwacht wordt dat het personeelsbestand van een arbodienst zeer gedifferentieerd zal zijn, zowel qua soort deskundigheid als qua opleidingsniveau.

Op grond van artikel 19 van de Arbowet moet een arbodienst over voldoende personeel beschikken, dat qua opleiding, ervaring en aantal in staat is om op een adequate wijze diensten te verlenen aan zijn klanten.

Bij het opstellen van de deskundigheidseisen aan de arbodiensten is enerzijds aangesloten bij het bestaande stelsel van deskundige ondersteuning en is anderzijds gekeken naar de eisen die nodig zijn om het

basispakket adequaat uit te kunnen voeren. Op basis van de oude Arbowet moeten bedrijven, die verplicht zijn om een bedrijfsgezondheidsdienst en/of een veiligheidsdienst aan zich te verbinden, beschikken over een bedrijfsarts en/of een hogere veiligheidskundige. Deze eisen zijn in het nieuwe stelsel gehandhaafd om het huidige professionele niveau te kunnen waarborgen. Een arbodienst dient minimaal te beschikken over deskundigheid op het terrein van arbeids- en bedrijfsgeneeskunde en van veiligheidskunde.

Verder werd in de oude Arbowet voorgeschreven dat bedrijven met meer dan 500 werknemers welzijnstaken moesten laten verrichten. Niet voorgeschreven was aan welk deskundigheidsniveau betrokkene moest voldoen om die taken te verrichten.

Omdat de kaderrichtlijn voorschrijft dat de lid-staten moeten bepalen over welke capaciteiten en bekwaamheden de deskundigen die de werkgever bijstaan dienen te beschikken, kan in de nieuwe regeling niet worden volstaan met de huidige niet genormeerde regeling met betrekking tot de «welzijns»deskundigheid. Daarom wordt in de nieuwe regeling ook expliciet voorgeschreven dat een arbodienst beschikt over deskundigheid op het terrein van welzijn bij de arbeid. Dit betekent deskundigheid op het gebied van de arbeids- en organisatiekunde. De arbeids- en organisatiekundige dient de werkgever zowel op het terrein van verbeteren van de arbeidsinhoud en -organisatie als op het verbeteren of opzetten van het arbozorgsysteem in bedrijven bij te kunnen staan. Daarnaast zal deze deskundige een belangrijke rol vervullen bij de advisering over het verzuimbeleid in de onderneming en bij de uitvoering van de verzuimbegeleiding c.q. reïntegratieactiviteiten in het eigen bedrijf. Bijstand bij het verzuimbeleid is namelijk niet alleen een kwestie van de arts die naar de individuele gezondheid van de werknemer kijkt. Bij deskundige advisering gaat het er ook om hoe de hele bedrijfsorganisatie benut kan worden voor het beter begeleiden van zieke werknemers.

Om de risico-inventarisatie en -evaluatie goed uit te kunnen voeren is arbobrede deskundigheid nodig en met name deskundigheid op het gebied van het verbeteren van de arbeidsomstandigheden aan de bron of op werkplekken. Uit onderzoek naar de ontwikkeling en de effecten van de bedrijfsgezondheidszorg is gebleken dat de huidige bedrijfsgezondheidsdiensten in sterke mate georiënteerd zijn op het in kaart brengen van de specifieke effecten van arbeid op de gezondheid van de individuele werknemer en groepen van werknemers. Activiteiten gericht op het onderzoek van de werkplek en het verbeteren van de werkplek kregen daarentegen verhoudingsgewijs minder aandacht. Werkplekonderzoek en advisering is in de laatste jaren een gespecialiseerd vakgebied geworden voor de meer technisch gerichte disciplines, met name voor de arbeidshygiënist. Tevens ligt het in de rede dat in het nieuwe stelsel de artsen in toenemende mate ingezet zullen worden ten behoeve van het verzuimbeleid en de -begeleiding en het arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Uit het arbeidsgezondheidskundig onderzoek aan de werknemer naar de verhouding tussen belasting en belastbaarheid en uit de gegevens over het ziekteverzuim en het voorkomen van beroepsziekten komen signalen over werkplekgebonden risico's, op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. Het is juist dit werkplekgerichte aspect van de risico-inventarisatie dat met de implementatie van de kaderrichtlijn in de Arbowet meer accent dient te krijgen. Dat vereist aanvullende deskundigheid. Om te bewerkstelligen dat bij de risico-inventarisatie de opsporing van werkplekgebonden risico's voldoende aandacht krijgt, wordt met dit besluit beoogd dat in de arbodiensten, ook in dit opzicht de juiste deskundigheid aanwezig is. Voorgeschreven wordt dat alle arbodiensten naast deskundigheid op het gebied van arbeids- en bedrijfsgeneeskunde, veiligheidskunde en arbeids- en organisatiekunde ook over deskundigheid op het gebied van arbeidshygiëne beschikken.

Met name arbeidshygiënisten zijn deskundig op het gebied van risico-inventarisatie en -evaluatie en werkplekonderzoek en -verbetering. Overigens blijkt in de praktijk dat bij steeds meer bedrijfsgezondheidsdiensten en veiligheidsdiensten arbeidshygiënisten werkzaam zijn. De verplichting in de onderhavige amvb ondersteunt deze positieve ontwikkeling en beoogt een meer evenwichtige aandacht voor een individu-, werkplek- en organisatiegerichte benadering.

Hiermee is aangegeven waarom is afgeweken van het advies van de werkgeversvertegenwoordigers in de Arboraad om alleen de bedrijfsarts en de veiligheidskundige verplicht voor te schrijven.

De werknemersvertegenwoordigers in de Arboraad en de NRV adviseren om ook de ergonomie als verplichte discipline toe te voegen. Dit advies is niet overgenomen. Uitgangspunt is dat er slechts een aantal minimale eisen aan de deskundigheid wordt voorgeschreven. Gekozen is om alleen de vier meest noodzakelijke disciplines te verplichten. Overwogen is om ook ergonomie verplicht voor te schrijven, doch daarvan is afgezien op grond van de overweging dat de arbodienst in staat moet zijn om niet alleen deze maar ook andere disciplines in te schakelen indien nodig. Ook de Tweede Kamer is de mening toegedaan dat het niet noodzakelijk is om ergonomie als vereiste discipline voor te schrijven. De daartoe strekkende motie van de leden Middel en Leijne (Handelingen II 1992/93, 22 898, nr. 25) is door de Tweede Kamer verworpen.

Samengevat betekent het bovenstaande dat, teneinde een integrale ondersteuning te kunnen verwezenlijken, wordt voorgeschreven dat iedere arbodienst dient te beschikken over een voldoende aantal deskundigen op de volgende vakgebieden: arbeids- en bedrijfsgeneeskunde, arbeidshygiëne, veiligheidskunde en arbeids- en organisatiekunde. De arbodienst moet over een voldoende aantal deskundigen, doch ten minste één, op elk van de genoemde vakgebieden beschikken. Door verplicht te stellen dat elke arbodienst minimaal een van elk van de vier genoemde deskundigen in dienst moet hebben, wordt een voorwaarde gecreëerd dat de dienst de werkgever en het medezeggenschapsorgaan op het gehele terrein van veiligheid, gezondheid en welzijn als ook op het terrein van verzuimbegeleiding kan bijstaan. Bovendien kan de dienst de partijen adviseren over het structureel inpassen van arbeidsomstandighedenbeleid in het ondernemingsbeleid.

Nadrukkelijk wordt in dit verband opgemerkt dat de verplichting om minimaal één deskundige per vakgebied in dienst te hebben niet impliceert dat met deze deskundige een full-time dienstverband moet zijn aangegaan. Ook met een part-time dienstverband kan bijvoorbeeld in kleine diensten aan genoemde eis zijn voldaan.

De vraag of een arbodienst in algemene zin over voldoende deskundigen beschikt, wordt overigens beantwoord aan de hand van de werkzaamheden die door de dienst worden verricht. Afhankelijk van het aantal aangesloten werkgevers zal de dienst meer personen die deskundig zijn op een van de genoemde vakgebieden, aan zich moeten verbinden zodat het aantal aangesloten bedrijven op een adequate manier verzorgd kan worden. Naast het aantal werkgevers zal voor de bepaling van de hoeveelheid deskundigen in een bepaald vakgebied ook de aard van de bedrijvigheid van de aangesloten bedrijven van belang zijn. Indien bij een arbodienst veel bedrijven zijn aangesloten waar veiligheidsproblemen de overhand hebben, zal het aantal veiligheidskundigen groter zijn dan in een arbodienst die voornamelijk voor bedrijven uit de dienstverlenende sector werkt.

Naast de soorten deskundigheid die aanwezig moeten zijn in een dienst, wordt verder bij ministeriële regeling voorgeschreven over welk deskundigheidsniveau deze vier deskundigen moeten beschikken. Gezien

het te verwachten aantal startende arbodiensten, is het nodig om een aantal concrete eisen voor te schrijven. Bij startende arbodiensten kan de kwaliteit namelijk niet getoetst worden op basis van prestaties. Ook daarom is het noodzakelijk het deskundigheidsniveau voor te schrijven en te toetsen.

Door het afgeven van een certificaat arbodienst geeft de overheid aan de klanten van de arbodienst aan, dat zij er een gerechtvaardigd vertrouwen in mogen hebben dat de arbodienst goede diensten levert. Het is niet meer dan logisch dat de overheid pas een certificaat afgeeft op basis van een aantal concrete criteria. Het deskundigheidsniveau is met name bij hoogwaardige dienstverlening één van de belangrijkste eisen. Uitgangspunt is dat de deskundigen moeten beschikken over een universitaire of een hbo-opleiding aangevuld met een post-hbo-opleiding en ervaring. De arbodiensten moeten immers de zorg op het hoogste niveau kunnen verlenen. Vanuit het oogpunt van deregulering en het stimuleren van zelfwerkzaamheid van de beroepsgroepen wordt er naar gestreefd dit niveau te relateren aan registers of aan certificaten van vakbekwaamheid. Tot nu toe heeft de overheid een belangrijke rol gespeeld bij het bepalen van de eisen die aan de opleidingen van de deskundigen moeten worden gesteld. Zo zijn de opleidingseisen ten aanzien van de veiligheidskundigen in sterke mate vanuit de overheid geïnitieerd en vastgesteld. In de toekomst is het uitgangspunt dat de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de opleidingen in sterke mate moet worden gelegd bij de belanghebbenden. Dat wil zeggen bij de arbodiensten en de klanten van de arbodiensten (werkgevers en werknemers).

Uit het feit dat een beroepsbeoefenaar is ingeschreven in een register of beschikt over een door een instelling afgegeven certificaat blijkt dat deze beroepsbeoefenaar over voldoende deskundigheid en ervaring beschikt en deze ook onderhoudt. Vooraf zal door de overheid getoetst moeten worden of de registers of de certificaten voldoen aan de voorwaarden met betrekking tot het niveau van de deskundigheid. Als is gebleken dat aan deze voorwaarden wordt voldaan, kan een register of een opleiding door de Minister worden aangewezen.

