

Vergaderjaar 1993-1994 Nr. 82c

22 898

Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en enige andere wetten in verband met de tenuitvoerlegging van de Richtlijn 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 werknemers op het werk en in verband met enige andere onderwerpen

NADERE MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 29 november 1993

1. Rechtsbescherming

De leden van de fractie van de PvdA vragen, zo meen ik kort te mogen samenvatten, welke regels met name ten aanzien van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in het verkeer tussen werkgever, werknemer, arbodienst en bedrijfsvereniging in de plaats zullen treden van de regels die in het huidige stelsel onder meer op grond van de OSV daarvoor gelden.

Vooropgesteld zij dat de regels van de Ziektewet en OSV en de daarin vervatte rechtsbescherming onverkort van kracht blijven voor de gegevensverstrekking aan de bedrijfsvereniging na twee of zes weken. Binnen de eerste twee of zes weken moet de werkgever binnen het kader van de arbeidsovereenkomst zelf beoordelen of hij het aannemelijk acht dat de werknemer die verzuimt en zich daarvoor beroept op ziekte, inderdaad door ziekte niet in staat is zijn arbeid te verrichten en hij derhalve gehouden is het loon door te betalen. De werkgever heeft op die grond het recht van de werknemer de inlichtingen te vragen die hij voor dat doel redelijkerwijs nodig heeft. Ook na de twee of zes weken heeft de werkgever recht de inlichtingen te vragen die nodig zijn voor zijn begeleidingstaken. Indien de werknemer bijvoorbeeld met een beroep op de bescherming van zijn persoonlijke levenssfeer zou weigeren gegevens en inlichtingen te verstrekken, en ook niet bereid zou zijn die wel te verstrekken aan de arbodienst waarmee zijn werkgever een contract heeft, kan de werkgever besluiten het loon niet door te betalen. Alsdan heeft de werknemer op grond van de Ziektewet de mogelijkheid een «second opinion» te vragen aan de bedrijfsvereniging; hij is dan echter wel verplicht om de bedrijfsvereniging de inlichtingen te verschaffen die deze nodig heeft om zich een oordeel te vormen. Indien de bedrijfsvereniging vaststelt dat de werknemer wegens ziekte niet in staat is arbeid te verrichten, zal de bedrijfsvereniging op verzoek van de werknemer een uitkering verstrekken en deze zo mogelijk verhalen op de werkgever.

De werknemer kan zich ook rechtstreeks tot de kantonrechter wenden. Hij zal daar zwak staan indien hij geen gebruik heeft willen maken van de mogelijkheden om ofwel bij de arbodienst ofwel bij de bedrijfsvereniging in een vertrouwelijk gesprek met een arts zijn ziekte te bespreken, en derhalve geen (niet vertrouwelijk) medisch oordeel kan laten zien over zijn wel of niet ziek zijn.

De conclusie hieruit kan zijn dat de zieke werknemer overeenkomstig hetgeen geregeld is in Ziektewet en OSV voor de periode na twee of zes weken, ook daarvóór de mogelijkheid heeft om zijn werkgever inlichtingen te weigeren met een beroep op de persoonlijke levenssfeer. Als de werknemer de loondoorbetaling of de uitkering veilig wil stellen, is hij praktisch wel verplicht om een arts te laten vaststellen dat hij wegens ziekte niet in staat is arbeid te verrichten. Ook dit komt materieel overeen met hetgeen in de Ziektewet en OSV is geregeld.

De vertrouwelijkheid van gesprek met een arts is op meerdere wijzen geregeld. De arbodienst is aan geheimhouding van gegevens met een vertrouwelijk karakter gebonden. In de eerste plaats door artikel 34, tweede lid van de Arbowet. Voorts zijn de betrokken artsen hieraan gebonden door hun beroepscode. Dit geldt uiteraard ook voor de artsen van de bedrijfsverenigingen. In het overleg dat nog plaats heeft tussen arbodiensten en bedrijfsverenigingen over de informatie-uitwisseling wordt er eveneens van uitgegaan dat het advies/oordeel dat aan de werkgever wordt uitgebracht vrij is van vertrouwelijke gegevens. De KNMG is daar bovendien bij betrokken juist ook met het oog op afstemming met de code die gehanteerd zal worden bij medische informatie-uitwisseling. Tenslotte vindt er ook nog toetsing plaats in het kader van de certificatie van arbodiensten; ik zal hier in het vervolg nog nader op ingaan.

