

Position Paper FNV

Arbovisie 2020-2040

Inleiding :

In de eerste helft van 2020 is de SZW-brede beleidsdoorlichting uitgevoerd van Artikel 1 Arbeidsmarkt. Een externe partij voerde een doorlichting uit naar de effectiviteit en efficiency van de door SZW ingezette middelen. Deze doorlichting richtte zich op een aantal beleidsterreinen, waaronder het terrein van de arbeidsomstandigheden.

De Staatssecretaris wil de uitkomsten van deze SZW-brede doorlichting benutten voor een herijking van het arbobeleid, en benutten voor het ontwikkelen van een nieuwe Arbovisie 2040.

SZW vraagt in dit kader diverse maatschappelijke organisaties om een position paper. In deze *position paper* kaart de FNV onderwerpen aan die zij voor de toekomst van belang acht. Deze paper zou te uitgebreid worden wanneer bij alle onderwerpen een precieze uitwerking wordt beschreven. Veelal is dat al gedaan. In de diverse voetnoten verwijzend naar FNV brieven, kunnen deze uitwerkingen worden teruggevonden.

Alleen onder menswaardige condities is veilig en gezond werk mogelijk: 'decent work' dus, met zekerheid, een normaal salaris in bedrijven met een goede arbeidsverhoudingen. De FNV sluit zich aan bij conclusies van de Commissie Borstlap daar waar het gaat om herwaardering van werk en werkenden en de doorgeslagen flexibilisering¹. Voor de FNV is het van groot belang dat alle werkenden een gelijk beschermingsniveau wordt geboden. De volgende factoren kunnen hierin een belangrijke bijdrage leveren:

- Preventie is de belangrijkste factor in het bereiken van een goed en gelijk beschermingsniveau.
- Alleen werknemers in vaste dienst dienen belast te worden met werk dat veiligheidsrisico's voor derden met zich meebrengt;
- Europese regelgeving dient beter te worden geïmplementeerd en nageleefd;
- Een grotere betrokkenheid van de medezeggenschap rondom preventie en arbobeleid met specifieke scholing op het gebied van veilig en gezond werken;
- Naast een aantal 'klassieke' risico's voorziet de FNV ook 'nieuwe risico's' die dienen te worden aangepakt
- Heldere wet- en regelgeving is en blijft voor de FNV een van de belangrijkste instrumenten
- De Inspectie SZW heeft capaciteit nodig voor handhaving; handhaving zal eveneens moeten worden uitgebreid.
- De rol en positie van bedrijfsarts dient te worden aangepast
- In de eerstelijnsgezondheidszorg moet meer aandacht komen voor arbeidsomstandigheden;
Alle werkenden dienen toegang te hebben tot de bedrijfsgezondheidszorg;
- Arbeid is geen goed. Humanisering van de arbeid dient een belangrijk thema te zijn;
- Met voorlichting over 'de spelregels' moeten werkgevers en werknemers beter bewust worden gemaakt van hun verantwoordelijkheid voor gezond en veilig werken;

Alvorens deze factoren nader toe te lichten, wordt hier eerst een 'stand van zaken' en dus startpunt beschreven.

Stand van zaken anno 2020 in vogelvlucht

Vanaf 2007 heeft de overheid zich teruggetrokken uit het beleidsterrein Veilig en gezond werken. Deze ingezette koers van een terughoudende overheid werd in 2012 verder doorgezet. Vereenvoudiging en vermindering van regels waarbij de nadruk lag op door de overheid geformuleerde doelvoorschriften en grenswaarden en vrijheid aan werkgevers en werknemers om deze doelvoorschriften nader in te vullen vormden de kern van het beleid. Het bleek echter dat veel normen voor risico's uitbleven, sterker, enkele heldere normen, zoals de verplichting om na 2

¹ In wat voor land willen wij werken?, Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk 23 januari 2020

uur beeldschermwerk 10 minuten andersoortig werk of korte pauze in te lassen, werd uit de wet geschrapt. Ook voor grootste ziekmakers, stress en burnout, bleef heldere wetgeving uit.