De aanwijzing van de registers en de instellingen die de bedoelde certificaten afgeven zal geschieden op basis van een aantal criteria. Daarbij wordt gedacht aan de eisen die door de Raad voor de Certificatie worden gehanteerd. Een belangrijke eis is dat gewaarborgd is dat niet alleen de beroepsgroep zelf maar ook alle relevante belanghebbenden betrokken zijn bij het vaststellen van de opleidings- en ervaringseisen. Verder kan onder meer gedacht worden aan de waarborging van de continuïteit van het register, de kosten verbonden aan de inschrijving in het register, de aanwezigheid van een beroepsmogelijkheid als inschrijving geweigerd wordt en de toegang tot informatie uit het register.

De ontwikkelingen op het gebied van de opleidingseisen van de deskundigen zijn en worden op dit moment in sterke mate bepaald door een monodisciplinaire invalshoek. Vanuit de geïntegreerde benadering die de overheid voorstaat en die ook tot uiting komt in dit besluit is het van belang dat de afstemming tussen de opleidingen van de diverse disciplines meer aandacht krijgt. Immers samenwerking tussen disciplines is de kern van de geïntegreerde benadering. Dit betekent dat binnen het stelsel van de Raad voor de Certificatie waarborgen moeten worden geschapen voor deze afstemming. Daarbij wordt gedacht aan een Coördinatiecommissie opleidingen arbeidsomstandigheden. De overheid zal zonedig daartoe initiatieven nemen.

Ook de koepels van arbodiensten kunnen in deze een belangrijke rol spelen. Hoopvol is dat het Branche Overlegorgaan Arbodiensten aangekondigd heeft zich nadrukkelijk met dit terrein bezig te gaan houden.

Indien geen registers tot stand komen, of indien blijkt dat de bestaande registers niet aan de criteria voldoen, zullen bij ministeriële regeling opleidings- en ervaringseisen worden voorgeschreven.

Voor de arbeids- en bedrijfsgeneeskunde zal bij ministeriële regeling worden voorgeschreven dat de arbodienst een arts in dienst moet hebben die ingeschreven is in het Register van Sociaal-Geneeskundigen, tak arbeids- en bedrijfsgeneeskunde of tak verzekeringsgeneeskunde van de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst (KNMG), dat wordt beheerd door de (onafhankelijke) Sociaal-Geneeskundigen Registratiecommissie. Aan de KNMG is verzocht het organisatieonderdeel dat toezicht houdt op de opleiding en (her)registratie van beroepen aan te passen aan de eisen van de Raad voor de Certificatie.

Omdat in de praktijk er een ontwikkeling gaande is naar één geïntegreerde opleiding voor bedrijfsartsen en verzekeringsgeneeskundigen, is er voor gekozen om nu zowel de tak arbeids- en bedrijfsgeneeskunde als de tak verzekeringsgeneeskunde aan te wijzen. Verwacht wordt dat de integratie van deze opleidingen over afzienbare tijd wordt gerealiseerd en dat er één register zal zijn voor wat kan worden aangeduid als artsen voor arbeid en gezondheid. Het kabinet heeft onder andere in het kabinetsstandpunt Sociaal-medische begeleiding (Handelingen II 1991/92, 22 300, nr. 82) aangegeven voorstander te zijn van een geïntegreerde opleiding. Het aanwijzen van de twee takken van het register wordt dan ook als een overgangsfase gezien.

Wel wordt aangetekend dat zowel de bedrijfsartsen als de verzekeringsgeneeskundigen de nodige bijscholing nodig zullen hebben gezien hun toekomstige takenpakket. De bedrijfsartsen zullen bijscholing op het gebied van controle en begeleiding van zieke werknemers nodig hebben en de verzekeringsgeneeskundigen op het gebied van arbeidsomstandighedenbeleid. In een en ander kan worden voorzien via de bij- en nascholingstrajecten van de beroepsverenigingen en/of diensten.

Onlangs is de Stichting ter Certificering van Arbeidshygiënist (SCA) opgericht. Arbeidshygiënist die voldoen aan de door de SCA gestelde eisen met betrekking tot kennis, vaardigheden en ervaring kunnen in aanmerking komen voor certificering en worden opgenomen in het Register van Arbeidshygiënist. Bij wijze van overgangsregeling zal de SCA tot 1 juni 1996 ook aan personen die nog niet volledig voldoen aan de criteria ten aanzien van de vereiste opleiding, maar wel over voldoende ervaring beschikken een voorlopig certificaat arbeidshygiënist kunnen afgeven, hetgeen tevens inschrijving in een register met zich brengt.

Voorlopig zal op het gebied van de veiligheidskunde in de grote lijnen worden voorgeschreven dat voldaan moet zijn aan de opleidingseisen en ervaringseisen die tot het totstandkomen van de onderhavige amvb werden voorgeschreven voor het hoofd van de veiligheidsdienst op grond van de oude regeling (het Besluit eisen veiligheidsdiensten, dat met de inwerkingtreding van dit besluit is komen te vervallen). Daarbij zal echter deregulering plaatsvinden ten aanzien van de vereiste vooropleiding. In tegenstelling tot de oude regeling zal niet worden voorgeschreven over welke vooropleiding een deskundige moet beschikken.

De beroepsvereniging van veiligheidskundigen, de Nederlandse Vereniging van Veiligheidskundigen is in samenwerking met de Stichting Post-Hoger Onderwijs Veiligheidskundige (PHOV) en het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden bezig met de vorming van een register en het opzetten van een systeem van certificatie van vakbekwaamheid, onder beheer van de Stichting voor de Certificatie van Keurings- en Inspectiepersoneel en Niet-destructief Onderzoekers (SKO). Naar verwachting zullen deze systemen medio 1994 gereed zijn. Indien

deze ontwikkeling is afgerond en als een dergelijk systeem aan de criteria van de overheid voldoet, zal de Minister de SKO aan kunnen wijzen.

Ook ten aanzien van de arbeids- en organisatiekunde zullen voorlopig nog opleidings- en ervaringseisen worden voorgeschreven bij ministeriële regeling. Die eisen van de arbeids- en organisatiekundige bestaan uit eisen op het gebied van deskundigheid en ervaring.

Ten aanzien van de deskundigheidseisen kan geconstateerd worden dat op het gebied van de arbeids- en organisatiekunde op dit moment nog geen opleiding volledig voorziet in de op de taakuitoefening in een arbodienst afgestemde noodzakelijke kennis. Daarom wordt in overleg met het veld gestreefd naar een post-hogeronderwijsopleiding op dit vakgebied. Op basis van een te publiceren NIA/NIPG-studie «A&O-deskundige: taken kwalificaties overgangsbeleid opleiding» en overleg met de belanghebbenden in het veld zullen bij ministeriële regeling richtlijnen voor het aanwijzen van opleidingen voor arbeids- en organisatiekundige gepubliceerd worden. Verwacht wordt dat de eerste aangewezen opleidingen in januari 1995 van start kan gaan.

Vier jaar na inwerkingtreding van dit besluit dient iedere gecertificeerde arbodienst minimaal één arbeids- en organisatiekundige in dienst te hebben die in het bezit is van een getuigschrift van een aangewezen opleiding Arbeids- en organisatiekunde.

Totdat de aangewezen opleiding Arbeids- en organisatiekunde er is, dient een deskundige op het vakgebied van de arbeids- en organisatiekunde te beschikken over een bij ministeriële regeling beschreven opleiding.

De SVr constateert in zijn advies dat het voor een goede aansluiting van de werkzaamheden van de arbodienst op het werkerrein van de bedrijfsvereniging noodzakelijk is dat de arbodienst beschikt over een zekere kennis op het terrein van de sociale verzekeringen. De SVr wijst er op dat de opleidingen van de voorgestelde deskundigen aangevuld moeten worden met kennis over de wettelijke kaders van de sociale verzekeringen en over de aspecten met betrekking tot het begeleiden van de zieke werknemers. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal stimuleren dat deze elementen in de opleiding van de arts voor arbeid en gezondheid en de opleiding van de arbeids- en organisatiekundige worden opgenomen.

Zoals gezegd wordt er naar gestreefd dat in de toekomst de bestaande diensten zich omvormen tot arbodiensten. Daarnaast zullen ook onderdelen van bedrijfsverenigingen in een aparte rechtspersoon worden omgevormd tot een arbodienst. Het tempo waarin dit gerealiseerd kan worden, wordt in belangrijke mate bepaald door het beschikbaar komen op de arbeidsmarkt van voldoende beroepsbeoefenaren uit genoemde disciplines en de opname daarvan binnen de bestaande diensten. Met het oog op voldoende aanbod op de arbeidsmarkt zullen de opleidingsinstellingen worden gestimuleerd daaraan in de komende jaren een krachtige bijdrage te leveren. Wat betreft de opname van deze beroepsbeoefenaren in de diensten wordt uitgegaan van een hoge mate van zelfwerkzaamheid van de diensten. De voortgang zal in deze periode bewaakt worden door een jaarlijkse monitoring van de binnen de diensten aanwezige deskundigen.

Naast de vier genoemde deskundigen op universitair of een hoger beroepsopleiding aangevuld met een post-hogeronderwijsopleiding en over voldoende relevante werkervaring zullen bij de meeste arbodiensten veelal ook andere deskundigen op hetzelfde of lager niveau en ondersteunend personeel werkzaam zijn. Voorbeelden daarvan zijn ergonomen, laboranten, middelbare veiligheidskundigen, bedrijfsverpleegkundigen, doktersassistenten, administratief personeel etc. De arbodienst zal

afhankelijk van de vraag en het type bedrijf moeten bepalen welke deskundigen worden ingezet. Niet iedere werkgever heeft tenslotte voor elk probleem een hoog geschoolde deskundige nodig. Verwacht wordt dat bij arbodiensten de behoefte zal ontstaan aan eerste lijnsmedewerkers die over arbobrede kennis beschikken. De hiervoor aangeduide vier deskundigen kunnen in een dergelijke situatie meer als tweede-lijnsmedewerkers functioneren.

Ten aanzien van het overig personeel worden op dit moment geen eisen aan het opleidingsniveau gesteld. Dit betekent dat het advies van de werknemersvertegenwoordigers in de Arboraad om tegelijk met de inwerkingtreding van de amvb regels te stellen ten aanzien van de bedrijfsverpleegkundigen niet over wordt genomen. Arbodiensten zijn als professionele organisaties zelf verantwoordelijk voor het aanstellen voor voldoende deskundig personeel. Mijns inziens zal de beroepsgroep van de bedrijfsverpleegkundigen, de Nederlandse Vereniging van Bedrijfsverpleegkunde, samen met de andere belanghebbenden zoals de arbodiensten en de klanten daarvan moeten bepalen aan welke opleidings- en ervaringseisen de bedrijfsverpleegkundigen moeten voldoen.

Als de bedrijfsverpleegkunde als specialisme door minister van WVC wordt erkend, kan de minister van WVC de door de belanghebbenden opgestelde opleidingseisen in een regeling op grond van de Wet BIG erkennen. In de amvb is de mogelijkheid opgenomen dat bij ministeriële regeling nadere eisen kunnen worden gesteld aan de opleiding van het overig personeel. Van deze mogelijkheid zal gebruik worden gemaakt als bij de monitoring van de ontwikkeling van de arbodiensten blijkt dat de kwaliteit van de beroepsuitoefening van het overig personeel te wensen overlaat.

