

WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Voorstel van wet tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de versterking van de betrokkenheid van de werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf of de inrichting van de werkgever, en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts

Allen die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is de Arbeidsomstandighedenwet te wijzigen ten einde de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf of de inrichting van de werkgever, en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts te versterken;

Zo is het dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

ARTIKEL I

De Arbeidsomstandighedenwet wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 5, tweede lid, komt te luiden:

2. In de risico-inventarisatie en -evaluatie wordt aandacht besteed aan de toegang van werknemers tot de arbodienst, of een deskundige werknemer of persoon, bedoeld in de artikelen 13 en 14, met uitzondering van de bedrijfsarts, bedoeld in artikel 14, eerste lid.

B

Artikel 9, derde lid, komt te luiden:

3. De persoon, bedoeld in artikel 14, eerste lid, die belast is met de taak, bedoeld in onderdeel b van dat lid, of de arbodienst meldt beroepsziekten aan een door Onze Minister hiertoe aangewezen instelling. Het niet naleven van deze verplichting door de persoon, bedoeld in artikel 14, eerste lid, of de arbodienst, wordt aangemerkt als een overtreding.

C

Artikel 13 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:

1. De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door een of meer deskundige werknemers. Indien in het bedrijf of de inrichting van de werkgever een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging

is ingesteld, wordt de keuze voor de deskundige werknemer, bedoeld in de eerste zin, en diens positionering, bepaald met instemming van die ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Artikel 27, derde tot en met zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.

2. Het zevende lid, onder b, komt te luiden:

b. het adviseren aan onderscheidenlijk samenwerken met de deskundige personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake de genomen en te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;

D

Artikel 14 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid, onder b, wordt "de bijstand" vervangen door: het adviseren.

2. Aan het eerste lid, onder c, wordt onder vervanging van de punt achter onderdeel 2, door een puntkomma een onderdeel toegevoegd, luidende:

3°. de consultatie met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid, anders dan de begeleiding, bedoeld onder b.

3. Aan het tweede lid worden onder vervanging van de punt achter onderdeel d door een puntkomma twee onderdelen toegevoegd, luidende:

e. er is een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts;

f. de personen die bijstand verrichten, werken samen met en adviseren en verlenen medewerking aan de in artikel 13, eerste lid, genoemde deskundige personen, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake te nemen, genomen en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid.

4. Het vierde lid komt te luiden:

4. De wijze waarop de bijstandverlening plaatsvindt met betrekking tot de taken, bedoeld in deze wet en de daarop berustende bepalingen, wordt door of vanwege een overeenkomst tussen de werkgever en de deskundige personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid, schriftelijk vastgelegd. Onderdeel van de overeenkomst is de wijze waarop de in de aanhef van dit artikel genoemde personen in het bedrijf of de inrichting van de werkgever met inachtneming van de professionele dienstverlening uitvoering kunnen geven aan de verplichtingen die op grond van deze wet en de daarop berustende bepalingen op hen rusten.

5. Het zevende lid vervalt onder vernummering van het vijfde en zesde lid tot zesde en zevende lid.

6. Het vijfde lid (nieuw) komt te luiden:

5. Aangaande de bedrijfsarts wordt in de overeenkomst, bedoeld in het vierde lid, in ieder geval opgenomen het door hem:

a. kunnen bezoeken van iedere arbeidsplaats in het bedrijf of de inrichting van de werkgever;

b. bieden van de mogelijkheid aan de werknemer om het door hem gegeven advies dat betrekking heeft op de taken bedoeld in het eerste lid onder b en c, zo spoedig mogelijk te laten beoordelen door een andere bedrijfsarts;

- c. kunnen voeren van overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers;
- d. hebben van een adequate procedure voor het afwikkelen van klachten; en
- e. melden van beroepsziekten overeenkomstig artikel 9, derde lid.

E

Artikel 27, vijfde lid, komt te luiden:

5. Een eis kan worden gesteld tot naleving van de artikelen 3, 4, 5, 6, 8, 11, 13, eerste lid, eerste zin, en tweede tot en met vierde lid, zevende lid, onder b, negende en tiende lid, 14, eerste, tweede, vierde en vijfde lid, 14a, tweede, derde en vierde lid, 15, eerste en derde lid, 16, voor zover dat bij de krachtens dat artikel gestelde regels is bepaald, 18 en 19.

F

In artikel 28a, eerste en tweede lid, wordt "aan de werkgever" vervangen door: aan de werkgever of de zelfstandige.

G

Artikel 30, zevende lid, vervalt.

H

Artikel 33, eerste lid, komt te luiden:

1. Als overtreding wordt aangemerkt het niet naleven van de artikelen 3, 4, eerste lid, 5, 6, eerste lid, eerste zin, 8, 9, eerste en tweede lid, 10, 11, 13, eerste lid, eerste zin, en tweede tot en met vierde lid, zevende lid, onder b, negende en tiende lid, 14, eerste, tweede, vierde en vijfde lid, 14a, tweede, derde en vierde lid, 15, eerste en derde lid, 18 en 19.

ARTIKEL II

Artikel 14, vierde en vijfde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet zijn niet van toepassing op schriftelijke afspraken die overeenkomstig artikel 14, vierde lid, van genoemde wet, zoals dat artikellid luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van deze wet, zijn gemaakt tot de datum waarop die afspraken expireren, doch uiterlijk tot een jaar na inwerkingtreding van deze wet.

ARTIKEL III

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMEEN DEEL

1. Inleiding

De arbeidsmarkt verandert en de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking wordt van steeds groter belang. Tegen die achtergrond stelt de regering enkele aanpassingen van de Arbeidsomstandighedenwet voor; in het bijzonder met betrekking tot de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf, en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts. De bedrijfsgezondheidszorg, als onderdeel van de arbodienstverlening, speelt een rol bij de bevordering van de arbeidsparticipatie van werknemers en het beschermen van hun gezondheid. Het draagt bij aan de beheersing van het ziekteverzuim en de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen.

Tevens wordt van de gelegenheid gebruik gemaakt om enkele technische wijzigingen in de Arbeidsomstandighedenwet aan te brengen. Deze worden in het artikelsgewijze deel van deze toelichting behandeld.

2. Voorgeschiedenis

2.1 Belang van goede zorg en problemen bij de beroepsuitoefening

Sinds het midden van de jaren negentig dienen werkgevers zich te laten bijstaan door deskundige ondersteuning bij een aantal specifieke taken zoals de risico-inventarisatie en -evaluatie, verzuimvraagstukken, en het uitvoeren van arbeidsgezondheidskundig onderzoek. In veel gevallen betreft het bedrijfsartsen die deze taken (mogen) uitvoeren. Rondom de positie van de bedrijfsarts is een aantal problemen te constateren¹. Zo zijn er ondermeer zorgen over de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts ten opzichte van zijn opdrachtgever en is er soms onvoldoende ruimte voor een professionele beroepsuitoefening. Het kabinet vroeg op 10 juli 2013 advies aan de Sociaal-Economische Raad (SER) over de aanpak van de knelpunten aan de hand van enkele scenario's over de bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere gezondheidszorg.

