

Vergaderjaar 2004–2005

29 814

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

Nr. 5

VERSLAG

Vastgesteld 29 oktober 2004

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹, belast met het voorbereidend onderzoek van dit wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen. Onder het voorbehoud dat de hierin gestelde vragen en gemaakte opmerkingen voldoende zullen zijn beantwoord, acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel genoegzaam voorbereid.

ALGEMEEN

1. Inleiding

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de voorliggende wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Zij onderschrijven de implementatie zoals de regering deze voor ogen heeft.

Deze leden zijn met de regering van oordeel dat meer vraagsturing door werkgevers zal leiden tot verbetering van kwaliteit en variëteit van het aanbod van arbodienstverlening. Bovendien verwachten zij dat meer vraagsturing tevens zal leiden tot een versterking van het draagvlak onder werkgevers voor de verplichtstelling van deskundige bijstand. Een verdere versterking van de inspanning op het vlak van preventie, ziekteverzuim en beperking van de instroom in de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (WAO) zal ook het gevolg zijn.

De aan het woord zijnde leden vragen of de regering kan garanderen dat met deze wetswijziging daadwerkelijk voldaan wordt aan de Europese richtlijn.

De leden van de CDA-fractie merken op dat de Raad voor Werk en Inkomen heeft geconstateerd dat alle voorstellen positieve gevolgen voor de reïntegratiemarkt hebben, maar daarbij aangegeven dat de voorstellen ook een risico van een geringere markttransparantie met zich meekunnen brengen. Zij hebben begrepen dat de regering in overleg is met de brancheorganisaties van arbodiensten en van de reïntegratiebedrijven over de wijze waarop de arbodienstverlening transparanter gemaakt kan worden. Kan de regering nader ingaan op de resultaten van dit overleg en

¹ Samenstelling:

Leden: Noorman-den Uyl (PvdA), Bakker (D66), de Vries (VVD), de Wit (SP), van Gent (GL), Verburg (CDA), Hamer (PvdA), Voorzitter Bussemaker (PvdA), Vendrik (GL), Mosterd (CDA), Smits (PvdA), Örgü (VVD), Weekers (VVD), Rambocus (CDA), de Ruiter (SP), Ferrier (CDA), Ondervoorzitter Huizinga-Heringa (CU), Bruls (CDA), Varela (LPF), Eski (CDA), Koomen (CDA), Aptroot (VVD), Smeets (PvdA), Douma (PvdA), Stuurman (PvdA), Kraneveldt (LPF) en Hirsi Ali (VVD).

Plv. leden: Depla (PvdA), Ko^oer Kaya (D66), Blok (VVD), Kant (SP), Halsema (GL), Smilde (CDA), Verbeet (PvdA), Timmer (PvdA), Tonkens (GL), Omtzigt (CDA), Adelmund (PvdA), Van Miltenburg (VVD), Visser (VVD), Algra (CDA), Vacature (algemeen), Vietsch (CDA), van der Vlies (SGP), Hessels (CDA), Hermans (LPF), van Oerle-van der Horst (CDA), Van Dijk (CDA), Van Egenschot (VVD), Van Dijken (PvdA), Blom (PvdA), Kalsbeek (PvdA), van As (LPF) en Schippers (VVD).

op het door de Raad van Werk en Inkomen aangegeven risico van geringere markttransparantie?

De leden van de CDA-fractie zijn het met de SER eens dat de dialoog tussen werkgever en werknemer over het te voeren arbeidsomstandighedenbeleid moet worden gestimuleerd. Ook de regering merkt dat ook op dat «de wenselijkheid van meer vraagsturing van de arbodienstverlening () ook in de adviesvraag (is) genoemd als belangrijk motief voor beleidsaanpassing.() Wanneer werkgever en werknemers bewust kiezen voor een eigen organisatie van het arbo- en verzuimbeleid en zelf bepalen welke deskundige adviseurs zij daarbij, aanvullend op wat er al in de het bedrijf beschikbaar is, nodig hebben en hun taken definiëren, zal de deskundige dienstverlening minder als opgedrongen worden ervaren (...).» Wat gaat de regering doen om dit in praktijk te brengen?

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het onderhavige wetsvoorstel. De aanpak van preventie en reïntegratie kan rekenen op een breed draagvlak tussen sociale partners. Het is goed om te zien dat de regering deze keer het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) op dit terrein grotendeels overneemt. Niet alleen omdat deze wijzigingen nodig zijn om de Europese richtlijn op juiste wijze te implementeren, maar ook omdat met deze wijziging het overleg tussen werkgevers en werknemers, als het gaat om veilige arbeid, een wettelijke basis vindt. Door voorrang te geven aan interne deskundigheid boven externe deskundigheid worden de werknemers meer betrokken bij het belang van een veilige werkomgeving. Voor de werkgever geldt als bijkomend voordeel dat (mogelijk impopulaire) maatregelen op veiligheidsgebied op deze manier een breder draagvlak krijgen binnen de organisatie. Ook zijn deze leden verheugd dat eindelijk gevolg wordt gegeven aan de maatwerkplannen die de heer P. van Lieshout in het verleden heeft gelanceerd.

De leden van de VVD-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van onderhavig wetsvoorstel. Hoewel zij de doelstelling van het wetsvoorstel onderschrijven, hebben zij toch nog een aantal vragen aan de regering.

De leden van de VVD-fractie denken dat het wetsvoorstel kan leiden tot een positieve bijdrage aan de productiviteit van werknemers en tot daling van het verzuim. Deze leden missen echter een kwantitatieve onderbouwing van de effecten van het wetsvoorstel. Kan de regering alsnog kwantitatief de effecten van het wetsvoorstel schetsen als het gaat om daling van het ziekteverzuim en productiviteit van de werknemers?

Hoe verhoudt dit wetsvoorstel zich tot de plannen van de regering om de regeldruk van alle Arboregels met 50% te verminderen, zo vragen de leden van de VVD-fractie.

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

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

Volgens de leden van de SP-fractie is niet het ontbreken van keuzemogelijkheden voor de werkgever en het «opgedrongen karakter» van de arbodienst het probleem, maar het ontbreken van verantwoordelijkheidsbesef bij werkgevers. Volgens de Arbeidsinspectie is de «overtredingsdichtheid» gemiddeld 61% (Arbobalans 2004, blz. 58). Dat betekent dat 61% van de bedrijven één of meer voorschriften van de Arbeidsomstandighedenwet overtreedt. Het hoogste overtredingspercentage wordt aangetroffen in de bouw (75%) en het laagste in de industrie (51%). Kan de regering aangeven of deze percentages zullen dalen door de andere organisatie van de deskundige bijstand?

Het aantal dodelijke ongevallen (gemiddeld twee per week), het aantal geconstateerde beroepsziekten (ca. 120 per week) en de blootstelling aan risico's is in de afgelopen vijf jaar nauwelijks gedaald en in een aantal gevallen zelfs toegenomen. Kan de regering aangeven hoe in deze situatie een verandering komt door de andere organisatie van de deskundige bijstand?

Een van de argumenten voor de gewijzigde opzet van de arbodienstverlening is het arrest van het Europese Hof van 22 mei 2003. In een vergelijkbare situatie heeft de regering ervoor gekozen om niet de Nederlandse wetgeving in overeenstemming te brengen met de uitspraken van het Hof, maar een wijziging van de richtlijn na te streven, zoals in het geval van de Richtlijn arbeidstijden. Heeft de regering overwogen om, al dan niet ten tijde van het Nederlandse EU-voorzitterschap, voorstellen te doen om de Kaderrichtlijn Veiligheid en Gezondheid (89/391/EEG) aan te passen, zodat wijziging van de Nederlandse systematiek niet nodig zou zijn? Zo neen, waarom niet, zo vragen de leden van de SP-fractie.

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

2. Hoofdpijnen van het wetsvoorstel

De leden van de CDA-fractie ondersteunen van harte het streven van de regering om de lasten voor kleine bedrijven ten aanzien van de risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e) te verlichten. De kosten voor het uitvoeren van een risico-inventarisatie toets zijn voor kleine bedrijven immers relatief hoog. In onderhavig wetsvoorstel wordt getracht deze kosten te verminderen door bedrijven met minder dan 10 werknemers de bevoegdheid te geven gebruik te maken van een in de CAO vastgestelde checklist voor een ri&e. Vervolgens worden voor bedrijven met minder dan 26 werknemers de kosten voor de toets als gevolg van het achterwege blijven van een verplicht bedrijfsbezoek gematigd. Ten slotte wordt aan bedrijven met minder dan 15 werknemers de bevoegdheid aan de werkgever gegeven de preventietaken zelf te verrichten zonder verplichte ondersteuning door één of meerdere van zijn werknemers. Waarom, zo vragen de leden van de CDA-fractie, is gekozen voor regelgeving met drie verschillende werknemersaantallen? Het overzicht wordt er zo voor bedrijven en dienstverleners niet duidelijker op. Is het niet beter om te werken met slechts één werknemersaantal en dan uit te gaan van bedrijven met minder dan 26 werknemers? Graag ontvangen zij een reactie van de regering.

Tevens vragen deze leden of de uitbreiding van het toepassingsgebied

van de arboregeling naar zelfstandigen een verplichting is volgens de EU-richtlijn.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat in de ri&e aandacht wordt besteed aan de omvang en aard van de deskundige bijstand die in het bedrijf bij de dagelijkse bedrijfsvoering noodzakelijk is. Het bedrijf kan gemotiveerd afwijken van het in de ri&e vervatte deskundig advies. De Arbeidsinspectie zou deze beslissing kunnen toetsen. De Arbeidsinspectie kan overgaan tot toetsing, welke waarschijnlijk achteraf zal plaatsvinden en de Arbeidsinspectie is de toetsing ogenschijnlijk niet verplicht. De leden van de PvdA-fractie vragen zich af of dat niet een te makkelijke afwijkingsmogelijkheid is. Ligt het niet meer voor de hand dat bij afwijking van de ri&e dit alleen mogelijk is als het bedrijf gemotiveerd een verzoek indient tot afwijking bij de Arbeidsinspectie? Dus toetsing vooraf in plaats van achteraf?

De bijstand wordt door eigen werknemers verleend tenzij «de mogelijkheden in het bedrijf onvoldoende zijn om deze bescherming- en preventieactiviteiten te organiseren». Het wordt aan werkgever en werknemers gezamenlijk over gelaten om gemotiveerd de vraag te beantwoorden waarom interne arbodienstverlening in een desbetreffend geval in hun situatie niet tot de mogelijkheden behoort. Dit oordeel zou dan getoetst moeten kunnen worden door de Arbeidsinspectie. Wederom vragen de leden van de PvdA-fractie zich af of deze toetsing niet minder vrijblijvend moet zijn. Het gaat hier om de veiligheid van de arbeid. En wat is het juiste moment is voor een dergelijke toetsing? Toetsing vooraf zou betekenen dat het arbobeleid dat gevoerd gaat worden niet alleen een gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemers is, maar tevens door de Arbeidsinspectie getoetst is alvorens het wordt omgezet in een regeling. Daarnaast speelt het instemmingsrecht van de ondernemingsraad op een regeling over arbeidsomstandigheden, waar de organisatie van deskundige bijstand onder valt. Wat als de ondernemingsraad zijn instemming niet verleent en de werkgever vervangende instemming vraagt en krijgt van de kantonrechter? Dan is er geen sprake van een gezamenlijk verzoek maar heeft er wel een toetsing plaatsgevonden over de (on)mogelijkheid van interne arbodienstverlening en wordt de werkgever toegestaan zijn regeling uit te voeren. Wat is dan nog de rol van de Arbeidsinspectie? Wat zijn de middelen die de Arbeidsinspectie ter beschikking heeft wanneer een gezamenlijke regeling de toets niet doorstaat maar wel ingevoerd gaat worden, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de regering stelt dat het van belang is dat een onafhankelijke medisch deskundige adviseert over ziekteverzuim ter bescherming van werkgever en werknemer. Dat is de achtergrond van verplichte aansluiting bij een arbodienst voor de verzuimbegeleiding en dit blijft van toepassing voor de maatwerkregeling in dit wetsvoorstel. Destijds hebben de leden van de PvdA-fractie aangedrongen op de verplichte aansluiting bij een arbodienst, omdat een goede aansluiting kan zorgen voor een daling van het ziekteverzuim. Deze verplichting kan worden opgeheven wanneer er voldoende alternatieven worden geboden.

Deze leden vragen hoe de onafhankelijkheid van een medisch deskundige gewaarborgd kan zijn. Een arbodienst wordt immers betaald door de werkgever. De contracten zijn niet eeuwigdurend en een arbodienst is voor zijn voortbestaan afhankelijk van de klanten, de werkgevers dus. Welke garanties kan de overheid geven op de onafhankelijkheid van de medische deskundige van de adviserende arbodienst?

De leden van de PvdA-fractie vragen hoeveel (grote) bedrijven al een interne arbodienst hebben? Wat is de verwachting van de regering over

de mogelijke ontwikkeling dat grotere bedrijven en het midden- en kleinbedrijf met sectorgerichte arbodiensten gaan werken?

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

Bedrijven die bereid zijn meer geld te investeren in ziekteverzuimbeleid, hebben vaak een omgekeerd evenredig lager ziekteverzuim, zo stellen de leden van de PvdA-fractie. Hoe ziet de regering de relatie tussen de financiële middelen die bedrijven ter beschikking stellen aan hun ziekteverzuimbeleid en het ziekteverzuim? Ziet de regering mogelijkheden het investeren in ziekteverzuimbeleid voor werkgevers aantrekkelijk te maken?

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

De leden van de PvdA-fractie constateren dat het voorstel van de SER om, omwille van de eenvoud en duidelijkheid, de grens te leggen bij tien werknemers, zoals in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) wordt gedaan, door de regering wordt gevolgd. Het wetsvoorstel bepaalt dat werkgevers in kleine bedrijven de bevoegdheid krijgen zelf de interne arbotaken op zich te nemen. Voorgesteld wordt de grens bij 15 werknemers te leggen. Waarom wordt hier ook geen aansluiting gezocht bij de WOR, omwille van eenvoud en duidelijkheid, en de grens op 10 werknemers gelegd? Wanneer er gesproken wordt over kleine werkgevers, om hoeveel bedrijven gaat het dan?

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

reële mogelijkheid. Wat is de reactie van de regering op deze mogelijkheid. En wat kan er gedaan worden om ontwikkelingen in deze richting tegen te gaan?

De leden van de VVD-fractie vragen de regering in te gaan op de kritiek die VNO-NCW heeft op dit wetsvoorstel. VNO-NCW vraagt aandacht voor de positie van ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Het is niet wettelijk verplicht om in deze ondernemingen een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) in te stellen. In het wetsvoorstel wordt bepaald dat overeenstemming van de OR of PVT vereist is als gebruik gemaakt wordt van de maatwerkregeling. Ondernemingen zonder OR of PVT zouden uitsluitend via een regeling in de CAO gebruik kunnen maken van de maatwerkregeling. De regering heeft in die zin het meerderheidsadvies van de SER op dit punt niet gevolgd. Een onderdeel van het advies van de SER is dat ook ondernemingen zonder OR of PVT goede keuzemogelijkheden geboden moet worden. Daarom heeft de SER geadviseerd om ondernemingen met tussen de 10 en 50 werknemers, die geen OR of PVT hebben ingesteld, de mogelijkheid te bieden in overeenstemming met de personeelsvergadering te besluiten tot een maatwerkregeling in de onderneming. En de SER adviseert om ondernemingen met 10 of minder werknemers de mogelijkheid te bieden voor de maatwerkregeling te kiezen na overleg met de belanghebbende werknemers. Kan de regering uitvoerig motiveren waarom is gekozen voor de invulling van het wetsvoorstel op dit punt en waarom zij daarmee een advies van de meerderheid van de SER naast zich neer heeft gelegd?

De leden van de VVD-fractie vragen de regering in te gaan op de kritiek van MKB-Nederland op het wetsvoorstel over de verschillende werknemersaantallen die in de wet zijn opgenomen. MKB-Nederland vindt dat de kosten voor kleine bedrijven van een toets van de ri&e naar verhouding hoog zijn. In het wetsvoorstel wordt getracht hieraan tegemoet te komen door bedrijven met minder dan 10 werknemers de bevoegdheid te geven gebruik te maken van een in de cao vastgestelde checklist voor de ri&e. Vervolgens worden voor bedrijven met minder dan 26 werknemers de kosten voor de toets als gevolg van het achterwege blijven van een verplicht bedrijfsbezoek gematigd. Ten slotte wordt aan bedrijven met minder dan 15 werknemers de bevoegdheid aan de werkgever gegeven de preventietaken zelf te verrichten zonder verplichte ondersteuning door één of meerdere van zijn werknemers. MKB-Nederland is van mening dat in het kader van eenvoud van regelgeving het werken met drie verschillende werknemersaantallen het overzicht voor bedrijven en dienstverleners ernstig schaadt. MKB-Nederland pleit er daarom voor te werken met één werknemersaantal, te weten bedrijven met minder dan 26 werknemers. Graag ontvangen deze leden een reactie van de regering hierop.

Voorts constateren de leden van de VVD-fractie dat in de memorie van toelichting wordt vermeld dat het Arbeidsomstandighedenbesluit nog wordt gewijzigd. Wanneer kan de Kamer die wijziging verwachten?

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

De regering verwacht nieuwe arrangementen op het terrein van ziekteverzuimbegeleiding en noemt daarbij diverse partijen en allerlei

mogelijke samenwerkingsverbanden. De RWI wijst op het risico van een geringe markttransparantie. Wat zijn de resultaten van uw overleg met arbodiensten en reïntegratiebedrijven over transparantie van deze markt? Zijn verzekeraars ook bij dit overleg betrokken, zo vragen de leden van de SP-fractie.

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

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

3. Handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid

De leden van de PvdA-fractie merken op dat in de memorie van toelichting is te lezen dat het deskundigheidsniveau altijd wordt getoetst en zonodig van een advies voorzien door een gecertificeerde deskundige dan wel een deskundige dienst. Omdat het medezeggenschapsorgaan instemmingsrecht heeft bij de ri&e, zijn ook de werknemers bij de vaststelling van het deskundigheidsniveau betrokken. Indien de werkgever het advies van de deskundige gevolgd heeft, zal in het algemeen zijn voldaan aan de wet. Niettemin kan de Arbeidsinspectie bij evidente misstanden een eis stellen tot verhoging van het deskundigheidsniveau. Ook hier weer de vraag van de leden van de PvdA-fractie wat als het medezeggenschapsorgaan geen instemming heeft verleend, maar de werkgever dit heeft gevraagd en verkregen van de kantonrechter. Is dat voldoende voor de regering om te kunnen spreken van het betrekken van de werknemers bij de ri&e? Op welk tijdstip kan de Arbeidsinspectie eisen gaan stellen: voordat de regeling is vastgesteld, vergelijkbaar met het medezeggenschapsorgaan, of pas nadat de regeling is vastgesteld? En op welke manier kan de Arbeidsinspectie zijn eisen dan kracht bijzetten? Welke rechtsmiddelen heeft de Arbeidsinspectie? Wat als een werkgever geen instemming heeft van het medezeggenschapsorgaan maar wel de goedkeuring van de Arbeidsinspectie heeft gevraagd en verkregen? Welke positie neemt de kantonrechter dan in als het medezeggenschapsorgaan zich daartoe wendt omdat de werkgever een nietig, want zonder instemming, besluit heeft genomen. Welke belangenafweging kan de kantonrechter nog maken als de Arbeidsinspectie zich al uitgesproken heeft?

Indien de werkgever het deskundigheidsniveau van de interne preventiemedewerker lager heeft gesteld dan het advies van de gecertificeerde deskundige, kan de Arbeidsinspectie de aangevoerde redenen beoordelen en zo nodig een eis stellen. Als de inspecteur de geconstateerde materiële tekortkomingen kan terugvoeren op een gebrek aan deskundigheid bij de preventiemedewerker, kan de Arbeidsinspectie een eis stellen tot verhoging van het deskundigheidsniveau c.q. tot uitbreiding van het aantal deskundigen. De leden van de PvdA-fractie merken op dat Arbeidsinspectie kan heel wat van de werkgever eisen, maar welke sancties kan de

Arbeidsinspectie opleggen indien een werkgever de eisen van de Arbeidsinspectie negeert?

De leden van de SP-fractie merken op dat de werkgever niet verplicht is het advies van de interne preventiemedewerker te volgen. Wat zijn de rechtsmogelijkheden van deze medewerker als de werkgever naar het oordeel van de medewerker ten onrechte zijn advies niet opvolgt, zo vragen deze leden.

4. Financiële gevolgen voor het bedrijfsleven

De leden van de CDA-fractie constateren met genoegen dat het Adviescollege toetsing administratieve lasten de berekende € 6,5 à 7,5 miljoen administratieve lastenbesparing voldoende onderbouwd acht.

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

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

5. Inwerkingtreding en overgangsrecht

De leden van de VVD-fractie merken op dat de regering ervan uitgaat dat het wetsvoorstel het Staatsblad kan bereiken vóór 1 januari 2005. Vervolgens wil de regering de mogelijkheid om van de maatwerkregeling gebruik te maken pas laten ingaan per 1 juli 2005. Deze leden vragen waarom de regeling niet direct per 1 januari 2005 in kan gaan. Deze leden vragen of het de bedoeling is dat de verplichting om de deskundige bijstand bij het toetsen van en adviseren over de ri&e bij voorrang intern te organiseren in werking treedt per 1 januari 2006? En als er een langer lopend contract is met een arbodienst, vervalt dat contract dan van rechtswege per 1 januari 2006? Zo neen, hoe moeten ondernemingen dat dan aanpakken? Er zijn bijvoorbeeld contracten afgesloten met een duur van 5 jaar.

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

ARTIKELEN

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

De leden van de PvdA-fractie constateren dat in de derde volzin van het vijfde lid wordt vermeld dat artikel 21, vierde volzin, van de WOR van overeenkomstige toepassing is. Op grond hiervan kan de deskundige werknemer de kantonrechter verzoeken de werkgever opdracht te geven te voldoen aan de verplichting om de deskundige werknemer niet te benadelen. Deze leden vragen hoe de kantonrechter dit verzoek moet gaan toetsen. Komt er een richtlijn met duidelijk omschreven criteria? Hoe zit het met de kosten van een dergelijke procedure? Een werknemer zal niet snel een procedure opstarten die hem niet alleen in eerste instantie geld

kost (in ieder geval griffierecht en wellicht ook nog deskundige juridische bijstand) maar ook nog tot een kostenveroordeling kan leiden. De uitkomst van een procedure is altijd onzeker en de werknemer die een dergelijk verzoek doet bij de kantonrechter loopt altijd een financieel risico. Is het niet mogelijk voor deze werknemers een bepaling op te nemen dat de werknemer de kosten van deze procedure niet zelf hoeft te dragen en dat in rechtsgedingen tussen de werkgever en werknemer op dit terrein de werknemer niet in de kosten kan worden veroordeeld?

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de ontslagbescherming van deskundige werknemers geregeld is in artikel 7:670a van het Burgerlijk Wetboek (BW), wat inhoudt dat een werkgever deskundige werknemers, als bedoeld in artikel 13 van de Arbeidsomstandighedenwet, niet mag ontslaan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter. De ontslagbescherming op grond van artikel 7:670a BW is «licht»: voor deze werknemers geldt niet een ontslagverbod, maar het toestemmingsvereiste. Kennelijk houden die deskundige werknemers de lichtere ontslagbescherming. Artikel 7:670a, tweede lid, BW bepaalt dat de kantonrechter toestemming tot het ontslag verleent slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.

Nu is het zo dat in de praktijk geen werkgever eerst keurig om toestemming zal vragen, maar direct ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal vragen. Het betreft hier een groep werknemers die door hun bijzondere positie tegenover de werkgever extra bescherming nodig zouden kunnen hebben om hun taak naar behoren uit te kunnen voeren. Waarom wordt de rechtsbescherming voor deze groep werknemers niet gelijk gemaakt aan die van leden van de OR, waarvoor het ontslagverbod op grond van artikel 7:670, vierde lid, BW geldt.

Artikel 1 onderdeel H artikel 14 (maatwerkregeling)

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

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

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

De leden van de PvdA-fractie merken op dat van een deskundige die het verzuim begeleidt nogal wat wordt gevraagd. Vandaar natuurlijk de certificering. Wat echter niet duidelijk wordt is wie er aansprakelijk is als de deskundige faalt. In het geval van een intern deskundige is dan de werkgever aansprakelijk mocht een WAO-aanvraag worden afgewezen? Wat als het plan van aanpak niet lukt of de werknemer een andere opvatting heeft over het reïntegratieplan? Is er een mogelijkheid tot het vragen van een «second-opinion» over een plan van aanpak? Hoe zwaar weegt de rol van de werknemer in dit geheel? Kan deze zich ook laten bijstaan door een deskundige als hij het oneens is met de bevindingen van de deskundige van de werkgever? En voor wie zijn dan de eventuele kosten van een dergelijke deskundige, zo vragen deze leden. Reïntegratiebedrijven schieten als paddestoelen uit de grond. De regelge-

ving en voorschriften omtrent ziekteverzuimbegeleiding zijn complex. Er kan niet worden gegarandeerd dat het personeel dat er werkzaam is en de taken moet uitvoeren helemaal uitgerust is om die taken naar behoren uit te voeren. Wat als er in de begeleiding van werknemers iets mis gaat, waar zowel werknemers als werkgever de dupe van kunnen worden, waar ligt dan de aansprakelijkheid? Bij de werkgever, vanwege de keuze voor de externe begeleiding of bij de externe begeleiding vanwege het niet goed dan wel onjuist begeleiden van werknemers, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

Arbeidsomstandighedenspreekuur (eerste lid, onderdeel d)

Het spreekuur van de deskundige voor de werknemers zal waarschijnlijk tijdens kantooruren zijn. de leden van de PvdA-fractie vragen hoe de regering denkt over de (on)mogelijkheid van werknemers daar tijdens werktijd anoniem terecht te kunnen. Voor deskundige werknemers is er (thans nog onvoldoende) rechtsbescherming. Deze rechtsbescherming geldt niet voor de overige werknemers die tijdens het spreekuur de arbeidsomstandigheden in het bedrijf zouden kunnen aankaarten. Op welke wijze zouden zij kritiek kunnen uiten zonder daar nadelige gevolgen van te ondervinden?

Zesde lid

Hier spreekt men van een samenwerkingsverplichting, zo constateren de leden van de PvdA-fractie. Hoe wordt gecontroleerd of de samenwerking wel voldoende is en of alle partijen wel voldoende inbreng hebben? Indien de samenwerkingsverplichting niet juist wordt nageleefd, wordt dat dan gesanctioneerd? Zo ja, hoe dan?

Zevende lid

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de zelfstandigheid en onafhankelijkheid van de deskundige ten opzichte van de werkgever is te controleren. Wat is er mogelijk als blijkt dat de deskundige zijn zelfstandigheid en onafhankelijkheid niet heeft kunnen bewaren? Over de benadelings- en ontslagbescherming verwijzen deze leden naar wat zij bij artikel 1 hebben gezegd.

Achtste en negende lid

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

Wanneer in een onderneming geen OR of PVT is ingesteld, kan de werkgever besluiten om een van deze medezeggenschapsorganen in te stellen

opdat rechtsgeldig een overeenkomst met deze organen kan worden gesloten met als doel de mogelijkheid om op ondernemingsniveau de organisatie van deskundige bijstand overeen te komen.

De leden van de PvdA-fractie merken hierbij op dat het instellen van een OR door de ondernemer verplicht is indien een onderneming meer dan 50 werknemers heeft. Een OR of een PVT kan worden ingesteld bij een onderneming met 50 werknemers of minder. Deze leden nemen aan dat deze passage bedoeld is voor die ondernemingen. Het is overigens opvallend dat veel bedrijven met meer dan 50 werknemers geen OR hebben ingesteld, hoewel zij daartoe verplicht zijn. Hoe is het standpunt van de regering ten aanzien van de afspraken op ondernemingsniveau bij die ondernemingen waarbij er geen OR, hoewel daartoe verplicht, is ingesteld? Waarom heeft de regering niet besloten het SER-advies te volgen om ook ondernemingen zonder OR of PVT goede keuzemogelijkheden te bieden? Waarom is niet de mogelijkheid geboden om met de personeelsvergadering te besluiten tot een maatwerkregeling in de onderneming, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

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

Artikel I, onderdeel K, artikel 27 (naleving)

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

Ook kan er de eis tot naleving worden opgelegd. Maar wie legt deze eis dan op en wat is de sanctiemogelijkheid indien de eis tot naleving niet wordt nageleefd, zo vragen deze leden.

Artikelen II tot en met VI

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

De voorzitter van de commissie,
Hamer

De griffier van de commissie,
Nava