Aan de deskundigheid van het hoofd van de arbodienst worden geen eisen gesteld. In de praktijk vloeit uit de aard van de werkzaamheden en de wettelijke voorschriften dienaangaande voort dat er een functionaris zal worden aangesteld die is belast met de leiding van de dienst. Gelet op de vrijheid van organisatie en het advies van de Arboraad van 18 oktober 1990 inzake de Hoofden van Deskundige Diensten is het echter niet nodig om wettelijke eisen aan het hoofd van de arbodienst te stellen.

5.1.2 Functioneren

Naast de eisen op het gebied van de deskundigheid wordt van de arbodienst ook geëist dat de dienst naar behoren functioneert. In artikel 4, eerste lid, wordt aangegeven wat daaronder in ieder geval wordt verstaan. Er is gekozen voor een opzet volgens een aantal deelgebieden. In tegenstelling tot de toetsing bij de erkenning van bedrijfsgezondheidsdiensten en veiligheidsdiensten op basis van de oude besluiten zal de toetsing van de arbodiensten niet meer per verzorgd bedrijf gebeuren. De dienst wordt getoetst of hij in staat is in beginsel werkgevers te ondersteunen bij het basispakket.

In artikel 4 is voorgeschreven dat de dienst de taken vervult met inachtneming van de stand van de wetenschap en de algemeen erkende regelen der techniek; adviseert over een systematische aanpak van arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid; inzicht heeft in de risico's, waaronder begrepen bedrijfsongevallen en beroepsziekten; voor alle partijen inzichtelijke rapporten en verslagen opstelt; de continuïteit van de dienstverlening waarborgt en de dienstverlening evalueert. In paragraaf 6 wordt nader ingegaan op de toetsingsmethode.

5.1.3 Organisatie

Ten aanzien van de organisatie van de dienst is in de voorliggende regeling gekozen voor een terughoudende opstelling waarbij concurrentie tussen de diensten mogelijk moet zijn. De eisen die de overheid stelt aan de diensten moeten er voor zorgen dat enerzijds de kwaliteit van de dienstverlening in voldoende mate is gewaarborgd. Anderzijds moeten de eisen de concurrentie niet illusoir maken. Aan de mogelijkheid tot concurrentie wordt belang gehecht omdat van het bestaan ook een stimulans tot kwaliteitsverbetering wordt verwacht. Om die reden is het verbod op winstoogmerk uit de oude erkenningsystematiek vervallen.

Van een externe arbodienst wordt geëist dat de dienst rechtspersoonlijkheid bezit en in hoofdzaak tot doel heeft het vervullen van de taken, bedoeld in artikel 18, eerste lid, van de Arbowet.

De eis van rechtspersoonlijkheid is in eerste instantie van belang in verband met de wenselijkheid om een externe dienst als juridische eenheid en niet de bij de dienst werkzame personen aan te spreken op het naleven van de tot de dienst gerichte wettelijke voorschriften. Met deze eis kan verder worden bereikt dat er een inzichtelijke organisatie bestaat die de in de Arbowet omschreven taken uitvoert, hetgeen mede kan blijken uit de statuten van de instelling. Tenslotte wordt met deze eis een zekere waarborg voor de continuïteit gegarandeerd.

Indien de tot de externe dienst gerichte voorschriften niet worden nageleefd kan de Directeur-Generaal van de Arbeid een aanwijzing geven die bij niet naleving een strafbaar feit oplevert. Ook kan het certificaat van de dienst aan voorschriften worden gebonden of worden ingetrokken. De Directeur-Generaal van de Arbeid zal bij het geven van een aanwijzing de dienst als rechtspersoon aanspreken en niet de bij de dienst werkzame individuen.

De eis die aan de externe dienst wordt gesteld om in hoofdzaak tot doel te hebben de taken, genoemd in artikel 18, eerste lid, Arbowet te vervullen, strekt ertoe een duidelijk herkenbare organisatie te verkrijgen, met arbotaken belast. Daarmee wordt de inzichtelijkheid van de dienst, alsmede de bereikbaarheid en beschikbaarheid die tevens van belang zijn voor het goed functioneren van de dienst, gewaarborgd.

De ontwikkeling naar diensten die werkgevers zowel op het gebied van arbeidsomstandigheden als milieu en kwaliteit kunnen ondersteunen, wordt positief beoordeeld. In toenemende mate wordt door werkgevers om deze gecombineerde aanpak gevraagd. Om werkgevers de garantie te geven dat de arbodienstverlening van zo'n gecombineerde dienst, in voldoende mate bereikbaar en beschikbaar is, moet de dienst wel voldoen aan de organisatorische eis dat de dienst in hoofdzaak tot doel heeft het vervullen van de taken bedoeld in artikel 18, eerste lid van de wet. Deze eis wordt nader toegelicht in paragraaf 9 bij de toelichting van artikel 5.

In verband met het feit dat de Tweede Kamer het amendement Huibers (Handelingen II 1992/93, 22 898, nr. 20) heeft aanvaard om een nieuw tweede lid in artikel 17 toe te voegen, worden er ten aanzien van een interne arbodienst en het samenwerkingsverband (zie verder 5.4) geen eisen op het gebied van organisatorische vormgeving gesteld. De werkgever is op basis van artikel 17, tweede lid, van de Arbowet verplicht zodanige maatregelen te treffen en de werkzaamheden zodanig in te richten dat de uitoefening van de taken door de voor hem werkzame deskundigen en diensten op elkaar worden afgestemd.

Indien een werkgever zijn interne dienst taken wil laten verrichten voor andere werkgevers, is hij gehouden deze dienst onder te brengen in een aparte rechtspersoon en gelden de voorschriften die ten aanzien van de externe dienst zijn gesteld. In geval van concerns wordt de werkgeversdefinitie van de Arbowet gehanteerd. De RCO heeft erop gewezen dat de eisen ten aanzien van de arbodiensten bij een aantal concerns tot

onoverkomelijke problemen zou leiden en heeft gevraagd of hiervoor een juridische oplossing kan worden gevonden. Juridisch is het niet goed mogelijk om een sluitende definitie van een concern-werkgever te formuleren

Mede in het licht van het amendement Huibers is in het antwoord aan de RCO aangegeven dat op verzoek van de betrokken ondernemingen kan worden gezien of een oplossing kan worden gevonden. De strekking van het amendement Huibers is namelijk dat werkgevers een zo groot mogelijke organisatievrijheid moeten hebben voor de inrichting van de deskundige ondersteuning, overigens zonder te kort te doen aan de eis dat de taken van de ingeschakelde deskundigen en diensten op elkaar afgestemd zijn en dat de zorg op maat is. Bij de toetsing van de organisatie-eisen in het kader van de certificaat-verlening zal het uitvoeringsbeleid zijn gebaseerd op de strekking van het amendement Huibers.

Om de continuïteit van de organisatie te kunnen garanderen is voorgeschreven dat minimaal één deskundige op de vier voorgeschreven deskundigheidsterreinen op basis van een dienstverband, dat wil zeggen een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, aan de arbodienst is verbonden. Een aanstelling voor bepaalde tijd, zoals de werkgeversvertegenwoordigers in de Arboraad adviseren biedt mijns inziens te weinig waarborgen voor continuïteit. Aangezien de benodigde capaciteit van de kerndisciplines sterk afhankelijk is van het klantenbestand van de arbodienst, wordt het niet opportuun geacht om het advies van de werknemersvertegenwoordigers in de Arboraad om een minimum arbeidsduur voor te schrijven. (Zie verder paragraaf 9, toelichting artikel 5).

Ten aanzien van de bestuurssamenstelling van de externe arbodienst worden geen nadere eisen gesteld. Arbodiensten, die op een vrije markt opereren, zullen zelf moeten bepalen hoe zij hun bestuur samenstellen. Een arbodienst, die op de markt een goede positie wil veroveren, zal die personen in zijn bestuur opnemen die noodzakelijk zijn om de organisatie professioneel te leiden. Het is overigens voorstelbaar dat in het bestuur van de arbodienst vertegenwoordigers van de klanten van arbodienst zitting hebben. Aangezien zowel werkgevers als werknemers klanten zijn, zou de dienst beide partijen in zijn bestuur kunnen opnemen.

De invloed van werkgevers en werknemers op de dienstverlening dient naar de mening van het Kabinet met name op bedrijfsniveau gestalte te krijgen. Beide partijen kunnen in het kader van het afsluiten van het contract met de arbodienst invloed uitoefenen op de dienstverlening van de arbodienst in hun arbeidsorganisatie. Verder kunnen partijen ook op bedrijfstakniveau, bijvoorbeeld in het kader van het afsluiten van collectieve contracten voor een bepaalde bedrijfstak met meerdere arbodiensten eisen stellen aan de dienstverlening. In de praktijk vindt dit nu al plaats.

Voor medezeggenschapsorganen is een aantal duidelijke inspraakmomenten in de wet opgenomen. Met deze nieuwe bepalingen worden de voorwaarden geboden voor een effectieve medezeggenschap op het gebied van de arbodienstverlening.

Dit betekent dat het kabinet terugkomt van zijn voornemen van 5 juli 1989 om een paritaire bestuurssamenstelling te realiseren voor gezamenlijke deskundige diensten. De Arboraad had dit voornemen in zijn advies inzake de Bestuurssamenstelling van Deskundige Diensten van 19 april 1990 ondersteund. In het Arboraadadvies over de onderhavige amvb geven de werkgeversvertegenwoordigers aan dat zij instemmen met het voorstel om geen eisen te stellen met betrekking tot de bestuursamenstelling.

5.1.4 Uitrustings-eisen

In het besluit wordt voorgeschreven dat een dienst moet beschikken over zodanige huisvesting en outillage dat de persoonlijke levenssfeer van de werknemers is gewaarborgd. De belangen, verbonden aan de persoonlijke levenssfeer van de werknemers zijn van dien aard dat de gesprekken met de deskundigen in een vertrouwelijke omgeving plaats moeten kunnen hebben.

Het spreekt voor zich dat de regelingen met betrekking tot de privacy, zoals onder meer neergelegd in de Wet persoonsregistraties, ook in dit opzicht door de dienst worden nageleefd. Ook artikel 34, tweede lid van de wet is van toepassing op de arbodiensten. Dit betekent dat arbodienst verplicht zijn tot geheimhouding van gegevens met een vertrouwelijk karakter.

5.2 Gegevensverstrekking

De overheid zal toezicht houden op de uitbreiding van de dienstverlening en de inhoud van de dienstverlening. Om deze ontwikkelingen op een goede manier te kunnen monitoren is in artikel 7 voorgeschreven dat arbodiensten verplicht zijn om op verzoek statistische gegevens over de dienstverlening aan de Minister ter beschikking te stellen. Daarbij kan gedacht worden aan gegevens omtrent het aantal aangesloten werkgevers, het aantal verzorgde werknemers, het aantal verrichte risico-inventarisaties, het aantal deskundigen en de eventuele tekorten aan deskundigen.

Door het wetsvoorstel Terugdringing ziekteverzuim (Stb. 1993, 750) is onder andere de Organisatiewet Sociale Verzekeringen gewijzigd. In deze wet zijn twee bepalingen opgenomen met het oog op een goede afstemming en samenwerking tussen werkgevers en arbodiensten enerzijds en bedrijfsverenigingen anderzijds. Voorgeschreven is dat interne en externe arbodiensten en bedrijfsverenigingen verplicht zijn tot het verstrekken van relevante gegevens aan elkaar. Het Kabinet is met de SVr van mening dat de code voor beheer en verkeer van sociaal-medische gegevens, die door de betrokken beroepsgroepen wordt ontwikkeld, wellicht als uitgangspunt kan dienen bij de afspraken die omtrent de gegevensuitwisseling tussen bedrijfsvereniging en de werkgevers/arbodiensten moeten worden gemaakt.

