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 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. Als overtreding wordt aangemerkt het niet naleven van de bij of krachtens dit lid vastgestelde verplichtingen door de persoon, bedoeld in artikel 14, eerste lid, of de arbodienst.

B

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 nauw 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 de te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;

C

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 vijf onderdelen toegevoegd, luidende:
e. er is een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts;
f. de bedrijfsarts is in de gelegenheid iedere arbeidsplaats in het bedrijf of de inrichting van de werkgever te bezoeken;
g. tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten, honoreert de bedrijfsarts een verzoek van de werknemer om in verband met een door hem gegeven advies dat betrekking heeft op de taken, bedoeld in het eerste lid, onder b en c, zo spoedig mogelijk een andere bedrijfsarts te raadplegen;
h. de bedrijfsarts heeft een adequate procedure voor het afwikkelen van klachten;
i. de personen die bijstand verrichten, werken nauw 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 de artikelen 9, derde lid, 14 en 14a alsmede 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 de in de eerste zin bedoelde taken 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 het bijzonder aandacht besteed aan de wijze waarop aan het tweede lid, onderdelen f tot en met i, en artikel 9, derde lid, uitvoering wordt gegeven.
7. Na het veertiende lid wordt een lid ingevoegd, luidende:
15. Het niet naleven van de bij of krachtens deze wet vastgestelde verplichtingen, bedoeld in het tweede lid, onder g en h, door de bedrijfsarts, de verplichting, bedoeld in het tweede lid, onder i, door de personen, bedoeld in het eerste lid, en de verplichting, bedoeld in het derde lid, eerste zin, door de personen, bedoeld in het eerste lid, wordt aangemerkt als een overtreding.

D

In artikel 14, vijfde lid wordt "artikel 9, derde lid" vervangen door: artikel 9, derde lid, eerste zin.

E

Artikel 14a wordt als volgt gewijzigd:
1. Het vierde lid komt te luiden:
4. De werknemers van een arbodienst werken nauw 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. Het niet naleven van deze verplichting door de werknemers van een arbodienst wordt

aangemerkt als een overtreding.
2. Het zesde lid komt te luiden:
6. Artikel 14, tweede lid, onder a en onder d tot en met i, derde tot en met zevende lid en twaalfde tot en met vijftiende lid, is van toepassing.

F

Artikel 27 wordt als volgt gewijzigd:
1. Het 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 volzin, en tweede tot en met vierde lid, zevende lid, onder b, negende en tiende lid, 14, eerste lid, tweede lid, onder a tot en met f, 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.
2. Na het vijfde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:
6. Een eis kan worden gesteld tot naleving van artikel 14, tweede lid, onder g en h, waarbij voor de toepassing van het eerste tot en met derde lid de bedrijfsarts met de werkgever gelijk wordt gesteld en tot naleving van artikel 14, tweede lid, onder i, waarbij voor de toepassing van het eerste tot en met derde lid de in artikel 14, eerste lid, bedoelde personen met de werkgever gelijk worden gesteld.

G

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

H

Artikel 30, zevende lid, vervalt.

I

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 volzin, 8, 9, eerste en tweede lid, 10, 11, 13, eerste lid, eerste volzin, en tweede tot en met vierde lid, zevende lid, onder b, negende en tiende lid, 14, eerste lid, tweede lid, onder a tot en met f, derde lid, tweede zin, vierde en vijfde lid, 14a, tweede en derde lid, 15, eerste en derde lid, 18 en 19.

J

Artikel 45 komt te luiden:

Overgangsbepaling

Artikel 45

Op schriftelijke afspraken die zijn gemaakt overeenkomstig artikel 14, vierde lid, zoals dat artikellid luidde de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet van …… 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 (Stb. …..), blijft artikel 14, vierde lid, zoals dat artikellid luidde de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van die wet, van toepassing tot de datum waarop die afspraken expireren, doch uiterlijk tot een jaar na inwerkingtreding van die wet. Tot dat tijdstip is artikel 14, vijfde lid, niet van toepassing.

ARTIKEL II

De artikelen van deze wet treden in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld.

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.

Uit onderzoek blijkt dat rondom de positie van de bedrijfsarts een aantal knelpunten is te constateren[1]. Er zijn ondermeer zorgen over de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts ten opzichte van de werkgever en is er soms onvoldoende ruimte voor een professionele beroepsuitoefening.
De Afdeling advisering van de Raad van State constateert dat een ruime meerderheid van de werkgevers, de werknemers en de bedrijfsartsen zelf geen ernstige probleem ervaart met de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts. Dit impliceert echter niet dat er geen problemen zijn op dit punt. De maatschappelijke aandacht, ook in de media, voor mogelijke misstanden op dit punt is de afgelopen jaren aanzienlijk geweest. Uit het hiervoor aangehaalde onderzoek blijkt dat 67% van alle bedrijfsartsen aangeeft soms of (zeer) vaak het idee te hebben dat werknemers die zij begeleiden in het kader van de verzuimbegeleiding hun onafhankelijke positie niet geheel vertrouwen. Bij de externe arbodienst is dit 71%, bij de interne arbodienst 55%, en bij zelfstandige bedrijfsartsen 64%. Verder is opmerkelijk dat 22% van de bedrijfsartsen werkzaam bij arbodiensten aangeeft regelmatig in situaties terecht te komen waarin men niet meer geheel onafhankelijk kan werken als gevolg van de opstelling van de eigen werkgever (arbodienst). Dit komt bij interne diensten minder voor (8%) dan bij externe diensten (26%). Voor een deel lijkt dit toe te schrijven aan de beperkte contracten die externe arbodiensten afsluiten met werkgevers. Dit is in lijn met de bevindingen van een ledenraadpleging van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) waarbij 61% aangeeft dat de onafhankelijkheid vanwege commerciële belangen de laatste jaren meer onder druk is komen te staan.