2.2 Advies Sociaal-Economische Raad

De SER bracht op 19 september 2014 advies uit². Preventie en werken aan duurzame inzetbaarheid vormen volgens de raad de kern van een toekomstig stelsel dat gericht is op het voorkómen van gezondheidsproblemen, verzuim en uitval. Daarmee kunnen maatschappelijke kosten worden bespaard. In de opvatting van de raad zijn er in de toekomst drie vormen van bedrijfsgezondheidszorg in aansluiting op de reguliere zorg: interne arbodiensten voor werknemers bij grote bedrijven, (arbo)diensten binnen een sector of regio voor werknemers, en de huisarts/eerstelijnszorg voor de overige werkenden. De sectorale en/of regionale diensten vormen een belangrijk element in het advies. De SER was niet eensluidend over de vraag of dergelijke diensten met wettelijke ondersteuning tot stand zouden moeten komen.

2.3 Kabinetsstandpunt: betrokkenheid en preventie versterken

Het kabinet heeft bij brief van 28 januari 2015³ de voorzitter van de Tweede Kamer geïnformeerd over haar standpunt. De inzet richt zich op concrete maatregelen die de preventie en de arbodienstverlening in het bedrijf verbeteren. De werkgever houdt hierbij de regie over het preventie- en verzuimbeleid en kan onder voorwaarden blijven kiezen voor maatwerk. Kern van het in te zetten beleid is een betere arbodienstverlening

¹ AStri. De positie van de bedrijfsarts, 2011. Kamerstukken II 2011/12, 25 883, nr. 186.

² Advies nr. 2014/07, 19 september 2014, "Betere zorg voor werkenden".

³ Kamerstukken II 2014/2015, 25 883, nr. 247.

door meer betrokkenheid van de werknemers, meer preventie op het werk, een basiscontract voor professionele arbodienstverlening en een goede samenwerking tussen de reguliere gezondheidszorg en de bedrijfsgezondheidszorg. De implementatie van deze voornemens verloopt voor een groot deel via een meerjarenprogramma Toekomst Arbeidsgerelateerde Zorg (TAZ) waarbij de sociale partners en de stakeholders uit de sector nauw betrokken zullen zijn om deze voornemens vorm te geven. Een deel van dit traject betreft een beperkte aanpassing van de regelgeving noodzakelijk voor een minimumniveau aan bescherming voor alle werknemers.

3. Wetswijziging

In de brief van 28 januari 2015 zijn de volgende voornemens voor wetswijziging aangekondigd:

- versterking van de positie van de preventiemedewerker en samenwerking met de arbodienstverleners (zijnde de arbodeskundigen, bedoeld in artikel 14, eerste lid);
- verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding;
- het kunnen consulteren van de bedrijfsarts;
- ruimte voor professionele beroepsuitoefening door bedrijfsarts en andere arbodienstverleners met taken uit de arboregelgeving;
- het basiscontract arbodienstverlening;
- meer mogelijkheden voor handhaving op bovenstaande onderwerpen, en
- toezicht.

3.1 Versterking van de positie van de preventiemedewerker en samenwerking met arbodienstverleners

Gelet op artikel 31b juncto artikel 27 lid 1 onder d van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) bespreken het medezeggenschapsorgaan, de preventiemedewerker, de werkgever en de arbodienst of de bedrijfsarts ten minste een keer per jaar de stand van zaken op het terrein van gezond en veilig werken in het bedrijf. De preventiemedewerker levert in beginsel bijstand aan de werkgever bij alle taken ter uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet. De preventiemedewerker wordt in ieder geval ingeschakeld bij de in artikel 13, zevende lid, genoemde taken (de risico-inventarisatie en -evaluatie, de advisering en samenwerking, en het meewerken aan de uitvoering van arbeidsbeschermende maatregelen). Het takenpakket van de preventiemedewerker is onderwerp van instemmingsrecht in de WOR. De regering stelt voor bij wet te regelen dat werkgever en medezeggenschapsorgaan een gezamenlijke opvatting hebben over de persoon van de preventiemedewerker en diens positionering in de organisatie. Dat versterkt het vertrouwen in deze functionaris en bevordert de medezeggenschap. Daarnaast komt het de acceptatie, de kwaliteit en de effectiviteit van het preventiewerk ten goede.

In de praktijk adviseert de preventiemedewerker geregeld de arbodienstverleners en werkt hij zo nodig samen. Dat wordt nu ook in de wetgeving vastgelegd, zodat de activiteiten van arbodienstverleners, preventiemedewerker en werkgever goed op elkaar worden afgestemd.

3.2 Adviserende rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding verduidelijken

Op grond van de wetgeving die is ingevoerd met de Wet verbetering poortwachter (Wvp) is de werkgever verantwoordelijk voor de verzuimaanpak. Hierbij laten hij en de werknemer zich ondersteunen door een bedrijfsarts. De door alle betrokkenen onderschreven gedragslijn⁴ maakt de rollen duidelijk: de bedrijfsarts adviseert, de werkgever stelt met de werknemer indien nodig een plan van aanpak op voor re-

⁴ Zie de toelichting bij de Regeling Procesgang eerste ziektejaar, Staatscourant 26 maart 2002, nr. 60.

integratie en voert voortgangsgesprekken met de zieke werknemer. De bedrijfsarts heeft zowel naar de werkgever als naar de werknemer een adviserende rol. In de praktijk komt het echter voor dat de werkgever de verzuimbegeleiding geheel aan de bedrijfsarts overlaat. De bedrijfsarts komt dan voor een afweging te staan waarbij het risico bestaat dat de belangen van de werkgever zwaarder worden gewogen. Dit terwijl de bedrijfsarts de gezondheid van de werknemers voorop moet stellen. Daarom wordt verduidelijkt dat de rol van bedrijfsarts bij de verzuimbegeleiding van individuele werknemers adviserend is. Het door de bedrijfsarts vasthouden aan die rol draagt ook bij aan de eigen onafhankelijkheid.

3.3 Consultatie van de bedrijfsarts

In het kader van duurzame inzetbaarheid wordt van de werknemer verwacht dat deze zich actief opstelt voor wat betreft de eigen gezondheid, ontwikkeling, scholing en mobiliteit. Hierbij past dat alle werknemers de gelegenheid krijgen de bedrijfsarts te consulteren over gezondheidsvragen in relatie tot het werk. Momenteel heeft driekwart van de werknemers toegang tot een bedrijfsarts⁵. De mogelijkheid om een bedrijfsarts te consulteren wordt nu voor alle werknemers bij wet vastgelegd. Dit maakt het mogelijk de bedrijfsarts te consulteren voordat klachten leiden tot verzuim.

De aandacht voor preventieve zorg door de bedrijfsarts wordt hierdoor vergroot. Dit is voor zover het de bedrijfsarts betreft een voortzetting van het tot de wetwijziging van 2007 geldende arbeidsomstandighedenspreekuur⁶. Bij dat toenmalige spreekuur was er toegang tot alle arbodienstverleners. Vanaf 2007 is de invulling van deze verplichting overgelaten aan werkgever en werknemers. Dit heeft ertoe geleid dat de directe toegang tot de bedrijfsarts steeds verder afnam en de maatschappelijke bezwaren tegen deze maatregel toenamen. Zo pleit de SER in zijn advies "Betere zorg voor werkenden" (2014) voor herinvoering.

Bij de afweging tot herinvoering speelde een rol dat de toegang tot de bedrijfsarts een meer individuele vorm van dienstverlening betreft waarbij de afwezigheid ervan kan leiden tot een directe benadeling of schade aan de gezondheid van een individuele werknemer. Bij de dienstverlening van de andere deskundigen is deze persoonsgerichte insteek minder van toepassing. Om die reden betreft de herinvoering uitsluitend de diensten van de bedrijfsarts.

Het is daarentegen goed mogelijk dat werkgevers en werknemers besluiten afspraken te maken over de toegang tot ook de andere (erkende) arbodienstverleners.

3.4 Basiscontract arbodienstverlening, ruimte voor professionele beroepsuitoefening en basisplus contract

3.4.1 Basiscontract arbodienstverlening

Er is een grote diversiteit aan contracten tussen arbodienstverleners en werkgevers. De regering hecht eraan dat de mogelijkheid voor maatwerk blijft. Contracten bevatten soms maar weinig voorzieningen. Dit kan leiden tot ontoereikende zorg. Daarom worden in de wet minimumeisen gesteld aan het contract tussen arbodiensten of bedrijfsartsen en werkgevers - het basiscontract. Dit contract (of de overeenkomst) heeft enerzijds betrekking op de taken waarbij de werkgever zich in ieder geval moet laten ondersteunen door een arbodienst of een arbodienstverlener. Dit zijn de huidige wettelijke taken: het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, de deskundige

⁵ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013.

⁶ Wetsvoorstel Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en enige andere wetten in verband met het vergroten van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid, Kamerstukken II 2005/06-2006/07, 30552, 1-31.

begeleiding bij ziekte, het aanbieden van (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek, en indien relevant het verrichten van wettelijk verplichte aanstellingskeuringen - aangevuld met de nieuwe wettelijke taak van consultatie van de bedrijfsarts door de werknemer. Anderzijds betreft het de eis dat arbodienstverleners op professionele wijze hun werk kunnen uitvoeren. Voor de bedrijfsarts zijn een aantal eisen of garanties expliciet benoemd zodat zeker wordt gesteld dat deze hun professie op volwaardige wijze kunnen uitoefenen. Dit contract bevordert ook de mogelijkheden van de Inspectie SZW voor handhaving.

3.4.2 Ruimte voor professionele beroepsuitoefening

Professionals in de arbodienstverlening geven aan dat er soms druk staat op tijd en budget voor handelingen van deze beroepsuitoefenaars en er geen of weinig ruimte is voor het bezoeken van het bedrijf of de inrichting van de werkgever, afstemming met de preventiemedewerker, overleg met de werknemersvertegenwoordiging, collegiale raadpleging en nader onderzoek.

Een bedrijfsarts moet zich niet alleen houden aan de op hem rustende verplichtingen vanuit de Arbeidsomstandighedenwet, maar ook aan andere regelgeving en medische standaarden. Die betreffen onder meer medische gegevens, privacynormen, de mogelijkheid van een second opinion⁷ en werkzaamheden rond het melden van beroepsziekten⁸. Artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet bevat als uitgangspunt dat de werkgever bij zijn zorg voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden rekening houdt met onder meer de stand van de professionele dienstverlening. Deze blijkt soms in het gedrang te komen. Gezien de knelpunten, is het belangrijk meer garanties te bieden voor een goede beroepsuitoefening door de arbodienstverleners. Dit geldt in het bijzonder voor bedrijfsartsen die ook zwaarwegende verplichtingen vanuit het medisch domein hebben. Om die reden is besloten in het basiscontract vijf specifieke eisen te noemen die bijdragen aan de goede beroepsuitoefening van de bedrijfsarts:

- o *Bezoek van de werkplek.* In de overeenkomst tussen werkgever en arbodienst of bedrijfsarts wordt opgenomen de mogelijkheid voor een bedrijfsarts om de werkplek te bezoeken.
- o *Second opinion*⁹. De professional maakt zijn handelen transparant en toetsbaar door de mogelijkheid van een second opinion voor een werknemer. Een groot deel van de bedrijfsartsen handelt op dit ogenblik zo. De regering wil dat deze goede praktijk voor alle werknemers beschikbaar is. In de overeenkomst tussen de arbodienst of bedrijfsarts en de werkgever wordt daarom opgenomen dat de werknemer de mogelijkheid heeft om het oordeel van een bedrijfsarts te laten voorzien van een second opinion door een andere bedrijfsarts^{10 11}. In de overeenkomst worden vooraf afspraken gemaakt over de wijze waarop aan de uitvoering van de second opinion vorm wordt gegeven. De uitvoering ervan dient plaats te vinden door een bedrijfsarts uit een andere arbodienst of andere combinatie van bedrijfsartsen, of door een andere zelfstandig werkende bedrijfsarts.

Indien na uitvoering van de second opinion begeleiding door een bedrijfsarts noodzakelijk is (bijvoorbeeld in geval van verzuim) dan dient met de voorkeur van de werknemer rekening te worden gehouden en kan de begeleiding aan een

⁷ Hier wordt niet bedoeld het deskundigenoordeel van het UWV.

⁸ AStri, Versterken melding beroepsziekten: resultaten van een vragenlijstonderzoek 2014.

⁹ De second opinion is in diverse codes van de medische beroepsgroep opgenomen. Hier wordt bepaald dat de second opinion (ook) onderdeel dient te zijn van het basiscontract dat de werkgever heeft met een arbodienst of bedrijfsarts.

¹⁰ Bij de aanstellingskeuring kan gelet op artikel 12 Wet op de medische keuringen al om een second opinion worden gevraagd.

¹¹ Ook een werkgever kan voor een werknemer om een "second opinion bij een andere bedrijfsarts" vragen, mits deze werknemer hierin toestemt.

andere bedrijfsarts worden overgedragen¹². De feitelijke organisatie en uitvoering van de second opinion zal door de dienstverleners zelf moeten worden opgepakt. De regering verwacht dat arbodiensten en bedrijfsartsen – met inachtneming van de mededingingswet - samenwerkingsvormen aangaan om deze dienstverlening in te vullen.

De onderhavige second opinion, die wordt uitgevoerd door een (andere) bedrijfsarts, moet onderscheiden worden van het deskundigenoordeel dat het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) geeft op verzoek van werknemer of werkgever.¹³

- *Overleg*. Overleg met de ondernemingsraad, de personele vertegenwoordiging of met de belanghebbende werknemers geeft de bedrijfsarts meer mogelijkheden betrokken te raken bij het bedrijfsbeleid voor gezond en veilig werken.
- *Beroepsziekten*. De SER signaleerde in het advies tekortkomingen in de melding van beroepsziekten en herbevestigde het belang ervan. De overeenkomst van de werkgever met de arbodienstverlener moet duidelijk zijn over het door of onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts opsporen, onderkennen, diagnosticeren – zo nodig door een andere deskundiger bedrijfsarts – van beroepsziekten, het melden ervan conform de ministeriële regeling, en het zo nodig en mogelijk vertalen ervan in een preventieve aanpak in het bedrijf of de sector.
- *Klachtbehandeling*. Klachtbehandeling is een aspect van kwaliteit. De arbodienstverlener is al verplicht tot een adequate klachtenbehandeling. Met het oog op een goede dienstverlening dienen arbodiensten¹⁴ en zelfstandig werkende bedrijfsartsen bij het aangaan van het contract aan de werkgever en het medezeggenschapsorgaan al duidelijkheid te geven over hun klachtenprocedure. De klachtenprocedure is ook van belang indien er sprake is van het ontbreken van een vertrouwensband tussen werknemer en bedrijfsarts, bijvoorbeeld als zich eerder conflicten of wrijvingen hebben voorgedaan¹⁵. De werknemer kan dan verzoeken een andere bedrijfsarts in te schakelen.

3.4.3 Basisplus contract

Het staat de werkgever vrij om, in overleg met de arbodienstverleners en zijn werknemers, meer taken in het contract op te nemen: het basisplus contract. Daarmee kan de effectiviteit van de dienstverlening worden vergroot. De betrokken partijen kunnen dit zelf oppakken. Daarbij kan worden gedacht aan voorzieningen op collectief niveau, bijvoorbeeld als een verzekeraar een contract sluit met een groep bedrijven, door cao-afspraken of door het ontwikkelen van een model voor een contract plus door de sector of branche. Ook in het geval van een collectief contract blijft de werkgever verantwoordelijk voor het nakomen van de verplichtingen rondom het contract.

¹² Voor een arbodienst kan dat een bedrijfsarts betreffen binnen of buiten de dienst.

¹³ Het deskundigenoordeel dat het UWV desgevraagd geeft – en dat in het verleden ook wel second opinion werd genoemd – beoogt het re-integratieproces vlot te trekken als dat stagneert tijdens de eerste twee ziektejaren. Op verzoek van werknemer of werkgever geeft het UWV een deskundigenoordeel als werkgever en werknemer een verschil van inzicht hebben over de arbeidsgeschiktheid van de werknemer, over de aanwezigheid van passende arbeid in het bedrijf van de werkgever of over de re-integratie-inspanningen van werkgever of werknemer. Dit oordeel heeft een verzekeringstechnisch karakter en wordt doorgaans niet uitgevoerd door een bedrijfsarts. Het deskundigenoordeel van het UWV heeft geen opschortende werking. Bij de onderhavige second opinion door de bedrijfsarts geldt dit ook als uitgangspunt, maar kunnen partijen anders regelen. Anders dan het deskundigenoordeel van het UWV, kan de onderhavige second opinion alleen gevraagd worden op initiatief van de werknemer en uitsluitend worden verricht door een andere bedrijfsarts. De second opinion zal doorgaans in een vroeg stadium van het verzuim plaatsvinden, en gericht zijn op arbeidsgeneeskundige vragen.

¹⁴ Een klachtprocedure is al verplicht voor arbodiensten op grond van hun certificatieregeling.

¹⁵ Ook deze verplichting geldt al voor arbodiensten op grond van hun certificatieregeling.

3.5 Handhaafbaarheid en toezicht

In de wetgeving wordt nadrukkelijk vastgelegd dat op de hiervoor genoemde nieuwe onderwerpen handhaving door de inspectie SZW mogelijk is, conform de handhaafbaarheidstoets. In de artikelgewijze toelichting wordt hier nader op ingegaan.

De Inspectie SZW (I-SZW) heeft een toezichthoudende taak bij de naleving van de arboreggeving. De Inspectie SZW heeft voor de periode 2015-2018 een Meerjarenplan vastgesteld waarvan het programma Arbozorg deel uitmaakt. Binnen dit programma wordt met name gekeken naar de uitvoering van de risico-inventarisatie en- evaluatie, de inhuur en/of organisatie van de deskundige dienstverlening en de preventiemedewerker. Deze prioriteiten sluiten nauw aan bij het eerder genoemde kabinetsstandpunt van 28 januari 2015, en bieden ruimte voor handhaving van deze voorgestelde wetswijziging.

De sanctie voor de werkgever die géén contract heeft met een bedrijfsarts of arbodienst wordt aangescherpt. Op dit ogenblik wordt bij constatering door de Inspectie SZW dat er geen contract bestaat eerst een waarschuwing gegeven.

Omdat het niet beschikken over een contract met een arbodienst of bedrijfsarts ook kan inhouden dat een werknemer belangrijke arbeidsgeneeskundige zorg wordt onthouden waardoor zijn gezondheid en duurzame inzetbaarheid gevaar loopt, is een zwaardere sanctie op dit punt passend, bijvoorbeeld directe boeteoplegging. Artikel 14, vierde lid, wordt nu toegevoegd aan artikel 27, vijfde lid, en artikel 33, eerste lid, zodat de Inspectie SZW effectiever kan handhaven. Een belangrijke overweging hierbij is dat het niet direct beschikbaar hebben van een bedrijfsarts een risico vormt voor de gezondheid en duurzame inzetbaarheid van de werknemers.

De SER signaleert in het advies "Betere zorg voor werkenden" dat het niet naleven van de wettelijke taak van bedrijfsartsen om beroepsziekten te melden om meer toezicht en handhaving vraagt¹⁶. Uit onderzoek van de Inspectie SZW en de Inspectie voor de Gezondheidszorg uit 2014 blijkt dat 46% van de bedrijfsartsen nooit een beroepsziekte meldt. Een ander deel meldt maar zeer beperkt. De redenen die daaraan ten grondslag liggen zijn divers. Het deel van de bedrijfsartsen dat bovengemiddeld meldt, geeft daarvoor als reden hun professionele taakopvatting.

Met dit wetsvoorstel wordt voorgesteld om het niet melden van beroepsziekten door de bedrijfsartsen en arbodiensten als overtreding aan te merken. Met de aanvulling op artikel 9, derde lid, kan de Inspectie de bedrijfsarts aanspreken en zo nodig handhavend optreden. Dit laatste dient te gebeuren met inachtneming van de rechten en plichten rondom het medisch beroepsgeheim.

Bij de handhaving op dit punt spelen meerdere overwegingen. Het geheel moet daarom in onderlinge samenhang worden gezien. Er zal enerzijds gehandhaafd worden op de bedrijfsarts (inclusief die werkzaam bij een arbodienst); en anderzijds op de arbodienst zelf. Bij nalatigheid van bedrijfsartsen en arbodiensten om beroepsziekten te melden kan een waarschuwing worden gegeven of zelfs een boete worden opgelegd (ook al is een bedrijfsarts werkzaam bij een arbodienst).

Een indicatie van nalatigheid bij het melden van beroepsziekten door bedrijfsartsen en arbodiensten is wanneer er geen of relatief weinig meldingen zijn. Daarbij moet natuurlijk rekening worden gehouden met de aard van de bedrijvigheid.

Naar aanleiding van dit soort signalen of klachten kan Inspectie SZW op efficiënte wijze een onderzoek instellen. Dit legt een beperkt beslag op de capaciteit van de Inspectie SZW.

¹⁶ Advies nr. 2014/07, 19 september 2014, "Betere zorg voor werkenden", pagina 49-52.

Wanneer een arbodienst geen medewerking verleent bij het melden van een beroepsziekte, of zelfs drempels opwerpt, dan kunnen ook sancties worden getroffen tegen de desbetreffende arbodienst via het certificatiesysteem. In het uiterste geval kan het certificaat worden ingetrokken.

3.6 Overgangsrecht

Als bij inwerkingtreding van deze wijzigingen de dan bestaande contracten van werkgevers met arbodienstverleners tekort schieten voor wat betreft de nieuwe verplichtingen, kunnen deze contracten een jaar lang ongewijzigd blijven. Dat is de gangbare overgangstermijn. Het belang van een goede arbodienstverlening rechtvaardigt geen langere termijn, noch een structureel gedoogbeleid door de Inspectie SZW. De overheid en de betrokken partijen geven voorlichting om te bevorderen dat nieuwe contracten voldoen en bestaande contracten zo nodig aangepast worden.

4. Financiële gevolgen

Deze wetswijziging heeft geen gevolgen voor de Rijksbegroting. Voor voorlichting aan werkgevers en werknemers, versterking van medezeggenschap, (kennis)ontwikkeling voor bedrijfsartsen en andere arbodienstverleners is ruimte in bestaande budgetten. Wel is sprake van enige stijging van de kosten voor naleving voor bedrijven en instellingen. Artikel 44 van de wet bepaalt dat kosten voor naleving van de wet niet ten laste van werknemers mogen worden gebracht. De regering heeft met de voorliggende voorstellen voor aanpassingen bewust zo veel mogelijk aansluiting gezocht bij bestaande goede praktijken. Voor grote delen van het bedrijfsleven respectievelijk de publieke sector zijn deze al gemeengoed of op eenvoudige wijze tot uitvoering te brengen. De overheid en het veld faciliteren gezamenlijk de invoering van deze regelgeving.

5. Administratieve lasten en nalevingskosten

5.1 De te nemen maatregelen

Dit wetsvoorstel brengt inhoudelijke kosten voor naleving met zich mee die door bedrijven gemaakt worden om aan de inhoudelijke eisen van de wet- en regelgeving te voldoen. De maatregelen leiden niet tot extra administratieve lasten. Het gaat om de volgende maatregelen:

- Over de keuze en positionering van de preventiemedewerker dient afstemming met de ondernemingsraad (OR) plaats te hebben. Er bestaat al een instemmingsrecht voor het takenpakket van de preventiemedewerker. In dit wetsvoorstel gaat het om een nadere verplichting over de persoon en de positionering in de organisatie, die in de bestaande procedures kan worden opgenomen. Dit brengt te verwaarlozen lasten met zich mee.
- De adequate toegang tot de bedrijfsarts voor consultatie wordt een extra taak voor de bedrijfsarts. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (2013) valt af te leiden dat circa 25% van de werknemers geen mogelijkheid heeft tot consultatie van een bedrijfsarts. Dit wordt deels veroorzaakt doordat werkgevers niet voldoen aan de bestaande verplichting om te beschikken over een overeenkomst met een arbodienstverlener. Uitgaande dat jaarlijks 1% van de werknemers de bedrijfsarts zal consulteren komen de nalevingskosten voor de bepaling over consultatie van de bedrijfsarts op circa € 2,5 miljoen.
- Daarnaast dient de arbodienstverlener te handelen met inachtneming van zijn professionaliteit en wordt richting werkgever aangegeven dat deze daarvoor ruimte moet geven. Eisen aan de professionaliteit zijn op meerdere plaatsen in regelgeving te vinden evenals in beroepscode. De hier aangeduide

kwaliteitsaspecten zijn deel van de goede praktijk en vloeien deels voort uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het wetsvoorstel wijst op de volgende al bestaande kwaliteitspunten: (1) de mogelijkheid voor de bedrijfsarts om de werkplek te bezoeken; (2) de melding van beroepsziekten, (3) het kunnen overleggen met de medezeggenschap. Daarnaast regelt het wetsvoorstel (4) de mogelijkheid van second opinion, en (5) het beschikbaar hebben van een klachtenprocedure. Deze aspecten dienen in de overeenkomst genoemd te worden. Dit leidt tot extra kosten voor het uitvoeren van de handeling/dienst zelf en vergt ook meer tijd voor het doornemen van de overeenkomst tussen arbodienstverlener en werkgever.

5.2 Extra kosten

Het behoort tot de normale werkwijze van een bedrijfsarts om zo nodig de werkplek te kunnen bezoeken, beroepsziekten te melden, en overleg te voeren met de medezeggenschap. Ten aanzien van de second opinion en klachtbehandeling is dat in mindere mate het geval.

- *Second opinion.* Over de huidige inzet van second opinions bestaan geen officiële cijfers. Op grond van indicaties van bedrijfsartsen en arbodiensten wordt het aantal gevallen op hooguit 250 geschat. In de nieuwe situatie zal het aantal gevallen waarschijnlijk toenemen; naar verwachting tot maximaal 1600 per jaar. De hiermee samenhangende kosten bedragen circa € 0,5 miljoen.
- *Klachtbehandeling.* Alle artsen zijn gehouden aan klachtbehandeling. In de certificatieregeling voor arbodiensten is bepaald dat arbodiensten dienen te beschikken over een klachtenprocedure. Nu wordt bepaald dat ook zelfstandig werkende bedrijfsartsen (circa 600 artsen) op voorhand duidelijkheid moeten verstrekken over de wijze waarop zij klachten behandelen. Geschat wordt dat ongeveer de helft van deze zelfstandig werkende bedrijfsartsen al over een procedure beschikt. De uitbreiding van de verplichting tot het beschikken over klachtenprocedure tot (alle)zelfstandige bedrijfsartsen leidt voor deze beroepsgroep tot eenmalige lasten van ruim € 0,2 miljoen. De veronderstelling is dat er geen extra kosten uit de klachten zelf voortvloeien en de kosten voor het structureel onderhouden van de klachtprocedure verwaarloosbaar zijn.
- *Extra tijd nodig voor overleg over de overeenkomst.* Omdat er meer punten zijn voor de overeenkomst zal de benodigde tijd van het bedrijf om de overeenkomst door te nemen licht toenemen. Dit bedraagt bij een klein bedrijf nu ongeveer één uur, en bij bedrijven vanaf 100 werknemers ongeveer twee uur. De extra benodigde tijd is moeilijk aan te geven maar wordt per taak geschat op gemiddeld 15 minuten per vierjaarlijkse contractvernieuwing (voor zover het lopende contract er al niet in voorziet). Voor de meerderheid van de bedrijven (hier geschat op 2/3) geldt dat het huidige contract al voorziet in genoemde aspecten. Voor 1/3 van de bedrijven is dit (nog) niet het geval. De extra kosten voor naleving van de nieuwe verplichtingen bedragen circa € 1,3 miljoen per jaar.

6. De internetconsultatie

Op 28 april 2015 is het concept Wetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de versterking van de betrokkenheid van de werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf of de inrichting van de werkgever, en de positie van de bedrijfsarts opengesteld voor internetconsultatie. In de periode van 28 april 2015 tot en met 24 mei 2015 zijn 41 reacties ontvangen.

De reacties zijn merendeels afkomstig van individuele bedrijfsartsen, arbodiensten, werknemers- en werkgeversorganisaties, adviseurs, en vertegenwoordigende organisaties van arbo- en andere beroepsorganisaties. Er is overwegend positief gereageerd op het conceptwetsvoorstel. Op een aantal punten werden suggesties

gedaan, vragen gesteld of kritiek geleverd. De daarbij meest genoemde onderwerpen zijn de rol van de bedrijfsarts, de wens tot meer aandacht voor preventie in het basiscontract, het belang van het basiscontract, de eventuele samenhang of overlap tussen 'second opinion' van de bedrijfsarts en het deskundigenoordeel van het UWV, de beschikbaarheid van adequate zorg of arbodienstverlening voor andere groepen dan werknemers (bijvoorbeeld zzp'ers), de noodzaak van meer toezicht/handhaving door de Inspectie SZW, het melden van beroepsziekten door de werkgever, en de mogelijkheid van (indirecte) contractering.

Deze reacties hebben geleid tot aanpassingen in de Memorie van Toelichting van het voor de internetconsultatie aangeboden conceptwetsvoorstel. Deze wijzigingen betreffen een betere en/of nadere toelichting van de wetstekst.

7. Tenslotte

Voor goede resultaten is het van groot belang dat alle partijen hun verantwoordelijkheid nemen. De regering zal de werking van het gehele pakket aan maatregelen uit de brief van 28 januari 2015 nauwgezet volgen. In 2015 wordt een nulmeting uitgevoerd en in 2020 vindt een beleidsevaluatie plaats.

II. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel I

Onder A (Artikel 5)

Artikel 5, tweede lid, van de bestaande wet regelt dat in de risico-inventarisatie en -evaluatie aandacht moet worden besteed aan de toegang van werknemers tot de zogeheten arbodeskundigen (preventiemedewerker, bedrijfsarts, arbeidshygiënist, hogere veiligheidskundige en arbeids- en organisatiekundige), afhankelijk van de risico's bij het werk. Dit is bij de wetswijziging van 2007 opgenomen, mede omdat de eerdere wettelijke introductie van de preventiemedewerker een vrije toegang tot alle arbodeskundigen door het toenmalige arbeidsomstandighedensprekeuur niet meer rechtvaardigde. De nu voorgestelde wijziging van artikel 14 regelt expliciet de mogelijkheid voor de werknemer om de bedrijfsarts te consulteren bij gezondheidskundige vraagstukken in verband met het verrichten van arbeid. Dat maakt wat betreft de bedrijfsarts een regeling via artikel 5, tweede lid, niet meer noodzakelijk. Het tweede lid wordt daarom gewijzigd in die zin dat in de risico-inventarisatie en -evaluatie niet langer aandacht hoeft te worden besteed aan de toegang van werknemers tot een bedrijfsarts, maar nog wel aan de toegang tot de andere arbodeskundigen. Het schrappen van de verplichting laat onverlet dat er wel aandacht aan dit onderwerp kan worden besteed.

Onder B (Artikel 9)

Met deze wijziging wordt voorgesteld om aan artikel 9, derde lid, toe te voegen dat het niet naleven van deze verplichting door de persoon bedoeld in artikel 14, eerste lid, of de arbodienst, wordt aangemerkt als een overtreding. Dit is de enige plaats in de Arbeidsomstandighedenwet waar de bedrijfsarts en arbodienst een verplichting krijgen opgelegd. Uit oogpunt van overzichtelijkheid wordt in artikel 9, derde lid, zelf opgenomen dat het niet naleven van deze verplichting voor de bedrijfsarts of arbodienst een overtreding oplevert.

Onder C (Artikel 13)

Artikel 13 van de bestaande wet betreft de regeling van de preventiemedewerker(s). Deze regeling behoeft op grond van artikel 27, eerste lid, onder d, van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) de instemming van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging indien aanwezig. Aan het eerste lid wordt nu toegevoegd dat de concrete persoon en diens positionering in de organisatie ook instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging behoeven. Dit versterkt de positie van de preventiemedewerker en vergroot tevens de medezeggenschap. Het nieuwe eerste lid voorziet daarbij in de situatie dat de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging niet instemt met het voornemen van de werkgever. Daarvoor is aansluiting gezocht bij artikel 27, derde tot en met zesde lid, van de WOR. Dit betreft het instemmingsrecht, het belangrijkste middel dat de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging bezitten. Indien de werkgever voor het voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging verkregen heeft, kan hij uiteindelijk de kantonrechter toestemming vragen om het besluit te nemen. Deze zal dan moeten beoordelen of de door de werkgever voorgedragen persoon in redelijkheid de functie van preventiemedewerker kan uitoefenen. Het is daarbij bijvoorbeeld van belang dat de betrokkene geen andere taken vervult die op gespannen voet kunnen staan met die welke verricht worden door preventiemedewerkers of dat in een groter bedrijf de preventiemedewerker kennis heeft

van veiligheid en gezondheid op het werk of voornemens is zich die eigen te maken. Indien sprake is van een bedrijf met 25 of minder werknemers, kan op grond van artikel 13, tiende lid, de bijstand ook verricht worden door de werkgever zelf en is de in het eerste lid bedoelde eis en daarmee het instemmingsrecht derhalve niet van toepassing, tenzij – hetgeen niet verplicht is volgens de WOR – er een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is; in dat geval gaat de verplichting van de WOR boven de keuzemogelijkheid van de werkgever.

Overleg tussen preventiemedewerker en bedrijfsarts of arbodienst is in het kader van een goede arbodienstverlening van groot belang. De voorgestelde wijziging van artikel 13, zevende lid, onder b, bewerkstelligt dat ook de preventiemedewerker adviseert aan en samenwerkt met de deskundige personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid.

Onder D

(Artikel 14, wijziging eerste lid, onder b)

De bedrijfsarts heeft bij de verzuimbegeleiding van individuele werknemers een *adviserende* rol voor zowel werkgever als werknemer. Ten tijde van de algemeen verplichte ziekteverzekering (tot 1996), was het gebruikelijk dat de werkgever de ziekteverzuimbegeleiding aan de verzekeringsarts van de bedrijfsvereniging overliet. Het komt nu soms voor dat de werkgever verzuimbegeleiding overlaat aan de bedrijfsarts. Dat is niet in lijn met de wetgeving, in het bijzonder niet met de rolverdeling waarbij de werkgever, die immers loon doorbetaalt, zelf zijn eigen verantwoordelijkheid invult. De regering verduidelijkt met de voorliggende wetswijziging de adviserende rol van de bedrijfsarts bij de verzuimbegeleiding van individuele werknemers.

(Artikel 14, wijziging eerste lid, onder c)

De nieuwe bepaling voorziet erin dat de werknemers de bedrijfsarts kunnen consulteren voor gezondheidskundige vraagstukken in verband met het verrichten van arbeid. De SER heeft hier unaniem voor gepleit. Het doel ervan is om de preventie in de bedrijven te versterken. De bedrijfsarts krijgt meer zicht op voorkomende gezondheidsaspecten en kan daarmee zijn signalerende functie beter invullen. Ook wordt beoogd om de positie van de werknemer te beschermen en te versterken. De consultatie is opgenomen onder artikel 14, eerste lid, onder c, zodat ook bepaald is dat deze consultatie wordt verzorgd door of onder verantwoordelijkheid van een bedrijfsarts. Artikel 2.14a, tweede lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit bepaalt namelijk dat bij de taken in artikel 14, eerste lid, onder c, van de Arbeidsomstandighedenwet, de bijstand wordt verleend door een bedrijfsarts.

De consultatiemogelijkheid staat in principe los van de verzuimbegeleiding. Het is echter denkbaar dat wanneer de werknemer de bedrijfsarts consulteert met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid, er ook verzuimkwesaties aan de orde komen. Hoewel dit niet de bedoeling is van de consultatiemogelijkheid is dit in de praktijk niet altijd te voorkomen. Wanneer werkgever, werknemer of leidinggevende het vermoeden hebben dat een arbeidssituatie kan leiden tot gezondheidsschade of ziekteverzuim, moet de bedrijfsarts op een laagdrempelige wijze geraadpleegd kunnen worden. De werknemer kan de bedrijfsarts raadplegen over onderwerpen die gerelateerd zijn aan de eigen gezondheidssituatie in relatie tot het verrichten van arbeid. De consultatiemogelijkheid heeft derhalve betrekking op individuele, persoonsgerichte aangelegenheden, niet op collectieve aangelegenheden zoals bijvoorbeeld het verzuimbeleid. Het is niet de bedoeling dat een werknemer of leidinggevende de bedrijfsarts consulteert over de arbeids- en gezondheidssituatie van een andere werknemer. De regering vertrouwt erop dat de bedrijfsarts zelf ook alert zal zijn op het juiste gebruik van de consultatiemogelijkheid.

(Artikel 14, wijziging tweede lid)

Dit tweede lid behartigt kwesties van functioneren van de deskundige arbodienstverlening. Er wordt onder e toegevoegd dat er doeltreffende toegang is tot de bedrijfsarts. De term "doeltreffend" brengt tot uiting dat de toegang reëel dient te zijn. De werknemer heeft niet alleen toegang op papier, via internet of telefonisch, maar wordt ook daadwerkelijk in de gelegenheid gesteld om de bedrijfsarts in persoon te raadplegen. Het is echter niet noodzakelijk dat een werknemer op elk moment bij de bedrijfsarts terecht kan, anderzijds moeten er geen onnodige belemmeringen qua tijd en locatie zijn.

Onder f wordt toegevoegd dat de arbodienstverleners adviseren aan en samenwerken met de preventiemedewerker. Deze bepaling is het spiegelbeeld van het voorgestelde artikel 13, zevende lid, onder b. Het voorgestelde artikel 13, zevende lid, onder b, en het voorgestelde artikel 14, tweede lid, onder f, brengen samen tot uiting dat de deskundige werknemers en de arbodienstverleners samenwerken bij het verlenen van bijstand aan de werkgever. Het huidige artikel 14, zevende lid, vormt een dubbeling van de combinatie van het voorgestelde artikel 13, zevende lid, onder b, en het voorgestelde artikel 14, tweede lid, onder f. Om die reden vervalt het huidige artikel 14, zevende lid, onder vernummering van het vijfde en zesde tot het zesde en zevende lid.

(Artikel 14, wijziging vierde lid)

Het voorgestelde artikel 14, vierde lid, duidt op de overeenkomst tussen werkgever en arbodienstverleners waarin de elementen van bijstandsverlening, bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet en de daarop berustende bepalingen, worden neergelegd. De overeenkomst dient schriftelijk (of digitaal) te worden vastgelegd. Op grond van artikel 14, vierde lid, moet in de overeenkomst aandacht besteed worden aan alle taken en bevoegdheden zoals opgenomen in de arbeidsomstandighedenwet- en regelgeving. In ieder geval moet aandacht worden besteed aan de deskundige begeleiding bij ziekte, het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, het verrichten van wettelijk verplichte aanstellingskeuringen, het aanbieden van arbeidsgezondheidskundig onderzoek en (op grond van het voorgestelde artikel 14, eerste lid, onder c, onderdeel 3) het uitvoeren van de consultatie met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid.

Het moet voor de arbodienstverleners mogelijk zijn de verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet op een volwaardige en professionele wijze uit te oefenen. In de overeenkomst wordt hier aandacht aan besteed.

(Artikel 14, vijfde lid (nieuw))

Voor wat betreft de bedrijfsarts worden in dit lid vijf onderdelen genoemd waarin de overeenkomst in ieder geval moet voorzien. Het gaat om een niet-limitatieve opsomming, van noodzakelijk gebleken grote prioriteiten¹⁷. Met deze bepaling wordt zeker gesteld dat de bedrijfsarts ruimte heeft voor professionele beroepsbeoefening¹⁸.

¹⁷ De positie van de bedrijfsarts, AStri, 2011.

¹⁸ De bedrijfsarts heeft onder meer met de volgende regelingen en kaders van doen: Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG), Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet op de medische keuringen (WMK), Wet bescherming persoonsgegevens (WBP), Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (WULBZ), wetgeving die is ingevoerd met de Wet verbetering poortwachter (WVP), Regelgeving inzake gegevensuitwisseling van de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Geneeskunde (KNMG), Zorgstandaarden waarin arbeidsgeneeskundige aspecten zijn verwerkt, Richtlijnen en kwaliteitsdocumenten vastgesteld door de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB), Verzekeringsgeneeskundige protocollen.

Mochten partijen meer willen regelen, dan kan dat het best geregeld worden in onderling overleg tussen de partijen die het aangaat. Deze zijn beter in staat om de afspraken over de ondersteuning door een bedrijfsarts toe te snijden op de situatie in het bedrijf.

Volgens het voorgestelde artikel 14, vijfde lid, onder a, moet in de overeenkomst worden vastgelegd dat het voor de bedrijfsarts mogelijk moet zijn om de werkplek te bezoeken. Dit impliceert niet dat de bedrijfsarts dit als enige en ongeclausuleerd kan doen. Het zal voorkomen dat de bedrijfsarts vanuit zijn professionaliteit een andere deskundige vraagt dit onderzoek te doen of de werkgever daartoe adviseert.

In artikel 14, vijfde lid, onder b, wordt geduïd op de mogelijkheid van een second opinion. Deze mogelijkheid betreft het advies van de bedrijfsarts in het kader van de taken zoals genoemd in artikel 14, eerste lid, onder b en c, te weten de ziekteverzuimbegeleiding, het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, de aanstellingskeuring en de consultatie van de bedrijfsarts. Wellicht ten overvloede zij opgemerkt dat de second opinion betrekking heeft op individuele, persoonsgerichte adviezen van de bedrijfsarts, niet op diens 'collectieve' advisering zoals over verzuimbeleid of de risico-inventarisatie.

De mogelijkheid van de bedrijfsarts om overleg te voeren met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging dan wel met de belanghebbende werknemers, dient op grond van het voorgestelde artikel 14, vijfde lid, onder c, eveneens in de overeenkomst te zijn opgenomen.

In onderdeel d van het vijfde lid wordt verder vastgelegd dat de overeenkomst bevat dat de arbodienst of bedrijfsarts een adequate klachtenprocedure heeft. Op deze manier wordt bewerkstelligd dat er meer bekendheid komt voor de klachtenprocedure waarmee de werkgever en werknemer bezwaar kunnen maken tegen de handelwijze van de bedrijfsarts. Deze procedure kan ook van belang zijn in de situatie dat de werknemer een andere bedrijfsarts wenst in te schakelen wegens het ontbreken van een vertrouwensband (bijvoorbeeld doordat de werknemer eerder tegen de bedrijfsarts een klacht heeft ingediend of doordat hij reeds om een second opinion heeft gevraagd, of indien de klacht de bejegening of de omgang betreft).

Tot slot wordt in artikel 14, vijfde lid, onder e, opgenomen dat in de overeenkomst wordt vermeld dat de bedrijfsarts in de gelegenheid moet zijn om beroepsziekten te onderzoeken en melden aan een door Onze Minister hiertoe aangewezen instelling. Op dit punt van de overeenkomst wordt derhalve nadere invulling gegeven aan de verplichting die op grond van artikel 9, derde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, op de bedrijfsarts rust. Het feit dat in het voorgestelde artikel 14, vijfde lid, onder e, wordt ingegaan op het melden van beroepsziekten door de bedrijfsarts neemt niet weg dat deze verplichting op grond van artikel 9, derde lid, ook geldt voor de arbodienst.

Verder dient vermeld te worden dat het niet verplicht is dat de werkgever de overeenkomst rechtstreeks met de arbodienstverlener sluit. Een werkgever kan ook een overeenkomst met een verzuimverzekeraar sluiten waarbij een arbodienst in het pakket zit. Een dergelijke indirecte overeenkomst is gelet op de formulering van het voorgestelde artikel 14, vierde lid, mogelijk. Gelet op artikel 14, negende lid, kunnen afspraken over de organisatie van de deskundige bijstand ook in een cao worden gemaakt. Cao's kunnen een bepaalde vorm van deskundige dienstverlening in samenhang met het bedrijfsbeleid inzake de arbeidsomstandigheden mogelijk maken voor de aangesloten werkgevers. Niet gauw zal de cao dwingende bepalingen opleggen,

waarbij geen keus wordt gelaten uit het aanbod van dienstverleners.^[1]

Indien sprake is van indirecte contractering, dan dient de desbetreffende cao of het desbetreffende contract met de verzekeraar te voldoen aan het voorgestelde artikel 14, vierde en vijfde lid. De werkgever blijft daarbij gehouden tot genoemde taken en garanties. In het geval dat niet alle elementen uit artikel 14, vierde en vijfde lid, in de cao of in het contract met de verzekeraar zijn opgenomen, fungeert de cao of het contract als raamwerk en dient de werkgever de ontbrekende punten in een afzonderlijke overeenkomst met de bedrijfsarts of arbodienst te regelen. Op dit punt verdient nog vermelding dat ook indien indirect is gecontracteerd met betrekking tot alle elementen van artikel 14, vierde en vijfde lid, aanvullende afspraken tussen werkgever en arbodienst of bedrijfsarts dikwijls nodig zullen zijn (bijvoorbeeld over de prijs en de concrete inzet van de bedrijfsarts).

Onder E (Artikel 27) en onder H (Artikel 33)

Artikel 27, vijfde lid, bevat een opsomming van de bepalingen waarover een eis tot naleving kan worden gesteld. Artikel 33, eerste lid, bepaalt welke bepalingen van de wet als overtreding aangemerkt worden en om die reden bestuurlijk beboetbaar zijn. De voorgestelde wijzigingen van artikel 27, vijfde lid, en artikel 33, eerste lid, bewerkstelligen dat de bepalingen die met dit wetsvoorstel worden ingevoerd of worden gewijzigd, daar waar nodig, door de Inspectie SZW kunnen worden gehandhaafd.

Artikel 13, zevende lid, onder b, wordt opgenomen in artikel 27, vijfde lid, en artikel 33, eerste lid, zodat gehandhaafd kan worden indien er geen samenwerking is tussen de preventiemedewerker en bedrijfsarts of arbodienst. De verdere inhoud van de samenwerking is de verantwoordelijkheid van de werkgever, de arbodienst en de eventuele ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Het voorgestelde artikel 14, vierde lid, wordt in artikel 27, vijfde lid, en artikel 33, eerste lid opgenomen. Op deze manier kan de Inspectie SZW handhavend optreden indien er geen overeenkomst is tussen de werkgever en de arbodienstverlener. Daarnaast wordt ook het nieuwe artikel 14, vijfde lid, in artikel 27, vijfde lid, en artikel 33, eerste lid, opgenomen, zodat eveneens gehandhaafd kan worden indien niet alle vijf de onderdelen in de overeenkomst aangaande de bedrijfsarts zijn opgenomen. De verdere inhoud van de overeenkomst is aan partijen zelf.

Aangezien het huidige artikel 14, zevende lid, komt te vervallen, wordt deze bepaling uit de opsomming van artikel 27, vijfde lid, en artikel 33, eerste lid, gehaald.

Het voorgestelde artikel 14, tweede lid, onder e, kan eveneens gehandhaafd worden. Artikel 14, tweede lid, is reeds opgenomen in het huidige artikel 27, vijfde lid, en artikel 33, eerste lid. Er kan derhalve een eis tot naleving worden gesteld of een boete worden opgelegd indien er geen toegang is tot de bedrijfsarts of wanneer er toegang is, maar deze toegang niet doeltreffend is. De toelichting bij het voorgestelde artikel 14, tweede lid, onder e, maakt duidelijk wanneer hiervan sprake is.

Handhaving ten aanzien van artikel 13, eerste lid, eerste zin, blijft mogelijk. Er kan gehandhaafd worden wanneer de werkgever zich niet laat bijstaan op het gebied van preventie en bescherming. Artikel 13, eerste lid, tweede en derde zin, worden niet opgenomen in artikel 27, vijfde lid, en artikel 33, eerste lid, aangezien dit een aangelegenheid van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging betreft.

Onder F (Artikel 28a)

Dit onderdeel en het volgende onderdeel hebben geen betrekking op de arbodienstverlening, maar betreffen twee technische wetswijzigingen.

Artikel 28a maakt het mogelijk om bij een werkgever, die zich (bij herhaling) schuldig

^[1] Kamerstukken II 2004/05, 29 814, nr. 3, blz. 27-28.

maakt aan niet-nakoming van nader aangeduide zwaardere arboverplichtingen (artikel 9.10a van het Arbeidsomstandighedenbesluit) naast het opleggen van een (verhoogde) bestuurlijke boete over te gaan tot het tijdelijke stilleggen van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten. Anders dan artikel 34 van de Arbeidsomstandighedenwet (bestuurlijke boete) ziet artikel 28a thans niet op zelfstandigen (hierna zzp-ers). Dit betekent dat de bedrijfsactiviteiten van een zzp-er bij herhaalde niet-nakoming van de zwaardere arboverplichtingen thans niet (deels) kunnen worden stilgelegd naast een bestuurlijke boete. Er is echter geen reden om hierin onderscheid te maken tussen bedrijven. De onderhavige wijziging corrigeert die omissie. Voortaan is artikel 28a ook van toepassing op zzp-ers. Zo nodig kan het bevel tot stillegging worden afgedwongen via artikel 28b van de Arbeidsomstandighedenwet (bestuursdwang).

Onder G (Artikel 30)

Dit artikel maakt het mogelijk om van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidsomstandighedenwet vrijstelling te verlenen (door de minister) of ontheffing te geven (de toezichthouder). Het zevende lid bepaalt dat de werking van een beschikking inzake een ontheffing nog niet van kracht is lopende de bezwaartermijn van zes weken of als bezwaar of beroep is ingesteld, op het bezwaar of beroep is beslist.

Dit beoogt de belangen van direct betrokkenen veilig te stellen. In de artikelen 9.11 tot en met 9.20 van het Arbeidsomstandighedenbesluit is echter nauwkeurig aangegeven in welke gevallen wel of niet en onder welke voorwaarden vrijstelling of ontheffing mogelijk is. Dit zo zijnde is er geen reden om direct betrokkenen een extra bescherming te geven in de vorm van een opschortende werking en zeker niet in de situatie dat een ontheffing in verband met bijvoorbeeld het niet naleven van de daaraan gestelde voorwaarden wordt ingetrokken. Zulks bovendien ook in afwijking van de hoofdregel van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en Aanwijzing 160 van de aanwijzingen voor de regelgeving (als regel geldt dat een besluit van kracht wordt aansluitend op de bekendmaking ervan; artikel 6.16 van de Awb). Daarom komt het zevende lid van artikel 30 te vervallen. Direct betrokkenen staat het vervolgens vrij om, lopende de bezwaarprocedure, in voorkomend geval een verzoek tot schorsing van het besluit in te dienen bij de bestuursrechter (artikel 8.81 Awb).

Artikel II

De overgangsbepaling bepaalt dat nieuwe contracten onmiddellijk aan de voorgestelde wet moeten voldoen en dat de contracten die lopen uiterlijk 1 jaar na inwerkingtreding van deze wet aangepast moeten zijn.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher