

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

C

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 11 maart 2005

De vragen gesteld door leden van de fractie van GroenLinks wil de regering graag als volgt beantwoorden.

De leden van de fractie van GroenLinks zijn er nog niet van overtuigd dat het wetsvoorstel art. 7, lid 8, van Richtlijn 89/391/EEG correct implementeert. Het voorgestelde art. 13, lid 4, lijkt naar de opvatting van deze leden met zijn open en algemeen gestelde normen niet te voldoen aan de eisen die de Richtlijn aan de lidstaten stelt.

De regering merkt in dit verband het volgende op. In de Europese kaderrichtlijn 89/391/EEG is in artikel 7, achtste lid, bepaald dat de lidstaten bepalen over welke capaciteiten en welke bekwaamheden de deskundigen moeten beschikken. In het wetsvoorstel is hieraan gevolg gegeven door in artikel 14 (maatwerkregeling) voor te schrijven dat de deskundige personen bij de uitvoering van gespecificeerde preventietaken dienen te beschikken over een certificaat van deskundigheid en dat deze deskundigen werkzaam moeten zijn bij de onderneming indien dit mogelijk is. In artikel 14a (vangnetregeling) van het wetsvoorstel is bepaald dat wanneer er geen maatwerkregeling is overeengekomen, de betreffende taken moeten worden uitgevoerd door een gecertificeerde interne arbodienst indien het mogelijk is om een interne arbodienst in te stellen. Een arbodienst kan slechts worden gecertificeerd indien de dienst beschikt over gecertificeerde deskundigen op de betreffende terreinen. Waar het gaat om de basale bijstand bij de arbeidsomstandigheden-aanpak in de onderneming, is in artikel 13 van het wetsvoorstel bepaald dat de werkgever hiervoor deskundige werknemers moet inschakelen. In het vierde lid van dit artikel is bepaald dat de werknemers over een zodanige deskundigheid moeten beschikken dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen. Deze verplichting wordt verder op grond van artikel 13, negende lid, geoperationaliseerd in de risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e). Op deze voorgeschreven wijze wordt de mate van deskundigheid afgestemd op de werkelijke risico's in de onderneming en kan maatwerk worden gerealiseerd. De ri&e met daarin de bepaling van de deskundigheid van de betreffende werknemers wordt getoetst door een gecertificeerde deskundige (in het kader van de maatwerkregeling) of een gecertificeerde arbodienst (in het kader van de vangnetregeling) waarna deze deskundige of dienst een advies uitbrengt aan de werkgever.

Voorts zal in het Arbeidsomstandighedenbesluit worden geregeld dat voor bedrijven met ten hoogste 10 werknemers die gebruik maken van een bij cao daarvoor bedoeld ri&e-instrument, het ri&e-document voldoet wat betreft de bepaling van de deskundigheid van de betreffende werknemers aan standaarden dienaangaand die zijn vastgesteld door cao-partners met bij het ri&e-instrument ingeschakelde gecertificeerde deskundige(n). In beginsel is de werkgever bevoegd om van dit deskundig advies af te wijken maar kan hij dit zeker niet zonder meer doen. Een ri&e met het daarbij behorende plan van aanpak betreft een voorgenomen besluit tot vaststelling van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden als bedoeld in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Dit brengt met zich mee dat het medezeggenschapsorgaan instemmingsrecht heeft op het voorgenomen besluit. Indien geen instemming wordt verkregen, dan kan de ondernemer vervangende instemming vragen aan de kantonrechter. De kantonrechter zal slechts toestemming verlenen indien voldaan is aan de eisen van artikel 27, vierde lid, WOR. Hierbij worden de argumenten van het medezeggenschapsorgaan uitdrukkelijk meegewogen.

Daarnaast wordt er op gewezen dat wanneer is gebleken dat de mate van deskundigheid van de betreffende werknemers niet of onvoldoende is afgestemd op de in de onderneming aanwezige arbeidsrisico's, de Arbeidsinspectie op dit punt op grond van artikel 27 van de Arbowet een eis tot naleving kan stellen zodat de werkgever wordt verplicht om de mate van deskundigheid hierop af te stemmen. Voor informatie over de werkwijze van de Arbeidsinspectie hierbij, moge korthedshalve verwezen worden naar het antwoord op de desbetreffende vraag van de leden van de fractie van GroenLinks.

Resumerend, de artikelen 13, 14 en 14a bevatten bepalingen over de deskundige bijstand aan de werkgever bij de zorg voor arbeidsomstandigheden in het bedrijf. De inzet van gecertificeerde deskundigen op hoofdpunten alsmede de inzet van de ri&e-procedure, bevordert een beoordeling per bedrijf. De bepalingen staan in een context, maatwerkregeling of vangnetregeling, waardoor er sprake is van betrokkenheid van cao-partners, medezeggenschapsorgaan, en gecertificeerde deskundigen in een arbodienst of anderszins. De bepalingen zijn handhaafbaar door de Arbeidsinspectie. In deze constructie wordt de mate van deskundigheid van de preventiemedewerkers niet eenzijdig door de werkgever bepaald, maar is sprake van een afgewogen systeem waarbij recht wordt gedaan aan de specifieke kenmerken van het betrokken bedrijf, het oordeel van gecertificeerde deskundigen en het oordeel van betrokken medezeggenschapsorgaan, terwijl de overheid de mogelijkheid heeft corrigerend op te treden.

Geconcludeerd wordt dat met deze regeling, de verschillende aspecten in hun onderlinge samenhang gezien, wordt voldaan aan de eis van artikel 7, achtste lid, van de Europese kaderrichtlijn.

De leden wijzen erop dat veel bedrijven thans geen ri&e kennen en dus ook niet altijd (kunnen) formuleren welke eisen aan deskundige bijstand moeten worden gesteld.

Het gaat hier om bedrijven met een klein aantal werknemers. Met onder meer MKB-Nederland en het Arboplatform van sociale partners en kennisinstellingen zet het departement in op verbetering. Zo worden ri&e-instrumenten ontwikkeld voor in totaal 51 sectoren met veel kleine bedrijven, zoveel mogelijk digitaal toegankelijk en bruikbaar, en wordt een aanvullende module preventiemedewerker ontwikkeld. De voorgelegde wetgeving zal naar verwachting nog een impuls geven; voor kleine bedrijven zijn nu de kosten van de ri&e-toets een drempel; die toets verdwijnt na de wetwijziging wanneer die werkgevers gebruik maken van een bij cao en met deskundigheid opgesteld ri&e-instrument. Branche-ri&e-instrumenten zijn steeds meer elektronisch toegankelijk via websites.

In dit verband is het nog van belang erop te wijzen dat veel bedrijven al de figuur kennen van een «arbocoördinator», met een takenpakket (vaak nog ruimer dan) zoals aangegeven door dit wetsvoorstel. Volgens het evaluatieonderzoek *arbowet*¹ kent 23 procent van de bedrijven met ten hoogste 10 werknemers zo'n medewerker; in bedrijven met meer dan 100 werknemers is zo'n medewerker vrijwel standaard.

De leden vragen of de regering omtrent artikel 13 contact met de Europese Commissie heeft gehad.

Het wetsvoorstel zoals dat voor advisering bij de Raad van State voorlag, is besproken met de diensten van de Europese Commissie, hetgeen heeft geleid tot enkele verduidelijkingen in wettekst en toelichting. Het verloop van die bespreking geeft de regering het vertrouwen dat ook de Commissie van mening zal zijn dat de Nederlandse wetgeving met dit voorstel voldoet aan de richtlijn. Het uiteindelijke wetsvoorstel is aan de Europese Commissie aangeboden. De formele procedure in dit verband is dat wanneer het wetsvoorstel tot wet is verheven, de wet op grond van de notificatieprocedure, bedoeld in artikel 18, tweede lid, van de Europese kaderrichtlijn aan de Europese Commissie moet worden genotificeerd. Dit betekent dat de bepalingen van nationaal recht die de implementatie betreffen van bepalingen van de richtlijn aan de Europese Commissie moeten worden medegedeeld. Op grond van deze notificatie kan de Commissie vervolgens eventueel haar formele standpunt laten blijken.

De leden vragen hoe de kaderrichtlijn in andere lidstaten geïmplementeerd is op het punt van het nu voorgestelde artikel 13.

Het departement beschikt niet over een volledig en actueel beeld van hoe een en ander elders is geregeld, mede omdat het verzamelen, actualiseren en op de juiste wijze interpreteren van dergelijke gegevens erg lastig is gebleken en de waarde overigens beperkt is. Bovendien maakt de *Rapportage*² van de Europese Commissie over implementatie van onder meer de kaderrichtlijn duidelijk dat beschrijvingen van regelingen in andere lidstaten niet kunnen dienen als «gegarandeerde» voorbeelden van richtlijnconformiteit.

Over de situatie in de hier meest relevante landen (te weten die welke anders dan Nederland oorspronkelijk deed, wel duidelijk een voorrang voor interne deskundigheid in de wetgeving hebben opgenomen), valt overigens wel het volgende te melden.

Deze lidstaten hebben dit in grote lijnen op twee manieren gedaan. De eerste is dat categorieën van bedrijven zijn aangeduid op grond van aantal werknemers en risicoklasse. Dit betreft onder meer België, Griekenland, Spanje en Italië. In de drie eerstgenoemde landen is daarbij tevens het niveau van de vereiste deskundigheid precies bepaald. De tweede is dat een bepaling de strekking heeft dat de werkgever in de eerste plaats van eigen deskundige werknemers gebruik moet maken (zoals Verenigd Koninkrijk en Zweden). In deze landen is het niveau van de vereiste deskundigheid niet precies in de publieke regelgeving bepaald. In het Verenigd Koninkrijk is het gebruikelijk dat nadere operationalisatie plaats vindt door branchenormen zoals «approved codes of practice». Dit laatste onderstreept het belang van het kennen van de sociale en juridische nationale context in de verschillende lidstaten, met het oog op een volledig begrip en een adequate vergelijking van nationale regelingen.

Op grond van welke criteria moet de Arbeidsinspectie een eis tot naleving stellen met betrekking tot de naleving van artikel 13, zo is tenslotte de vraag van de leden van fractie van GroenLinks.

Het voorgestelde artikel 13 beoogt dat de werkgever een of meer preventiemedewerkers aanwijst, bij voorrang eigen werknemers. Een preventiemedewerker moet met name in staat zijn de werkgever bij te

¹ J. Heijink, J. Warmerdam, *Arbowet in beeld*, ITS/SZW/Reed, aangeboden aan de Staten-Generaal 14 juni 2004, nr. AVB/AIS/04/40062.

² MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S betreffende de praktische tenuitvoerlegging van de bepalingen van de Richtlijnen inzake de gezondheid en veiligheid op het werk, 89/391 (kaderrichtlijn), 89/654 (arbeidsplaatsen), 89/655 (arbeidsmiddelen), 89/656 (persoonlijke beschermingsmiddelen), 90/269 (manueel hanteren van lasten) en 90/270 (beeldschermapparatuur); Brussel, 05.02 2004 COM(2004) 62 definitief.

staan in de uitvoering van maatregelen van het plan van aanpak dat onderdeel uitmaakt van de ri&e. Dat maakt het uiterst waarschijnlijk dat de adequaat toegeruste preventiemedewerker(s) binnen het eigen bedrijf te vinden is of zijn. De betrokkenheid van partijen als sociale partners en deskundigen, zoals omschreven bij het antwoord op de eerste vraag van de leden van de fractie van GroenLinks, werkt een adequate aanpak van arbeidsomstandigheden in de hand.

Criteria voor handelen van de Arbeidsinspectie in deze zijn gelegen in de feitelijke toestand op de werkvloer. Wanneer de Arbeidsinspectie bij een bezoek aan een bedrijf, spontaan of naar aanleiding van een signaal, klacht of ongeval, overtredingen van materiële bepalingen constateert, zal zij daartegen optreden. Tevens zal dan onderzocht kunnen worden hoe het bedrijf omgaat met systeemverplichtingen van de wet. Dit onder meer aan de hand van documentatie, zoals het ri&e-document. Het ontbreken daarvan, of het tekortschieten daarvan in het licht van de gesignaleerde risico's, is reden voor een handhavingstraject. Indien de werkgever de intensiteit van inzet en deskundigheidsniveau van de preventiemedewerker(s) lager heeft gesteld dan geadviseerd vanuit de ri&e, zal de arbeidsinspecteur gezien de materiële overtredingen een eis tot naleving stellen wat betreft de preventiemedewerker(s). Dat zal hij ook kunnen doen ingeval in het bedrijf de ri&e wel is gevolgd wat betreft de preventiemedewerker(s), maar de tekortkomingen terug te voeren zijn op een gebrek aan deskundigheid binnen het bedrijf. Als een werkgever niet voldoet aan een eis tot naleving, dan zal hij op grond van artikel 33 van de Arbowet een bestuurlijke boete opgelegd kunnen krijgen voor het niet naleven van het betreffende voorschrift waarop de eis tot naleving betrekking heeft (in casu: artikel 13, vierde lid: preventiemedewerkers moeten deskundig zijn).

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