



Kralendijk, 22 februari 2020

Aan de staatsecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mevrouw drs. T. van Ark
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Onderwerp: Ontwerp Arbeidsomstandighedenwet Caribisch Nederland

Geachte mevrouw van Ark,

Bij brief d.d. 18 november 2019 ontving de Centraal Dialoog Bonaire een ontwerp-wetsvoorstel Arbeidsomstandighedenwet Caribisch Nederland ter advisering. De Centraal Dialoog heeft kennisgenomen van het Ontwerp en doet u met deze brief zijn reactie hierop toekomen. Deze reactie is opgesteld vanuit het perspectief van de private sector. Mogelijk komt er nog een afzonderlijke reactie van het openbaar lichaam Bonaire, maar deze zal dan enkel vanuit het perspectief van overheidswerkgever zijn geschreven.

De Centraal Dialoog Bonaire onderschrijft het belang van een veilige werkomgeving en de noodzaak om de uitvoering en handhaving hiervan vast te leggen in wetgeving. In dat kader kan de Centraal Dialoog de geest van de voorgestelde wet ondersteunen, waarbij de Centraal Dialoog erop vertrouwt dat bij het opmaken van een definitief ontwerp-wetsvoorstel met het hierna volgende commentaar rekening wordt gehouden.

Reikwijdte van de wet

Voor de Centraal Dialoog is het van belang dat het begrip 'werkgever' wordt verduidelijkt: dit zal van toepassing moeten zijn op alle werkgevers die werknemers op Bonaire werkzaamheden laten uitvoeren. Dit zijn nadrukkelijk dus ook werkgevers die niet op Bonaire zijn gevestigd, maar hier wel werkzaamheden (laten) uitvoeren. Dit om oneerlijke concurrentie te voorkomen.

Risico-inventarisatie en -evaluatie

Bij de verplichting tot het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) signaleert de Centraal Dialoog nog een aantal onduidelijkheden.

Dit betreft in de eerste plaats het vereiste ambitieniveau. De Centraal Dialoog kan uit de memorie van toelichting niet goed afleiden hoe diepgaand de risico-inventarisatie moet zijn en of bijvoorbeeld volstaan kan worden met een analyse van meest voorkomende ongelukken in het bedrijf of de sector en op basis daarvan opstellen van plan van aanpak? Een tweede onduidelijkheid betreft de vorm van de risico-inventarisatie, die volgens paragraaf 4.2 van de memorie van toelichting niet per se schriftelijk hoeft, terwijl er wel wordt gesproken over een RI&E als zijnde een document. De Centraal Dialoog heeft uit navraag bij uw ministerie begrepen, dat vastlegging van een RI&E in de vorm van een video een aanvaardbaar alternatief zou zijn. De Centraal Dialoog zou dit graag in de memorie van toelichting benoemd zien, aangevuld met andere aanvaardbaar geachte alternatieven voor de vorm van een RI&E, mochten die er zijn.

Administratieve lasten

De Centraal Dialoog wenst allereerst op te merken dat de introductie van met name de verplichting met betrekking tot de preventiemedewerker en de bedrijfshulpverlener en de RI&E zijns inziens zwaarwegende nieuwe taken zijn. Gelet op het belang ervan wil de Centraal Dialoog deze en andere maatregelen niet uit de weg gaan, maar de Centraal Dialoog acht dit alleen bij een behoedzaam invoeringsscenario werkbaar. Hierop wordt hierna onder 'invoering' nog nader teruggekomen.

De Centraal Dialoog waardeert het dat uw ministerie bij de implementatie van de wet ondersteuning biedt bij het opleiden van preventiemedewerkers en bedrijfshulpverleners. De Centraal Dialoog hecht hierbij aan een zodanige bijdrage van SZW, dat de voor rekening van werkgevers blijvende kosten beperkt kunnen blijven tot de uren die werknemers 'kwijt' zijn aan de opleiding, zoals toegezegd in paragraaf 5 van de memorie van toelichting. De Centraal Dialoog vertrouwt erop dat het ministerie de toezegging van het om niet aanbieden van de opleiding gestand doet, ook in geval zich onverhoopt de situatie voordoet dat de in de memorie van toelichting geraamde noodzakelijke opleidingsduur per werknemer onverhoopt hoger uitkomt dan voorzien (het betreft immers nieuwe wetgeving en voor een deel van de bedrijven nieuwe taken).

Het is de Centraal Dialoog onduidelijk gedurende welke termijn SZW de toegezegde bijdrage voor de opleiding voor preventiemedewerker en bedrijfshulpverlener gestand doet. Uitgaande van een meerjarig implementatietraject, waarop de Centraal Dialoog later in deze brief nog terugkomt, zou deze bijdrage van SZW meerjarig moeten zijn.

Tot slot zou de Centraal Dialoog graag zien dat de in de memorie van toelichting opgenomen opleidingskosten per organisatie in de tekst ervan worden onderbouwd. Op welke gegevens zijn de genoemde bedragen (berekende kosten en uurloon) gebaseerd?

Betrokkenheid werknemers

De Centraal Dialoog kan instemmen met de voorschriften inzake het door de werkgever betrekken van werknemers, zoals vervat in artikel 11, met uitzondering van het vierde lid, dat beoogt te regelen dat de werkgever de werknemers dient te informeren over een door de minister uit hoofde van Arbeidsinspectie afgegeven beschikking, inspectierapport etc. Er wordt gesproken over een aangewezen vertegenwoordiger, wat voor Bonaire in veel gevallen te zwaar is. Dat zou in de tekst kunnen worden opgelost door te spreken over: “mededeling aan de werknemers of aan de door de absolute meerderheid van de belanghebbende werknemers aangewezen vertegenwoordiger”.

Werkonderbreking

De Centraal Dialoog steunt de in artikel 29 voorgestelde bevoegdheid voor de werknemer om het werk te onderbreken ingeval van kennelijk ernstig gevaar van onmiddellijke aard. Wel verzoekt de Centraal Dialoog om in het wetsvoorstel toe te voegen dat de werkgever in die situatie wel het recht heeft om de werknemer voor een relatief korte periode andere passende taken toe te delen die niet als gevaarlijk worden beschouwd. Dit om onnodig verlies van arbeidsproductiviteit te voorkomen.

Handhaving

De Centraal Dialoog is van oordeel dat het invoeren van bestuurlijke boete gepaard dient te gaan met adequate voorlichting en dat er ruimte zou moeten zijn voor een redelijke gewenningsperiode. Hierbij kan gedacht worden aan coulance bij een eerste overtreding.

De Memorie van Toelichting stelt dat de arbo-catalogi die door de sociale partners zijn en/of worden opgesteld, als leidraad zullen worden gebruikt bij inspecties. Dit geeft ruimte aan de inspectie voor een eigen interpretatie. De Centraal Dialoog verzoekt om bevestiging van zijn zienswijze dat de term ‘referentiekader’ moet worden opgevat dat de Arbeidsinspectie maximaal aansluiting zoekt bij de inhoud van de arbo-catalogus.

Invoering arbo-catalogi

De Centraal Dialoog maakt van de gelegenheid gebruik om zorg uit te spreken over de kennelijke vertraging die is ontstaan in de totstandkoming van de door uw departement geïnitieerde arbo-catalogi voor de horeca, de bouw en de duiksector. Deze arbo-catalogi, waar partijen uit de Centraal Dialoog input voor hebben geleverd, zouden volgens plan al op 1 december 2019 gereed moeten zijn, maar momenteel is de status ervan onduidelijk. De Centraal Dialoog zou hierover graag duidelijkheid hebben en verzoekt om actie vanuit uw ministerie gericht op het bevorderen van spoedige afronding van deze arbo-catalogi.

Invoering en implementatie van de wet

De Centraal Dialoog Bonaire kan zich niet goed voorstellen dat de in paragraaf 8 van de memorie van toelichting genoemde geplande datum van inwerkingtreding (1 januari 2021) realistisch is, gezien de gebruikelijke parlementaire doorlooptijd van een wetsvoorstel. Afgezien daarvan acht de Centraal Dialoog een redelijk termijn voor inwerkingtreding

noodzakelijk met het oog op de draagkracht van het bedrijfsleven en de effectiviteit van wetgeving. Het merendeel van de bedrijven op Bonaire is nog onbekend met de in dit wetsvoorstel opgenomen voorschriften als het hebben van een preventiemedewerker, het opstellen van een RI&E en het aanbieden van een periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek. De Centraal Dialoog bepleit een zorgvuldig invoeringstraject – met aandacht voor overgang en implementatie – zodat het bedrijfsleven voldoende voorbereidingstijd heeft. Omdat er pas zekerheid over het wettelijk kader is nadat de wet door de Eerste Kamer is, verzoekt de Centraal Dialoog om de invoeringsdatum te bepalen op een tijdstip dat niet eerder ligt dan zes maanden na de publicatie van de wet in het Staatsblad.

De Centraal Dialoog is bovendien van mening dat er een plan van aanpak moet komen voor de implementatie (met inbegrip van het onderdeel opleidingen) en communicatie. Graag zou de Centraal Dialoog daarop meekijken, om zo in gezamenlijk overleg te kunnen vaststellen dat alle relevante facetten worden meegenomen bij de implementatie.

Voorlichting

Voor de invoeringsperiode is het van belang dat de werkgevers/samenleving goed en tijdig geïnformeerd worden over de inwerkingtreden van de nieuwe wet- en regelgeving, zodat zij ook de nodige planning kunnen maken in hun bedrijfsvoering voor wat betreft de nieuwe regels en nieuwe taken die erbij komen. Daarbij is van belang dat gefaseerde invoering gefaseerde voorlichting vergt. Dit heeft overigens als voordeel dat werkgevers en werknemers vaker voorgelicht zullen worden (de kracht van de herhaling!).

Stuwadoorswet 1946 BES

Naar aanleiding van de in artikel 56 van het wetsvoorstel voorgestelde intrekking van de Stuwadoorswet 1946 BES merkt de Centraal Dialoog het volgende op. Een zeeschip is ook een werkplek waar veiligheidsvoorwaarden voor geregeld zouden moeten worden. De Stuwadoorswet 1946 BES regelt deze situatie, maar welke artikelen komen in de nieuwe wetgeving hiervoor in de plaats? Per wanneer zouden deze worden ingetrokken?

Overig

De Centraal Dialoog heeft begrepen dat de rol van de huisartsen bij de ziekmelding van werknemers voor de ZV op termijn zal worden beëindigd en vervangen door een online portaal. Ervan uitgaande dat deze transitie per saldo een besparing voor de overheid oplevert, bepleit de Centraal Dialoog aanwending van deze middelen voor de financiering van inspanningen gericht op het terugdringen van ziekteverzuim van werknemers.

Hoogachtend,

Vice-voorzitter Centraal Dialoog Bonaire,



Jan Willem van den Braak