

Sociale Nota licht tipje van sluier op

Sociale partners kunnen Arbowet 1998 voor een deel naar eigen hand zetten

Jan Harmen Kwantes

De Sociale Nota 1998 van het ministerie van SZW is, anders dan nota's uit voorgaande jaren, meer dan een overzicht van de korte en middellange termijn voornemens. De nota kan namelijk ook als een evaluatie van vier jaar 'paars' beleid worden gezien. Met gepaste trots melden de bewindslieden van SZW dat 'er tijdens deze kabinetsperiode veel is bereikt en in gang is gezet. De belangrijkste

beleidsdoelstellingen uit het regeerakkoord zijn gerealiseerd'.¹

Het aantal activiteiten (nota's en wetgeving) van SZW over de periode 1994-1998 ziet er inderdaad indrukwekkend uit. Een imposante lijst (zie kader) van nieuwe of vernieuwde wetgeving en ingediende of in te dienen wetsvoorstellen dient daarvoor als bewijs. Voor arbeidsorganisaties zijn met name de ontwikkelingen binnen de deelgebieden preventie, verzuim, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie van belang. In dit artikel aandacht voor preventie, in het decembernummer van *Arbeidsomstandigheden* staan verzuim, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie centraal.

KARIG

Hoewel de Sociale Nota 1998 het belang van preventie regelmatig benadrukt, bijvoorbeeld bij het langer aan het werk houden van oudere werknemers, komt het deelgebied arbeidsomstandigheden er verhoudingsgewijs toch wat karig vanaf.



foto: Chris Pennarts

Kabinet stelt werknemer niet in staat werkgever via civiele rechter aan te spreken op betere werksituatie.

Nu is er op dit terrein sinds de wijziging van de Arbowet van 1 januari 1994 ook weinig fundamenteels gewijzigd. En natuurlijk moet gewezen worden op de wijzigingen van 1 juli 1997 inzake het Arbobesluit, de Arboregeling en de beleidsregels. Maar deze operatie is meer een opschoning en vereenvoudiging van sterk verouderde en gedetailleerde wetgeving, zonder dat de Arbowet zelf ter sprake is gekomen. Dat wil niet zeggen dat er geen relevante nieuwe ontwikkelingen rond preventie zijn te melden.

Zo hebben de bewindslieden van SZW het voornemen om waarschijnlijk nog dit jaar een wetsontwerp tot wijziging van de Arbowet bij de Tweede Kamer in te dienen onder de titel Arbeidsomstandighedenwet 1998. Maar over de concrete inhoud van dit wetsontwerp is (nog) weinig bekend. De Sociale Nota 1998 licht echter wel een tipje van de sluier op. Zo lijkt het erop dat het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) over de voorgenoemen wijzigingen in de Arbowet wordt overgenomen. Dit zou betekenen dat de huidige Arbowet in grote lijnen overeind blijft.

Maar de sociale partners kunnen naar verluidt wel van bepaalde Arbowet-artikelen af-

wijken. Met als gevolg de mogelijkheid van meer maatwerk voor bedrijven of bedrijfstakken.

In de adviesaanvraag aan de SER komt de mogelijkheid naar voren, dat werknemers bij slechte arbeidsomstandigheden hun werkgever via de civiele rechter zouden moeten aanspreken op het verbeteren van hun werksituatie. Het gaat dan om de niet-ernstige risico's, zoals het werken aan beeldschermen. Zoals het er nu naar uitziet heeft het kabinet dit voorstel niet overgenomen. De handhaving van de Arbowet blijft dus in handen van de Arbeidsinspectie (AI), door middel van het bestuursrechtelijke (eis tot naleving, aanwijzing) en strafrechtelijke (proces-verbaal) instrumentarium.

Een ander voorstel uit de adviesaanvraag wordt wel overgenomen, namelijk de bestuurlijke boete. In het verkeersrecht is hiermee al ruime ervaring opgedaan. En met succes. Inmiddels is nu de tijd aangebroken om de bestuurlijke boete ook te introduceren bij het arbeidsomstandighedenrecht. Kern van de bestuurlijke boete is, dat de overtreder moet betalen voordat hij beroep kan aantekenen. De bestuurlijke boete kan de effectiviteit van het

KORT OVERZICHT

Nota's, wet- en regelgeving en maatregelen op een aantal beleidsterreinen van het Ministerie szw:

Sociale zekerheid en arbeidsomstandigheden

- Algemeen

Nota Werken aan zekerheid (1996)

- Bijstand

Nieuwe Algemene Bijstandswet

Overbruggingsregeling bijstand (wijziging betaaldatum)

Wijziging regeling inzake financiële tegemoetkoming en eigen bijdrage wvg: Regeling sociaal vervoer AWBZ-instellingen

Wet boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid (gemeenten)