Het is evident dat de onafhankelijke positie van de bedrijfsarts onder druk kan komen te staan indien zich tussen werkgever en werknemers spanningen voordoen. Dat is inherent aan de situatie. De professionaliteit van de bedrijfsarts is een belangrijke factor om onder die omstandigheden goed te kunnen blijven functioneren.

2.2 Advies Sociaal-Economische Raad

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

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.
De SER bracht op 19 september 2014 advies uit[2]. 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 2015[3] 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 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 ondersteund worden om deze voornemens vorm te geven. Een deel van dit traject betreft een 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

De werkgever is gehouden alle verplichtingen zoals genoemd in de Arbeidsomstandighedenwet na te komen. Deze verplichtingen beogen het risico op schade aan de gezondheid van de werknemers te beperken. 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). Gelet op artikel 31b juncto artikel 27, eerste lid, onder d, van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) bespreken het

[2] Advies nr. 2014/07, 19 september 2014, "Betere zorg voor werkenden".
[3] Kamerstukken II 2014/15, 25 883, nr. 247.

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 vervult daardoor een belangrijke rol bij de preventie in het bedrijf.

Het SER advies 'Betere zorg voor werkenden' meldt dat de preventiemedewerker onvoldoende uit de verf komt[4]. De SER geeft aan dat onvoldoende aandacht voor preventie het behoud en herstel van werkenden belemmert en indirect leidt tot hoger verzuim en lagere participatie. Daarbij wijst de SER ook op de constatering van de Inspectie SZW (Arbozorg in Nederland, 2013) dat de aandacht voor preventie binnen bedrijven afneemt. De preventiemedewerker neemt in het bedrijf vaak een ondergeschikte positie in. Dit terwijl de Europese Kaderrichtlijn[5] de preventiemedewerker juist centraal stelt vanuit de veronderstelling dat bij goed functioneren er geen of weinig noodzaak is voor het afnemen van externe diensten.

In de kabinetsreactie op het advies "Betere zorg voor werkenden" heeft het kabinet aangegeven zich in te spannen voor de preventiemedewerker. Door meer betrokkenheid bij de keuze van de persoon van de preventiemedewerker ontstaat er meer draagvlak voor de preventiemedewerker. Het takenpakket van de preventiemedewerker is al onderwerp van instemmingsrecht in de WOR. De regering stelt nu voor bij wet te regelen dat medezeggenschapsorgaan en werkgever ook tot een gezamenlijke opvatting moeten komen – in de vorm van instemmingsrecht - over de persoon van de preventiemedewerker en diens positionering in de organisatie. Met name vanwege de noodzakelijke vertrouwensband met de werknemers is gekozen voor het meest sterke recht van de ondernemingsraad, het instemmingsrecht. Instemming betekent niet alleen dat de preventiemedewerker draagvlak heeft in de onderneming, maar ook dat de ondernemingsraad medeverantwoordelijkheid draagt voor het goed functioneren van de persoon van de preventiemedewerker in de onderneming. Alle werknemers hebben direct of indirect belang bij een goed functionerende preventiemedewerker die ook op een juiste wijze in het bedrijf is gepositioneerd. Goede werkomstandigheden vormen voor werknemers immers een belangrijk onderwerp in verband met hun gezondheid en duurzame inzetbaarheid. De preventiemedewerker behoort hierin een centrale rol te spelen en kan dit alleen maar doen indien hij het volle vertrouwen van de werknemers geniet. Hij maakt veiligheid- en gezondheidsrisico's in de onderneming bespreekbaar en kan er aan bijdragen dergelijke risico's te voorkomen of te beperken. Dat komt de kwaliteit en effectiviteit van het preventiewerk alleen maar ten goede.
In de praktijk blijkt overigens dat zo'n 32% van de werkgevers nu al instemming aan de ondernemingsraad vraagt bij benoeming van de preventiemedewerker[6]. Instemmen is dus deels al praktijk.

In de praktijk adviseert de preventiemedewerker geregeld de arbodienstverleners en werkt hij zo nodig nauw met hen 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 is de werkgever verantwoordelijk voor de verzuimaanpak. Hierbij laten hij en de werknemer zich ondersteunen door een bedrijfsarts. De door alle betrokkenen onderschreven gedragslijn[7] maakt de rollen duidelijk: de bedrijfsarts adviseert, de werkgever stelt met

[4] Advies nr. 2014/07, 19 september 2014, "Betere zorg voor werkenden", p. 24.
[5] Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (*PbEG* 1989, L 183).
[6] Nulmeting project TAZ, conceptrapportage november 2015.
[7] Zie de toelichting bij de Regeling Procesgang eerste ziektejaar, Staatscourant 26 maart 2002, nr. 60.

de werknemer indien nodig 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 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. Een factor die mede bijdraagt aan deze situatie is dat in dit verband in de Arbeidsomstandighedenwet de term 'bijstand' wordt gebruikt. Deze term is te algemeen voor het doel waarvoor het is bedoeld en wekt bij werkgevers soms verwarring over de rolverdeling in de hand. Daarom wordt voorgesteld dit in de wet aan te passen en te expliciteren dat de rol van bedrijfsarts bij de verzuimbegeleiding van individuele werknemers alleen adviserend is. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de begeleiding van de werknemers en wordt daarbij geadviseerd over de meest wenselijke handelswijze. Deze precisering van rollen beoogt met name de werkgever een scherper beeld te geven over wat deze mag verwachten van de bedrijfsarts.
Het verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts draagt ook bij aan de eigen onafhankelijkheid. In paragraaf 7 wordt nader ingegaan op de voorlichting en communicatie die ook hierover aan partijen zal worden gegeven.

3.3 Doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts voor consultatie
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 bedrijfsarts[8]. 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 wetswijziging van 2007 geldende arbeidsomstandighedenspreekuur[9]. 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 speelt 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 alleen de diensten van de bedrijfsarts. Het blijft overigens mogelijk dat werkgevers en werknemers besluiten afspraken te maken over een doeltreffende toegang tot ook de andere (erkende) arbodienstverleners.

De consultatie van de bedrijfsarts door de werknemer moet – in afstemming met de werkgever – in elk geval zodanig zijn ingericht dat er een adequate toegang is tot de bedrijfsarts of arbodienst. Dat houdt tenminste in dat deze faciliteit kenbaar is voor iedere werknemer van de werkgever, er zonder toestemming van de werkgever gebruik van kan worden gemaakt, er geen onnodige drempels zijn wat betreft plaats en tijdstip van het consult en dat de werkgever niet geïnformeerd wordt over het consult, de

[8] Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013.
[9] 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 30 552.

aanleiding noch de uitkomsten van het consult op tot personen herleidbaar niveau. De bedrijfsarts neemt bij dit alles ook het medisch beroepsgeheim in acht.

Naast de voorgestelde verankering van de doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts in de wet, zal er voorlichting plaatsvinden met betrekking tot de rol, de taken en de positie van de bedrijfsarts. In paragraaf 7 van deze toelichting wordt hier nader op ingegaan.

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 arbodienstverleners en werkgevers - het basiscontract. Het 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 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 het bieden van doeltreffende toegang voor de consultatie van de bedrijfsarts door de werknemer. Anderzijds betreft het de eis dat arbodienstverleners op professionele wijze hun werk kunnen uitvoeren. Het contract bevordert tevens de mogelijkheden van de Inspectie SZW voor handhaving.
Voor de bedrijfsarts worden met dit wetsvoorstel rechten en verplichtingen opgenomen zodat zeker wordt gesteld dat bedrijfsartsen hun professie op volwaardige wijze kunnen uitoefenen. Aan deze rechten en verplichtingen dient in de overeenkomst aangaande de bedrijfsarts bijzondere aandacht te worden besteed. Hier wordt in de volgende paragraaf op ingegaan.

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 opinion[10] en werkzaamheden rond het melden van beroepsziekten[11]. 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 wordt voorgesteld in de Arbeidsomstandighedenwet vier specifieke rechten dan wel verplichtingen op te nemen die bijdragen aan de goede beroepsuitoefening van de bedrijfsarts. Het gaat hierbij om:
- de verplichting van de werkgever om de bedrijfsarts in de gelegenheid te stellen om iedere werkplek te bezoeken;
- de verplichting van de bedrijfsarts om aan de werknemer, tenzij zwaarwegende argumenten zich hiertegen verzetten, de mogelijkheid van een second opinion te bieden;
- de verplichting van de bedrijfsarts om een klachtenprocedure te hebben, en

[10] Hier wordt niet bedoeld het deskundigenoordeel van het UWV.
[11] AStri, Versterken melding beroepsziekten: resultaten van een vragenlijstonderzoek 2014.

- het recht van de bedrijfsarts (en de andere arbodeskundigen) om met het medezeggenschapsorgaan overleg te voeren.

Dit wetsvoorstel regelt dat in de overeenkomst aangaande de bedrijfsarts bijzondere aandacht wordt besteed aan de hiervoor genoemde vier rechten en verplichtingen. Tevens dient bijzondere aandacht besteed te worden aan de reeds in de Arbeidsomstandighedenwet verankerde verplichting van de bedrijfsarts om beroepsziekten te melden bij een door de minister aangewezen instelling, zijnde het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. In totaal zijn er dus vijf specifieke eisen aangaande de bedrijfsarts die in het basiscontract in het bijzonder dienen te worden belicht en waarvan moet worden aangegeven op welke wijze de bedrijfsarts, met inachtneming van de professionele dienstverlenging, hier uitvoering aan geeft. Deze eisen worden hier toegelicht:

- *Bezoek van de werkplek.* In de overeenkomst tussen werkgever en arbodienst of bedrijfsarts wordt opgenomen de mogelijkheid voor een bedrijfsarts om iedere werkplek te bezoeken.
- *Second opinion*[12]*.* 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 en daarmee aansluit bij wat gangbaar is in de reguliere gezondheidszorg. 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[13] [14]. De werknemer doet dit verzoek aan de bedrijfsarts en de bedrijfsarts verwijst de werknemer naar een andere bedrijfsarts. Een verzoek tot verwijzing voor een second opinion wordt door de bedrijfsarts in principe altijd gehonoreerd, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dat niet te doen. Bijvoorbeeld omdat er geen enkele grond bestaat voor dit verzoek. De bedrijfsarts kan een second opinion ook aan de werknemer aanbieden indien de situatie hierom vraagt. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de bedrijfsarts niet over de specifieke kennis beschikt die nodig is om een beroepsziekte vast te stellen. Het blijft hierbij aan de werknemer om te bepalen of er een andere bedrijfsarts wordt geraadpleegd. De kosten voor de second opinion zijn voor rekening van de werkgever op grond van artikel 44 van de Arbeidsomstandighedenwet.
  De onderhavige second opinion, die wordt uitgevoerd door een andere bedrijfsarts, moet overigens onderscheiden worden van het deskundigenoordeel dat het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) geeft op verzoek van werknemer of werkgever[15].

[12] De second opinion is in diverse codes van de medische beroepsgroep opgenomen. Hier wordt bepaald dat er een wettelijke plicht is voor het bieden van de mogelijkheid van een second opinion en dit (ook) onderdeel dient te zijn van het basiscontract dat de werkgever heeft met een arbodienst of bedrijfsarts.