5.3 Geen wettelijke eisen aan interne en externe deskundige personen, die niet werkzaam zijn in een arbodienst

De wet opent de mogelijkheid dat de werkgever ook andere werknemers, personen of diensten dan een arbodienst inschakelt voor de deskundige ondersteuning, anders dan voor het basispakket. In de onderhavige regeling wordt geen nadere invulling gegeven aan de vereisten die aan die andere werknemers, personen of diensten wordt gesteld. Op basis van de wet is voorgeschreven dat de deskundigheid van de ingeschakelde deskundigen gerelateerd moet zijn aan de aard en de risico's van de arbeidsorganisaties. Aan het niveau van de deskundige bijstand zal invulling moeten worden gegeven op basis van de uitkomsten van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Of de deskundigheid voldoende is en of de taken naar behoren worden vervuld, zal in de praktijk tijdens een inspectie door de Arbeidsinspectie wordt getoetst. De door de arbodienst goedgekeurde risico-inventarisatie en -evaluatie zal daarbij uiteraard een belangrijke rol spelen. Ook kunnen werkgevers voor de uitvoering van de overige taken externe deskundigen, die niet bij een arbodienst werken, inschakelen. Aan deze deskundigen worden door de overheid in dit besluit geen eisen gesteld. Wel zal bij de inspectie door de Arbeidsinspectie bij de werkgever beoordeeld worden of de werkgever de

juiste en voldoende deskundigen heeft ingeschakeld om zijn arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Hoewel er dus geen nadere regeling is ten aanzien van deze andere deskundigen, kunnen deze in de praktijk wel een belangrijke rol spelen.

Overigens wordt verwacht dat, aangezien alle werkgevers verplicht worden zich voor het basispakket aan te sluiten bij een arbodienst, ook de overige dienstverlening die noodzakelijk is voor de arbeidsorganisatie, in een groot aantal gevallen wordt afgenomen van die arbodienst.

5.4 Uitzonderingsbepaling voor interne diensten

In het advies van de Arboraad over de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de uitvoering van de EG-kaderrichtlijn van 12 juni 1989 (21 april 1992) heeft de Arboraad opgemerkt dat de benadering om alle werkgevers te verplichten om de risico-inventarisatie en -evaluatie te laten verrichten door een (in- of externe) deskundige dienst, met een erkenning voor Arbo-brede deskundige bijstand niet uitsluit dat de risico-inventarisatie en -evaluatie gebeurt door afzonderlijke deskundige diensten voor de onderscheiden beleidsterreinen mits dit resulteert in een integrale risico-inventarisatie en -evaluatie.

Aangezien de ontwikkeling naar arbodiensten een wezenlijke verandering is ten opzichte van het oude stelsel van deskundige diensten, is nagegaan wat de consequenties zijn voor de huidige bestaande interne deskundige diensten. Op dit moment bestaan er ongeveer 180 interne bedrijfsgezondheidsdiensten en 300 interne veiligheidsdiensten. Daarnaast zijn er bij een onbekend aantal bedrijven ook personen werkzaam die de taken op het gebied van welzijn verrichten.

Voor een aantal bedrijven zal het gezien de aanwezige risico's niet rendabel zijn om hun enkelvoudige deskundige dienst om te vormen tot een arbodienst. De consequentie van het voorschrijven van arbodiensten zou kunnen zijn dat werkgevers hun interne diensten zullen opheffen en zich voor het hele terrein aansluiten bij externe arbodiensten. Dit zou kunnen betekenen dat onnodig expertise en investeringen, die werkgevers op grond van (vroegere) wettelijke verplichtingen hebben moeten maken, verloren gaan.

Om te voorkomen dat de goed functionerende interne deskundige diensten worden opgeheven ten gunste van externe arbodiensten, is in de amvb een uitzonderingsbepaling voor interne diensten opgenomen. Indien de werkgever voor zijn interne dienst niet over voldoende deskundigen beschikt, zowel qua aantal als qua vakgebied, kan hij voor de ontbrekende deskundigen een contract sluiten met één of meer externe arbodiensten. De interne deskundige(n) moet(en) vanzelfsprekend aan de deskundigheids- en ervaringseisen voldoen. Het geheel van interne en externe deskundigen wordt een samenwerkingsverband genoemd en gelijk gesteld met een interne arbodienst. Deze combinatie moet als organisatie voldoen aan de eisen die worden gesteld aan een interne arbodienst. De houder van het certificaat, dus de werkgever, is verantwoordelijk voor de werkzaamheden van het personeel van het samenwerkingsverband ongeacht het feit of het personeel bij hem in dienst is. Indien de ingeleende deskundigen van de externe arbodienst onvoldoende functioneren, zal de werkgever het hoofd van de externe arbodienst aan moeten spreken.

Voor de goede orde wordt gesteld dat het begrip interne arbodienst gebruikt wordt om aan te geven dat de dienst voor de eigen werkgever werkt en niet voor andere werkgevers. Voor de definitie van het begrip is het niet van belang hoeveel eigen werknemers in de dienst werken.

De werkgever die voor een samenwerkingsverband met één of meer externe arbodiensten kiest, moet wel op grond van artikel 8 van deze

amvb, vanwege de continuïteit, een verbintenis met een of meer externe arbodiensten aangaan voor een periode die in ieder geval gelijk is aan de geldigheidsduur van het certificaat. Deze overeenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd. Het spreekt voor zich dat de werkgever deze overeenkomst(en) kan verbreken indien hij van mening is dat de externe dienst(en) niet goed functioneren. Hij dient dan zo spoedig mogelijk met één of meer andere arbodiensten een contract te sluiten.

De uitzondering geldt alleen voor werkgevers die hun dienst voor het eigen bedrijf laten werken. Zodra de werkgever ook dienstverlening aan andere werkgevers wil aanbieden, dient hij volledig te voldoen aan de eisen voor de externe arbodienst en is het niet meer mogelijk om af te wijken van de verplichting om minimaal één deskundige op elk van de vier vakgebieden in vaste dienst te hebben. Tevens dient de werkgever dan een aparte rechtspersoon op te richten.

5.5 Arbodiensten van gemeenten

Ten aanzien van gezamenlijke gemeentelijke deskundige diensten kon in het verleden wordt afgeweken van de regel dat diensten rechtspersoonlijkheid dienden te bezitten. Deze afwijking zal komen te vervallen, mede gelet op het uitgangspunt van de vrije concurrentie van arbodiensten. In een dergelijke vrije markt dient de uitgangspositie voor alle externe arbodiensten gelijk zijn. Een aantal gemeenten is op basis van voorschriften die eerst in juni 1992 in werking zijn getreden, overgegaan tot instelling van intergemeentelijke diensten. Onder deze omstandigheden zal aan de diensten die op basis van, en overeenkomstig deze recent tot stand gekomen regelgeving zijn ingesteld, enige tijd moeten worden geboden om zich om te vormen tot arbodiensten in de zin van het Besluit arbodiensten. In overleg met de VNG zal worden bezien welke overgangstermijnen daarbij zullen worden gehanteerd. Daarbij staat overigens wel voorop dat de eindsituatie, zoals weergegeven in de wettelijke voorschriften met betrekking tot arbodiensten, onverkort op de gemeentelijke diensten van toepassing zal zijn en dat deze eindsituatie met de volledige inwerkingtreding van de gewijzigde Arbeidsomstandighedenwet voor het gehele bedrijfsleven op 1 januari 1998 dient te zijn gerealiseerd. De aanpassing van de regelingen met betrekking tot de gemeentelijke (arbo)diensten geschiedt niet in het onderhavige besluit, maar in een amvb waarin een groot aantal besluiten op basis van de Arbowet worden aangepast, in verband met de wijziging van die Arbowet. Deze aanpassings-amvb zal op korte termijn aan de Raad van State worden aangeboden.

6. Certificering van arbodiensten

De werkgever moest op grond van artikel 22 Arbowet (oud) er voor zorgen dat de dienst die voor hem de voorgeschreven taken ging uitoefenen beschikte over een erkenning door de Minister. De erkenning is als zodanig in de gewijzigde Arbowet vervallen en vervangen door het meer algemene artikel met betrekking tot het certificaat. Een dergelijk certificaat wordt verstrekt door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of op termijn door een door hem aangewezen instelling, aan werkgevers, werknemers en andere natuurlijke personen of rechtspersonen. Uit dat certificaat blijkt dat de houder voldoet aan voorschriften die zijn gesteld bij of krachtens de Arbowet. In eerste instantie zullen de certificaten worden verstrekt door de Minister. Het streven is er echter op gericht om op termijn over te gaan tot certificering door privaatrechtelijke instellingen. Deze privaatrechtelijke instellingen dienen conform het Ministerraadsbesluit met betrekking tot centrale rol van de Raad voor de Certificatie op het gebied van Keuring en Certificatie (9 januari 1991 aan

de Tweede Kamer aangeboden) erkend te zijn als certificatie-instellingen door de Raad voor de Certificatie.

Op basis van de voorliggende amvb is de externe arbodienst verplicht om te beschikken over een certificaat arbodienst. Een externe dienst moet op grond van deze amvb beschikken over rechtspersoonlijkheid. Uit dien hoofde kan een dergelijke dienst dan ook rechtstreeks worden aangesproken op de uitvoering van de taken. Om die reden wordt een certificaat verleend aan een externe dienst, en niet meer aan de werkgever die dienstverlening van deze externe dienst betreft. In dat opzicht brengt deze regeling een wijziging in het beleid en een duidelijk onderscheid tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever en de dienst. In het verleden werd de erkenning immers steeds verleend aan de werkgever, ongeacht de vraag of een dienst intern of extern was.

Het certificaat is voor de werkgever een garantie, dat hij zich heeft aangesloten bij een goede dienst. In die zin zal het certificaat in het maatschappelijk verkeer een belangrijke rol gaan spelen. Voor de werkgever is immers, bij de vraag tot welke dienst hij zich moet richten, naast de eventueel aanwezige specialismes en de prijs die wordt berekend voor de dienstverlening, van belang dat een dienst is gecertificeerd.

Indien de werkgever ten behoeve van zijn eigen bedrijf een interne arbodienst, al dan niet in de vorm van een samenwerkingsverband, instelt, dient hij ten behoeve van die dienst over het certificaat arbodienst te beschikken.

Naar verwachting zal binnen drie jaar de tijd rijp zijn om over te gaan tot onafhankelijke certificatie van arbodiensten door certificatie-instellingen die erkend zijn door de Stichting Raad voor de Certificatie. De thans voorliggende regeling is zo opgezet dat de verlening van certificaten in het kader van de deskundige ondersteuning te gelegener tijd de mogelijkheid biedt tot een soepele overdracht aan certificatie-instellingen. Voordat de certificatie wordt overgedragen aan een of meer certificatie-instellingen zal nagegaan worden welke taken en bevoegdheden mee overgedragen kunnen worden en welke bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijven.