Wijziging tijdelijke bijdrageregeling AWBZ-gemeenten

Wetsvoorstel debiteurenbeleid

Wetsvoorstel overheveling toeslagenbeleid gemeenten

- Werkloosheid

Aanscherping referte-eisen ww

Verlening wachtgeldperiode van acht naar dertien weken

Wetsvoorstel verlening wachtgeldperiode van dertien weken naar een half jaar

Franchise in Wgf- en AWf-premie

- Ziekte

Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte

Wetsvoorstel eigen risico dragen vangnet zw

- Arbeidsongeschiktheid

Wet afschaffing malus en bevordering reïntegratie

Herziening schattingsbesluit

Wet beperking inkomensgevolgen arbeidsongeschiktheidscriteria

Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen

Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering jonggehandicapten

Wet op de medische keuringen (initiatiefwetsvoorstel Van Boxtel)

- Uitvoering

Organisatiewet sociale verzekeringen

Organisatiewet sociale verzekeringen 1997

Wet boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid (soc. verzekeringen)

Wetsvoorstel experimenteren en anticiperen

- Overig

Wet premieregime bij marginale arbeid

Wetsvoorstel uitkering gedetineerden

Wetsvoorstel exportbeperkingen van uitkeringen

Wetsvoorstel geïntegreerd middelenbeheer fondsen sociale zekerheid

- Arbeidsomstandigheden

Vereenvoudiging Arbeidsomstandighedenbesluit en -regeling

Wetsvoorstel Arbeidsomstandighedenwet 1998

Uitkeringsregeling asbestslachtoffers

Arbeid en zorg en economische zelfstandigheid

- Arbeid, zorg en verlof

Nota 'Om de kwaliteit van arbeid en zorg: investeren in verlof' (1995)

Nota 'Arbeid, zorg en economische zelfstandigheid: kansen op combineren' (1997)

Verbetering wet ouderschapsverlof

Wetsvoorstel op de loopbaanonderbreking

Wijziging zw in verband met hechttingsverlof

Wetsvoorstel onbetaald verlof en sociale verzekeringen

- Arbeidstijden

Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit

Wet verbod onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur

- Overig

Wijziging vakantiewetgeving

Modernisering arbeidsrecht, medezeggenschap en bedrijfsorganisatie

Nota 'Flexibiliteit en zekerheid' (1996)

Wet verbod leeftijdsdiscriminatie

Wet flexibiliteit en zekerheid

Wet allocatie arbeidsmarktkrachten door intermediairs

Wet op de Europese ondernemingsraden

Wijziging Wet op de ondernemingsraad

Wijziging Wet op de bedrijfsorganisatie

overheidsingrijpen via de AI vergroten.

Al met al lijkt de ingreep in de Arbowet redelijk evenwichtig. Zeker gezien eerdere adviezen die over de Arbowet verschenen met daarin het voorstel deze wet voor een belangrijk deel af te schaffen.²

ANKERS

In de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zullen de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) alsmede de aansluiting bij de arbodienst als ankers van het arbobeleid blijven bestaan. Vanaf 1 januari 1998 zijn alle bedrijven trouwens verplicht zich aan te sluiten bij een gecertificeerde arbodienst. Ruim 100 arbodiensten beschikken nu over een certificaat arbodienst. Dit certificeringswerk is tot nu toe verricht door het Projectbureau Certificatie Arbodiensten (PCA), een onderdeel van het ministerie van SZW. Maar de bewindslieden willen het certificeren van arbodiensten in 1998 overdragen aan private certificerende instellingen.

Arbodiensten dienen werkgevers bij te staan bij de RI&E. Het eerste lid van art. 18 van de Arbowet zegt kortweg dat arbodiensten moeten meewerken aan het verrichten en opstellen van de RI&E, inbegrepen het adviseren daarover. De Sociale Nota 1998 gaat er echter vanuit dat de werkgever moet beschikken over een door de arbodienst 'goedgekeurde' arbodienst. Opmerkelijk dat de Sociale Nota 1998 het woord 'goedkeuren' gebruikt. De arbowetgeving hanteert namelijk nergens het woord 'goedkeuren' of 'toetsen', althans waar het de verhouding tussen de arbodienst en de RI&E betreft. De term 'goedkeuren' kan gemakkelijk tot verwarring leiden. Het suggereert immers dat de arbodienst een controlerend orgaan is die een RI&E van een werkgever moet goedkeuren of afkeuren. In het licht van de structuur van de Arbowet lijkt dit geen goede ontwikkeling. De arbodienst is immers de adviseur van de werkgever en de ondernemingsraad (art. 18 Arbowet), terwijl de AI de controlerende instantie is (art. 32 Arbowet).

AANSPRAKELIJK

Wat betekent dit voor de praktijk? Een arbodienst die een RI&E krijgt voorgelegd voor advies, kan oordelen dat bijvoorbeeld het plan van aanpak te mager is. De arbodienst zal vervolgens de werkgever en de ondernemingsraad een (schriftelijk) gemotiveerd advies moeten geven waarom naar het deskundig oordeel en inzicht van de arbodienst de betreffende RI&E tekort schiet. Als de werkgever vervolgens niets of te weinig doet met dat advies, dan is

dat nog geen overtreding van de arbowetgeving. Pas als de AI tot de conclusie komt dat de werkgever hier tekort is geschoten, kan de Inspectie overgaan tot een aanwijzing, eis tot naleving of tot een proces-verbaal.