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

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

[15] 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

- *Klachtbehandeling.* Klachtbehandeling is een aspect van kwaliteit. De arbodienstverlener is al verplicht tot een adequate klachtenbehandeling. Met het oog op een goede dienstverlening dienen arbodiensten[16] en zelfstandig werkende bedrijfsartsen bij het aangaan van het contract aan de werkgever en het medezeggenschapsorgaan al duidelijkheid te geven over hun klachtenprocedure. Het verdient aanbeveling om hierbij zoveel mogelijk aan te sluiten bij bestaande klachtenprocedures zoals die van gecertificeerde arbodiensten.
  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 voorgedaan[17]. De werknemer kan dan verzoeken een andere bedrijfsarts in te schakelen.
- *Overleg.* Overleg met de preventiemedewerker, 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.

Artikel 16, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet biedt de mogelijkheid om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels te stellen ter uitvoering van de artikelen 9 (de meldplicht bij beroepsziekten) en 14. Dit biedt de mogelijkheid om de vijf rechten en verplichtingen nader uit te werken. Er zullen in ieder geval nadere regels worden gesteld aan de second opinion en de klachtenprocedure. Daar zal bij het opstellen van het contract tussen de werkgever en de bedrijfsarts dus ook rekening mee moeten worden gehouden.

Bij de verdere uitwerking van de second opinion bij of krachtens het Arbeidsomstandighedenbesluit wordt aan het volgende gedacht. De andere, tweede bedrijfsarts die de second opinion uitvoert, bevindt zich buiten de arbodienst of het bedrijf waar de eerste bedrijfsarts werkt. De resultaten van de second opinion worden besproken met de eerste bedrijfsarts waarna de verdere begeleiding (indien van toepassing) weer door deze wordt opgenomen. Indien de werknemer aangeeft geen of onvoldoende vertrouwen te hebben in de bedrijfsarts voor de begeleiding dient de bedrijfsarts met het oog op een tijdig herstel en terugkeer naar het werk te overwegen de begeleiding aan een andere bedrijfsarts over te dragen. Daarbij dienen sluitende afspraken te worden gemaakt over de verantwoordelijkheidsverdeling en werkwijze.

Bij de inrichting van de klachtenprocedure in de lagere regelgeving wordt aan het volgende gedacht. Iedere bedrijfsarts dient over een klachtenprocedure te beschikken zodat werkgevers, werknemers of andere belanghebbenden een klacht in kunnen dienen[18]. Deze procedure dient kenbaar te zijn voor alle partijen. In de procedure wordt aangegeven hoe het ontvangen, onderzoeken en beoordelen van klachten verloopt. De indiener van een klacht wordt geïnformeerd over de ontvangst van de klacht, de voortgang en de uitkomst. De beslissing over de klacht wordt door niet bij de klacht betrokken personen genomen.

---

bedrijfsarts. De second opinion zal doorgaans in een vroeg stadium van het verzuim plaatsvinden, en gericht zijn op arbeidsgeneeskundige vragen.

[16] Een klachtprocedure is al verplicht voor arbodiensten op grond van hun certificatieregeling.

[17] Ook deze verplichting geldt al voor arbodiensten op grond van hun certificatieregeling.

[18] Voor zover een bedrijfsarts in dienst is van een arbodienst kan de bedrijfsarts naar een klachtenregeling van die arbodienst verwijzen.

De klager wordt op schriftelijke wijze (met redenen omkleed) geïnformeerd tot welke beslissing is gekomen. Het onderzoek moet zorgvuldig worden uitgevoerd en gericht zijn op een bevredigend resultaat voor alle partijen.

Op dit punt wordt wellicht ten overvloede benadrukt dat de werkgever verantwoordelijk is en blijft voor het nemen van preventieve maatregelen, al dan niet na advies van een bedrijfsarts. De hierboven genoemde verplichtingen zijn een extra waarborg om te zorgen dat de bedrijfsarts in de gelegenheid wordt gesteld om zijn taak te kunnen uitvoeren, maar doen niet af aan de op grond van artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet bestaande verantwoordelijkheid van de werkgever voor het nemen van preventieve maatregelen ter bescherming van werknemers.

3.4.3 Basisplus contract
Het staat de werkgever vrij om, in overleg met de arbodienstverleners en zijn werknemers, meer taken (die niet in de Arbeidsomstandighedenwet staan vermeld) 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.

3.5 Handhaafbaarheid en toezicht
De Inspectie SZW heeft een toezichthoudende taak bij de naleving van de arboregelgeving, en heeft voor de periode 2015-2018 een Meerjarenplan[19] vastgesteld waar het programma Arbozorg deel van 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 de voorgestelde wetswijziging. In de wetgeving wordt nadrukkelijk vastgelegd dat sanctionering op de in dit wetsvoorstel genoemde bepalingen door de Inspectie SZW mogelijk is. In de artikelsgewijze toelichting wordt hier nog nader op ingegaan.

De sanctie voor de werkgever die géén contract heeft met een bedrijfsarts of arbodienst wordt aangescherpt. Op dit ogenblik wordt eerst een waarschuwing gegeven indien de Inspectie SZW constateert dat er geen contract bestaat. Omdat het niet beschikken over een contract 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, namelijk directe boeteoplegging. In het geval er een overeenkomst is maar daarin niet alle op grond van het voorgestelde artikel 14, vierde en vijfde lid, verplichte elementen (volledig) zijn opgenomen kan een waarschuwing worden gegeven of een eis tot naleving worden gesteld. Om te bewerkstelligen dat op de hiervoor beschreven wijzen kan worden gehandhaafd, wordt artikel 14, vierde en vijfde lid, toegevoegd aan artikel 27, vijfde lid, en artikel 33, eerste lid.
Met dit wetsvoorstel wordt tevens geregeld dat indien de verplichtingen, bedoeld in het voorgestelde artikel 14, tweede lid, onderdelen e tot en met i, niet worden nageleefd, dit wordt aangemerkt als een overtreding en een eis tot naleving kan worden gesteld.

Verder wordt het niet naleven van artikel 14, derde lid, aangemerkt als overtreding. In de praktijk blijkt het lastig te zijn voor de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging dan wel de belanghebbende werknemers, om een afschrift van een advies over de risicio-inventarisatie en –evaluatie te krijgen. Om de

[19] Bijlage bij Kamerstukken II 2013/14, 34 000-XV, nr. 4.

informatiepositie van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging dan wel belanghebbende werknemers te ondersteunen, wordt voorgesteld handhaving op dit punt mogelijk te maken.

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 vraagt[20]. 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 zeer beperkt. De redenen die daaraan ten grondslag liggen zijn divers en hebben van doen met gebrek aan (declarabele) tijd, onzekerheid over juridische en/of economische consequenties, moeite met het herkennen en vaststellen van beroepsziekten en het belang van melden niet inzien. Bedrijfsartsen die meer dan gemiddeld melden geven als reden daarvoor hun professionaliteit. De SER wijst erop dat bedrijfsartsen onvoldoende gericht zijn op het opsporen van beroepziekten en dat daardoor adequaat preventief beleid binnen het bedrijf wordt belemmerd. Bovendien wordt door het achterwege laten van meldingen ook de epidemiologie geschaad. Onderzoek naar bijvoorbeeld arbeidsgerelateerde kanker en naar nieuwe beroepsziekten als gevolg van nieuwe technologieën zijn hier voorbeelden van.

De SER heeft in dit verband aangegeven dat de Inspectie SZW het toezicht en de handhaving op het niet melden van beroepsziekten moet verbeteren. De SER is van opvatting dat het hier een belangrijke taak betreft waarvan van de bedrijfsarts mag worden verwacht dat deze die uitvoert. De regering heeft van deze opvatting kennis genomen en onderschrijft deze. In de opvatting van de regering dient het bevorderen van de naleving van de meldingsplicht in eerste instantie te verlopen door een (positief) appel op de professionaliteit van de bedrijfsarts en door het ondersteunen op punten waar zich belemmeringen voordoen bij de melding van beroepsziekten, zoals een tekort aan kennis. In de (eerste) bijeenkomst die met de bedrijfsartsen heeft plaatsgevonden in het traject Toekomst van de Arbeidsgerelateerde Zorg is dit punt benadrukt. Het expliciteren van kwaliteitseisen aan het handelen van de bedrijfsarts door voorliggende wetswijziging bevordert evenzeer de melding van beroepsziekten.

De Inspectie voor de Gezondheidszorg kan op basis van de Wet BIG handhavend optreden richting bedrijfsartsen als het gaat om onverantwoorde zorg. Het niet melden van beroepsziekten aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten voor het verstrekken van gegevens die worden gebruikt voor statistische en wetenschappelijke doeleinden valt daarbuiten. Dit wetsvoorstel regelt dat het niet melden van beroepsziekten door de bedrijfsartsen en arbodiensten als overtreding wordt aangemerkt zodat de Inspectie SZW kan handhaven.
Deze voorgestelde wijziging, die de mogelijkheid creëert tot het opleggen van een boete aan de bedrijfsarts, wordt voorwaardelijk in de wet opgenomen. Deze wijziging zal niet gelijktijdig met de andere onderdelen van dit wetsvoorstel in werking treden. De beroepsgroep wordt eerst in de gelegenheid gesteld om intensiever te melden. Indien de meldingen de komende tijd niet substantieel toenemen kan besloten worden deze bepaling in werking te laten treden. Het parlement zal hierover tijdig worden geïnformeerd. In het wetsvoorstel is opgenomen dat dan tevens een, in lagere regelgeving op te nemen, bepaling inwerking treedt die de bedrijfsarts verplicht afschriften van meldingen beschikbaar te houden voor inzage door de Inspectie SZW.

Met de aanvulling op artikel 9, derde lid, kan de Inspectie SZW richting bedrijfsarts handhavend optreden. Dit laatste dient te gebeuren met inachtneming van de rechten en plichten rondom het medisch beroepsgeheim. De mogelijkheid om een boete aan een bedrijfsarts op te leggen ontstaat pas bij herhaald niet melden. Bij eerste constatering ligt een waarschuwing voor de hand. De boete zal vergelijkbaar zijn met de boete die aan een werknemer kan worden opgelegd (thans maximaal 450 euro per overtreding).

[20] Advies nr. 2014/07, 19 september 2014, "Betere zorg voor werkenden", p. 49-52.

De toepassing van boetes in individuele gevallen is alleen bedoeld als laatste middel en is nodig om de handhaving geloofwaardig te doen zijn. Naar verwachting betreft een eventuele toepassing hooguit enkele gevallen per jaar, mede omdat handhaving complex is. De bestuurlijke boete voor het niet melden van een beroepsziekte zal bij invoering worden geregeld in de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving.
Voor de arbodiensten betekent deze wijziging dat er onafhankelijk van het certificatiesysteem sancties kunnen worden getroffen wanneer de arbodienst geen medewerking verleent aan het melden van een beroepsziekte of daartoe drempels opwerpt. De Certificatieregeling Arbodiensten bevat alleen de mogelijkheid tot intrekking van het certificaat.

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 Arbeidsomstandighedenwet 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 beroepscodes. De hier aangeduide kwaliteitsaspecten zijn deel van de goede praktijk en vloeien deels voort uit de Arbeidsomstandighedenwet. In de Arbeidsomstandighedenwet is de verplichting opgenomen van de bedrijfsarts en de arbodienst om beroepsziekten te melden. Met dit wetsvoorstel worden de volgende verplichtingen en rechten opgenomen: (1) de verplichting van de werkgever om de bedrijfsarts de mogelijkheid te bieden om iedere werkplek te bezoeken, (2) het recht voor de arbodienstverlener om te overleggen met de medezeggenschap, (3) het door de bedrijfsarts bieden van de mogelijkheid van een second opinion, en (4) de verplichting van de bedrijfsarts om een klachtenprocedure beschikbaar te hebben. Deze aspecten dienen in de overeenkomst uitgewerkt 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 echter 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 een 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 de '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 nadere toelichtingen van de wetstekst.

7. Voorlichting en communicatie
De werking van het huidige systeem van arbodienstverlening voor werkgevers en werknemers zal worden verduidelijkt door concrete voorlichting over bijzondere aspecten van deskundige dienstverlening. Daarbij zal de aandacht specifiek worden gericht op onderwerpen waar misverstanden over bestaan. Dit betreft met name de maatwerkregeling, de rol van de bedrijfsarts en de reikwijdte van arbozorg, waarbij ook deeltijd- en flexwerkers, oproepkrachten en personen met nulurencontracten recht hebben op arbozorg. Ook zal in 2016 worden gestart met de voorlichting en communicatie over de nieuwe wetgeving zoals die met het onderhavige wetsvoorstel komt te luiden. Hierbij zal in het bijzonder aandacht worden besteed aan de inhoud van de overeenkomst en de elementen daarvan die met dit wetsvoorstel worden ingevoerd.

Het Arboportaal wordt ingericht als platform waar werkgevers, werknemers, werkgevers- en werknemersorganisaties, maar ook organisaties in de arbeidsgerelateerde en curatieve zorg informatie kunnen vinden. Bij de totstandkoming van het platform, en met name de inhoud daarvan, wordt samengewerkt met genoemde partijen zodat de informatie nauw aansluit bij de behoeften. Deze partijen kunnen vervolgens via eigen kanalen de informatie doorgeven, zodat de werkvloer goed wordt bereikt.

8. 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 9)
Met deze wijziging wordt voorgesteld om aan artikel 9, derde lid, toe te voegen dat het niet naleven van de bij of krachtens het derde lid vastgestelde verplichtingen door de persoon, bedoeld in artikel 14, eerste lid, of de arbodienst, wordt aangemerkt als een overtreding. Tot op heden bevat de Arbeidsomstandighedenwet nog geen bepaling 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 de bij of krachtens dit lid vastgestelde verplichtingen voor de bedrijfsarts of arbodienst een overtreding oplevert. Artikel 16, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet biedt de mogelijkheid om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels te stellen ter uitvoering van artikel 9. Dit creëert de mogelijkheid om in lagere regelgeving een verplichting op te nemen voor de bedrijfsarts om een afschrift van de melding van een beroepsziekte aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten te bewaren. Gelet op de voorgestelde formulering van artikel 9, derde lid, levert het niet naleven van de bij of krachtens het derde lid vastgestelde verplichtingen door de bedrijfsarts of de arbodienst een overtreding op. Zoals in het algemeen deel van deze memorie van toelichting is aangegeven zal artikel I, onderdeel A, niet gelijktijdig met de andere onderdelen van dit wetsvoorstel in werking treden. In eerste instantie zal getracht worden het melden van beroepsziekten op andere wijzen te bevorderen, onder meer door voorlichting. Indien dit niet tot voldoende resultaat leidt, zal besloten worden tot inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel.

Onder B (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.
Voor de duidelijkheid zij vermeld dat het voorgestelde instemmingsrecht op de concrete persoon en de positionering van de preventiemedewerker niet geldt ten aanzien van de op de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zittende preventiemedewerker.

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 nauw samenwerkt met de deskundige personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid.

Onder C

(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 ziektewetverzekering (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 gezondheidscasuïstiek 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, onderdeel 3, 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 verzuimkwesties 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 gezondheidsituatie in relatie tot het verrichten van arbeid. De consultatiemogelijkheid heeft derhalve betrekking op individuele, persoonsgerichte aangelegenheden, niet op collectieve aangelegenheden zoals 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. De werkgever mag door de bedrijfsarts niet geïnformeerd worden over informatie met betrekking tot het consult die tot de persoon herleidbaar is. Op grond

van artikel 7:464, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek[21] is hier de toestemming van de werknemer voor nodig.

Onder f wordt toegevoegd dat de bedrijfsarts in de gelegenheid is iedere arbeidsplaats in het bedrijf of de inrichting van de werkgever 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.

Het voorgestelde onderdeel g bepaalt dat de bedrijfsarts aan de werknemer de mogelijkheid van een zogenoemde second opinion biedt. 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 werknemer richt zijn verzoek voor een second opinion aan de bedrijfsarts of de bedrijfsarts biedt zelf deze mogelijkheid aan. De bedrijfsarts honoreert het verzoek van een werknemer om een second opinion, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten. Hiervan is bijvoorbeeld sprake indien er geen enkele grond bestaat voor een second opinion.

Onder h wordt toegevoegd dat de 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 handelswijze 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).

Het voorgestelde onderdeel i regelt dat de arbodienstverleners adviseren aan en nauw samenwerken met de preventiemedewerker, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers. 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 i, brengen samen tot uiting dat de deskundige werknemers, de arbodienstverleners en het medezeggenschapsorgaan 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 i. Om die reden vervalt het huidige artikel 14, zevende lid, onder vernummering van het vijfde en zesde tot het zesde en zevende lid.