Ten aanzien van de certificaatverlening beveelt de Arboraad aan dat er afstemming plaatsvindt met de eisen zoals die gesteld zijn door de Minister van Onderwijs en Wetenschappen aan bedrijfsgezondheidsdiensten die bedrijfsgezondheidszorg verlenen aan onderwijsinrichtingen. De eisen die door de Minister van Onderwijs en Wetenschappen worden gesteld zijn in feite een uitbreiding van de minimale criteria die in deze amvb worden gesteld en zijn niet strijdig met de eisen uit de onderhavige amvb.

Ten behoeve van de toetsing van de arbodiensten is binnen het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een Projectbureau Certificatie Arbodiensten (PCA) opgericht. Dit bureau krijgt tevens tot taak om te onderzoeken op welke wijze de overdracht aan de markt gestalte moet krijgen. Verschillende opties zullen worden uitgewerkt.

In dit projectbureau zijn specialisten van de Arbeidsinspectie werkzaam, die ervaring hebben opgedaan met het uitvoeren van erkenningen van bedrijfsgezondheidsdiensten en veiligheidsdiensten en met het uitvoeren van arboaudits.

Ten behoeve van het beoordelen van de arbodiensten is een toets ontwikkeld. Deze toets bestaat uit drie fases. Fase I is een soort vooronderzoek waarin de eisen aan de orde worden gesteld ten aanzien van de deskundigheid, de organisatie en de uitrusting van de dienst. Tijdens de fases II en III wordt het functioneren van arbodiensten getoetst aan de hand van een beoordeling van het interne kwaliteitssysteem van de arbodienst en de wijze waarop het verplichte basispakket wordt uitge-

voerd bij arbeidsorganisaties. De toets van arbodiensten is nu zover ontwikkeld dat hij in de praktijk kan worden uitprobeernd.

Indien de arbodienst voldoet aan alle eisen wordt een certificaat arbodienst verstrekt. Een certificaat kan ook «onder voorschriften» worden verleend, mocht de toets daartoe aanleiding geven. Deze «voorschriften» bevatten de voorwaarden waaraan en de termijn waarbinnen alsnog aan de eisen moet worden voldaan.

De toetsing van arbodiensten kan plaatsvinden binnen de huidige bezetting van de Arbeidsinspectie. De nieuwe wijze van toetsing per dienst is namelijk efficiënter dan de huidige erkenning per bedrijf. De aldus vrijkomende capaciteit kan ingezet worden voor het toetsen van de nieuwe diensten die zich aandienen.

Gedurende de overgangperiode van drie jaar zullen arbodiensten een marktconform bedrag voor het certificaat moeten betalen. In navolging van wat op de markt gebruikelijk is, is de prijs afhankelijk van de grootte van de arbodienst die het certificaat aanvraagt. De prijs van het certificaat zal door de dienst worden doorberekend naar de klanten. De meerkosten voor de klanten zullen zeer gering zijn. Naar verwachting bedragen deze niet meer dan enkele dubbeltjes per werknemer.

Bij ministeriële regeling zal worden aangegeven welke gegevens de externe arbodienst of de werkgever moet verstrekken ten behoeve van de certificatie.

7. Overgangsregeling en invoeringsregeling

Het is duidelijk dat de totstandkoming van een landelijk dekkend netwerk van arbodiensten niet van de ene op de andere dag gerealiseerd kan worden. In de loop der jaren is door de kolomsgewijze benadering van de arbeidsomstandighedenproblematiek via de veiligheid, de gezondheid en het welzijn, in de praktijk een zeer gedifferentieerde benadering in de deskundige ondersteuning ontstaan. In paragraaf 3 werd dat reeds aangegeven. Met de voorliggende regeling wordt getracht een grotere helderheid op dit terrein te bereiken. Daarnaast wordt met deze regeling getracht te bevorderen dat zoveel mogelijk diensten hun ondersteuning gaan aanbieden. Niettemin zal aan de werkgevers van interne diensten en aan de thans opererende diensten de gelegenheid moeten worden geboden de bestaande erkende diensten om te vormen tot arbodiensten. Ook nieuwe diensten en bestaande diensten, die niet ten behoeve van een bepaald bedrijf zijn erkend, zullen in de gelegenheid moeten worden gesteld om zich om te vormen tot een arbodienst. Bij de nieuwe diensten wordt met name gedacht aan diensten opgericht vanuit bedrijfsverenigingen. Door de wijziging van de Ziekwet heeft de bedrijfsvereniging in de eerste twee/zes weken ziekte geen taak meer op het terrein van controle en begeleiding van zieke werknemers. Indien het bestuur van een bedrijfsvereniging diensten wil aanbieden met betrekking tot de in de Arbowet genoemde taken, dient dat bestuur een aparte rechtspersoon op te richten en deze te laten certificeren als arbodienst. Bedrijfsverenigingen en administratiekantoren (GAK, GUO) zijn wel bevoegd om tegen kostprijs taken op het gebied van verzuimbeleid voor arbodiensten uit te voeren tot in ieder geval 1 januari 1998 en indien het wetsvoorstel tot wijziging van de OSV later van kracht wordt tot het moment dat de gewijzigde OSV van kracht wordt.

De overgangperiode voor de diensten zal tot vier jaar na de inwerking-treding van dit besluit van kracht zijn. In deze overgangsfase kunnen de bestaande diensten en de nieuwe diensten zich ontwikkelen tot arbodienst.

Omdat tijdens de overgangperiode werkgevers verplicht worden om zich aan te sluiten bij een gecertificeerde arbodienst, zullen ook diensten die nog niet helemaal aan de voorschriften van dit besluit voldoen, onder bepaalde voorschriften een certificaat kunnen krijgen. In die voorschriften

zal de Minister onder meer aangeven welke andere deskundigen moeten worden ingeschakeld en binnen welke termijn de arbodienst aan de eisen moet voldoen.

De overgangperiode duurt vier jaar. Na die periode moet de arbodienst voldoen aan de eisen van de wet en het besluit willen de dienst of de werkgever van de interne dienst in aanmerking komen voor een certificaat arbodienst.

Minimale eis is dat de arbodienst of de werkgever van een interne arbodienst ten minste één deskundige van de vier kerndisciplines in dienst heeft. Het certificaat arbodienst wordt verleend als de arbodienst of de werkgever kan aantonen dat de inbreng van de overige drie vakgebieden voldoende gewaarborgd is en indien de arbodienst of de werkgever verder voldoet aan de eisen van de wet en het onderhavig besluit. In de memorie van toelichting van het wetsvoorstel Wijziging Arbowet is toegelicht dat de verplichting voor werkgevers om zich voor de ondersteuning bij de uitvoering van het basispakket te laten ondersteunen gefaseerd wordt ingevoerd. Zolang de werkgever geen arbodienst heeft ingeschakeld, hetgeen met name in de overgangperiode het geval kan zijn, zal de bedrijfsvereniging gedurende de eerste zes (twee) weken de taken met betrekking tot de controle uit kunnen oefenen. De kosten die uit deze taken voortvloeien, zullen geheel ten laste komen van de werkgever. De bedrijfsvereniging zal bij het uitvoeren van de controletaken rekening houden met de specifieke wensen van de werkgevers met betrekking tot de inrichting van de controle. Na de overgangsfase kan zich de situatie voordoen dat een werkgever zich ten onrechte, ondanks de geldende verplichting, (nog) niet heeft aangesloten bij een arbodienst. In die situatie wordt de werkgever door de bedrijfsvereniging gewezen op zijn verplichtingen en wordt tevens de Arbeidsinspectie hiervan op de hoogte gebracht. Ook dan kan de bedrijfsvereniging de controletaken verrichten en worden de kosten daarvan in rekening gebracht bij de werkgever.

Zoals ook is aangegeven in de Nota naar aanleiding van het Eindverslag (Handelingen II 1992/93, nr. 22 898, nr. 9) is het niet mogelijk om aan de vraag van de NRV met betrekking tot het opnemen van een globale raming van het benodigde aantal arbodiensten en medewerkers te voldoen. De mate waarin een beroep zal worden gedaan op externe arbodeskundigen is van een aantal factoren afhankelijk. Bijvoorbeeld van de mate waarin in arbeidsorganisaties al aandacht wordt besteed aan arbeidsomstandigheden (bedrijven die goede arbeidsomstandigheden hebben, zullen weinig gebruik hoeven maken van externe adviseurs); van de mate waarin de werkgever zelf taken oppakt (de verzuimbegeleiding zal bijvoorbeeld voor een groot deel door direct leidinggevenden kunnen verricht, maar er kan ook gekozen worden voor een grote inzet van lekencontroleurs); van de mate waarin bedrijfstakken een en ander gezamenlijk aanpakken (een branche-gerichte checklist voor de risico-inventarisatie, cao-afspraken over de invulling voor het arbeidsgezondheidskundig onderzoek betekent dat er minder menskracht nodig is om de individuele werkgever te adviseren).

Op dit moment is moeilijk te voorspellen in welke mate werkgevers gebruik zullen gaan maken van externe arbodeskundigen. De huidige beschikbare capaciteit aan deskundigen en de te verwachten uitstroom uit de verschillende opleidingen is een goede startsituatie om de noodzakelijke uitbreiding te realiseren. Er wordt van uit gegaan dat de markt zijn werk doet en dat er vier jaar na inwerkingtreding van de wet voldoende deskundigen en diensten zijn om alle werkgevers te kunnen bijstaan.

8. Vereenvoudiging van regelgeving

De onderhavige regeling brengt in een aantal opzichten wijzigingen in het bestaande systeem van de deskundige ondersteuning. Ten opzichte

van de oude regeling is met deze wijzigingen een verheldering en vereenvoudiging verkregen. Duidelijkheid van de regelgeving wordt bewerkstelligd door niet langer uit te gaan van kolomsgewijs opgezette deskundige ondersteuning maar van integrale dienstverlening vanuit een arbodienst, waarin alle disciplines geïntegreerd samenwerken.

Ten aanzien van de taakstelling voor de arbodiensten is sprake van deregulering. Door de risico-inventarisatie en -evaluatie, opgesteld door een arbodienst voor elk bedrijf afzonderlijk, worden de voorwaarden geschapen voor maatwerk.

Het Projectbureau Certificering Arbodiensten is in de praktijk belast met het toezicht op de naleving van dit besluit. Het toezicht op de kwaliteit van de deskundigen en diensten zal in de toekomst efficiënter kunnen worden uitgevoerd. In de eerste plaats worden de arbodiensten getoetst of ze in beginsel in staat zijn om werkgevers te ondersteunen bij de uitvoering van het basispakket. In het verleden werd de dienst getoetst op de ondersteuning voor één individueel bedrijf. Een externe dienst werd daarom vaak meerdere malen getoetst.

Omdat er slechts één type dienst is die getoetst dient te worden, namelijk de arbodienst, in plaats van de veiligheidsdienst en de bedrijfsgezondheidsdienst, zal er efficiënter getoetst kunnen worden. Ook het overdragen van het toezicht op het niveau van deskundigheid van de vier deskundigen aan beroepsverenigingen of certificerende instellingen brengt een verlichting van de inspectielast met zich. Tot slot zal door de overdracht van het gehele toezicht op de arbodiensten op termijn de totale inspectielast verlicht kunnen worden.

Wat de uit onderhavige regeling voortvloeiende lasten betreft voor de overheid, de burger, het bedrijfsleven en non-profitinstellingen wordt verwezen naar de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel Wijziging Arbowet. In de dereguleringsparagraaf in de memorie is al uitgebreid op de baten en de lasten van de nieuwe verplichtingen die met name in dit besluit worden geregeld ingegaan.

9. Artikelen

Artikel 1

Eerste lid

In het eerste lid is een aantal definities opgenomen. Door het opnemen van deze definities is het mogelijk gemaakt om de onder andere in artikel 17 van de wet gehanteerde begrippen voor de toepassing van dit besluit in te korten en te vereenvoudigen. Zo zijn de diverse deskundige werknemers of personen, die worden omschreven in artikel 17, eerste lid van de wet in dit besluit gedefinieerd als deskundigen. Daarnaast is een aantal definities gebruikt om enige nieuwe begrippen te introduceren, zoals een arbodienst en een certificaat arbodienst.

Waar in dit besluit wordt verwezen naar de wet, wordt de Arbeidsomstandighedenwet bedoeld. Het gaat dan om de Arbeidsomstandighedenwet zoals deze luidt nadat wetsvoorstel Kamerstukken II 1992/93, nr. 22 898 kracht van wet heeft.

Over het certificaat arbodienst kan nog het volgende worden opgemerkt. Uit een verleend certificaat blijkt, aldus artikel 31a van de Arbowet, dat wordt voldaan aan bepaalde voorschriften bij of krachtens de Arbowet gesteld. Bij het certificaat arbodienst dient dan te zijn voldaan aan de voorschriften die de Arbowet zelf terzake stelt en de voorschriften die op basis van dit besluit met betrekking tot dit certificaat zijn gesteld. De definiëring impliceert derhalve dat andere uitvoeringsregels op het

gebied van eventuele andere op basis van de Arbowet geregelde certificaten niet gelden ten aanzien van het certificaat arbodienst.

Tweede lid

Mede naar aanleiding van het amendement van het lid Huibers van artikel 17 van de wet (Handelingen II 1992/93, 22 898, nr. 15), en gelet op de advisering door de Arboraad wordt met het tweede lid een grote vrijheid gegeven ten aanzien van de opzet en de organisatie van de deskundige ondersteuning. De werkgever is niet verplicht om één arbodienst in te richten of aan zijn bedrijf te verbinden, maar kan ook aan de wettelijke voorschriften voldoen door een zogenaamd samenwerkingsverband in te stellen. Daarbij kunnen twee situaties worden onderscheiden. In het eerste geval kan de werkgever het samenwerkingsverband volledig intern organiseren. Hij kan de activiteiten van een aantal verschillende deskundigen, onderdelen of diensten bundelen tot een gecoördineerd geheel. Zo kunnen bijvoorbeeld binnen een bedrijf bestaande afzonderlijke veiligheidsdiensten en bedrijfsgezondheidsdiensten blijven functioneren. De werkgever moet op grond van artikel 17, tweede lid, van de wet, wel zorgen dat de diverse deskundigen samenwerken. Ten tweede wordt met een samenwerkingsverband de mogelijkheid gecreëerd dat de werkgever de binnen zijn arbeidsorganisatie ontbrekende deskundigheden extern betreft terwijl hij de binnen zijn organisatie bestaande expertise en deskundige ondersteuning, zoals die bijvoorbeeld vorm heeft gekregen bij een interne veiligheidsdienst, in stand kan houden. De ontbrekende deskundigheid kan bij meerdere externe diensten worden betrokken.

Ook ten aanzien van het samenwerkingsverband gelden de beginselen van de zorg op maat en de geïntegreerde dienstverlening. Het samenwerkingsverband moet dan ook van een kwalitatief gelijk niveau zijn als een «gewone» interne of externe arbodienst. Het samenwerkingsverband met een of meer externe arbodiensten moet in een overeenkomst tussen werkgever en die externe arbodienst worden vastgelegd (zie ook de toelichting bij artikel 8).

Artikel 2

Eerste lid

Op basis van artikel 20 van de wet worden in dit artikel regels gesteld ten aanzien van de deskundigheid van de deskundige werknemers en de diensten bedoeld in artikel 17 van de wet. Er worden vier gebieden van deskundigheid omschreven die in ieder geval in een arbodienst aanwezig dienen te zijn. Voor de keuze en de inhoud van deze vier disciplines en het niveau van de opleidingen wordt verwezen naar paragraaf 5.1.1.

Tweede en derde lid

Het tweede en derde lid geven aan langs welke weg de deskundigheid en ervaring van personen in de desbetreffende discipline wordt vastgesteld. Het tweede lid geeft twee mogelijkheden, te weten de inschrijving in een bij ministeriële regeling aangewezen register of het bezit van een certificaat van vakbekwaamheid dat bij ministeriële regeling is erkend.

Het derde lid geeft een voorziening wanneer ofwel een inschrijvingsmogelijkheid, ofwel een erkend certificaat ontbreekt. Voor het geval dat ondanks toepassing van de in het tweede lid genoemde mogelijkheden personen met voldoende deskundigheid en ervaring buiten de werking van het tweede lid vallen, zal het derde lid eveneens toepassing moeten vinden.

Vierde lid

Hoewel niet voorgeschreven, is het uiteraard mogelijk en, voor een goede taakuitoefening, wellicht ook wenselijk dat naast personeel dat deskundig is op de vier kerndisciplines, genoemd in het eerste lid, ander personeel bij de arbodienst werkzaam is. Dat kan zowel ondersteunend personeel zijn op het terrein van de genoemde vakgebieden, als overig, op andere terreinen deskundig personeel. Voor het geval dit personeel er is, kunnen, ter bevordering van de binnen de arbodienst aanwezige deskundigheid, regels worden gesteld met betrekking tot deskundigheid en ervaring van dit personeel. Zo kunnen in de desbetreffende ministeriële regeling, indien aanwezig, registers worden aangewezen, die de deskundigheid van de betrokken personeelsleden bevestigen.

Vijfde lid

Met het bepaalde in dit lid wordt uitvoering gegeven aan de motie van het tweede kamerlid Groenman (Handelingen II 1992/93, 22 898 nr. 32). Conform die motie wordt de mogelijkheid gecreëerd tot afwijking van de vereiste deskundigheden. Het belang van een kwalitatief goede, arbobrede ondersteuning is evident. Tegen deze achtergrond wordt een verzoek om ontheffing dan ook beoordeeld. Als met een vermindering van deskundigheid geen kwalitatief goede ondersteuning kan worden gewaarborgd, kan van een ontheffing geen sprake zijn. Een aanvraag om ontheffing dient uit te gaan van betrokken representatieve verenigingen van werkgevers en van werknemers gezamenlijk. Opgemerkt kan nog worden dat een wijziging in voorgeschreven deskundigheden zowel kan inhouden een wijziging in het aantal als in het niveau van deskundigheden.

Artikel 3

Met betrekking tot de inhoud van dit artikel wordt uitvoering gegeven aan de richtlijn van 21 december 1988, nr. 89/48/EEG (PbEG L 019) van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende een algemeen stelsel van erkenning van hoger-onderwijsdiploma's, waarmee beroepsopleidingen van ten minste drie jaar worden afgesloten.

Het doel van deze richtlijn is om EG-onderdanen de mogelijkheid te geven een beroepsactiviteit uit te oefenen in een andere lidstaat dan waar zij zich de beroepskennis hebben eigen gemaakt. Er wordt van het principe uitgegaan dat een lidstaat de toegang tot een beroep waarvoor bij of krachtens wet in die lidstaat een nationaal (hoger-onderwijs)diploma wordt vereist, niet mag weigeren, tenzij blijkt dat de migrant over onvoldoende kwalificaties beschikt. In geval van onvoldoende kwalificaties schetst de richtlijn de condities waaraan voldaan moet worden om alsnog erkend te worden. Het gaat derhalve om de realisatie van mobiliteit van beroeps-uitoefenaars die over een nationale kwalificatie beschikken om een bepaald beroep te kunnen uitoefenen dat bij of krachtens wet is geregeld.

In de Nederlandse situatie heeft genoemde richtlijn betrekking op het wetenschappelijk onderwijs dan wel het hoger beroepsonderwijs. Implementatie van deze richtlijn geschiedt door middel van het voorstel voor een Algemene wet erkenning EG-hoger-onderwijsdiploma's. Het wetsvoorstel ligt op dit moment ter behandeling in de Tweede Kamer.

In het onderhavige besluit is desalniettemin al rekening gehouden met de uit het wetsvoorstel Algemene wet erkenning EG-hoger-onderwijsdiploma's voortvloeiende verplichtingen. Deze verplichtingen betreffen het in de desbetreffende nationale wettelijke regelingen, waarin beroepen zijn gereguleerd, opnemen van voorzieningen voor de toelating van EG-onderdanen die in het bezit zijn van een getuigschrift van

een niet-Nederlandse beroepsopleiding, in casu de op grond van dit besluit voor te schrijven opleiding(en) op de vakgebieden, genoemd in artikel 2. Bedoelde toelating zal geschieden aan de hand van een EG-verklaring, die wordt afgegeven indien (na onderzoek) blijkt dat betrokkene in het bezit is van een voor toelating van dat beroep vereist diploma of getuigschrift. De afgifte geschiedt in principe door de minister onder wiens regelgeving het desbetreffende beroep ressorteert.

In verband met de uitvoeringstermijn van de genoemde implementatiewetgeving, is met betrekking tot de inwerkingtreding van artikel 3 van dit besluit bepaald dat deze zal plaatsvinden op het tijdstip waarop de Algemene wet erkenning EG-hoger-onderwijsdiploma's in werking treedt.

Artikel 4

Evenals onder de werking van de oude regeling zullen de diensten worden getoetst op een behoorlijk functioneren. In het eerste lid wordt nader aangegeven waaruit dit functioneren in ieder geval bestaat.

Eerste lid

Onderdeel a: In het voorliggende onderdeel is, in overeenstemming met artikel 3 Arbowet, aangegeven dat de taken moeten worden uitgevoerd mede gelet op de stand van de wetenschap en op de algemeen erkende regelen der techniek.

Onderdeel b: De arbodienst zal zodanig dienen te adviseren dat optimaal beleid wordt gevoerd op het terrein van verbetering van de arbeidsomstandigheden en terugdringing van het ziekteverzuim onder de werknemers. De advisering betekent dat de dienst uit hoofde van zijn deskundigheid en ervaring moet kunnen aangeven welke de optimale situatie is binnen het bedrijf. Binnen de organisatie van de werkgever zal deze advisering algemeen acceptatie met zich brengen mede door de goede gronden die aan deze adviezen ten grondslag liggen. Deze gronden bestaan niet alleen in de algemene arbeidsomstandighedenproblematiek die de dienst in een bedrijf onderkent, maar tevens in het bedrijf plaatsgevonden gebeurtenissen, waarbij vooral valt te denken aan ongevallen en beroepsziekten die werknemers zijn overkomen.

Van de arbodienst wordt voorts verwacht dat hij bij zijn adviestaak rekening houdt met bijzondere groepen werknemers. Daaronder worden die werknemers verstaan die speciale aandacht behoeven, zoals allochtonen, (zwangere) vrouwen en gehandicapten.