De beleidsagenda van 2012 had als voornemen de arbodienstverlening te versterken. Uit onderzoek² blijkt dat hier weinig van terecht is gekomen; een arbobeleidscyclus ontbreekt in verreweg de meeste bedrijven en verantwoordelijken, van bedrijfsarts tot leidinggevende weten niet van elkaar wat ze doen en moeten doen. Van preventie is eveneens nauwelijks tot geen sprake³.

Bij het project 'arbocatalogus' wordt door de onderzoekers van het rapport 'Onderzoek naar het stelsel voor gezond en veilig werken sinds de Beleidsagenda 2012' opgemerkt 'dat sociale partners niet altijd overtuigd zijn van de kwaliteit en gebruiksvriendelijkheid van arbocatalogi, en de vraag stellen in welke mate het instrument doorwerkt naar de werkvloer⁴.' De ervaring van de FNV is dat dit instrument in slechts enkele sectoren wordt gebruikt, in verreweg de meeste sectoren en bedrijven is dit een onbekend document. Daarnaast heeft de helft van de Nederlandse bedrijven geen beleid op dit terrein, geen Risico Inventarisatie (RI&E document). Een derde van de bedrijven in Nederland heeft geen medezeggenschap, waardoor het gezamenlijk uitvoeren van arbobeleid sowieso niet mogelijk is.

Een volgend belangrijk punt uit de beleidsagenda was het vereenvoudigen van het proces van schadevergoeding bij beroepsziekten. Conclusie van de Beleidsonderzoekers: 'er is de afgelopen jaren uitgebreid gesproken met sociale partners en andere partijen. Dit heeft nog niet geleid tot een effectieve en gedragen oplossing'. Wij voegen er aan toe dat werkgevers dit dossier op velerlei wijzen hebben getraineerd en er tot op heden geen oplossing is gevonden.

Ook de handhaving liep sinds 2012 forse schade op als gevolg van bezuinigingen, met als gevolg dat Nederland in Europa op de laatste plaats is beland wat betreft aantallen inspecties in bedrijven⁵.

Nederland kent jaarlijks 4.500 doden die vroegtijdig overlijden door werkgerelateerde aandoeningen, jaarlijks 30.000 werknemers die een beroepsziekte oplopen en zo'n 200.000 ernstige ongevallen. Deze cijfers zijn de laatste 15 jaar niet veranderd. 'Stabiele cijfers', maar voor de FNV onacceptabel.

In december 2017 verscheen het rapport "Praktijkbeeld van de omgang met arbeidsgerelateerde (medische) gezondheidsgegevens en gegevens over beroepsmatige blootstelling aan gezondheidsrisico's". De uitkomsten waren ronduit schokkend:

- Bedrijven registreren niets over blootstelling aan gevaarlijke stoffen, waardoor preventief handelen op basis van kennis niet tot stand komt. Daarmee hapert de werking van de arbobeleidscyclus.
- De meer preventieve instrumenten zoals de RI&E, het individueel blootstellingsregister en het PAGO worden vaak niet of niet adequaat ingezet.
- Er is slechts beperkte samenwerking tussen de werkgever, medezeggenschap, preventiemedewerker en kerndeskundigen en tussen de kerndeskundigen onderling.
- De RI&E, het blootstellingsregister en het arbeidsgerelateerde gezondheidsdossier, indien al aanwezig, worden veelal geïsoleerd van elkaar gehanteerd.
- Hierdoor hebben de afzonderlijke kerndeskundigen geen volledig beeld van de aanwezige veiligheids- en gezondheidsrisico's binnen het bedrijf.
- Werknemers maken in de praktijk geen gebruik van hun recht op een afschrift van RI&E, individueel blootstellingsregister en arbeidsgerelateerd gezondheidsdossier.
- Overdracht van gegevens en dossiers vindt nauwelijks plaats. De versnippering van de gezondheidshistorie van werknemers leidt tot informatieverlies.

² Onderzoek naar het stelsel voor gezond en veilig werken sinds de Beleidsagenda 2012. De Beleidsonderzoekers december 2019

³ Praktijkbeeld van de omgang met arbeidsgerelateerde (medische) gezondheidsgegevens en gegevens over beroepsmatige blootstelling aan gezondheidsrisico's' Cap Gemini december 2017

⁴ Onderzoek naar het stelsel voor gezond en veilig werken sinds de Beleidsagenda 2012. De Beleidsonderzoekers december 2019

⁵ Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)

- Bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers kost geld. Werkgevers moeten investeren in preventie en in deskundige ondersteuning. De intrinsieke wil daartoe ontbreekt vaak.

De staatssecretaris gaat in op de uitkomsten van het TNO onderzoek "Arbobeleid in de praktijk"⁶ en constateert 'dat bedrijven vaak geen kennis hebben over hun verantwoordelijkheden en vaak ook niet weten hoe ze de vraagstukken moeten aanpakken.' Hierdoor reageren werkgevers vooral op de actualiteit en worden de wettelijke verplichtingen vaak los van elkaar uitgevoerd. De jarenlange nadruk op bewustwording, campagnes en voorlichting laat de meeste werkgevers koud; alleen die bedrijven die al het nodige doen zijn geïnteresseerd, de grote rest niet. De uitkomsten van een recent groot Europees onderzoek sluit hierbij aan met de conclusie 'dat in MKB ondernemingen wettelijke voorschriften het grootste bereik hebben, aangezien veel MKB ondernemingen niet deelnemen aan vrijwillige regelingen of beleidsmaatregelen'⁷.

'Het moet anders', een veel gedeelde one-liner

Het moet fundamenteel anders, zoveel is wel duidelijk. Na ruim 12 jaar stilstand en onacceptabele cijfers rondom beroepsziekten, ongevallen en de vele schandalen rondom gevaarlijke stoffen moet het roer om. De FNV ziet een overheid, met heldere wetgeving en stevige handhaving weer graag terug op dit dossier.

Nadat het corona virus begin maart 2020 toesloeg, werd opnieuw duidelijk hoe ongezond de werkplekken zijn in sommige sectoren. Een stapeling van risico's en omstandigheden zorgt ervoor dat flex-werkers in de vleessector het coronavirus oplopen en veelvuldig aan elkaar overdragen: werkplekken dicht op elkaar, vervoer in propvolle busjes en kleine ongezonde behuizing in vakantieparken of verloederde woonwijken. Onder druk van o.a. de FNV zijn het uiteindelijk de Inspecties die deze bedrijven stopzetten.

Voor de FNV zijn de volgende onderwerpen belangrijk om in een arbobeleidsvisie 2040 aan de orde te stellen, te beginnen met de meest urgente die met voorrang dienen te worden aangepakt:

1. Preventie als belangrijkste factor in het bereiken van een goed en gelijk beschermingsniveau voor alle werkenden

Veel beroepsziekten kunnen voorkomen worden door een goede *primaire* preventie die zorgt voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Dat is de hoofdconclusie uit het rapport "Stof tot nadenken", *stap vooruit, maak werk van preventie en erkenning*"⁸. Zelfs als blootstelling aan een ernstig risico heeft plaatsgevonden kan de gezondheidsschade beperkt worden door *secundaire* en *tertiaire* preventie. Vroegtijdig onderkennen van beroepsziekerisico's en alert reageren, behoedt werknemers voor permanente uitval, ernstige schade aan de gezondheid, voor het verlies van inkomen en van de levenskwaliteit. Werkgevers dienen beroepsziekten te melden bij de Inspectie SZW, nadat de bedrijfsarts de werkgevers heeft geïnformeerd over de aanwezigheid van een beroepsziekte in zijn bedrijf, zodat inzicht ontstaat waar beroepsziekten zich voordoen. Ook kan er dan direct worden ingegrepen waar dat nodig is en kunnen ziekmakende werkplekken direct worden aangepakt. Preventie begint met een goed doordacht arbobeleid.

De RI&E/plan van Aanpak is daarvoor het startpunt. In 2018 heeft naar het oordeel van de Inspectie SZW slechts 30% van de bedrijven een RI&E/pva waarin daadwerkelijk alle belangrijke risico's zijn geïnventariseerd. De komende jaren zullen alle bedrijven nu echt in Nederland een dergelijk document moeten maken. Uiteraard moet dit geen 'dood document' worden dat in een ladekast verdwijnt. Dit instrument dient actief te worden gebruikt evenals het gevaarlijke stoffenregistratie en blootstellingsregistratie systeem. Meer controle op de

⁶ Arbo in de Praktijk, TNO 2019

⁷ Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)

⁸ Commissie vergemakkelijking schadeafhandeling beroepsziekten, mei 2020

aanwezigheid en kwaliteit van deze documenten is noodzaak. Het beschikbaar stellen van een digitale RI&E en de verplichting de RI&E/pva digitaal binnen een vastgestelde termijn aan te leveren bij de Inspectie SZW kan een flinke aanzet geven in de gewenste richting. Zij maken een administratieve controle op de naleving mogelijk, naast de andere vormen van handhaving en controle.

De nadruk in de beleidsagenda 2020 lag op efficiency en het toedelen van verantwoordelijkheden. Sterk is ingezet op 'zachte' instrumenten zoals voorlichting en zelfregulering. De onderzoekers van de beleidsevaluatie adviseren om een breder pakket aan (minder vrijblijvende) interventies te hanteren en ook te overwegen ambities te formuleren in plaats van inputdoelstellingen. Omdat de 'zachte aanpak' die vooral bestond uit campagnes en vrijblijvende informatie, niet het gewenste effect heeft opgeleverd, zal de komende jaren een meer handhavende en toezichhoudende rol nodig zijn van de overheid; hou je je niet aan de wet, dan wordt je beboet. Niet het economische, maar het menselijke aspect dient bij veiligheids- en gezondheidsbeleid voorop te staan.

Daarnaast moet het makkelijker worden voor kleine bedrijven om een start te maken met arbobeleid. Bedrijven zijn al 25 jaar verplicht om een Risico Inventarisatie en Evaluatie op te stellen. Dat gebeurt in het MKB nauwelijks. Om vooral kleine bedrijven werk uit handen te nemen, stelt de FNV een webmodule voor met een deels vooringevulde 'Start-RI&E', zoals dat al jaren bij miljoenen belastingaangiften gebeurt. Bedrijven in het MKB moeten dan de vijf grootste veiligheids- en gezondheidsrisico's invullen en geven daarbij aan hoe ze deze risico's gaan aanpakken. Met goedkeuring van de medewerkers wordt de informatie vervolgens verzonden naar de Inspectie SZW. Deze krijgt dan een goed inzicht in wat bedrijven doen om risico's te verkleinen. Op deze wijze hebben de kleine bedrijven een start gemaakt met een arbobeleid en het maken van de RI&E. Op deze wijze kan fasegewijs worden gewerkt naar een complete RI&E. De FNV heeft dit voorstel per brief ook aan de Tweede Kamer⁹ gemeld.

2. Aanpassing in de verantwoordelijkheidsverdeling: een grotere betrokkenheid van de medezeggenschap rondom preventie en arbobeleid

Bij de inrichting van het stelsel gaat het over fundamentele ordeningsvraagstukken van het arbeidsomstandighedenbeleid. Het gaat om de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen onder meer het rijk, de (centrale vertegenwoordigers van) werkgevers en werknemers en de daarvan afgeleide rollen bij het voeren van arbeidsomstandighedenbeleid. In de Arbovisie 2020 werd in belangrijke mate naar werkgevers en werknemers gekeken om verantwoordelijkheden op zich te nemen en werden ze als samen verantwoordelijk beschouwd.

De evenwichtige en gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers kan volgens de FNV in het huidig stelsel niet voldoende ten uitvoer worden gebracht, de positie van de ondernemingsraad is hiervoor te zwak. Een derde van de bedrijven heeft geen medezeggenschapsorgaan ingesteld en hoewel er een verplichting rust op het instellen van een OR/PVT, is niet nakomen van deze verplichting niet afdwingbaar, noch beboetbaar. Voor de FNV is het dan ook van belang om aandacht te vragen voor de zwakke positie van werknemers in dit dossier. Daarnaast is het voor de FNV van belang dat de overheid haar rol als toezichthouder nadrukkelijker invult, gebleken is immers dat deregulering en een verschuiving van verantwoordelijkheden richting centrale vertegenwoordigers van werkgevers en werknemer onvoldoende oplevert.

3. De Inspectie SZW heeft capaciteit nodig voor handhaving; handhaving zal eveneens moeten worden uitgebreid

De beleidsevaluatie 2020 heeft een heldere conclusie neergelegd wat betreft de achterliggende periode (2012-2020): de 'zachte aanpak' die vooral bestond uit campagnes en vrijblijvende informatie, heeft niet het gewenste effect opgeleverd, de cijfers van ongevallen op het werk en beroepsziekten zijn onveranderd (te) hoog gebleven. De FNV verwelkomt de terugkeer van de meer regulerende overheid op dit dossier. Speciale aandacht verdient de rol van de handhaving en nieuwe handhavende technieken die moeten worden ontwikkeld en uitgerold om zicht te krijgen op wat er nu in de bedrijven gebeurt op het terrein van arbeidsomstandigheden. Een voorbeeld van zo'n nieuwe techniek is het project van de I-SZW, waarin bedrijven bij ongevallen zelf een veiligheidsverbeterplan moeten opstellen en dit ook moeten uitvoeren, met

⁹ Brief FNV aan Tweede Kamer tbv Algemeen Overleg Arbo, juni 2020

uiteeraard, daaraan verbonden eisen. Ook hiervoor heeft de FNV diverse ideeën naar voren gebracht, zoals het inzetten van mobiele brigades per provincie, minder administratie die gedaan moet worden door de inspecteur zelf, meer inspecteurs op het terrein van arbeidsomstandigheden en digitale controles op systeembepalingen zoals het beschikken over een RI&E. Voor het MKB kan fase gericht worden gewerkt aan de totstandkoming van de RI&E, zoals hierboven geschetst. Niet naleving van een bepaling in de publieke arboregeling dient altijd te kunnen worden beboet.

4. Naast een aantal 'klassieke' risico's voorziet de FNV ook 'nieuwe risico's' die dienen te worden aangepakt

Toenemende technologisering-, de flexibilisering- en de intensivering van werk zal ertoe leiden dat nieuwe arbeidsrisico's ontstaan, die nu nog onvoldoende in beeld zijn. Daarnaast schuiven de klassieke risico's door naar nieuwe sectoren. Maar ook onvoorziene ontwikkelingen vragen om aandacht. De corona periode, die niemand voorzien had, brengt met zich mee dat veel werkplekken moeten worden aangepast met daarbij de 1.5 meter afstand als uitgangspunt. Het langdurig thuis werken, de volledige afhankelijkheid van programma's als Skype en Teams, de daardoor veranderde werk- en privétijden, voortdurend gekluisterd zijn aan beeldschermen en weer op andere plekken het voortdurend dragen van maskers heeft een grote invloed op de wijze waarop het werk thans dient te worden gedaan. Het verlangen naar 'de oude situatie' neemt toe, maar eveneens rijst de vraag of het 'verlangen' naar de oude situatie in alle gevallen terecht is; nu blijkt onder welke erbarmelijke toestanden werknemers in bijvoorbeeld de vleesindustrie leven en werken. Moeten we niet afrekenen met flex-krachten die vanuit Oost-Europa hier het vieze werk mogen doen tegen een slecht loon, waarbij ze veelal als groep geïsoleerd ook nog eens in afbraakwoningen moeten leven? Een gelijk beschermingsniveau voor alle werkenden is nog ver weg.

Veel van de klassieke risico's doemen op in nieuwe situaties. Tedenken valt aan de risico's die ontstaan vanwege de nu gaande energietransitie; de risico's zijn bekend (vallen van hoogte, stralingsgevaar, extreme weersomstandigheden), de sectoren onbekend en nieuw. Er zal meer moeten worden ingezoomd op nieuwe sectoren, nieuwe vormen van arbeid en de nieuwe groepen werknemers die werkzaam zijn.

Voor wat betreft een aantal risico's zou de FNV voorstander zijn van een 'Delta-plan'-achtige aanpak. Een voorbeeld hierin kan worden de aanpak *Werkwijzer Preventie van blootstelling aan gevaarlijke stoffen binnen de arbobeleidscyclus, waarbij de betrokken stakeholders onder leiding van SZW werken aan een gezamenlijke aanpak, waarbij die stakeholders zich gaan committeren aan gemaakte afspraken*¹⁰. Een dergelijke aanpak kan ook worden opgezet voor risico's als psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

5. Heldere wet- en regelgeving is en blijft voor de FNV een van de belangrijkste instrumenten, een onvolledige implementatie van Europese regelgeving onacceptabel

Zoals onder punt 2 reeds genoemd, is het noodzakelijk om de positie van de medezeggenschap te versterken. De Europese Kaderrichtlijn geeft de Safety representative een duidelijk rol in de arbo-structuur. Deze figuur ontbreekt echter in de Nederlandse Wet- en regelgeving. De FNV wil hierover volstrekte duidelijkheid. Sociale partners en Lidstaten op Europees niveau adviseren de Europese Commissie over handhaving het volgende (December 2019 Opinion on Labour Inspectorates): "To ensure adequate supervision as well as effective enforcement, Member States' National Labour Inspectorates should use a range of actions in seeking to secure compliance with provisions based on the framework directive, individual and related directives, to ensure a proportionate response to violations of legislation". Van Inspecties wordt verwacht dat zij alle op de Kaderrichtlijn en speciale Richtlijnen gebaseerde verplichtingen handhaven en met inzet van gepaste middelen een einde maken aan het niet nakomen van deze verplichtingen. Ook dit doen wij in Nederland onvoldoende.

¹⁰ Brief FNV Preventie van blootstelling aan gevaarlijke stoffen binnen de arbobeleidscyclus aan TK, september 2018

Ook zal de wet op diverse punten moeten worden aangepast om de bedrijfsgezondheidszorg anders te positioneren.

6. De rol en positie van bedrijfsarts dient te worden aangepast

Een van de aanbevelingen uit het rapport 'Stof tot nadenken', stap vooruit, maak werk van preventie en erkenning' is: verbeter de positie van de bedrijfsarts zodat deze een stevige rol kan innemen bij de preventie in het algemeen en van beroepsziekten in het bijzonder. De FNV sluit zich hierbij aan. Ondanks de laatste wetwijzigingen aangaande arbodienstverlening is er vrijwel niets veranderd: de bedrijfsarts is nog steeds vooral bezig met het indammen van ziekteverzuim, de wettelijk voorgeschreven preventieve advisering komt niet van de grond. Dit heeft vooral te maken met het feit dat de commerciële arbodienstverlening gericht is op het voldoen aan de wensen van de betaler cq. de werkgever. Die wenst niet te investeren in preventie. Zoals het Cap Gemini rapport concludeert: bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers kost geld. Werkgevers moeten investeren in preventie en in deskundige ondersteuning. De intrinsieke wil daartoe ontbreekt vaak.

Anderzijds zijn bedrijfsartsen onvoldoende opgeleid en getraind om deze activiteiten zinvol in te richten. De FNV heeft in het verleden regelmatig beschreven hoe het anders moet en kan¹¹

7. In de eerstelijnsgezondheidszorg moet meer aandacht komen voor Arbeidsomstandigheden

Ook de artsenfederatie KNMG constateert in haar visie-document *Zorg die werkt* dat de bedrijfsgezondheidszorg onvoldoende toegankelijk is. De artsenfederatie staat in haar visie op de toekomst van de arbeidsgerichte medische zorg uitvoerig stil bij het spanningsveld waarbinnen bedrijfsartsen opereren omdat ze "twee heren dienen" en daarbij verschillende rollen en taken moeten vervullen. Door die positionering heeft een deel van de werknemers weinig vertrouwen in de onpartijdigheid van de bedrijfsarts. De samenwerking en communicatie tussen bedrijfsartsen/verzekeringsartsen en artsen in de curatieve zorg wordt al decennia lang als onvoldoende beschouwd", constateert de KNMG in 2017.

Bedrijfsartsen zelf ervaren regelmatig dat hun onafhankelijkheid onder druk staat. Bij een ledenraadpleging van de NVAB geeft 61% aan dat commerciële belangen hun onafhankelijkheid de afgelopen jaren meer onder druk zetten. "Bedrijfsartsen komen onvoldoende toe aan de collectieve vormen van preventie ..." concludeert de KNMG in het eerder aangehaalde visiedocument¹². 79% van de leden van de NVAB vindt dat de aandacht voor preventie in hun werk naar de achtergrond geschoven is. Minder dan 20% van alle werkenden is in de periode van een jaar in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan een preventief medisch onderzoek. 46% van de bedrijfsartsen meldt volgens onderzoek van de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) nooit. Er is dan ook al jarenlang sprake van onderrapportage. Dit alles als gevolg van de commerciële belangen en druk op de bedrijfsarts. Concluderend: de bedrijfsgezondheidszorg functioneert in Nederland ver onder de maat, de bedrijfsarts heeft geen ruimte om in een commerciële setting aandacht te geven aan preventie, werknemers hebben vanwege die commerciële relatie weinig vertrouwen in de bedrijfsarts, de toegang tot de bedrijfsarts voor flex-krachten en zzp-ers is slecht geregeld en de communicatie met de reguliere zorg is ronduit mager. Tijd om de positie en rol van bedrijfsarts en arbodienstverlening bij te stellen en een goede samenwerking met de reguliere zorg tot stand te brengen.

8. Naast aandacht voor nieuwe risico's ook aandacht voor nieuwe risicogroepen

Steeds nadrukkelijker worden we geconfronteerd met nieuwe vormen van arbeid en de veelal slechte arbeidsomstandigheden die daar aan de orde zijn. De SER Verkenning Diversiteit Arbeidsrelaties en Arbeidsomstandigheden merkt op dat hoewel het stelsel van gezond en veilig werken juridisch gezien een gelijk beschermingsniveau biedt aan alle werkenden, dat niet betekent dat zij in de praktijk gelijke arbeidsomstandigheden hebben. Zo worden Flexwerkers vaker dan vaste werknemers blootgesteld aan bepaalde arbeidsrisico's zoals fysieke belasting, gevaarlijk werk en gevaarlijke stoffen. Zij kunnen vaak ook minder gebruik maken van arbeidsgerelateerde zorg. Alle werkenden dienen toegang te hebben tot de bedrijfsgezondheidszorg. Alleen werknemers in vaste dienst zouden belast moeten worden met werk dat veiligheidsrisico's voor derden met zich meebrengt. De FNV wil echte preventie, het is dan ook niet verantwoord om 'onbekende groepen

¹¹ Nota Arbo werkt! FNV Juni 2004

¹² KNMG visie document *Zorg die werkt*

werknemers', zoals flexkrachten en migranten het meest risicovolle werk te laten verrichten; werk dat groot gevaar kan opleveren voor henzelf en anderen. Dit type werk laat je doen door ervaren mensen die je kent, de goede opleiding hebben genoten en die je vertrouwt. Flexwerkers en migranten aan de poort testen op drugs en alcohol is geen echte preventie, het geeft schijnveiligheid, bovendien is het in strijd met de privacy wetgeving.