Anders gezegd: de werkgever is verantwoordelijk en aansprakelijk voor het op een juiste wijze uitvoeren van de RI&E. De werkgever maakt daarbij verplicht gebruik van de expertise van de preventie-adviseur (ex- of interne arbodienst). De uiteindelijke afweging van de diverse aspecten rondom de RI&E blijft echter een zaak van de werkgever.

Wil de overheid dat de arbodienst wel een toetsend of controlerend orgaan wordt inzake de RI&E, dan dient dat in de Arbowet expliciet tot uitdrukking te komen.

FISCALE REGELING

Staatssecretaris De Grave van SZW maakte al eerder bekend dat er een fiscale regeling ter stimulering van arbo-investeringen komt. De Sociale Nota 1998 gaat niet diep op dit onderwerp in, maar vermeldt wel dat de regeling vanaf 1 januari 1998 in werking treedt. De regeling is vooral gericht op het midden- en kleinbedrijf, waarbij de voorwaarde geldt dat de investeringen de negatieve gezondheidseffecten op de gezondheid dienen te verminderen.

Naast dit concrete voornemen formuleren de bewindslieden de wens om de bestaande Europese richtlijnen inzake arbeidsomstandigheden te vereenvoudigen en te moderniseren. Deze wens lijkt lastig te realiseren omdat onder andere de zuidelijke lidstaten van de Europese Unie (nog) niet toe zijn aan deregulering van arbeidsomstandigheden-regelgeving. Daarnaast zijn eerdere pogingen om Europese richtlijnen op diverse terreinen (waaronder arbeidsomstandigheden) te vereenvoudigen, zoals bijvoorbeeld het Molitor-rapport, niet echt succesvol gebleken.³ Van de vrij rigoureuze voorstellen uit het Molitor-rapport zijn slechts enkele voorstellen voorzichtig doorgevoerd.

De bewindslieden geven tot slot aan dat zij een visie zullen geven over een adequate onderzoeks- en adviesstructuur inzake arbeidsomstandigheden bij het indienen van de Arbeidsomstandighedenwet 1998. De SER heeft hier onlangs over geadviseerd⁴, waarbij zij de overheid een initiërende en coördinerende rol toedicht.

mr. Jan Harmen Kwantes - NIA TNO, Amsterdam.

Noten

1. Eerste twee zinnen van paragraaf 1.7 van de Sociale Nota 1998, blz. 10.
2. Van keurslijf naar keurmerk. Commissie Kortmann.
3. Report of 'Group of independent experts for legislative and administrative simplification', april 1995.
4. Advies Tweedelijnsinfrastructuur arbeidsomstandigheden (vervolg op het advies Heroriëntatie arbobeleid en Arbowet) 97/35. Commissie Arbeidsomstandigheden van de Sociaal-Economische Raad.

Arbodienstverlening

Op 5 december start de module Kwaliteit van Arbodienstverlening I; Integraal Arbo- en Verzuimbeleid, een onderdeel van leergang negen van de Opleiding voor Arboconsultants. Deze module is bedoeld voor arbodeskundigen die zich in hun dagelijkse praktijk bezighouden met het arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid.

Als de cursist de module heeft gevolgd, kent hij de diverse elementen uit het proces van integraal arbo- en verzuimbeleid en de rol van de verschillende betrokkenen daarbij. De cursist is in staat dit proces binnen organisaties aan te sturen, te bewaken en de arbodienst er op een efficiënte manier bij te betrekken. De module bestaat uit zeven contactdagen.

Info Opleiding voor Arboconsultants, mw. M.R.M. van der Pol, tel. 020-5664949.

Seksuele intimidatie

De cursus 'Integraal management en beleid op het terrein van seksuele intimidatie' biedt handvatten om op professionele wijze om te gaan met seksuele intimidatie en andere omgangsvormen op het werk. Naast de basismodule zijn drie modules ontwikkeld, elk gericht op een specifieke taak van de leidinggevende op bovengenoemd terrein. Afhankelijk van factoren als de kennis en vaardigheden van de leidinggeven, duurt een module één of meer dagdelen.

De basismodule gaat onder andere in op de achtergronden, aard en omvang van de problematiek en omschrijft de taken en verantwoordelijkheden van functionarissen die verantwoordelijk zijn voor het vormgeven van het beleid, zoals vertrouwenspersonen, klachtencommissie en leidinggeven.

Programma-onderdelen van module één zijn onder andere het herkennen van signalen die kunnen wijzen op intimidatie en discriminatie en valkuilen in gespreksvoering met klagers. Module twee is gericht op het omgaan met medewerkers die beschuldigd worden van seksuele intimidatie of discriminatie en module drie geeft vorm aan het uitdragen en communiceren van het beleid.

Info Bezemer & Kuiper, Postbus 19007, 3001 BA Rotterdam, tel. 010-2400907, fax 010-2809368.