Onderdeel c: De arbodienst dient na te gaan welke risico's zich binnen het bedrijf of de inrichting voordoen in de werkorganisatie. Het gaat hierbij niet alleen om de risico's van de in het bedrijf gebruikte machines, materialen en andere hulpmiddelen, maar ook om de risico's die de gedragingen van de werknemers en van eventuele andere aanwezige personen met zich brengen, alsmede risico's die zich blijkens voorgekomen ongevallen en beroepsziekten voordoen. Uit hoofde van zijn deskundigheid zal de arbodienst deze risico's moeten herkennen en beoordelen.

Onderdeel d: Het gaat hierbij primair om verslagen en rapporten over door de arbodienst geconstateerde concrete knelpunten in een bedrijf of inrichting. Waar de dienst knelpunten, specifiek te verbeteren arbeids-situaties of een te verbeteren organisatie van het arbobeleid onderkent, ligt het op zijn weg hierover in contact te treden met het hoofd van de onderneming. Een rapport of verslag kan terzake als onderbouwing dienen. Omdat de rapporten in een aantal gevallen ook voor de werknemers inzichtelijk dienen te zijn, zullen ze begrijpelijk opgesteld moeten worden. Onder omstandigheden kan dat betekenen dat een rapport (mede) in een andere taal dan het Nederlands wordt opgesteld.

In dit verband kan nog worden opgemerkt dat op basis van artikel 18

van de wet de arbodienst een adviserende taak heeft. Uit deze taak vloeit voort dat de dienst schriftelijke stukken levert. Een schriftelijk stuk kan onder omstandigheden als verslag of rapport worden gekwalificeerd. Onderdeel d van dit artikel beoogt niet te regelen dat een dienst verplicht is verslagen en rapporten op te stellen, maar dat het goede functioneren van een dienst naar voren komt uit het opstellen van die stukken.

Onderdeel e: Een arbodienst is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de dienstverlening. Gelet op de professionaliteit van een dergelijke organisatie mag van een dienst worden verwacht dat deze voortdurend aandacht besteedt aan de kwaliteit van de geboden ondersteuning. Als basisnorm is daarom in dit artikel onderdeel opgenomen dat de dienst zich bezint op het eigen functioneren en op de verleende diensten. Een beoordeling van de eigen dienstverlening, enerzijds door binnen de dienst en de verzorgde bedrijven te kijken, anderzijds de werkwijze van andere arbodiensten in ogenschouw te nemen, kan een arbodienst aldus tot voordeel strekken en kan zo mogelijk tot verbetering van de serviceverlening leiden.

Onderdeel f: Essentieel onderdeel van het doeltreffend functioneren van de arbodienst is de bewaking van de continuïteit van de dienstverlening. Los van continuïteitswaarborgen, die ook in artikel 5 zijn opgenomen, is het van belang dat binnen de dienst is verzekerd dat er zich geen haperingen of onderbrekingen voordoen in de dienstverlening. Een voorbeeld van een continuïteitswaarborg is het hebben van een bestendige werkrelatie met een vaste medewerker van de arbodienst.

Onderdeel g: Bij het evalueren van de dienstverlening kan de behandeling van klachten een belangrijke rol spelen. De klachten kunnen namelijk worden gezien binnen het totaal van de activiteiten van de arbodienst. In het kader van de bestaande certificatie-procedures met betrekking tot dienstverlening zijn voorschriften met betrekking tot klachtenbehandeling gebruikelijk. Tenslotte heeft de Arboraad gesteld dat het aanbeveling verdient een voorschrift met betrekking tot de klachtenbehandeling in de amvb op te nemen. Er is van afgezien om formele voorschriften te verbinden aan de klachtenbehandeling, zoals een schriftelijk reglement, de termijnen, een hoorplicht of een adviescommissie in dat kader. Het wordt aan de diensten zelf overgelaten om invulling te geven aan deze verplichting. Het is uiteraard wel zo dat een arbodienst eerder zal kunnen aantonen dat de klachtenbehandeling op een goede wijze gestalte heeft gekregen, als deze in een formele procedure is vastgelegd.

Tweede lid

Via de ministeriële regeling die op basis van dit lid kan worden getroffen, kunnen concrete normen en voorschriften worden gegeven met betrekking tot het functioneren van de dienst. In dat verband kan onder meer worden bepaald dat taken volgens bepaalde protocollen moeten worden uitgevoerd.

Artikel 5

De voorschriften, vervat in dit artikel strekken er toe de continuïteit, herkenbaarheid en aanspreekbaarheid te waarborgen.

Eerste lid

De eisen, neergelegd in het eerste lid, vinden hun oorsprong in het feit dat de externe dienst een andere status heeft. In dit verband is vooral van belang dat de dienst als zelfstandig aanspreekbare eenheid opereert, in tegenstelling tot de interne dienst die onder verantwoordelijkheid van de werkgever actief is. Ten aanzien van de interne dienst is in de wet (artikel

17) reeds bepaald dat de werkgever de werkzaamheden van zijn dienst coördineert. Daarnaast kent de wet diverse voorschriften met betrekking tot de samenwerking tussen de deskundige werknemers, de schriftelijke vastlegging van de organisatie van de dienstverlening, de ten dienste staande middelen etc.

Een externe arbodienst dient rechtspersoonlijkheid te hebben. Voorts moet een arbodienst in hoofdzaak tot doel hebben het vervullen van de taken bedoeld in artikel 18, eerste lid van de wet. Afgezien is van een nadere invulling van het begrip «in hoofdzaak». Duidelijk dient echter steeds te zijn dat de arbodienst binnen al zijn werkzaamheden, los van de vraag welke overige werkzaamheden, voor wie en waar deze worden verricht, zich primair richt op de taken opgesomd in artikel 18, eerste lid van de wet. Voor de beantwoording van de vraag of in hoofdzaak de taken bedoeld in artikel 18 worden vervuld zal onder meer kunnen worden gekeken naar de statuten. Verder zal kunnen worden gekeken naar de hoeveelheid tijd die binnen de dienst aan de taken uit artikel 18 wordt besteed en naar het aantal medewerkers dat voor die taken beschikbaar is. Ook kan de totale omzet van de arbodienst worden afgezet tegen de omzet die wordt gemaakt in verband met de wettelijke taken. Een accountantsverklaring kan hierbij gehanteerd worden. Ter verdere verduidelijking in dit verband kan nog worden opgemerkt dat bij al deze toetsingspunten (statuten, tijd, inzet van medewerkers, etc.) het er niet om gaat uit te komen op een resultaat waarbij 51% van de activiteiten bestaat uit arbozorg bestaat. Ook een situatie dat een dienst diverse taken vervult (bijvoorbeeld arbozorg, milieuzorg en kwaliteitszorg), maar de arbozorg-taken nemen daar, wat deze toetsingspunten betreft, een duidelijk meer dan evenredige plaats in, kan worden gekwalificeerd als een «in hoofdzaak tot doel hebben het vervullen van taken, bedoeld in artikel 18, eerste lid van de wet». Door de formulering van artikel 6 wordt dus uitdrukkelijk de mogelijkheid opengelaten dat een arbodienst ook taken verricht die zich afspelen buiten de sfeer van de arbeidsomstandigheden. Het verlenen van dergelijke ondersteuning zal in een aantal gevallen wenselijk zijn in verband met de samenloop of een juiste afstemming van een aantal verschillende wettelijke voorschriften. Daarbij kan onder meer worden gedacht aan ondersteuning met betrekking tot milieuzorg, kwaliteitszorg of bouwkundige voorzieningen.

Tweede lid

Deze bepaling strekt er tevens toe een duidelijke continuïteitsbasis te geven aan de arbodienst als organisatorisch verband. Zoals reeds in paragraaf 5.1.3 is vermeld, is het antwoord op de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling uitsluitend afhankelijk van de plaatsbepaling van de arbodienst. De betrokken deskundige binnen een externe arbodienst of een interne dienst van een particuliere werkgever zal op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, terwijl de deskundige in een interne arbodienst van een overheidsinstelling (rijksoverheid e.d.) op basis van een publiekrechtelijke aanstelling werkzaam zal zijn.

Artikel 6

In artikel 19 van de wet is neergelegd dat de arbodiensten beschikken over een zodanige uitrusting dat de taken naar behoren kunnen worden vervuld. De nadere uitwerking die aan dit voorschrift in het onderhavige artikel wordt gegeven, betreft een gering aantal minimale eisen ten aanzien van de huisvesting en andere voorzieningen van de arbodienst met het oog op de persoonlijke levenssfeer van de werknemers van de verzorgde bedrijven. Daarbij kan onder meer worden gedacht aan aparte kleedruimtes en spreekkamers, maar ook aan adequaat beveiligde

computerbestanden. Hoewel spreekkamers uiteraard veelal gebruikt zullen worden in de arbeidsgezondheidskundige sfeer, heeft artikel 6 betrekking op het geheel van activiteiten van de arbodienst; de waarborging van de persoonlijke levenssfeer gaat verder dan uitsluitend de medische activiteiten.

Met nadruk wordt er op gewezen dat wanneer de externe arbodienst binnen het bedrijf taken uitoefent, de werkgever en de arbodienst afspraken zullen moeten maken over wie de aanschaf of huur van de benodigde voorzieningen voor zijn rekening neemt.

Wellicht ten overvloede wordt er tenslotte op gewezen dat de werknemers waarnaar in dit artikel wordt verwezen, de werknemers van de verzorgde bedrijven zijn, en niet de eigen werknemers van de arbodienst.

Artikel 7

In dit artikel is geregeld dat een arbodienst desgevraagd statistische gegevens moet overleggen aan de Minister. Een externe arbodienst heeft zelfstandig deze verplichting. Ingeval sprake is van een interne arbodienst is het de werkgever die is gehouden desgevraagd deze gegevens te verstrekken. Dit artikel heeft geen betrekking op het verkrijgen van gegevens van individuele bedrijven; ten aanzien van het verstrekken van die informatie voorziet de Arboret elders in passende voorschriften.

Bij ministeriële regeling kan nader worden bepaald om welke statistische gegevens het gaat en hoe deze gegevens moeten worden aangeleverd. Bij dit laatste valt vooral te denken aan de regeling omtrent het schriftelijk dan wel langs geautomatiseerde weg aanleveren van gegevens.

Artikel 8

In artikel 1 is aangegeven dat onder interne arbodienst, onder bepaalde voorwaarden, tevens wordt verstaan een samenwerkingsverband. Dit artikel stelt nog een tweetal specifieke eisen ten aanzien van het samenwerkingsverband.

Allereerst moet het samenwerkingsverband bestendig zijn. Daarom is de periode waarover het samenwerkingsverband zich uitstrekt, gekoppeld aan de looptijd van het certificaat dat aan de werkgever ten behoeve van dat samenwerkingsverband wordt verstrekt. Voorts is een vereiste dat de overeenkomst, als weerslag van het samenwerkingsverband, schriftelijk is vastgelegd. De overeenkomst moet in elk geval de taakverdeling tussen de bij het samenwerkingsverband betrokken deskundige personen weergeven.

Artikel 23c, tweede lid van de wet bepaalt ook het een en ander omtrent de vastlegging van gegevens over de betrokkenheid van deskundigen. Bij dat artikel gaat het onder meer om het aangeven welke personen bij de arbozorg zijn betrokken. De concrete taakverdeling tussen de verschillende betrokkenen is dan nog niet duidelijk. Op basis van artikel 9 zal die duidelijkheid moeten worden verschaft.

De overeenkomst, behelzende het samenwerkingsverband, is voorts van andere aard dan de overeenkomst, die de werkgever op basis van artikel 18, derde lid van de wet moet treffen met een externe dienst. Deze laatste overeenkomst betreft namelijk uitsluitend de wijze en inhoud van de bijstand bij de verzuimbegeleiding, terwijl de overeenkomst inzake het samenwerkingsverband alle in artikel 18, eerste lid, bedoelde taken kan omvatten. Voorts hoeft het contract uit hoofde van artikel 18, derde lid van de wet niet noodzakelijkerwijs een concrete taakverdeling tussen betrokkenen in te houden, ofschoon dat natuurlijk wel mogelijk is. In dat laatste geval is er een beperkte overlapping tussen de twee overeenkomsten.

Artikel 9

In dit artikel wordt voorgeschreven dat de externe arbodienst en de werkgever die een arbodienst of samenwerkingsverband in stand houdt in het bezit moeten zijn van een certificaat arbodienst. Dit certificaat, zoals in artikel 1 verwoord, geeft aan dat de desbetreffende dienst voldoet aan alle voor die dienst relevante voorschriften, neergelegd in de Arbowet en gesteld op basis van dit besluit. Met een verstrekt certificaat wordt de verwachting uitgesproken dat een dienst de wettelijke ondersteuning met betrekking tot de verbetering van de arbeidsomstandigheden zal kunnen leveren.

Artikel 10

Het certificaat arbodienst dient schriftelijk te worden aangevraagd en is voor een periode van ten hoogste vier jaar geldig. Het certificaat kan onder voorschriften worden verleend en kan, eventueel onder voorschriften, worden verlengd.

Indien gegronde vrees bestaat dan wel is gebleken dat door de arbodienst niet of niet volledig wordt voldaan aan de voorschriften uit de wet en dit besluit kan de Minister verschillende instrumenten toepassen. De lichtste vorm is dat het certificaat arbodienst onder voorschriften wordt verleend dan wel verlengd. Indien blijkt dat de arbodienst zodanig functioneert dat van een doeltreffende taakvervulling geen sprake meer kan zijn, of wanneer blijkt dat geen of onvoldoende deskundigheid op een vakgebied binnen de dienst aanwezig is, zal het certificaat worden ingetrokken.

Gedurende vier jaar na inwerkingtreding van dit besluit kan in het kader van de overgangssituatie een certificaat arbodienst worden verleend aan op basis van de oude regelingen erkende gezamenlijke, eventueel gecombineerde (externe) diensten en ten behoeve van enkelvoudige, eventueel gecombineerde (interne) diensten. Een zelfde beleid zal worden gevoerd ten aanzien van nieuwe diensten en bestaande diensten die werkzaam zijn voor een werkgever die op basis van de oude regelgeving niet verplicht was tot inschakeling van een dienst. Nieuwe diensten zijn die diensten die na inwerkingtreding van dit besluit worden opgericht, zoals de rechtspersonen die vanuit bedrijfsverenigingen worden opgericht. Binnen die overgangperiode van vier jaar kunnen deze diensten zich omvormen tot een arbodienst die aan alle voorschriften van dit besluit voldoet.

Als een van de uitgangspunten ten aanzien van het overgangsbeleid geldt dat een dienst in ieder geval moet voldoen aan de eisen met betrekking tot de huisvesting, outillage en het functioneren. In principe kan slechts ten aanzien van de inbreng van de deskundigheid worden afgeweken van de voorschriften. Dat betekent dat de ontbrekende deskundigheid op een andere wijze kan worden ingebracht, zoals door middel van contracten met een andere dienst, het aantrekken van deskundigen op basis van een overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten, door middel van uitzendkrachten etc. De diensten zullen wel zelf moeten aangeven dat zij van deze uitzonderingsmogelijkheid gebruik wensen te maken.

Na de overgangperiode zal ten aanzien van arbodiensten die niet volledig voldoen aan de vereisten, een restrictief beleid worden gevoerd. De amvb biedt de mogelijkheid om een certificaat onder voorschriften te verstrekken voor een periode van maximaal vier jaar. Naar verwachting zal na de overgangperiode slechts zeer terughoudend worden toegestaan dat gedurende een dergelijke termijn niet aan de vereisten wordt

voldaan. Overeenkomstig de huidige praktijk met betrekking tot de erkenning van deskundige diensten ligt het veel meer in de rede om een certificaat onder voorschriften te verstrekken voor een termijn van een jaar.

Een belangrijke verandering ten opzichte van de oude regeling is dat het thans de externe dienst is die het certificaat aanvraagt, waar dat in het verleden door de werkgever werd gedaan. De externe dienst is thans immers een rechtspersoon die op de markt kan opereren. Aangezien niet telkenmale bezien hoeft te worden of de dienst de taken bij alle individuele werkgevers adequaat uitvoert, maar dat veel meer bezien wordt of de dienst in het algemeen in staat is om de zorg te verlenen, kan worden volstaan met het periodiek toetsen van de externe dienst.

Derde lid

De genoemde verschuldigde vergoeding voor een certificaat zal marktconform zijn.

Vierde lid

De mogelijkheid bestaat om certificaten onder voorschriften te verstrekken. Deze mogelijkheid betekent ook dat een certificaat inhoudelijk kan worden gewijzigd.

Afgezien van de overgangssituatie is een dergelijke mogelijkheid om voorschriften aan een certificaat te verbinden ook wenselijk in verband met algemene problemen ten aanzien van het voldoen aan de wettelijke voorschriften met betrekking tot de arbodiensten. Zo moet het niet voor diensten die nog niet in alle opzichten hebben kunnen bewijzen dat zij voldoen aan de wettelijke voorschriften, onmogelijk worden gemaakt dat zij toetreden tot de markt. Een nieuwe dienst zal bijvoorbeeld niet in staat zijn om een volledige functioneringstoets af te leggen. Daarnaast is het voorstelbaar dat een dienst door ongevallen, ziekte of overlijden plotseling wordt geconfronteerd met een tekort aan deskundig personeel, of dat door calamiteiten de huisvesting tijdelijk niet geheel adequaat is. In het vierde lid is wel tot uitdrukking gebracht dat de uitzonderingssituatie, of dit nu de overgangssituatie of de algemene problemen met betrekking tot het voldoen aan de wettelijke voorschriften betreft, in geen geval een langere geldigheid kan hebben dan vier jaar. Deze periode van vier jaar komt overeen met de looptijd van de certificaten in het algemeen. Zoals gesteld zal na de overgangstermijn een certificaat onder voorschriften voor een dergelijke lange periode slechts bij uitzondering worden verstrekt.

Vijfde en zesde lid

In verband met het feit dat de werkgever verplicht is om zich aan te sluiten bij een gecertificeerde arbodienst, dient de dienst de werkgever en het medezeggenschapsorgaan, op grond van het vijfde lid, onverwijld op de hoogte te stellen indien zijn certificaat niet wordt verlengd of indien de verlenging onder voorschriften wordt verleend. Zou de dienst dat niet doen, dan zou de werkgever, zonder dat hij dat zelf zou weten, niet meer voldoen aan het wettelijk voorschrift dat hij zich moet laten ondersteunen door een gecertificeerde dienst en zou hij derhalve onbedoeld de Arbowet overtreden. Daarnaast wordt van dit voorschrift verwacht dat het een zekere positieve invloed heeft op de kwaliteit van de arbodiensten. Aangezien zij de voorwaarden met betrekking tot die kwaliteit meteen aan de aangesloten werkgevers moeten melden, wordt er van uitgegaan dat de arbodiensten zullen trachten zoveel mogelijk te voorkomen dat een certificaat wordt aangepast of onder voorschriften wordt verleend.

Indien het certificaat ten behoeve van de interne arbodienst niet wordt verlengd of onder voorschriften wordt verleend, dient de werkgever, op grond van het zesde lid, het medezeggenschapsorgaan hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte te brengen. Ingeval sprake is van een samenwerkingsverband moet hij de bij het samenwerkingsverband betrokken externe diensten teven op de hoogte stellen. De werkgever zal in dat geval in overleg met het medezeggenschapsorgaan moeten bepalen op welke wijze de dienstverlening beter georganiseerd kan worden.

Ook ten aanzien van arbodiensten die van de overgangsregeling gebruik maken, zal gelden dat zij aan de verzorgde bedrijven duidelijk moeten maken onder welke voorschriften zij hun ondersteunende werkzaamheden verrichten.

Artikel 11

Dit besluit bevat een regeling met betrekking tot de deskundigheid, ervaring, huisvesting, uitrusting en organisatie van arbodiensten. In dit besluit worden ook regels gesteld met betrekking tot het verlenen van certificaten. Gelet op deze regels kunnen de besluiten, vermeld in onderdeel a, b, d, e, f, g en h van dit artikel worden ingetrokken.

Het onder c genoemde Besluit ongevallenbehandeling bedrijfsgezondheidsdiensten kan worden ingetrokken, omdat het niet past in het basispakket aan taken dat is neergelegd in artikel 18 van de Arbowet. De omslachtige procedure rond het aanvragen van toestemming door een bedrijfsgezondheidsdienst kan hiermee vervallen. Ook de in genoemd besluit neergelegde voorschriften inzake de behandelingsduur leiden niet tot duidelijke criteria, zodat het bepalen van de tijdsduur arbitrair is. Ook op dit punt kan vereenvoudiging plaatsvinden. Tenslotte behoeven de beschikbaarheid voor het behandelen van ongevallen, evenals de inrichtingseisen, gelet op de regels van dit besluit geen aparte regeling meer.

Met het oog op deze overwegingen wordt het Besluit ongevallenbehandeling bedrijfsgezondheidsdiensten ingetrokken. Overigens laat dit onverlet dat de Arbodiensten ongevallenbehandeling kunnen blijven verrichten, uiteraard onder de voorwaarde dat de deskundigheid, ervaring en outillage adequaat is.

Artikel 12

Op basis van het Uitvoeringsbesluit omzetbelasting 1968 waren de diensten van bedrijfsgezondheidsdiensten vrijgesteld van de heffing van omzetbelasting. Nu bedrijfsgezondheidsdiensten als zodanig geen wettelijke positie meer hebben, en arbodiensten als marktpartijen gaan optreden, zou een vrijstelling voor bedrijfsgezondheidsdiensten de concurrentieverhoudingen kunnen verstoren, bijvoorbeeld in het geval een arbodienst zich als bedrijfsgezondheidsdienst presenteert. Om die reden is de vrijstellingsmogelijkheid vervallen.

Artikel 13

Er wordt naar gestreefd om dit besluit, met uitzondering van artikel 3, op hetzelfde tijdstip in werking te laten treden als het wetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de tenuitvoerlegging van de kaderrichtlijn, welk voorstel inmiddels door de Tweede Kamer is aanvaard en vervolgens op 8 juni 1993 is aangeboden aan de Eerste Kamer (Handelingen I 1992/93, 22 898, nr. 289).

Wat artikel 3 betreft wordt aangehaakt bij de inwerkingtreding van de Algemene Wet erkenning EG-hoger-onderwijsdiploma's (Kamerstukken II 1991/92, nr. 22 543).

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
B. de Vries

De Staatssecretaris van Financiën,
M. J. J. van Amelsvoort