

Bij Kabinetsmissive van 7 juli 2015, no.2015001200, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij de Afdeling advisering van de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het 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, met memorie van toelichting.

Het voorstel wijzigt de manier waarop de geneeskundige zorg in ondernemingen is vormgegeven en met name de rol en positie van de bedrijfsarts.

De Afdeling advisering van de Raad van State adviseert het voorstel aan de Tweede Kamer te zenden, maar acht op onderdelen een dragende motivering of aanpassing van het voorstel aangewezen. De Afdeling benadrukt in dit advies het belang van terughoudendheid met het treffen van nieuwe wettelijke maatregelen. Zulke maatregelen, in aanvulling op het bestaande wettelijk stelsel, behoeven een deugdelijke motivering. Daarnaast adviseert de Afdeling onder meer om nader toe te lichten op welke wijze het voorstel in de praktijk een verandering zal aanbrengen in de posities van bedrijfsarts en werkgever en om de voorgestelde boete bij het niet melden van beroepsziekten te schrappen.

1. Nut en noodzaak

De toelichting herinnert eraan dat werkgevers zich sinds de jaren negentig dienen te laten bijstaan door deskundige ondersteuning – met name bedrijfsartsen – bij taken zoals de risico-inventarisatie en -evaluatie, verzuimvraagstukken en het arbeidsgezondheidskundig onderzoek. De arbeidsmarkt verandert en de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking wordt van steeds groter belang. De bedrijfsgezondheidszorg speelt een rol bij de bevordering van de arbeidsparticipatie van werknemers en het beschermen van hun gezondheid. De toelichting stelt dat er problemen zijn rondom de positie van de bedrijfsarts: er zijn zorgen over zijn onafhankelijkheid ten opzichte van zijn opdrachtgever en er is soms onvoldoende ruimte voor een professionele beroepsuitoefening.¹

Het kabinet heeft op 28 januari 2015 zijn standpunt over deze materie aan de Tweede Kamer gestuurd, mede op basis van een advies van de SER.² Kern van het in te zetten beleid is een betere arbodienstverlening 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, waarbij de sociale partners en de stakeholders uit de sector nauw betrokken zullen zijn. Een deel van dit programma

¹ Toelichting, paragraaf 1 (Inleiding) en paragraaf 2.1 (Belang van goede zorg en problemen bij de beroepsuitoefening).

² Kamerstukken II 2014/15, 25 883, nr. 247.

betreft aanpassing van de regelgeving noodzakelijk voor een minimumniveau aan bescherming voor alle werknemers. Het betreft:

- versterking van de positie van de preventiemedewerker en samenwerking met de arbodienstverleners;
- verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding;
- het kunnen consulteren van de bedrijfsarts;
- ruimte voor professionele beroepsuitoefening door de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners met taken uit de arbo-regelgeving;
- het basiscontract arbodienstverlening;
- meer mogelijkheden voor handhaving op bovenstaande onderwerpen, en
- toezicht.³

De Afdeling onderschrijft het belang van een adequate bedrijfsgezondheidszorg. Dat de overheid en de organisaties van werkgevers en werknemers aandacht voor dit onderwerp hebben is in het belang van alle partijen. Wel verdient opmerking dat nieuwe wetgevende maatregelen, in aanvulling op het bestaande wettelijk stelsel, een deugdelijke motivering behoeven. De noodzaak van wettelijk ingrijpen dient te zijn aangetoond, ook in verhouding tot het zelfregulerend en -organiserend vermogen van de sectoren. De handhaving dient in voldoende mate te zijn verzekerd. De lasten en nadelige gevolgen dienen zo beperkt mogelijk te zijn, ook in verhouding tot het na te streven doel.⁴

Niet bij alle voorgestelde maatregelen is de noodzaak van een regeling bij wet duidelijk overtuigend; dit betreft vooral de maatregelen die zien op de rollen van de bedrijfsarts en de werkgever, de melding van beroepsziekten en de preventiemedewerker. De Afdeling maakt hierna over deze maatregelen in de punten 2, 3 en 4 nog enkele specifieke opmerkingen.

2. Rol van de bedrijfsarts en werkgever bij verzuimbegeleiding

Volgens de toelichting zijn er rond de positie van de bedrijfsarts problemen te constateren. Zo zijn er zorgen over de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts ten opzichte van zijn opdrachtgever.⁵ Dit komt onder meer naar voren bij de aanpak van het ziekteverzuim en de re-integratie.

Volgens de toelichting is de werkgever verantwoordelijk voor de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. De rollen zijn duidelijk (en uitgewerkt in de ministeriële Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar): de werkgever stelt met de werknemer een plan van aanpak op voor re-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 – zo vervolgt de toelichting – komt het echter voor dat de werkgever de verzuimbegeleiding geheel aan de bedrijfsarts overlaat. Het risico bestaat dat de bedrijfsarts in die situatie de belangen van de werkgever zwaarder laat wegen, terwijl hij de gezondheid van de werknemers voorop moet stellen. Daarom wordt in het wetsvoorstel verduidelijkt dat de rol van

³ Toelichting, paragrafen 1-3.

⁴ Zie ook aanwijzingen 6, 8, 11 en 13-15 van de Aanwijzingen voor de regelgeving.

⁵ Toelichting, paragraaf 2.1 (Belang van goede zorg en problemen bij de beroepsuitoefening).

bedrijfsarts bij de verzuimbegeleiding van individuele werknemers adviserend is. Het door de bedrijfsarts vasthouden aan die rol draagt bij aan de eigen onafhankelijkheid, aldus de toelichting.⁶

a. *Analyse van het probleem*

De regering heeft aan AStri Beleidsonderzoek en –advies in samenwerking met de Radboud Universiteit opdracht gegeven onderzoek uit te voeren naar de positie van de bedrijfsarts in Nederland. In dat onderzoek is de vraag aan de orde of bedrijfsartsen moeite hebben hun onafhankelijkheid te bewaren. Slechts een minderheid van de bedrijfsartsen bleek hier problemen mee te ondervinden: 26% van de artsen die in dienst zijn van een externe arbodienst en 8% van de artsen in dienst van een interne arbodienst. Van de ondervraagde werkgevers had 51% voldoende vertrouwen in de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts, 17% weinig of geen. Van de werknemers die contact hadden gehad met de bedrijfsarts had slechts een kleine minderheid problemen ervaren met diens onafhankelijkheid.⁷ Kennelijk ervaart een ruime meerderheid van de werkgevers, de werknemers en de bedrijfsartsen zelf geen ernstig probleem.

De bedrijfsarts wordt geacht een onafhankelijke en deskundige rol te spelen bij de verzuimbegeleiding van zieke werknemers. Dat die onafhankelijke positie onder druk kan komen te staan als er spanningen zijn tussen de werkgever en een werknemer over het ziekteverzuim, is niet onbegrijpelijk; het is inherent aan zijn positie. Het behoort echter tot zijn professionele vaardigheden om tegen zulke druk bestand te zijn. Daarbij kan het gaan om druk vanuit de werkgever, zoals de toelichting stelt, maar net zo goed om druk vanuit de werknemer. Daarmee is niet aannemelijk gemaakt dat de bedrijfsarts niet altijd onafhankelijk is; er is alleen aangetoond dat er – in het spanningsveld waarin hij moet opereren – soms kritiek is op de onafhankelijkheid van zijn functioneren dan wel dat artsen soms zelf die spanning ervaren. De analyse van het probleem waarvoor het voorstel een oplossing beoogt te bieden is in dit opzicht beperkt en niet toereikend.

De Afdeling adviseert naar aanleiding van het voorgaande de analyse van het gestelde probleem te versterken met het oog op de motivering van dit deel van het wetsvoorstel.

b. *Het wetsvoorstel*

De Arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat de bedrijfsarts “bijstand” verleent aan de werkgever bij de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. Voorgesteld wordt deze bepaling te vervangen door het voorschrift dat de bedrijfsarts “adviseert”.⁸ De bedoeling hiervan is om de rol van de bedrijfsarts te verduidelijken en te benadrukken dat de werkgever op dit punt een eigen verantwoordelijkheid heeft.⁹ Dit is blijkens de toelichting nodig omdat het in de praktijk voorkomt dat de werkgever de verzuimbegeleiding geheel aan de bedrijfsarts overlaat.¹⁰

⁶ Toelichting, paragraaf 3.2 (Adviserende rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding verduidelijken). In het voorstel komt dit naar voren in het voorgestelde artikel 14, eerste lid, onderdeel b, waarbij “de bijstand” wordt vervangen door “het adviseren”.

⁷ B.C.H. de Zwart, R. Prins e.a. (AStri Beleidsonderzoek en -advies), *Onderzoek naar de positie van de bedrijfsarts*, 29 juni 2011, blz. 65-67.

⁸ Voorgesteld artikel 14, eerste lid, onderdeel b.

⁹ Artikelsgewijze toelichting bij artikel 14, eerste lid, onderdeel b.

¹⁰ Toelichting, paragraaf 3.2 Adviserende rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding verduidelijken.

De toelichting gaat niet in op de vraag of de voorgestelde enkele wijziging in de wettekst van “de bijstand” in “het adviseren” in de praktijk zal leiden tot een verandering van de rollen van de werkgever en de bedrijfsarts met betrekking tot de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. Het is niet op voorhand aannemelijk dat deze aanpassing van terminologie veel verandering zal aanbrengen in het in de toelichting gesignaleerde probleem.

De Afdeling adviseert in de toelichting op het voorgaande in te gaan en de terminologie nader te bezien.

3. Melding van beroepsziekten

De bedrijfsarts en de arbodienst zijn verplicht beroepsziekten te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.¹¹ Beroepsziekten zijn ziekten die voornamelijk door overbelasting op het werk worden opgedaan.¹² Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten gebruikt de meldingen om onderzoek te doen naar het voorkomen (de prevalentie) van beroepsziekten en de kennis ter beschikking te stellen van het bedrijfsleven, bedrijfsartsen en arbodiensten. Meldingen bevatten geen gegevens over de werknemer of het bedrijf en worden niet gebruikt voor toezicht en handhaving.

Het voorstel bevat twee maatregelen: de meldplicht moet worden opgenomen in de overeenkomst die de werkgever sluit met de bedrijfsarts of de arbodienst, en het niet naleven van de meldplicht wordt een overtreding, die kan worden bestraft met een bestuurlijke boete.¹³

a. *Analyse naleving meldplicht*

Uit onderzoek van de Inspectie SZW blijkt dat 46% van de bedrijfsartsen nooit een beroepsziekte meldt.¹⁴ De SER heeft in zijn advies “Betere zorg voor werkenden” opgemerkt dat deze lage score om meer toezicht en handhaving vraagt. De SER leidt uit onderzoek af dat bedrijfsartsen verschillende redenen hebben om niet te melden:

- tijdgebrek (de tijd die wordt besteed aan de melding is niet declarabel),
- de vrees dat de melding zou kunnen leiden tot een claim van de werknemer bij de werkgever, met eventuele consequenties voor de relatie en het contract tussen de bedrijfsarts en de werkgever,
- moeite met de meldingscriteria en de procedure,
- het belang van melden wordt niet altijd ingezien, bijvoorbeeld omdat het bedrijf onvoldoende aandacht heeft voor preventie.

Om het voldoen aan de meldplicht te verbeteren is de SER van oordeel dat:

- bedrijfsartsen ervan doordrongen moeten zijn dat het melden van beroepsziekten een normaal onderdeel van hun taak is,
- in het contract tussen arbodienst of bedrijfsarts en werkgever declarabele tijd voor het melden van beroepsziekten moet worden opgenomen,

¹¹ Artikel 9, derde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet.

¹² Artikel 1.1, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenregeling.

¹³ Voorgestelde artikelen 9, derde lid, en 14, vijfde lid, aanhef en onderdeel e.

¹⁴ Toelichting, paragraaf 3.5 (Handhaafbaarheid en toezicht).

- bedrijfsartsen betere inhoudelijke ondersteuning moeten krijgen,
- werkgevers werknemers vaker een (wettelijk verplicht) periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek moeten aanbieden,
- de Inspectie SZW meer toezicht moet uitoefenen op de meldplicht en meer moet handhaven.¹⁵

De regering heeft op 28 januari 2015 een reactie op het SER-advies aan de Tweede Kamer gestuurd. Daarin kondigt de regering aan de resultaten van onderzoek van de Inspectie SZW te zullen bespreken met de beroepsorganisaties. Ook zal de Inspectie SZW vervolgonderzoek doen.¹⁶

De Afdeling merkt op dat in de toelichting niet wordt ingegaan op de hiervoor weergegeven passages uit het advies van de SER waarin naar voren wordt gebracht wat de redenen zijn om niet aan de meldplicht te voldoen. Voorts wordt niet ingegaan op de aanbevelingen die de SER doet ter verbetering van de meldplicht. Ook wordt niet vermeld wat de uitkomst is van het overleg met de beroepsorganisaties en het vervolgonderzoek door de Inspectie SZW.¹⁷

De Afdeling merkt op dat daardoor niet te beoordelen is of het opnemen van de meldplicht in een overeenkomst tussen de werkgever en de bedrijfsarts of arbodienst een adequate reactie is op het probleem dat de meldplicht onvoldoende wordt nageleefd.

De Afdeling adviseert in de toelichting in te gaan op aard en oorzaak van het probleem, in het bijzonder op de analyse en de aanbevelingen van de SER, het aangekondigde overleg en het aangekondigde onderzoek, en zo nodig het voorstel aan te passen.

b. *Niet melden wordt een overtreding*

Het niet melden van een beroepsziekte wordt een overtreding, die bestraft kan worden met een bestuurlijke boete. De minister zal het boetebedrag bij beleidsregel vaststellen binnen het wettelijke maximum van € 81.000.¹⁸

Gelet op hetgeen hiervoor onder a is betoogd, is niet aannemelijk dat het probleem van onderrapportage van beroepsziekten door de bedrijfsarts met beboeting zal worden opgelost. Zij mist een daartoe strekkende motivering. Voorts is zij van oordeel dat bestraffing niet een proportionele en geschikte reactie is. Artsen die wel beroepsziekten melden doen dat uit overwegingen van professionele taakopvatting: zij willen hun werk goed doen.¹⁹ De kerntaak van de bedrijfsarts is gelegen in het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de bedrijven waarvoor hij werkt. Het melden van beroepsziekten is daarmee vergeleken van relatief geringe betekenis. Het ligt daarom meer in de rede bedrijfsartsen te motiveren tot het melden van beroepsziekten – aan te spreken op hun professionaliteit – dan hen te bestraffen voor het achterwege laten ervan.

¹⁵ Advies nr. 2014/07, september 2014, *Betere zorg voor werkenden*, blz. 19-22, 50-52.

¹⁶ Kamerstukken II 2014/15, 25 883, nr. 247, blz. 9-10.

¹⁷ Toelichting, paragraaf 3.5 (Handhaafbaarheid en toezicht).

¹⁸ Artikel 34, eerste – derde en tiende lid, van de Arbeidsomstandighedenwet.

¹⁹ B.C.H. de Zwart, P.G.M. Molenaar-Cox e.a., blz. 29.

Voorts zal het niet eenvoudig zijn om de overtreding te bewijzen; de bewijslast rust op de instantie die wil beboeten, de Inspectie SZW. Volgens de toelichting kan de Inspectie SZW onderzoek instellen naar bedrijfsartsen die geen of relatief weinig beroepsziekten melden. Daarbij zal rekening worden gehouden met de aard van de bedrijvigheid.²⁰ Dat vergt uitgebreid onderzoek. Er zijn in Nederland bijna 2000 bedrijfsartsen,²¹ waarvan bijna de helft nooit een beroepsziekte meldt. Dit roept de vraag op hoeveel onderzoeksinspanning de Inspectie zal moeten leveren om het meldingsgedrag van de bedrijfsartsen wezenlijk te beïnvloeden. Daarbij is tevens de vraag of de Inspectie voldoende capaciteit heeft voor zulk onderzoek.

De Afdeling adviseert gelet op het voorgaande het niet melden van een beroepsziekte niet te bedreigen met een boete en het wetsvoorstel in zoverre aan te passen.

4. Preventieve bedrijfsgezondheidszorg; de preventiemedewerker

a. *Het belang van preventie*

Het voorstel bevat maatregelen om de preventie in het bedrijf te verbeteren. In de toelichting wordt echter niet uiteengezet wat het belang van deze maatregelen is. In de eerdergenoemde brief van de regering van 28 januari 2015 en het advies van de SER wordt wel op dit onderwerp ingegaan.²²

Uit het oogpunt van zelfstandige leesbaarheid van de toelichting adviseert de Afdeling, in de toelichting uiteen te zetten waarom meer aandacht voor preventie en nieuwe wetgevende maatregelen op het punt van preventie nodig zijn.

b. *Versterking van de positie van de preventiemedewerker*

Een van de maatregelen ter versterking van de preventie houdt in dat de werkgever overeenstemming moet bereiken met het medezeggenschapsorgaan over de benoeming van de preventiemedewerker en over diens positionering; het medezeggenschapsorgaan krijgt met betrekking daartoe een instemmingsrecht.²³ Volgens de toelichting wordt daarmee de positie van de preventiemedewerker versterkt.²⁴

De Afdeling wijst erop dat het medezeggenschapsorgaan thans in de Wet op de ondernemingsraden (Wor) geen enkel instemmingsrecht heeft als het gaat om de benoeming van personen. Wel heeft hij een adviesrecht met betrekking tot de benoeming en het ontslag van een bestuurder.²⁵ Het medezeggenschapsorgaan heeft weliswaar een instemmingsrecht op het terrein van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim en het re-integratiebeleid,²⁶ maar het is niet wenselijk dit instemmingsrecht zich te laten uitstrekken tot de benoeming van de persoon van de preventiemedewerker. Door aan het medezeggenschapsorgaan een instemmingsrecht

²⁰ Toelichting, paragraaf 3.5 (Handhaafbaarheid en toezicht).

²¹ B.C.H. de Zwart, R. Prins e.a. (ASTri Beleidsonderzoek en -advies), Onderzoek naar de positie van de bedrijfsarts, 29 juni 2011, blz. 117.

²² Kamerstukken II 2014/15, 25 883, nr. 247, blz. 4-5; advies SER, blz. 17 en 24, en de daar genoemde verwijzingen naar eerdere SER-adviezen.

²³ Voorgesteld artikel 13, eerste lid, onderdeel 1°.

²⁴ Toelichting, paragraaf 3.1; toelichting op artikel I, onderdeel C.

²⁵ Artikel 30 van de Wor.

²⁶ Artikel 27, eerste lid, onderdeel d, van de Wor.

te geven met de benoeming van een preventiemedewerker zou het instemmingsrecht immers - anders dan in de rest van het wettelijk stelsel - betrekking gaan hebben op individuele personeelsbeslissingen. Hierdoor wordt het stelsel van de Wet op de ondernemingsraden minder coherent.

De Afdeling ziet in dat in het kader van een effectief preventiebeleid de betrokkenheid van het medezeggenschapsorgaan van belang is. In dat kader zou een eventueel adviesrecht over de benoeming van de preventiemedewerker eraan kunnen bijdragen dat een preventiemedewerker wordt geselecteerd die voldoende vertrouwen heeft onder de werknemers.

Gelet op het voorgaande adviseert de Afdeling het instemmingsrecht bij de benoeming van de preventiemedewerker te wijzigen in een adviesrecht.

5. Klachtenprocedure voor de bedrijfsarts

Het voorstel voorziet in een verplichting van de bedrijfsarts om een adequate procedure te hebben voor het afwikkelen van klachten.²⁷ Arbodiensten zijn al verplicht een klachtenprocedure te hebben als voorwaarde voor certificering; die verplichting gaat nu ook gelden voor de ongeveer 600 zelfstandige bedrijfsartsen.²⁸

In dit verband is van belang dat bij de Eerste Kamer het voorstel van Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (eerder bekend als het voorstel van Wet cliëntenrechten zorg) aanhangig is.²⁹ Daarin worden onder meer regels gegeven voor klachten en geschillen tussen cliënten en zorgaanbieders. Het wetsvoorstel is mede van toepassing op bedrijfsartsen,³⁰ maar de regeling voor de behandeling van klachten en geschillen is daarvan uitgezonderd.³¹ Voor die uitzondering is destijds gekozen om toename van administratieve lasten en nalevingskosten te voorkomen.³² Nu ervoor wordt gekozen de bedrijfsarts te verplichten tot het hebben van een klachtenprocedure, verdient het aanbeveling te onderzoeken of kan worden aangesloten bij de klachten- en geschillenregeling in het voorstel van Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg.

De Afdeling adviseert in de toelichting op het voorgaande in te gaan en het voorstel zo nodig aan te passen.

²⁷ Voorgesteld artikel 14, vijfde lid, onderdeel e. De verplichting wordt overigens indirect ingevoerd: in de overeenkomst tussen werkgever en bedrijfsarts moet zijn opgenomen dat de bedrijfsarts zo'n klachtenprocedure heeft).

²⁸ Toelichting, paragrafen 3.4.2 (Ruimte voor professionele beroepsuitoefening) en 5.2 (Extra kosten).

²⁹ Kamerstukken I 2012/13, 32 402, E.

³⁰ De wet zal gaan gelden voor "zorgaanbieders", te onderscheiden in instellingen en solistisch werkende zorgverleners. Kenmerk van beide soorten zorgaanbieders is dat zij bedrijfsmatige zorg verlenen (waarbij "zorg" is omschreven als: AWBZ-zorg, Zvw-zorg en andere zorg). Een en ander blijkt uit de begripsbepalingen in artikel 1, eerste lid, van het voorstel van Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg.

³¹ Artikel 1, vierde lid, van het voorstel van Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg. Kamerstukken II 2009/10, 32 402, nr. 3, blz. 36-37, 79.

³² Kamerstukken II 2009/10, 32 402, nr. 3, blz. 97.

6. Toegang tot de bedrijfsarts

a. *Doeltreffende toegang*

In de wet wordt vastgelegd dat de werknemer de bedrijfsarts moet kunnen consulteren over gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid en dat hij “doeltreffende toegang” tot de bedrijfsarts dient te hebben.³³ Dit is de voortzetting van het arbeidsomstandighedensprekkuur, dat tot 2007 wettelijk was geregeld. Sinds de afschaffing in 2007 is de directe toegang tot de bedrijfsarts steeds verder afgenomen. Ook de SER pleit voor herinvoering.³⁴

De Afdeling onderschrijft het belang van toegang tot de bedrijfsarts, ook met het oog op preventie. Zij merkt echter op dat de voorgestelde omschrijving “doeltreffende toegang” weinig concreet is.

In het onderzoek van Astri wordt opgemerkt dat er verscheidene randvoorwaarden zijn die de toegankelijkheid tot de bedrijfsarts bepalen. Dit vraagt om meer dan alleen herinvoeren in de wet van een bepaling terzake. Gewezen wordt op herhaalde voorlichting over de rol, taken en positie van de bedrijfsarts. Een belangrijke randvoorwaarde die in het onderzoek wordt gesignaleerd is dat werknemers de bedrijfsarts vertrouwelijk kunnen bezoeken en dat de anonimiteit van dit bezoek niet onbedoeld doorbroken wordt, bijvoorbeeld doordat hun naam genoemd wordt in de facturering aan de werkgever, aldus het rapport.³⁵

De Afdeling adviseert in het licht van het voorgaande de omschrijving “doeltreffende toegang” in de toelichting nader uit te werken en te preciseren en het voorstel zo nodig aan te passen.

b. *Handhaving*

De Arbeidsomstandighedenwet bepaalt nu dat in de periodieke risico-inventarisatie en -evaluatie aandacht moet worden besteed aan de toegang die werknemers hebben tot de arbo-deskundigen, de arbodienst en de bedrijfsarts. Voorgesteld wordt een uitzondering op te nemen voor de bedrijfsarts,³⁶ omdat de toegang tot de bedrijfsarts elders in het voorstel wordt geregeld.³⁷ De risico-inventarisatie en -evaluatie is een instrument voor controle op de naleving van de wet. Die naleving is, voor de toegang tot de bedrijfsarts, niet verzekerd louter doordat de wet ertoe verplicht die toegang te regelen. In die zin is de genoemde uitzondering niet op zijn plaats.

De Afdeling adviseert de uitzondering voor de bedrijfsarts te schrappen.

7. Regulering via contracten

Het voorstel strekt ertoe rechten en plichten van werkgever, werknemer en bedrijfsarts te regelen, gericht op verbetering van de bedrijfsgezondheidszorg. Die rechten en verplichtingen worden niet direct aan de partijen opgelegd: zij dienen te worden

³³ Voorgesteld artikel 14, eerste lid, onderdeel c, subonderdeel 3°, en tweede lid, onderdeel e.

³⁴ Toelichting, paragraaf 3.3 (Consultatie van de bedrijfsarts).

³⁵ B.C.H. de Zwart, R. Prins e.a., pag. 83-88 en 108-110.

³⁶ Artikel 5, tweede lid.

³⁷ Toelichting op artikel 5. De toegang tot de bedrijfsarts wordt geregeld in artikel 14, tweede lid, onderdeel e.

opgenomen in de overeenkomst die de werkgever sluit met de arbodienst of de bedrijfsarts. Dit betreft:

- i. het recht van de bedrijfsarts om de werkplek te bezoeken,
- ii. het recht van de werknemer op een second opinion,
- iii. het recht van de bedrijfsarts en de ondernemingsraad om met elkaar overleg te voeren,
- iv. de verplichting van de bedrijfsarts om een klachtenprocedure te hebben, en
- v. de verplichting van de bedrijfsarts om beroepsziekten te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.³⁸

De Afdeling merkt hierover het volgende op.

Een aantal van de genoemde verplichtingen, zoals de plicht om beroepsziekten te melden (punt v) en het recht van de bedrijfsarts en de ondernemingsraad om te overleggen (punt iii), wordt al wettelijk geregeld.³⁹ De punten i, ii en iv worden niet in de wet als zodanig geregeld. Het is kennelijk wel de bedoeling dat deze punten bindend worden voor partijen. Indien zij niet in het contract worden opgenomen, kan er twijfel ontstaan over de vraag of de verplichting niettemin geldt. Indien de regering het van belang acht deze verplichtingen aan partijen op te leggen (zie echter, wat de klachtenprocedure betreft, punt 4 van dit advies), zou het eerder in de rede liggen dat rechtstreeks in de wet te doen. Dat laat overigens onverlet dat partijen zulke wettelijke verplichtingen nader kunnen uitwerken in de overeenkomst.

De Afdeling adviseert op het voorgaande in de toelichting in te gaan en het voorstel zo nodig aan te passen.

8. De Afdeling verwijst naar de bij dit advies behorende redactionele bijlage.

De Afdeling advisering van de Raad van State geeft U in overweging het voorstel van wet te zenden aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal, nadat met het vorenstaande rekening zal zijn gehouden.

De vice-president van de Raad van State,

³⁸ Voorgesteld artikel 14, vijfde lid.

³⁹ Voorgesteld artikel 9, derde lid.

Redactionele bijlage bij het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State betreffende no.W12.15.0220/III

- In artikel 14, vierde lid, waar het gaat om “de bijstandverlening ... met betrekking tot de taken, bedoeld in deze wet en de daarop berustende bepalingen” gericht verwijzen naar de bijstand, bedoeld in de artikelen 13, 14, 14a en 15.
- Artikel II, gelet op aanwijzing 165a van de Aanwijzingen voor de regelgeving (Ar), opnemen in hoofdstuk 8 van de Arbeidsomstandighedenwet en als volgt redigeren: “Artikel 14, vierde en vijfde lid, worden een jaar na inwerkingtreding van deze wet van toepassing op schriftelijke afspraken die zijn gemaakt overeenkomstig artikel 14, vierde lid, zoals dat artikellid luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van deze wet.”
- In de toelichting, gelet op aanwijzing 338 Ar, een gewijzigde transponeringstabel opnemen (de laatste volledige versie van de tabel staat in Stb. 1997, 60, blz. 478, en is achterhaald. De tabel in Kamerstukken II 2004/05, 29 814, nr. 3, blz. 34, betreft slechts een deel van de implementatie).