De opmerking die in dit verband door de fractie van de PvdA wordt gemaakt dat de inschakeling van de arbodienst niet werkt als een «buffer», omdat de ondersteuning van deze dienst bij het verzuimbeleid kan worden beperkt tot die gevallen waarin een medisch oordeel nodig is over de ziekte en over de eventuele vraag welk werk wel en niet verantwoord is, wordt op het grond van het voorgaande niet onderschreven.

2. Aanwijzingsbevoegdheid Arbeidsinspectie en instemmingsrecht OR

De leden van de fractie van de PvdA vragen verder of het juist is dat de ondernemingsraad ten aanzien van het verzuimbeleid geen instemmingsrecht ex artikel 27, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) heeft, omdat het systeem van de Arbeidsomstandighedenwet prevaleert. Zij vragen of dit dan ook betekent dat het verzuimbeleid in ondernemingen met 10 tot 35 werknemers ex artikel 35b, van de WOR geen onderwerp is waarover verplicht advies wordt uitgebracht en dat ook de geschillenregeling conform de WOR niet van toepassing is.

Volgens artikel 27, derde lid, van de WOR heeft de ondernemingsraad geen instemmingsrecht ten aanzien van een regeling op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of het welzijn in verband met de arbeid, voor zover terzake door de Arbeidsinspectie een aanwijzing kan worden gegeven. Bij de voorgestelde wijziging van artikel 35, zesde lid, onderdeel d wordt de Arbeidsinspectie aanwijzingsbevoegdheid ten aanzien van artikel 4a toegekend. Dit betekent dat aan de ondernemingsraad niet het instemmingsrecht uit artikel 27, eerste lid, van de

WOR toekomt voorzover de aanwijzingsbevoegdheid zich uitstrekt over het verzuimbeleid van artikel 4a. Voorzover deze bevoegdheid vrijheid laat aan de werkgever geldt wel het instemmingsrecht van de ondernemingsraad.

Op de vraag hoever die aanwijzingsbevoegdheid zich in dit geval uitstrekt zal ik hierna in gaan. Daaraan voorafgaand maak ik enige algemene opmerkingen over de verhouding tussen het instemmingsrecht en de aanwijzingsbevoegdheid. Het vervallen van het instemmingsrecht ten gunste van de aanwijzingsbevoegdheid van de arbeidsinspectie betekent niet dat daarmee aan de rechtspositie van de werknemers tekort wordt gedaan. Zoals is aangegeven in de memorie van antwoord aan de Tweede Kamer bij de wet die onder meer ten doel had de samenloop tussen de Arbeidsomstandighedenwet en de WOR op te heffen (Stb. 1990, 91), is de inbreng van de medezeggenschapsorganen via de Arbeidsomstandighedenwet gelijkwaardig aan de inbreng die is verzekerd via de WOR. Via beide wetten is het onder meer mogelijk een gerezen geschil voor te leggen aan een onafhankelijke rechtsprekende instantie. Het verschil dat daarbij optreedt is dat de rechtsgang in de WOR verloopt via de kantonrechter (na bemiddeling door de bedrijfscommissie), rechtbank en Hoge Raad, terwijl de procedure op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verloopt via de procedure van de inschakeling van de Arbeidsinspectie, administratief beroep op de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de administratieve rechtspraak van de Afdeling rechtspraak van de Raad van State. Met een dergelijke scheiding in de procedures is slechts beoogd de mogelijkheid van samenloop te beëindigen die zou kunnen ontstaan doordat verschillende rechtsprekende instanties tot op het hoogste niveau (verschillende beslissingen nemen ten aanzien van inhoudelijk hetzelfde onderwerp.

Tot hoever de aanwijzingsbevoegdheid van de Arbeidsinspectie zich naar mijn mening zou moeten uitstrekken over het verzuimbeleid heb ik toegelicht in de memorie van antwoord aan de Tweede Kamer (1992-1993, 22 898, nr. 6, pagina 18/19) en in de nota naar aanleiding van het eindverslag (nr. 8, pagina 9/10). Ik heb daar aangegeven dat de Arbeidsinspectie zich zal beperken tot enkele meer formele elementen van het verzuimbeleid. Het gaat er dan om of er een contract met een arbodienst is, of er overleg gevoerd is met het medezeggenschapsorgaan, en of er een beleid is. Dit laatste heeft geen betrekking op de concrete inhoud van dat beleid, maar op vragen als: worden er voorzover wettelijk voorgeschreven verzuimcijfers gebruikt, wordt er een relatie gelegd tussen verzuimcijfers en de aanwezige arborisico's, zijn er doelstellingen geformuleerd, zijn taken en bevoegdheden toegedeeld, wordt het beleid geëvalueerd?

Het is steeds uitdrukkelijk mijn bedoeling geweest dat de inhoud van verzuimbeleid binnen de wettelijke regels op grond van de Arbowet en Ziektewet een zaak van werkgevers en werknemers zal zijn en dat beide regelingen daarvoor aanzienlijke ruimte zullen laten. Op grond van de Ziektewet zullen de minimumvereisten ten aanzien van begeleiding door werkgever en arbodienst worden bepaald door de nadere regels die de SVr zal opstellen ten aanzien van de criteria die de bedrijfsverenigingen zullen hanteren voor hun beoordeling van de adequaatheid van die begeleiding. Ook die regels zullen voldoende beleidsvrijheid laten aan de arbeidsorganisatie. Een van de hoofdoelen van de thans aan de orde zijnde voorstellen is immers het prikkelen van werkgevers en werknemers in de afzonderlijke arbeidsorganisaties om zelf maatregelen te nemen teneinde het ziekteverzuim terug te dringen. Binnen dit geheel van voorstellen past een terughoudende positie van de Arbeidsinspectie,

waar het gaat om in te grijpen in de wijze waarop aan het ziekteverzuimbeleid gestalte wordt gegeven. Een dergelijke terughoudende opstelling van de Arbeidsinspectie ten aanzien van bepaalde onderwerpen is binnen de systematiek en het uitvoeringsbeleid van de Arbeidsomstandighedenwet niet ongebruikelijk. Een terughoudende opstelling betekent echter niet dat de Arbeidsinspectie haar handhavende opdracht niet zal uitvoeren. De aanwijzingen van de Arbeidsinspectie kunnen betrekking hebben op de meer formele elementen van beleid met betrekking tot een bepaald onderwerp, op de inhoud van een dergelijk algemeen beleid, of op zeer concrete situaties. Indien beleidsmatig de voorkeur uitgaat naar een terughoudende opstelling zal de nadruk bij het geven van een aanwijzing liggen op vorm en inhoud van het algemeen beleid van de werkgever met betrekking tot een bepaald probleem en veel minder op concrete voorvallen omdat deze over het algemeen slechts de aanleiding zullen zijn voor het (verzoek om) optreden door de Arbeidsinspectie.

Een dergelijk uitgangspunt is ten aanzien van het ziekteverzuimbeleid niet toereikend. Ondanks een terughoudende opstelling kan de Arbeidsinspectie immers worden geconfronteerd met een verzoek om wetstoepassing. Indien vervolgens zou worden gehandeld overeenkomstig de gebruikelijke werkwijze, zou de Arbeidsinspectie dus de inhoud van het ziekteverzuimbeleid bezien, de gekozen oplossingen, de aangebrachte voorzieningen en eventueel een aantal concrete onderwerpen en daarover een aanwijzing kunnen geven. Het is van groot belang dat wordt uitgesloten dat de Arbeidsinspectie om welke reden dan ook genoodzaakt zou zijn om inhoudelijke aanwijzingen over het ziekteverzuimbeleid te geven. Indien de Arbeidsinspectie een al dan niet gedetailleerde aanwijzing over het ziekteverzuimbeleid zou moeten geven, zou dat met zich mee brengen dat zij als het ware over een pasklaar recept zou moeten beschikken, hetgeen ernstige afbreuk zou doen aan de hiervoor aangehaalde eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

De formuleringen van de artikelen 4a in relatie tot artikel 35, zesde lid, onderdeel d, zouden in combinatie met de mogelijkheid van een verzoek om wetstoepassing kunnen leiden tot een situatie waarin de Arbeidsinspectie een aanwijzing moet geven in strijd met de hiervoor weergegeven beleidsmatige uitgangspunten van de overheid met betrekking tot de betrokkenheid bij het ziekteverzuimbeleid in individuele ondernemingen. Gelet op het belang dat ik hecht aan de vrijheid van – maar ook de opdracht aan – de arbeidsorganisaties om een ziekteverzuimbeleid te voeren zal artikel 4a zodanig worden aangepast dat er geen onduidelijkheden meer kunnen bestaan over de reikwijdte van de bevoegdheden van de Arbeidsinspectie in dat kader. Zo mogelijk zal daartoe door middel van een nota van wijziging worden aangehaakt bij een van de lopende wijzigingen van de Arbeidsomstandighedenwet.

Gevolg daarvan zal zijn dat voor het terrein van de aldus gedefiniëerde beleidsvrijheid het instemmingsrecht op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel e, van de WOR van toepassing zal zijn. Dat geldt in elk geval ook voor de nadere bedrijfsregels in verband met het ziekteverzuim, bijvoorbeeld rond controle en begeleiding, tot de opstelling waarvan de voorstellen in feite uitnodigen. Wat betreft de ondernemingen met 10 tot 35 werknemers, als bedoeld in artikel 35b van de WOR, geldt dat in de daar omschreven gevallen verplicht advies moet worden gevraagd. De kantonrechter kan zich op grond van de WOR in deze gevallen slechts uitspreken over de naleving van de adviesplicht en niet over de inhoud van het onderwerp, zoals het ziekteverzuimbeleid.

3. Reglement ex artikel 1637j van het BW

De leden van de fractie van de PvdA vragen of de regels van het verzuimbeleid op ondernemingsniveau bijvoorbeeld kunnen worden beschouwd als een reglement ex artikel 1637j e.v. van het BW en zo ja, of dit dan betekent dat het niet-tekenen van het reglement wordt aangemerkt als een opzegging van de dienstbetrekking (artikel 1637k).

De werkgever kan het ziekteverzuimbeleid uiteraard in de vorm van een reglement als bedoeld in artikel 1637j van het BW vastleggen. In tegenstelling tot hetgeen de vraag van de leden van de fractie van de PvdA lijkt te suggereren, is het niet zo dat het vastgestelde ziekteverzuimbeleid van rechtswege moet worden beschouwd als een reglement. Daartoe is volgens artikel 1637j van het BW een aantal vormvoorschriften vereist, waarbij er overigens op wordt gewezen dat de Hoge Raad enige tijd geleden heeft uitgemaakt dat ook als niet wordt voldaan aan deze voorschriften, dit nog niet betekent dat er geen sprake is van een reglement (HR 7 oktober 1988, NJ 1989, 335). Doorslaggevend is volgens de Hoge Raad de bedoeling van de werkgever. Er is volgens de Hoge Raad sprake van een reglement als de werkgever beoogd de werknemers te binden op voet van dat reglement. Als hij de werknemers langs die weg wil binden aan het verzuimbeleid, en in het geval dat zonder meer aan de vereisten uit artikel 1637j, van het BW wordt voldaan, is voor de verbindendheid daarvan wel de instemming van de ondernemingsraad op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel a, van de WOR vereist. Het is echter niet zo dat het reglement de instemming van de individuele werknemers vervangt. De individuele werknemer heeft steeds de vrijheid om niet in te stemmen met of niet te tekenen voor een reglement, ook als dit door de ondernemingsraad is goedgekeurd. In de praktijk zal dit voor de betrokken werknemer vrijwel altijd betekenen dat hij zijn werkzaamheden in de onderneming niet zal kunnen voortzetten.

Overigens merk ik nog op dat de SER spoedig een advies zal vast stellen over (onder meer) het al dan niet handhaven van de regeling van het arbeidsreglement.

4. Gegevensbeheer verzuimregistratie

Een ander punt waarover de leden van de fractie van de PvdA graag nog nader willen worden ingelicht betreft het gegevensbeheer in het kader van de verzuimregistratie. In de OSV (artikel 50g tot en met 50n) is de gegevensverstrekking door uitkeringsinstanties uitdrukkelijk aan regels gebonden, conform de bepalingen van de Wet persoonsregistratie (WPR). Is een verzuimregistratiesysteem een persoonsregistratiesysteem in de zin van de WPR? Zo nee, welke waarborgen heeft een werknemer dan dat zijn verzuimgegevens vertrouwelijk worden behandeld en niet aan derden (bijvoorbeeld private arbodiensten, verzekeraars) worden doorgespeeld? Is de werknemer gerechtigd de registratie van zijn verzuim in te zien en zonedig te verbeteren of aan te vullen? Een verzuimregistratiesysteem kan worden beschouwd als een persoonsregistratiesysteem in de zin van de WPR. Een dergelijke registratie is immers een samenhangende verzameling van op verschillende tot individuele personen herleidbare gegevens, die langs geautomatiseerde weg wordt gevoerd of met het oog op een doeltreffende raadpleging van die gegevens systematisch is aangelegd. De werknemer kan in dit verband dan ook de rechten uitoefenen die hem door de WPR worden toegekend, zoals inzage en correcties van de opgenomen gegevens.

5. Overzicht rechtsmiddelen

De leden van de fractie van de PvdA vragen naar een overzicht van de rechtsmiddelen die de werknemers terzake ter beschikking staan. In de hiervoor beantwoorde vragen van deze leden zijn diverse aspecten van de positie van de werknemers aan de orde geweest, met name de invloed van de voorschriften op het gebied van het ziekteverzuimbeleid die op deze positie wordt uitgeoefend. Zo heeft een aantal vragen betrekking op de gevolgen van de onderhavige regeling voor de inhoud van de arbeidsovereenkomst, de medezeggenschap, de privacy en de bescherming via het privaatrecht en het publiekrecht. In het hiervoorgaande is reeds uitgebreid op deze vragen ingegaan. Samenvattend kan daarom de bescherming van de positie van de werknemers en de rechtsmiddelen in het kader van het ziekteverzuimbeleid als volgt worden beschreven:

- Volgens de Arbeidsomstandighedenwet is de ondernemingsraad betrokken bij het ziekteverzuimbeleid in formele zin. De ondernemingsraad kan de arbeidsinspectie vragen een aanwijzing te geven als er geen overleg en/of geen beleid is of als er geen contract met een arbodienst is. Beroep daartegen is mogelijk bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Afdeling rechtspraak van de Raad van State.
- Over de inhoud van het ziekteverzuimbeleid moeten de werkgever en de ondernemingsraad overleg voeren op basis van de WOR. Bij conflicten kan een beroep worden gedaan op de kantonrechter (na bemiddeling door de bedrijfscommissie), en in beroep op de rechtbank en de Hoge Raad.
- Ziekteverzuimbeleid dat onderdeel vormt van een reglement bedoeld in artikel 1637j, van het BW, is onderwerp van het instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Bij conflicten volgt beroep op de kantonrechter (na bemiddeling door de bedrijfscommissie), de rechtbank en de Hoge Raad.
- Ziekteverzuimbeleid dat onderdeel vormt van de arbeidsovereenkomst is onderworpen aan de betreffende bepalingen uit het BW. Bij conflicten volgt beroep op de kantonrechter.
- De Ziektewet biedt straks de mogelijkheid om bij een conflict een second opinion aan te vragen bij de bedrijfsvereniging.
- De Arbeidsinspectie handhaaft de naleving van het ziekteverzuimbeleid terughoudend, hetgeen wil zeggen dat er slechts aanwijzingen op grond van artikel 35 van de Arbeidsomstandighedenwet worden gegeven ten aanzien van de vraag of er een beleid is, of er overleg met de ondernemingsraad over is gevoerd en of er een contract met een externe arbodienst is. Tegen een aanwijzing kan administratief beroep worden ingesteld bij de Minister van SZW en hoger beroep bij de Afdeling rechtspraak van de Raad van State. De ondernemingsraad kan de AI formeel verzoeken een dergelijke aanwijzing te geven.
- Op de geheimhouding en de vertrouwelijkheid zijn diverse voorschriften van toepassing zoals de voorschriften uit artikel 34 van de Arbeidsomstandighedenwet, en de voorschriften uit de Wet persoonsregistratie. Daarnaast gelden voor de werkgever de eisen van het goed werkgeverschap, die met zich brengen dat hij niet van de werknemer kan verlangen dat deze persoonlijke informatie verstrekt waarover de werkgever ten behoeve van een goede uitoefening van zijn wettelijke verplichtingen niet behoeft te beschikken. Beroep is mogelijk via de privaatrechtelijke rechtspraak: ten aanzien van de arbeidsovereenkomst is beroep allereerst mogelijk via de kantonrechter. Gaat het over de Wet persoonsregistratie dan zal een procedure geëntameerd kunnen worden via de rechtbank.

6. Arbodiensten

De leden van de fractie van de PvdA stellen vervolgens nog een aantal vragen over arbodiensten. Op dit moment hebben 135 organisaties en personen kenbaar gemaakt dat ze in aanmerking willen komen voor een certificaat arbodienst. Dit zijn de externe gezamenlijke bedrijfsgezondheidsdiensten aangesloten bij de Federatie van Arbo- en Bedrijfsgezondheidsdiensten, interne diensten van bedrijven, bedrijfsgezondheidsdiensten van gemeenten, gezamenlijke veiligheidsdiensten, diensten die afgesplitst worden van bedrijfsverenigingen, onafhankelijke adviesbureaus en individuele adviseurs. Ten behoeve van de toetsing van de arbodiensten is een certificatie-toets arbodiensten ontworpen, die op dit moment wordt getest bij een aantal arbodiensten. Nadat de AMvB Arbodiensten is vastgesteld zullen de arbodiensten met behulp van deze toets beoordeeld worden. De toets bestaat uit drie fases. In de eerste fase worden de formele eisen ten aanzien van deskundigheid, organisatie, juridische structuur en uitrusting getoetst. Als een arbodienst aan deze eisen voldoet, volgt de tweede fase. In deze fase wordt beoordeeld of de arbodienst beschikt over het potentieel om een adequate dienstverlening te kunnen garanderen. De arbodienst dient een intern kwaliteitssysteem te hebben dat moet voldoen aan eisen die zijn ontleend aan de betreffende ISO-richtlijnen op dat gebied. Dit onderdeel van de toets is gebaseerd is op de ISO-9001 en ISO-9004.2 normen. Tot slot volgt, nadat de tweede fase met goed gevolg is doorlopen, de derde fase waarin het daadwerkelijk functioneren van de arbodienst bij een aantal klanten wordt getoetst. Een goed kwaliteitssysteem garandeert immers nog niet dat de geleverde producten of diensten ook in werkelijkheid aan de bij Wet en AMvB te stellen kwaliteitseisen voldoen. Alle aanvragers dienen dus uiteindelijk aan dezelfde eisen te voldoen.

In de beginperiode zullen niet alle diensten aan alle criteria kunnen voldoen, met name bij starters zal dit het geval zijn. Diensten die niet aan alle eisen voldoen, kunnen in aanmerking komen voor een certificaat onder voorschriften. Een dienst met een certificaat onder voorschriften dient binnen een bepaalde periode wel aan de eisen te voldoen. Die worden ook op het certificaat vermeld. Het certificaat onder voorschriften wordt echter pas verleend als de diensten aan een minimum aantal basiseisen voldoen.

De toetsing heeft dus voornamelijk betrekking op de kwaliteit van dienstverlening. Een groot aanbod van gecertificeerde arbodiensten, die voldoen aan de minimum-kwaliteitseisen, betekent dat werkgevers optimaal kunnen kiezen. In mijn ogen zal er dan ook geen sprake zijn van ongewenste versnippering, maar zal een groot aanbod kwaliteitsverhogend werken.

De leden van de fractie van de PvdA vragen aan welke regels met betrekking tot gegevensbeheer de arbodiensten straks zijn gebonden. In de AMvB Arbodiensten zal worden voorgeschreven dat een arbodienst in elk geval beschikt over zodanige huisvesting en outillage dat de persoonlijke levenssfeer van de werknemers is gewaarborgd. Verder spreekt het voor zich dat de regelingen met betrekking tot privacy, zoals onder meer neergelegd in de Wet persoonsregistratie, nageleefd moeten worden door arbodiensten. Ook artikel 34, tweede lid van de Arbowet is van toepassing op de arbodiensten. Dit betekent dat arbodiensten verplicht zijn tot geheimhouding van gegevens met een vertrouwelijk karakter. In het kader van de toetsing voor het certificaat arbodienst zal dit element dan ook nadrukkelijk worden getoetst. Nagegaan zal worden of de zes verplichte taken (artikel 18, eerste lid van de Arbowet) uitgevoerd

worden aan de hand van duidelijke protocollen. Deze protocollen dienen onder andere te voldoen aan de regels met betrekking tot de bescherming van de privacy van de werknemers.

De bescherming van de privacy van de werknemers is één van de bodemeisen waaraan een dienst moet voldoen om in aanmerking te komen voor een certificaat arbodienst. Dus vanaf 1 januari 1994 zullen alle arbodiensten aan moeten kunnen tonen dat de privacy van de werknemers gewaarborgd is om gecertificeerd te worden.

7. Toepassing artikel 30 ZW

De leden van de fractie van D66 herhalen hun vraag naar het aantal malen dat de GMD in het huidige stelsel gebruik maakt van de bevoegdheid om tegen de werkgever op te treden wanneer deze zich onvoldoende inspant om zijn werknemer in dienst te houden. Ik heb deze vraag begrepen als betrekking hebbend op de toepassing van artikel 30 derde lid ZW door de bedrijfsverenigingen. In de memorie van antwoord heb ik gemeld dat voorzover bekend deze sanctiemogelijkheid slechts weinig wordt gebruikt. Nadere informatie leert dat dit correct is. De beschikbare gegevens zijn beperkt tot hetgeen vermeld is in de vijfde rapportage volumebeleid arbeidsongeschiktheid (SVr, R93/13, september 1993). In het jaar 1992 is het artikel 4 maal toegepast door de DETAM en naar schatting 10 à 20 maal door het GAK; van de overige uitvoeringsorganen was het niet bekend.

Tevens vragen deze leden een toelichting op de in de memorie van antwoord uitgesproken verwachting dat in het nieuwe stelsel de toepassing zal toenemen. De schets in de memorie van antwoord van de nieuwe verhoudingen tussen bedrijfsvereniging en werkgever, waarbij de bedrijfsvereniging de rol van poortwachter van de sociale verzekering beter zal kunnen vervullen (paragraaf 9, pagina 10/11), heb ik bedoeld als een uitvoerige toelichting op deze verwachting. In aanvulling daarop kan ik er nog op wijzen dat door de wet TAV (in werking getreden op 1 maart 1992) de redactie van het betreffende artikel 30 ZW zodanig is gewijzigd dat het niet meer gaat over een bevoegdheid van de bedrijfsvereniging om een sanctie toe te passen maar om een verplichting.

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