Op dit punt kan nog vermeld worden dat het huidige artikel 16, eerste lid, bepaalt dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld in verband met arbeidsomstandigheden van de werknemers. Artikel 16, tweede lid, bepaalt vervolgens dat de in het eerste lid bedoelde regels mede kunnen strekken ter uitvoering van artikel 14. Gelet op deze bepaling is het derhalve mogelijk om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere invulling te geven aan het voorgestelde artikel 14, tweede lid, onderdelen f tot en met i. In paragraaf 3.4.2 is aangegeven dat in ieder geval ten

[21] Artikel 7:464, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat indien in de uitoefening van een geneeskundig beroep of bedrijf anders dan krachtens een behandelingsovereenkomst handelingen op het gebied van de geneeskunst worden verricht, artikel 7:457 (geheimhoudingsplicht) en artikel 7:464, tweede lid, onder b (het recht van de persoon die onderzocht wordt om eerst de uitslag van het onderzoek te vernemen en te beslissen over aan wie de uitslag zal worden verstrekt), van toepassing zijn.

aanzien van de second opinion en de verplichte klachtenprocedure nadere regels gesteld zullen worden.

(Artikel 14, wijziging vierde lid)
Het voorgestelde artikel 14, vierde lid, duidt op de overeenkomst tussen werkgever en arbodienstverleners waarin de elementen van bijstandsverlening (dienstverlening) 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 de wijze waarop de taken en bevoegdheden zoals opgenomen in de artikelen 9, derde lid, 14 en 14a en de daarop berustende bepalingen worden vormgegeven. 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 (met inachtneming van de professionele dienstverlening) uit te oefenen. In de overeenkomst wordt aandacht besteed aan de wijze waarop dit ten behoeve van de dagelijkse praktijk wordt vormgegeven.

(Artikel 14, vijfde lid (nieuw))
Voor wat betreft de bedrijfsarts wordt in dit lid aangegeven dat in de overeenkomst, bedoeld in het vierde lid, in het bijzonder aandacht besteed dient te worden aan de verplichting van de werkgever om de bedrijfsarts in de gelegenheid te stellen om iedere werkplek te bezoeken, de verplichting van de bedrijfsarts tot het bieden van de mogelijkheid van een second opinion aan de werknemer, het recht van de bedrijfsarts, de preventiemedewerker en de ondernemingsraad om met elkaar overleg te voeren, de verplichting van de bedrijfsarts om een klachtenprocedure te hebben en de verplichting van de bedrijfsarts om beroepsziekten te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

Aangezien het hierbij gaat om noodzakelijk gebleken grote prioriteiten, wordt dit in dit lid benadrukt[22]. Met deze bepaling wordt zeker gesteld dat de bedrijfsarts ruimte heeft voor professionele beroepsbeoefening[23]. 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.

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

[22] De positie van de bedrijfsarts, AStri, 2011.
[23] 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.

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.[24]
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).

(Artikel 14, vijftiende lid (nieuw))
Het voorgestelde artikel 14, vijftiende lid, bepaalt dat het niet naleven van de bij of krachtens de wet vastgestelde verplichtingen, bedoeld in het tweede lid, onder g en h, door de bedrijfsarts, de verplichting, bedoeld in het tweede lid, onder i, door de arbodienstverleners, en de verplichting, bedoeld in het derde lid, eerste zin, door de arbodienstverleners, wordt aangemerkt als een overtreding. Tot op heden bevat de Arbeidsomstandighedenwet nog geen bepaling waar arbodienstverleners een verplichting krijgen opgelegd. Er is voor gekozen in artikel 14, vijftiende lid, zelf op te nemen dat het niet naleven van de bij of krachtens de wet vastgestelde verplichtingen bedoeld in artikel 14, tweede lid, onder g tot en met i, en het derde lid, eerste zin, een overtreding oplevert. Het feit dat artikel 14, tweede lid, in artikel 33 is opgenomen is niet afdoende, aangezien artikel 16 duidelijk maakt dat de verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet zich enkel tot de werkgever richten en niet tot de bedrijfsarts of arbodienstverlener. Om diezelfde reden wordt artikel 14, derde lid, eerste zin, niet in artikel 33, eerste lid, opgenomen. Artikel 14, eerste lid, tweede zin, wordt wel in artikel 33, eerste lid, opgenomen, aangezien dit onderdeel van de bepaling tot de werkgever is gericht.

Onderdeel D (artikel 14, vijfde lid (nieuw))
In de artikelsgewijze toelichting op artikel I, onderdeel A, is aangegeven dat artikel I, onderdeel A, niet gelijktijdig met de andere onderdelen van dit wetsvoorstel in werking zal treden. Indien op een later moment wordt besloten tot inwerkingtreding van artikel I, onderdeel A, bestaat artikel 9, derde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet uit twee zinnen. Met de onderhavige wijziging wordt dan geregeld dat voor wat betreft datgene waaraan in de overeenkomst aangaande de bedrijfsarts aandacht moet worden besteed specifiek wordt verwezen naar de eerste zin van artikel 9, derde lid.

Onder E (artikel 14a)
In artikel 14a is de zogenoemde vangnetregeling vastgelegd. Artikel 14a, eerste lid, bepaalt dat indien de bijstand bij de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, niet is georganiseerd met toepassing van artikel 14, negende lid, de werkgever verplicht is om de bijstand te laten verrichten door een gecertificeerde arbodienst. Aangezien de in het voorstelde artikel 14, tweede lid, onder e tot en met i, genoemde rechten en verplichtingen ook moeten gaan gelden voor de bijstandsverlening door een arbodienst, wordt voorgesteld artikel 14a, zesde lid, op die manier aan te passen. Het huidige artikel 14, tweede lid, onder a en d, wordt eveneens in artikel 14a, zesde lid, opgenomen. Ook bij de bijstandsverlening door een arbodienst dient de bijstand namelijk doeltreffend te worden uitgevoerd en dienen de personen die de bijstand verrichten zodanig in aantal te zijn, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd dat de bijstand naar

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

behoren kan worden verleend. Het voorgestelde artikel 14, vijftiende lid, wordt eveneens opgenomen in artikel 14a, zesde lid, en daarmee van toepassing verklaard op de bijstandsverlenging door de arbodienst. Daarnaast wordt artikel 14a, vierde lid, gewijzigd conform de strekking van het met dit wetsvoorstel voorgestelde artikel 13, zevende lid, onder b, en artikel 14, tweede lid, onder i. De werknemers van een arbodienst dienen nauw samen te werken met en advies en medewerking te verlenen aan de preventiemedewerkers en het medezeggenschapsorgaan. Gelet op het feit dat het voorgestelde artikel 14a, vierde lid, is gericht tot de werknemers van een arbodienst wordt voorgesteld in dit lid zelf op te nemen dat het niet naleven van deze verplichting door de werknemers van een arbodienst een overtreding oplevert. Hierbij is derhalve een soortgelijke constructie gehanteerd als in het voorgestelde artikel 9, derde lid, en 14, vijftiende lid. Dit heeft tot gevolg dat artikel 14a, vierde lid, uit de opsomming van artikel 33, eerste lid, wordt gehaald, aangezien artikel 16 duidelijk maakt dat de verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet zich enkel tot de werkgever richten en niet tot de bedrijfsarts of arbodienstverlener.

Onder F (Artikel 27) en onder I (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.
Voorgesteld wordt om artikel 14, vierde lid, toe te voegen aan artikel 27, vijfde lid, en artikel 33, eerste lid. In het geval er geen overeenkomst is tussen werkgever en arbodienstverlener kan de Inspectie SZW dan direct een boete opleggen. In het geval er een overeenkomst is maar daarin niet alle op grond van het voorgestelde artikel 14, vierde lid, verplichte elementen (volledig) zijn opgenomen kan een waarschuwing worden gegeven of een eis tot naleving worden gesteld. Ook het nieuwe artikel 14, vijfde lid, wordt in artikel 27, vijfde lid, en artikel 33, eerste lid, opgenomen, zodat eveneens gehandhaafd kan worden indien niet alle vijf de onderdelen (volledig) 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.
Ten aanzien van het voorgestelde artikel 14, tweede lid, onder e en f, kan eveneens gehandhaafd worden. 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. Ook indien de bedrijfsarts niet in de gelegenheid wordt gesteld om de arbeidsplaats te bezoeken kan een eis tot naleving gesteld worden of een boete worden opgelegd. In het voorgestelde artikel 14, vijftiende lid, is opgenomen dat het niet naleven van de bij of krachtens de Arbeidsomstandighedenwet vastgestelde verplichtingen bedoeld in artikel 14, tweede lid, onder g tot en met i door de bedrijfsarts (en in het geval van artikel 14, tweede lid, onder i ook door de andere arbodienstverleners) een overtreding oplevert. Gelet op deze formulering wordt ook de niet naleving van de nadere uitwerking van deze verplichtingen in het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling als overtreding aangemerkt. Er zullen in ieder geval nadere regels worden gesteld aan de second opinion en de klachtenprocedure.
In het voorgestelde artikel 27, zesde lid, is opgenomen dat ten aanzien van artikel 14, tweede lid, onder g tot en met i, een eis tot naleving kan worden gesteld.

Om de informatiepositie van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging dan wel de belanghebbende werknemers te ondersteunen wordt met dit wetsvoorstel eveneens het niet naleven van artikel 14, derde lid, als overtreding aangemerkt. In de praktijk blijkt dat het soms lastig is voor de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging dan wel de belanghebbende werknemers, om een afschrift van een advies over de risico-inventarisatie en –evaluatie te krijgen. Artikel 14, derde lid, eerst zin is gericht tot de arbodienstverleners. Het niet naleven van dit onderdeel van de verplichting wordt aangemerkt als een overtreding via het voorgestelde artikel 14, vijftiende lid. Artikel 14, derde lid, tweede zin is gericht tot de werkgever. Door het opnemen van artikel 14, derde lid, tweede zin in artikel 33, eerste lid, wordt het niet naleven van dit onderdeel van de bepaling door de werkgever aangemerkt als overtreding. Het opnemen van de mogelijkheid tot het stellen van een eis tot naleving ten aanzien van artikel 14, derde lid, wordt niet nodig geacht aangezien het een voldoende concrete bepaling is.
Handhaving ten aanzien van artikel 13, eerste lid, eerste volzin, 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 volzin, worden niet opgenomen in artikel 27, vijfde lid, en artikel 33, eerste lid, aangezien dit een aangelegenheid van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging betreft.

Onder G (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 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 H (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).

Onder J (Artikel 45)

Het huidige artikel 45 is geëxpireerd. Op die plaats is een overgangsbepaling opgenomen die 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.

Artikel II (Inwerkingtreding)
Er is gekozen voor een flexibele inwerkingtredingsbepaling aangezien beoogd is dat artikel I, onderdeel A en D, niet op hetzelfde tijdstip in werking treden als de overige onderdelen van dit wetsvoorstel. Artikel I, onderdeel A en D, zal in werking treden indien blijkt dat de voorlichting en overige instrumenten die het melden van beroepsziekten beogen te stimuleren, onvoldoende effect sorteren.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher