

Vergaderjaar 2015–2016

34 375

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

Nr. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 29 april 2016

Met belangstelling heeft de regering kennis genomen van de vragen die de leden van de fracties van VVD, PvdA, SP, CDA, D66, GroenLinks en SGP hebben gesteld. In deze nota naar aanleiding van het verslag gaat de regering in op de vragen en opmerkingen van de verschillende fracties. Bij de beantwoording van de vragen is zoveel mogelijk de volgorde van het verslag aangehouden, met dien verstande dat gelijklopende of in elkaars verlengde liggende vragen gebundeld zijn beantwoord.

ALGEMEEN

1. Inleiding

De leden van de VVD-fractie vinden de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking van groot belang. Zij zijn echter nog niet overtuigd dat dit voorstel leidt tot een kwaliteitsverbetering van de arbeidsgelateerde zorg. Zij missen verbetervoorstellen in de samenwerking tussen de arbeidsgelateerde zorg en de curatieve zorg en vragen in hoeverre de voorgestelde wijzigingen nodig zijn, op welke empirische data de noodzaak gebaseerd is, wat de doelen voor deze wetgeving zijn en hoe dat gemonitord wordt. Zij vragen de regering waarom zij over is gegaan tot het voorstellen van een wetswijziging waar de sociale partners het niet over eens zijn geworden.

De regering vindt arbeidsgelateerde zorg voor de beroepsbevolking van groot belang. Goede arbeidsgelateerde zorg is gericht op behoud, herstel en verbetering van de gezondheid en op duurzame inzetbaarheid van werkenden. Daarmee wordt ook beoogd het ziekteverzuim en de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen te beheersen. Aan de sociaaleconomische Raad (SER) is op 10 juli 2013 een adviesaanvraag voorgelegd over de toekomst van de arbeidsgelateerde zorg.¹ Het kabinet wees op een aantal knelpunten in het huidige stelsel zoals twijfel over de onafhankelijke positie van de bedrijfsarts, het steeds vaker ontbreken van een contract tussen werkgever en arbodienst of

¹ Kamerstukken II 2014/15, 25 883, nr 247. Adviesaanvraag aan de sociaaleconomische Raad «Toekomst van de Arbeidsgelateerde Zorg», 10 juli 2013.

bedrijfsarts, weinig aandacht voor preventie in contracten en het op beperkte schaal aanbieden door de werkgever van het periodiek arbeidsgesondheidskundig onderzoek. Veel beroepsziekten bij werknemers worden niet of niet direct onderkend. Daar komt bij dat zorgverleners in de reguliere zorg beperkte kennis hebben over de relatie gezondheid en werk en dat de samenwerking tussen de reguliere zorg en de bedrijfsgezondheidszorg soms moeizaam verloopt en daardoor de behandeling van (zieke) werknemers niet altijd optimaal is.

In de adviesaanvraag zijn door het kabinet ook een aantal mogelijkheden voorgehouden om het huidige systeem te veranderen. Voor de SER bleek het niet mogelijk tot een unaniem advies te komen. De door het kabinet voorgehouden mogelijkheden voor een systeemverandering hadden onvoldoende draagvlak. De regering kiest er nu voor om de knelpunten zoals genoemd in de adviesaanvraag langs twee sporen aan te pakken.² Het betreft ten eerste een aantal aanpassingen in de Arbeidsomstandighedenwet. Deze richten zich met name op de positie van de bedrijfsarts en het bevorderen van de preventie in het bedrijf. Daarnaast zet de regering in op niet-wetgevende, stimulerende maatregelen die zich richten op het bevorderen van de samenwerking tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de curatieve zorg en op het bevorderen van initiatieven van werkgevers en werknemers van bedrijfsgezondheidszorg op regionaal en sectoraal niveau.

Het wetsvoorstel bevat aanpassingen van de Arbeidsomstandighedenwet die in de navolgende paragrafen worden toegelicht en waar mogelijk ook zijn voorzien van een cijfermatige onderbouwing.

In 2020 is een beleidsevaluatie voorzien voor zowel het wetgevende als het stimuleringsdeel van het traject toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg. De monitoring wordt zoveel mogelijk met bestaande onderzoeksinstrumenten als de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA), de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO en «Arbo in Bedrijf» van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW) gedaan. Waar dat niet mogelijk is, wordt aanvullend onderzoek gedaan. Een nulmeting is in 2015 uitgevoerd.³

De leden van de SP-fractie vragen naar de wijze van administreren van beroepsziekten en arbeidsongevallen waar zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) het slachtoffer van zijn en willen weten of er cijfers beschikbaar zijn om met de Kamer te delen.

Beroepsziekten en arbeidsongevallen waarvan zzp'ers het slachtoffer zijn, worden niet geregistreerd. Wel zijn er op dit moment gegevens bekend over zzp'ers op basis van door SZW gefinancierd onderzoek, namelijk de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA).⁴ Uit deze enquête blijkt dat in 2014 2,2% van de zelfstandigen zonder personeel een arbeidsongeval heeft gehad. Bij werknemers was dat 3,4%. Verder geeft 20% van de zzp'ers aan een beroepsziekte te hebben die zich in 2014 of daarvoor heeft geopenbaard. Bij werknemers is dat 22,3%.⁵

Daarnaast vragen de leden van de SP-fractie een reactie op de notitie «een basis voor de Arbo kennisinfrastructuur» en in hoeverre het mogelijk is om in de wet vast te leggen hoe de «stand der wetenschap» kan worden bepaald. Tevens vragen zij of de regering bereid is al bestaande richtlijnen

² Kamerstukken II 2014/15, 25 883, nr. 247. Dit betreft de onafhankelijkheid en toegankelijkheid van de bedrijfsarts en zijn beperkte rol bij preventie in bedrijven. Ook betreft het de geringe samenwerking met de reguliere zorg en het gebrek aan kennis over de factor arbeid in de reguliere zorg die verbetering behoeven.

³ Inventarisatie van de stand van zaken arbeidsgerelateerde zorg, januari 2016, Panteia.

⁴ De ZEA is tot stand gekomen naar aanleiding van een motie van het SP Kamerlid Ulenbelt.

⁵ Arbeidsongevallen: in zowel NEA als ZEA is de vraag gesteld: Bent u in de afgelopen 12 maanden betrokken geweest bij een arbeidsongeval? Definitie: een voorval tijdens het werk waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen. Beroepsziekten: in NEA en ZEA: Heeft u één of meer van de volgende beroepsziekten? Onder beroepsziekte wordt verstaan een ziekte die volgens u is ontstaan door uw werk.

zoals opgenomen op «arbokennisnet.nl» een wettelijke basis te geven en verdere uitbreiding hiervan mogelijk te maken.⁶ Ook vragen zij hoeveel geld jaarlijks is uitgegeven aan onderzoek naar preventie in de jaren 2005 tot en met 2015.

De regering heeft kennisgenomen van de notitie «een basis voor de Arbo kennisinfrastructuur» opgesteld door de beroepsverenigingen van arbokendeskundigen. In deze notitie wordt aangegeven hoe de stand van de wetenschap op deelgebieden kan worden beschreven. De regering wijst erop dat de stand van de wetenschap continu in ontwikkeling is en vindt het niet wenselijk deze ontwikkeling te binden in wetgeving en vast te leggen hoe de stand van de wetenschap moet worden bepaald. De regering vindt het wel belangrijk dat de beroepsverenigingen van arbokendeskundigen zich blijven inzetten om instrumenten en werkwijzen transparant en beschikbaar te maken voor alle arbodeskundigen.

Wat betreft de vraag om de uitbreiding van «arbokennisnet.nl» te ondersteunen merkt de regering op dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid eerder – bij het opstarten ervan – al substantiële financiële middelen heeft toegekend aan de beroepsverenigingen. Onderzoek naar preventie maakt integraal deel uit van de programma's en activiteiten die gericht zijn op de ontwikkeling, implementatie, evaluatie en ondersteuning van beleid. Het is daarom niet mogelijk aan te geven hoeveel geld voor dit type onderzoek jaarlijks is aangewend in de periode 2005 tot en met 2015. Een voorbeeld van een onderzoek naar preventie is het door mij recent aan de kamer gestuurde onderzoek onder bedrijven inzake de preventie van beroepsziekten.⁷

2. Wetswijziging

2.1. Versterking van de positie van de preventiemedewerker

De leden van de VVD-fractie vragen toelichting op het voorstel om het medezeggenschapsorgaan instemmingsrecht te geven op de persoon van de preventiemedewerker: welk probleem lost dit op? Zijn er problemen met de aanstelling van de preventiemedewerker?

Het voorstel om het medezeggenschapsorgaan van de onderneming instemmingsrecht te geven op de benoeming van een preventiemedewerker beoogt een beter toegeruste en effectievere preventiemedewerker tot stand te brengen. De aanwezigheid en bekendheid van, het vertrouwen in, en de toegang tot de preventiemedewerker moet daartoe vergroot worden. Vooral om reden van de benodigde vertrouwensband tussen de preventiemedewerker en de werknemers is voor het instemmingsrecht gekozen. Instemmingsrecht 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. Ten aanzien van de aanstelling van de preventiemedewerker zijn er inderdaad knelpunten. In 52% van het totaal aantal bedrijven is geen preventiemedewerker aangesteld en wordt deze taak ook niet uitgevoerd door de werkgever.⁸ In bedrijven met 50–99 werknemers is dit 17% en bij bedrijven met meer dan 100 werknemers is dat 9%. Uit onderzoek blijkt verder dat 34% van de werknemers niet bekend is met de taken van de preventiemedewerker en 31% een beetje.⁹ In veel bedrijven zijn de

⁶ H. Arts, H. Tweehuysen en K. van Vliet, «Richtlijnen op het gebied van arbeidsomstandigheden: nu en in de toekomst, Een basis voor de Arbokennisinfrastructuur», 2015.

⁷ Kamerstukken II 2014/15, 25 883, nr. 249.

⁸ Arbo in bedrijf 2014, Inspectie SZW.

⁹ Werkgevers Enquête Arbeid 2014, TNO. Betreft de vraag: Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?

werknemers beperkt geïnformeerd over de rol en taken van de preventiemedewerker. De betrokkenheid van de werknemers bij de preventiemedewerker is soms gering. Een sterkere vorm van medezeggenschap kan dit op positieve wijze beïnvloeden.

De leden van de VVD-fractie vragen op welke manier het instemmingsrecht bijdraagt aan de kwaliteitsverbetering van de bedrijfsgeneeskundige zorg, de preventie en de kwaliteit van de zorg.

De preventiemedewerker is in een goede positie om problemen op de werkvloer in een vroeg stadium te onderkennen. Vroegtijdige signalering door de preventiemedewerker ondersteunt de werkgever bij het uitvoeren van zijn verplichtingen. Indien nodig kan de preventiemedewerker contact leggen met de bedrijfsarts of arbodienst en draagt daarmee bij aan een verbeterde preventie en efficiënte (kosteneffectieve) arbozorg en bedrijfsgezondheidszorg.

De leden van de VVD-fractie vragen verder nog naar de uitvoerbaarheid, de wijze waarop de werkgever moet handelen indien het medezeggenschapsorgaan instemming onthoudt (bijvoorbeeld vanwege een cao-conflict) en of er voorwaarden verbonden zijn aan dit instemmingsrecht. Ook vragen zij of het voorstel wel proportioneel is.

Voor wat betreft de uitvoerbaarheid kan worden opgemerkt dat uit onderzoek blijkt dat in 32% van de bedrijven de werknemersvertegenwoordiging feitelijk het recht op instemming met de aanwijzing van de preventiemedewerker al uitoefent.¹⁰ Hieruit maakt de regering op dat de uitvoerbaarheid in de praktijk blijkbaar geen probleem vormt.

De werknemersvertegenwoordiging heeft inderdaad het recht om niet in te stemmen met een voorstel van de werkgever. In dat geval kan de werkgever zich wenden tot de kantonrechter. Bij het onthouden van de instemming in het geval van bijvoorbeeld een cao-conflict is een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in het algemeen niet gebaat. Het is in het belang van de werknemers, hun gezondheid en inzetbaarheid dat er een preventiemedewerker in het bedrijf is. In het geval de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging instemming onthoudt en de kantonrechter uiteindelijk om toestemming wordt gevraagd dan ligt het voor de hand dat de kantonrechter de beslissing van de ondernemingsraad om instemming te onthouden onredelijk acht indien dit is ingegeven door een cao-conflict en niet door de geschiktheid van de kandidaat preventiemedewerker.

Wat betreft de voorwaarden waaronder het medezeggenschapsorgaan instemming mag onthouden is het systeem van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) bepalend. Het onthouden van instemming mag niet onredelijk zijn. In de memorie van toelichting op het onderhavige wetsvoorstel is aangegeven dat indien de kantonrechter uiteindelijk toestemming wordt gevraagd het besluit te nemen, deze moet beoordelen of de door de werkgever voorgedragen persoon in redelijkheid de functie van preventiemedewerker kan uitoefenen. Het is 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. Het medezeggenschapsorgaan zal deze overwegingen derhalve ook bij het al dan niet verlenen van de instemming moeten betrekken om daarmee te voorkomen dat zij bij een eventuele procedure bij de kantonrechter in het ongelijk gesteld wordt.

Wat betreft de vraag naar proportionaliteit wijst de regering erop dat de door de leden van de VVD-fractie gestelde vragen wat betreft de uitvoerbaarheid, hoe de werkgever moet handelen bij onthouding van instemming, en of er voorwaarden verbonden zijn aan het (niet) instemmen niet zo complex zijn als voorgesteld. De regering wijst

¹⁰ Inventarisatie van de stand van zaken arbeidsgerelateerde zorg, januari 2016, Panteia.

nogmaals op het belang van een vertrouwensband tussen de preventie-medewerker, de werknemers en de (medeverantwoordelijke) medezeggenschap, hetgeen naar de opvatting van de regering door middel van het instemmingsrecht versterkt kan worden.

De leden van de SP-fractie vragen waarom niet is gekozen voor overeenstemming tussen werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bij de aanwijzing van een preventiemedewerker. De regering heeft bewust gekozen voor instemming van het medezeggenschapsorgaan met de keuze van de preventiemedewerker in plaats van overeenstemming tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan. Wanneer er overeenstemming zou moeten zijn tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan heeft de werkgever in tegenstelling tot bij het instemmingsrecht geen mogelijkheid om vervangende toestemming aan de kantonrechter te vragen. Er is dan geen terugvaloptie en de situatie kan zich voordoen dat de werkgever en de medezeggenschap niet tot een besluit komen en er dus geen preventiemedewerker wordt gekozen. De werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet echter wel verplicht zich door een preventiemedewerker te laten bijstaan. Door uit te gaan van het instemmingsrecht en de bepaling uit de WOR van overeenkomstige toepassing te verklaren, wordt voorkomen dat er geen besluit wordt genomen.

De leden van de CDA-fractie vragen waarom de regering het advies van de Raad van State om het instemmingsrecht bij de benoeming van de preventiemedewerker te wijzigen in een adviesrecht niet overneemt en of zij van mening is dat door de keuze voor het instemmingsrecht de coherentie van het stelsel van de WOR wordt verstoord.

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft opgemerkt dat het medezeggenschapsorgaan thans in de WOR geen instemmingsrecht heeft als het gaat om de benoeming van personen. Het stelsel van de WOR zou daardoor minder coherent worden. De Afdeling suggereert dat het «adviesrecht» ook passend kan zijn. Deze opvatting wordt niet door de regering gedeeld. Om reden van de benodigde vertrouwensband met de werknemers is voor het meest sterke recht van de ondernemingsraad gekozen, het instemmingsrecht. Indien het medezeggenschapsorgaan adviesrecht heeft op de keuze van de preventiemedewerker is het mogelijk dat de werkgever uiteindelijk het advies naast zich neerlegt. Het medezeggenschapsorgaan moet dan de stap naar de rechter zetten. Wanneer het medezeggenschapsorgaan instemming heeft op de keuze van de preventiemedewerker maar de instemming onthoudt is het aan de werkgever om de stap naar de kantonrechter te zetten. Daarmee is de positie van het medezeggenschapsorgaan bij het instemmingsrecht sterker. Dat hiermee het stelsel van de WOR mogelijk minder coherent wordt weegt naar de mening van de regering minder zwaar. Daarnaast is het van belang dat het medezeggenschapsorgaan medeverantwoordelijkheid draagt voor het goed functioneren van de persoon van de preventiemedewerker. 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 veiligheid en gezondheid en hun 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.

De leden van de CDA-fractie hebben ook nog vragen over de term «bijstand» en over het basiscontract. Deze worden in paragraaf 2.2 over de adviserende rol van de bedrijfsarts bij de verzuimbegeleiding en in

paragraaf 2.4 over het basiscontract en arbodienstverlening, in samenhang met de overige vragen over dit onderwerp, besproken. De leden van de fractie van GroenLinks vragen hoe dit wetsvoorstel bijdraagt aan de preventie van beroepsziekten en arbeidsgerelateerde gezondheidsklachten (en meer specifiek te hoge werkdruk). Zij vragen of het juist is dat met dit wetsvoorstel, behalve de reeds wettelijke verplichting tot het aanbieden van een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO), niets wordt gedaan aan preventie. De regering is van mening dat met dit wetsvoorstel de preventie van beroepsziekten en arbeidsgerelateerde gezondheidsklachten wordt aanpakt. Het bevat daartoe de volgende elementen:

- De invoering van een «spreekuur» (de doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts);
- De invoering van een basiscontract en het benoemen van de elementen ervan;
- De invoering van het recht op een second opinion (oordeel van een andere bedrijfsarts);
- Meer ruimte voor professioneel handelen van de bedrijfsarts zodat de bedrijfsarts de werkvloer mag en kan bezoeken als deze dat nodig vindt;
- Een betere positionering van de preventiemedewerker;
- Verplichte samenwerking tussen de preventiemedewerker en de kerndeskundigen;
- Meer handvatten voor Inspectie SZW om te handhaven op deze bepalingen.

Ter toelichting op het bovenstaande wordt hier kort ingegaan op de genoemde punten. Aan iedere werknemer wordt het recht toegekend de bedrijfsarts te consulteren voor vragen over de gezondheid in relatie tot het werk. Deze consultatie werkt preventief, dus ook als de werknemer nog niet ziek is, maar er bijvoorbeeld wel sprake is van klachten met betrekking tot de werkdruk. Daarnaast geeft de invoering van een basiscontract tussen werkgever en arbodienstverlener meer duidelijkheid over en richting aan de inhoud en wijze waarop de deskundige bijstandverlening plaatsvindt. In het basiscontract tussen werkgever en arbodienstverlener dient onder meer vastgelegd te worden op welke wijze de bijstandverlening plaatsvindt met betrekking tot het PAGO en de consultatie met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid (niet zijnde de verzuimbegeleiding). Het staat de werkgever en arbodienstverlener vrij om in onderling overleg meer elementen gericht op de preventie in het basiscontract op te nemen. Met het basiscontract wordt een raamwerk gegeven voor het professioneel kunnen handelen door de bedrijfsarts, bijvoorbeeld een bezoek aan de werkvloer indien dat nodig is. Verder mag iedere werknemer verzoeken om een second opinion van een andere bedrijfsarts. Het wetsvoorstel beoogt ook de positie van de preventiemedewerker in het bedrijf te verstevigen door vast te leggen dat de keuze voor de preventiemedewerker en diens positionering wordt bepaald met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Een preventiemedewerker heeft inzicht in de relevante aspecten die de veiligheid en gezondheid van werknemers betreffen, maakt veiligheids- en gezondheidsrisico's bespreekbaar en draagt bij aan het beperken en voorkomen van deze risico's. Door zijn positie te verstevigen wordt bijgedragen aan de preventie. Tevens wordt met dit wetsvoorstel geregeld dat de preventiemedewerker adviseert aan en nauw samenwerkt met de deskundige personen (waaronder de bedrijfsarts), hetgeen eveneens ten goede komt aan de preventie. Tenslotte wordt met deze aanpassingen in de Arbeidsomstandighedenwet de Inspectie SZW beter in de gelegenheid

gesteld handhavend op te treden. De inspectie SZW kan nu bijvoorbeeld handhaven op het nieuwe artikel 14, vierde en vijfde lid (het basiscontract).

De regering verwacht dat deze maatregelen bijdragen aan de preventie van beroepsziekten en arbeidsgerelateerde gezondheidsklachten in het algemeen, en ook aan de preventie van te hoge werkdruk.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen ook naar de mogelijkheid de actualisatie van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) jaarlijks te verplichten met daarbij een lijst van uitgevoerde verbeteringen (een soort arbojaarverslag). Zij vragen of de regering zicht heeft op welk percentage van de bedrijven een arbojaarverslag maakt en zo ja hoe hoog dat is en of het verplicht maken daarvan kan bijdragen aan preventie van beroepsgerelateerde gezondheidsklachten.

De regering onderschrijft het belang van de RI&E en het plan van aanpak, zoals in de huidige regelgeving is opgenomen. De RI&E en het daarvan onderdeel uitmakende plan van aanpak hebben een dynamisch karakter en moeten geactualiseerd worden wanneer de daarmee opgedane ervaringen, werkmethoden, werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven. Overigens is met de inwerkingtreding van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 de verplichting tot het opstellen van een arbojaarplan en het arbojaarverslag geschrapt om de administratieve lasten te verminderen. De verplichting tot het opstellen van een jaarplan en een jaarverslag werd ervaren als overlappend met de algemene verplichting tot het opstellen van een RI&E en een plan van aanpak.¹¹ De regering ziet mede gelet op het voorgaande geen reden de verplichting tot het opstellen van een arbojaarverslag opnieuw in te voeren. De regering heeft geen cijfers over het aantal bedrijven dat een arbojaarverslag maakt.

Wat betreft de vraag of het verplicht maken van een arbojaarverslag kan bijdragen aan preventie is de regering van opvatting dat dat niet zondermeer het geval is. Wel is de regering van opvatting dat een periodiek gesprek tussen werkgever en werknemers over het plan van aanpak en de uitvoering daarvan nuttig kan zijn. Werknemers kunnen op grond van de WOR periodiek overleggen met de werkgever over het arbobeleid en de uitvoering ervan, waaronder het plan van aanpak. De meerwaarde van een officieel arbojaarverslag is in de opvatting van de regering gering en weegt niet op tegen de administratieve lasten. De vragen van de leden van de fractie van GroenLinks met betrekking tot het basiscontract voor arbodienstverlening worden in paragraaf 2.4 Basiscontract en Arbodienstverlening in samenhang met de overige antwoorden op dit onderwerp besproken.

2.2 Adviserende rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding

De leden van de VVD-fractie vragen waarom de regering van mening is dat de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts onder druk staat. Ook vragen zij of de regering van mening is dat een bedrijfsarts bestand moet zijn tegen eventuele druk en dit deel uitmaakt van de professionele vaardigheden.

De regering heeft geconstateerd dat de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts soms onder druk staat. Dat blijkt onder meer uit het door de leden van de VVD-fractie genoemde onderzoek van AStri.¹² Ruim 60% van de bedrijfsartsen geeft aan dat de onafhankelijkheid vanwege commerciële belangen onder druk is komen te staan. Eén op de vijf bedrijfsartsen geeft aan zich onder druk gezet te voelen om informatie uit te wisselen,

¹¹ Kamerstukken 1997/98, 25 879, nr. 3, p. 9 en 13.

¹² AStri. De positie van de bedrijfsarts, 2011. Kamerstukken II 2011/12, 25 883, nr. 196.

waar dat niet mag. Ongeveer 9% van de bedrijfsartsen geeft aan dit toch weleens gedaan te hebben.

In de opvatting van de regering dient de bedrijfsarts, zoals ook de Afdeling advisering van de Raad van State aangeeft, voldoende robuust te zijn om met eventuele druk van werkgevers en werknemers om te gaan. Meestal zal de bedrijfsarts daartoe ook in staat zijn, maar zoals hiervoor aangegeven voelt de bedrijfsarts zich soms onder druk gezet. Dit geeft de noodzaak aan om de rol en positie van de bedrijfsarts in het basiscontract te verstevigen door meer duidelijkheid te scheppen over de taken die deze dient uit te (kunnen) voeren.

Verder vragen de leden van de VVD-fractie of naast de adviserende rol van de bedrijfsarts aan de werkgever, de uitvoerende rol van de bedrijfsarts blijft bestaan. De werkgever mag, gehouden het medisch beroepsgeheim, de bedrijfsgeneeskundige zorg toch niet zelf uitvoeren? De leden van de D66-fractie stellen soortgelijke vragen: wat beoogt de regering door de rol van de bedrijfsarts alleen adviserend te maken. Wat moet onder advies worden verstaan? Hoeveel vrijheid geeft dit de werkgever om van het advies af te wijken en zelf een oordeel te vormen?

De bedrijfsarts adviseert over preventie en de terugkeer naar het werk. Over de vraag of er naast de adviserende rol ook nog een uitvoerende rol blijft bestaan voor de bedrijfsarts merkt de regering op dat de uitvoering van de bedrijfsgeneeskundige zorg is voorbehouden aan de bedrijfsarts. De bedrijfsarts is degene die gezondheid en ziekte van de werknemer monitort en over de re-integratie ook gesprekken voert met de werknemer. De werkgever mag in het kader van de arbeidsomstandighedenwetgeving zelf geen medische zorg verlenen. De regering wil nadrukkelijk aangeven dat de werkgever verantwoordelijk is voor de (organisatie van de) arbozorg in het bedrijf en niet de bedrijfsarts of een andere deskundige. Op basis van een advies van de bedrijfsarts dient de werkgever actie te ondernemen. Bijvoorbeeld indien de bedrijfsarts een advies geeft voor werkplekaanpassing.

De leden van de PvdA-fractie geven aan dat het begrip «advisering» bij de verzuimbegeleiding bij werkgevers de indruk kan wekken dat de rol van de bedrijfsarts vrijblijvender wordt. Zij vragen hoe de regering dat denkt te ondervangen. De leden van de D66-fractie vragen of de met de vervanging van de term bedoeld is om de rol van de bedrijfsarts te beperken.

De rol van de bedrijfsarts wordt niet vrijblijvender maar wel eenduidiger omschreven. De term bijstand leidt soms tot het misverstand dat de werkgever zijn verantwoordelijkheid voor de arbozorg in het bedrijf kan delegeren aan de bedrijfsarts. Met de term adviseren wordt beoogd duidelijker te maken dat de werkgever verantwoordelijk is voor de organisatie van de arbozorg in het bedrijf en niet de arbodienst of de bedrijfsarts. De arbodienst of bedrijfsarts zijn de door werkgever ingeschakelde deskundigen maar de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de maatregelen ligt bij de werkgever zelf. De Afdeling advisering van de Raad van State wijst op de analyse in de «Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar».¹³ De vraag van het zorgvuldig uitbalanceren en formuleren van de rollen van werkgever, werknemer en bedrijfsarts is niet nieuw. In vervolg op het werk van de toenmalige commissie(s) Donner hebben alle betrokkenen zich erover gebogen: werkgevers, werknemers, beroepsbeoefenaren, ministerie en experts. Dat heeft in 2002 bij de Wet verbetering poortwachter geleid tot de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. Deze breed gedragen regeling omschrijft het handelen van de (arbodienst i.c.) bedrijfsarts met twee termen. Er is sprake van een «oordeel» van de bedrijfsarts: dat staat voor het in de praktijk gebruikte begrip »problemanalyse» en overeenkomstige informatie van de bedrijfsarts. Het overig handelen van de

¹³ Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar van 26 maart 2002, Stcrt. 2002, nr. 60.

bedrijfsarts ten opzichte van de werkgever in de ziekteverzuimbegeleiding wordt geduid met de term «advies». De werkgever en werknemer moeten de adviezen implementeren. De regering is van mening dat het voor de eenduidigheid bij de formulering van de rol van de bedrijfsarts goed is de gebruikte begrippen in de Arbeidsomstandighedenwet in overeenstemming te brengen met deze regeling. Specifieke zaken of documenten zoals genoemde probleemanalyse zijn benoemd in de regeling. De Arbeidsomstandighedenwet is de aangewezen plaats voor de algemene duiding van de rollen bij verzuimbegeleiding. Daarom wordt voorgesteld om in artikel 14, eerste lid, onder b, van de Arbeidsomstandighedenwet de omschrijving «bijstand» door de bedrijfsarts bij de ziekteverzuimbegeleiding te vervangen door »adviseren». Dit verandert niet de rol van de bedrijfsarts, maar verduidelijkt wel de rolverdeling tussen werkgever en bedrijfsarts.

De leden van de SP-fractie constateren dat zowel de Raad van State als de Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) van mening zijn dat de voorgestelde wijziging van de term «bijstand» door «advisering» niet zonder meer met zich meebrengt dat de onafhankelijke positie van de bedrijfsarts versterkt zal worden. De leden vragen een nadere reactie van de regering op deze stellingname. Ook vragen zij, evenals de leden van de CDA-fractie en de leden van de D66-fractie, naar de gevolgen voor de huidige wijze van sociaal-medische begeleiding. Zoals hiervoor aangegeven is de regering van opvatting dat de wijziging van de term «bijstand» door «advisering» de rol van de bedrijfsarts beter weergeeft. De bedrijfsarts vormt zich een oordeel over een werknemer die als gevolg van ziekte heeft verzuimd en adviseert aan werkgever en werknemer over het moment en de wijze van terugkeer naar het werk. De werkgever en werknemer zijn verantwoordelijk voor de implementatie. Met deze wijziging wordt beoogd de aandacht voor adequate sociaal-medische begeleiding te vergroten. Dat is een samenspel tussen de verzuimende werknemer, zijn leidinggevende en de bedrijfsarts. De advisering richt zich tot zowel de werkgever als de werknemer. Beiden hebben een verantwoordelijkheid bij de re-integratie. Het gaat erom meer duidelijkheid te geven op de vraag wie de maatregelen treft. Overigens zal de regering ervoor zorg dragen dat in de voorlichting over deze wetswijziging wordt ingegaan op de rolverdeling tussen de bedrijfsarts en de werkgever.

Verder blijft de bedrijfsarts de aangewezen persoon voor de ondersteuning van de werkgever bij de verzuimbegeleiding bedoeld in artikel 14, eerste lid, onder b. Het is de bedrijfsarts die op medisch inhoudelijke gronden bepaalt of, en zo ja op welke termijn er vervolgschulden, -afspraken of -acties nodig zijn. De werkgever (en de werknemer) worden geacht zich te houden aan het advies van de bedrijfsarts. Hierin treedt met dit wetsvoorstel geen verandering op.

De leden van de D66-fractie merken verder op dat in de voorgestelde wijziging van artikel 14 toch nog over «bijstand» (tweede lid onder i) en «bijstandverlening» (vierde lid) wordt gesproken. Hoe moeten zij dit plaatsen?

In het voorgestelde artikel 14, tweede lid, onder i, van de Arbeidsomstandighedenwet wordt gesproken over «bijstand» en niet over «advies» omdat dit onderdeel betrekking heeft op alle arbodienstverleners en de taken die zij op grond van artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet verrichten. Dat wil zeggen niet alleen op de advisering van de bedrijfsarts bij de verzuimbegeleiding. Een bedrijfsarts staat de werkgever bijvoorbeeld bij door het uitvoeren van de aanstellingskeuring of het toetsen van de RI&E en is daarbij op grond van het voorgestelde artikel 14, tweede lid, onder i, van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht nauw samen te werken met, te adviseren en medewerking te verlenen aan de preventiemedewerker, de ondernemingsraad of de personeelsvertegen-

woordiging, dan wel de belanghebbende werknemers, bij te nemen, genomen en nog uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid. Voor het voorgestelde artikel 14, vierde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, geldt dezelfde redenering. Bij de in dit lid genoemde artikelen 9, derde lid, 14 en 14a gaat het om diverse taken waarbij verschillende arbodienstverleners de werkgever bijstaan.

2.3. Doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering aan kan tonen dat er een behoefte bestaat onder werknemers die dit niet hebben voor directe toegang tot een bedrijfsarts. Is er minder verzuim in organisaties die de toegang wel hebben dan in de organisaties die dat niet hebben?

De regering is van opvatting dat alle werknemers recht hebben op toegang tot de bedrijfsarts om deze te kunnen consulteren over gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid. Van de werknemer wordt verwacht dat deze zich inzet voor de eigen duurzame inzetbaarheid; in het bijzonder wat betreft de ontwikkeling, scholing, mobiliteit en de eigen gezondheid. Hierbij past dat als een werknemer een vraag heeft over de eigen gezondheid die verband houdt met het werk, deze bij een bedrijfsarts terecht moet kunnen. Dat kan niet afhankelijk zijn van de opvattingen van een individuele werkgever.

De regering beschikt niet over informatie dat organisaties met toegang tot de bedrijfsarts («het spreekuur») minder verzuim hebben. Het doel van deze voorziening richt zich overigens niet zozeer op minder verzuim maar op een breder doel namelijk het aanpakken en voorkomen van mogelijke gezondheidsrisico's en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid.

De leden van de VVD-fractie vragen wat de financiële gevolgen zijn van het recht op directe toegang tot de bedrijfsarts voor kleinere werkgevers. Komen de kosten niet voornamelijk bij deze werkgevers neer?

De kosten van werkgevers die verband houden met de maatregel om alle werknemers het recht te geven op toegang tot de bedrijfsarts («het spreekuur») komen verhoudingsgewijs niet meer op kleine werkgevers dan op grote werkgevers te rusten. De uitgaven worden in hoofdzaak per werknemer bepaald. Kleine werkgevers zullen deze dienst dus verhoudingsgewijs in gelijke mate dienen te vergoeden als grotere werkgevers. De leden van de VVD-fractie vragen voorts of de regering bereid is om de Arbeidsomstandighedenwet zo te wijzigen dat een werkgever een (collectieve of individuele) bijdrage aan de kosten van een bezoek aan de bedrijfsarts mag vragen aan zijn werknemers.

Op grond van artikel 44 van de Arbeidsomstandighedenwet mogen de kosten die verbonden zijn aan de naleving van de regels die bij of krachtens de Arbeidsomstandighedenwet zijn gesteld, niet ten laste van de werknemers komen. De regering houdt hieraan vast. Daarbij komt dat deze bepaling voort vloeit uit artikel 6, vijfde lid, van de 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.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering het belang onderschrijft van toegang tot een bedrijfsarts voor werkenden zonder werkgever en hoe de regering deze toegang wil vormgeven. Deze vraag wordt eveneens gesteld door de leden van de CDA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie.

In het SER-advies «Betere zorg voor werkenden» van 19 september 2014 wordt gewezen op het belang van sectoraal en regionaal georganiseerde bedrijfsgezondheidszorg.¹⁴ Het kabinetsstandpunt over de toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg geeft aan dat het kabinet bereid is sociale

¹⁴ Kamerstukken II 2014/15, 25 883, nr. 247.

partners te ondersteunen bij vrijwillige sectorale of regionale initiatieven.¹⁵ Het is daarbij wellicht mogelijk dat ook zelfstandigen zonder personeel gebruikmaken van sectorale of regionale initiatieven. Voorbeelden hiervan zijn er al in de bouw en de agrarische sector. Het is overigens altijd mogelijk om op eigen initiatief een bedrijfsarts te kiezen en te consulteren.

Ook vragen de leden van de SP-fractie hoeveel mensen (zoals bedrijfsverpleegkundigen) onder verantwoordelijkheid van een bedrijfsarts kunnen functioneren zonder dat dit ten koste gaat van de feitelijke verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts. Zij vragen of de regering bereid is om naast de bedrijfsarts ook andere arbodeskundigen voor werknemers beschikbaar te stellen bij het arbeidsomstandighedensprekkuur.

De vraag hoeveel personen, zoals bedrijfsverpleegkundigen, onder de verantwoordelijkheid van een bedrijfsarts kunnen functioneren is eerder aan de orde geweest. Een dergelijke constructie bestond en bestaat bij basisartsen/arboartsen «niet in opleiding». Na herhaald aandringen door de Tweede Kamer heeft de regering in 2005 de wetgeving aangescherpt en in de Arbeidsomstandighedenwet opgenomen dat een geregistreerd bedrijfsarts moet worden aangetrokken.¹⁶ De regering kan geen specifieke aantallen noemen voor de invulling van een maatregel die alleen binnen de dagelijkse werkpraktijk vorm kan krijgen. Het betreft zeer uiteenlopende situaties. Voor de goede orde zij opgemerkt dat de arboverpleegkundige een zelfstandige BIG-registratie heeft. Deze werkt daarmee lang niet altijd onder de verlengde arm van de bedrijfsarts. Dit zal wel gelden voor de doktersassistente of de medisch secretaresse. Daarnaast kunnen er enkele bedrijfsartsen in opleiding onder de verantwoordelijkheid van een bedrijfsarts – erkend opleider – werken.

Over de beschikbaarstelling van andere arbodeskundigen voor het spreekuur is de regering van mening dat vanwege de diversiteit in bedrijven het toevoegen van specifieke vormen van deskundigheid aan het spreekuur het beste via maatwerk tot stand kan worden gebracht. De werkgever kan in samenspraak met het medezeggenschapsorgaan besluiten «het arbeidsomstandighedensprekkuur» te verbreden door in het contract met de arbodienst op te nemen dat ook de andere kerndeskundigen geconsulteerd kunnen worden.

De leden van de D66-fractie vragen de regering of er een capaciteitsproblemen ontstaat indien alle werknemers toegang krijgen tot de bedrijfsarts, welke stappen werknemers kunnen zetten die geen toegang krijgen tot de bedrijfsarts en welke oplossing de regering ziet voor financiële afrekeningen van consulten bij de bedrijfsarts die voor de werkgever herleidbaar zijn tot individuele werknemers.

Het uitbreiden van het recht tot consultatie kan inderdaad leiden tot extra consulten bij bedrijfsartsen. Driekwart van de werknemers is al voorzien van deze dienstverlening via de huidige afspraken van het bedrijf met de arbodienstverleners. De mate van gebruik van deze voorziening wordt geschat op maximaal 1% per jaar van alle werknemers (circa 60.000–70.000 gevallen per jaar).¹⁷ Indien de wet op dit punt volledig wordt nageleefd impliceert dit dat er ruim 15.000 extra consulten te verwachten zijn. Dit aantal zal naar verwachting een beperkt effect hebben op de in totaal circa 1.800 werkzame bedrijfsartsen. De hiermee verwachte extra uitgaven voor werkgevers bedragen circa € 2.5 miljoen per jaar.

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

¹⁶ Wet van 7 april 2005 tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 in verband met een gewijzigde organisatie van de deskundige bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid en de daarmee samenhangende bepalingen (Stb. 2005, 202).

¹⁷ «Basisgegevens arbeidsgerelateerde zorg», augustus 2014. Intern SZW document als nadere informatie verstrekt aan de SER bij de adviesaanvraag «Toekomst van de Arbeidsgerelateerde Zorg», 10 juli 2013.

Zowel de werkgever als de bedrijfsarts kunnen door de werknemer of diens vertegenwoordiger erop worden aangesproken als er geen toegang is tot de bedrijfsarts. Een werknemer zal (al dan niet via zijn vertegenwoordiging) als eerste een stap moeten zetten. Werknemers kunnen via de medezeggenschap een klacht of melding indienen bij de Inspectie SZW. Deze neemt klachten in onderzoek als er sprake is van een zware overtreding of direct gevaar. Klachten ingediend door een personeelsvertegenwoordiging, ondernemingsraad of vakbond, op grond van artikel 24, zevende lid, van de Arbeidsomstandighedenwet worden altijd in onderzoek genomen.

Wat betreft de herleidbaarheid van consulten tot de persoon is het van belang dat werkgever en arbodienst of bedrijfsarts afspraken maken over de financiële afrekening zodat deze niet herleidbaar zijn tot individuele personen. De werkgever en bedrijfsarts dienen zich hierbij te houden aan hetgeen bepaald is in de Wet bescherming persoonsgegevens. Op grond van artikel 27, eerste lid, onder k, van de WOR is instemming van de personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad nodig bij een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen. De leden van de D66-fractie stellen een vraag over de handhaving op het hebben van een contract met een bedrijfsarts. Deze vraag wordt in paragraaf 2.5 Handhaafbaarheid en toezicht beantwoord.

2.4. Basiscontract en arbodienstverlening

De leden van de VVD-fractie vragen naar het verschil in het gevoerde beleid inzake risicoselectie dat wordt uitgevoerd door de bedrijfsarts en het beleid van de Inspectie SZW.

In deze vraag wordt een vergelijking gemaakt tussen het gericht optreden door de Inspectie SZW en het optreden door bedrijfsartsen. De rollen van Inspectie SZW en bedrijfsarts zijn niet vergelijkbaar. De Inspectie SZW handhaaft de regelgeving en de bedrijfsarts oordeelt over bedrijfsgeneeskundige vraagstukken en adviseert de werkgever over te nemen maatregelen. De bedrijfsarts krijgt met dit voorstel de mogelijkheid om de werkplek te bezoeken.

Ook vragen de leden van de VVD-fractie of de regering kan staven dat werkgevers bedrijfsartsen momenteel niet toestaan de werkplek te bezoeken, klachtenprocedures niet op worden gezet en bedrijfsartsen wordt verboden met het medezeggenschapsorgaan overleg te voeren. Het onderzoek van AStri geeft de nodige informatie bij de vragen over de positie van de bedrijfsarts in relatie tot de werkgever.¹⁸ Een deel van de bedrijfsartsen wordt niet of beperkt in de gelegenheid gesteld de activiteiten uit te voeren die tot de professionaliteit van de bedrijfsarts behoren. Het contract tussen de werkgever en de bedrijfsarts of arbodienst voorziet dan niet in de betaling van deze activiteiten. Het is belangrijk dat er voor de bedrijfsarts voldoende ruimte bestaat om het vak «professioneel» uit te oefenen. Door in de wet nadrukkelijk aan te geven wat de minimale vereisten zijn aan de kwaliteit van de dienstverlening wordt de bedrijfsarts gesteund in zijn professioneel gedrag en kunnen de daarvoor benodigde tijd en kosten bij de werkgever in rekening gebracht worden met verwijzing naar de wetgeving.

Verder zijn de leden van de VVD-fractie van mening dat terughoudend moet worden omgegaan met modelcontracten als de overheid geen partij is en vragen zij of de regering het met hen eens is dat er weinig data zijn waaruit blijkt dat de bedrijfsarts slecht of niet op de hoogte is van rechten en plichten. Ook vragen zij of de regering van mening is dat de kosten voor een second opinion een verdere verzwaaring van werkgeverslasten betekenen.

¹⁸ AStri. De positie van de bedrijfsarts, 2011. Kamerstukken II 2011/12, 25 883, nr. 196.

De regering onderschrijft de opvatting dat terughoudend moet worden omgegaan met modelcontracten als de overheid geen partij is. Om die reden beperkt het voorstel zich tot de elementen die in het kader van de professionele beroepsuitoefening nodig zijn en dus opgenomen moeten worden in een basiscontract. Verder beschikt de regering niet over informatie over de mate waarin bedrijfsartsen hun rechten en plichten kennen. Wel zijn er veel klachten over minimale contracten die geen ruimte laten of bieden om de zorg met voldoende kwaliteit uit te voeren.¹⁹ Ten aanzien van de verwachte verzwaring van werkgeverslasten als gevolg van de second opinion merkt de regering op dat deze naar verwachting gering is, en in totaal ongeveer € 500.000 per jaar bedraagt. Deze beperkte extra kosten wegen niet op tegen de huidige ongelijkheid tussen bedrijven (en werknemers) met en zonder deze voorziening. De leden van de PvdA-fractie vragen naar de waarborging van privacy in het basiscontract. Zij vragen of de regering bereid is (privacy)normen over uitwisseling, overdracht, opslag en beheer van gegevens op te nemen in het basiscontract. De leden van de GroenLinks-fractie hebben een soortgelijke vraag. Zij vragen waarom niet in het basiscontract is opgenomen welke wettelijke privacynormen met betrekking tot uitwisseling en overdracht van (medische) gegevens gelden. Volgens de regering is er geen noodzaak om deze gegevens op te nemen in het basiscontract. In het kader van de dienstverlening heeft een bedrijfsarts van doen met diverse wettelijke (privacy)normen, onder meer uit de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg, de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst en de Wet bescherming persoonsgegevens. In het wetsvoorstel is opgenomen dat de wijze waarop de arbodienstverleners met inachtneming van de professionele dienstverlening uitvoering kunnen geven aan de verplichtingen die op grond van de aldaar genoemde taken op hen rusten, onderdeel van de overeenkomst is. Bij het opstellen van het contract zal hier derhalve rekening mee gehouden moeten worden. Bekendheid en naleving van privacyregels is van groot belang voor de verhouding tussen werkgever, werknemer en bedrijfsarts. Zowel de Nederlands Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) als de Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan (OVAL) hebben hiervoor gezamenlijk en voor hun eigen achterban leidraden en publieksfolders ontwikkeld. Daarnaast is het wenselijk dat werkgevers en hun medezeggenschapsorgaan meer aandacht geven aan dit onderwerp en er in de onderneming met instemming van de ondernemingsraad tot privacyreglementen wordt gekomen waarin een en ander conform de wetgeving op de praktijk is toegesneden.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering bereid is om het melden van een beroepsziekte door de bedrijfsarts aan de werkgever als verplicht onderdeel in het basiscontract op te laten nemen.

De regering wijst erop dat het in verband met de bescherming van de privacy van werknemers niet mogelijk is dat de bedrijfsarts de beroepsziektemeldingen meldt aan de werkgever. Dit is derhalve niet opgenomen als onderdeel van het basiscontract.

Ook vragen de leden van de SP-fractie waarom het aandragen van preventieve maatregelen door de bedrijfsarts aan werkgevers en werknemersvertegenwoordigers geen onderdeel uitmaakt van het basiscontract. Deze vraag is eveneens door de leden van de fracties van CDA en GroenLinks gesteld.

Het aandragen van preventieve maatregelen aan de werkgever en werknemersvertegenwoordiging naar aanleiding van beroepsziekten in het bedrijf is in de opvatting van de regering onderdeel van de professionaliteit van de bedrijfsarts. Daarnaast kan de bedrijfsarts in het kader van

¹⁹ AStri. De positie van de bedrijfsarts, 2011. Kamerstukken II 2011/12, 25 883, nr. 196.

de adviesfunctie bij de RI&E de werkgever adviseren over passende preventieve maatregelen. Met het onderhavige wetsvoorstel wordt verder voorgesteld dat de bedrijfsarts nauw samenwerkt met, adviseert en medewerking verleent aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging inzake te nemen, genomen en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid. In dat kader kunnen ook adviezen over preventieve maatregelen gericht op het voorkomen van beroepsziekten worden gegeven.

Verder vragen de leden van de SP-fractie welk deel van de totale inzet in uren die voortvloeit uit het basiscontract wat betreft de regering aan preventieve maatregelen moet worden besteed. Deze vraag is eveneens door de leden van fracties van CDA en GroenLinks gesteld.

De regering heeft geen percentage tijd of aantal uren van het basiscontract voor ogen dat voor preventie bestemd moet zijn. Het is gegeven de grote diversiteit aan situaties in bedrijven niet realistisch en ook niet wenselijk dat te doen.

In paragraaf 2.5 Handhaafbaarheid en toezicht wordt ingegaan op de wijze van melden beroepsziekten en de implicaties daarvan. Daar wordt ingegaan op de vraag van de leden van de SP-fractie of de regering overwogen heeft de werkgever te verplichten een beroepsziekte te melden.

De leden van de SP-fractie vragen ook welke zwaarwegende belangen aanleiding kunnen zijn om de mogelijkheden tot een second opinion in te perken, naar de nadelen van het schrappen van deze beperking en of de werknemer zelf de bedrijfsarts kan kiezen die de second opinion uitvoert. Verder vragen zij naar de relatie tussen second opinion en het UWV-deskundigenoordeel en hoe voorkomen kan worden dat hiertussen overlap ontstaat. Laatstgenoemde vraag wordt eveneens gesteld door de leden van de CDA-fractie en de leden van de D66-fractie.

De bedrijfsarts honoreert het verzoek van een werknemer om een second opinion tenzij er zwaarwegende argumenten zijn die zich daartegen verzetten. Daar kan bijvoorbeeld sprake van zijn indien er geen enkele grond bestaat voor een second opinion of als er herhaaldelijk onnodig gebruik van is gemaakt. Hierdoor wordt tegengegaan dat een werknemer het oordeel bij een groot aantal verschillende bedrijfsartsen wil laten toetsen. Een dergelijke beperking wordt ook in de gezondheidszorg gehanteerd.

Voor de wijze waarop een andere bedrijfsarts wordt ingeschakeld worden nadere bepalingen geformuleerd in een algemene maatregel van bestuur (het Arbeidsomstandighedenbesluit).

Het deskundigenoordeel van het UWV, dat in het verleden ook wel second opinion werd genoemd, ziet op het re-integratieproces. Het is bedoeld om 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. Het oordeel is niet juridisch bindend maar kan helpen bij de re-integratie van de werknemer. Afhankelijk van de vraagstelling wordt het deskundigenoordeel uitgevoerd door een arbeiddeskundige of verzekeringsarts, of door hen samen.

De second opinion zoals opgenomen in het wetsvoorstel heeft tot doel om, net als elders in de geneeskunde, de cliënt/patiënt de ruimte te bieden om een andere arts om een oordeel te vragen over zijn gezondheidstoestand. Anders dan het deskundigenoordeel van het UWV kan de second opinion alleen gevraagd worden op initiatief van de werknemer en uitsluitend worden verricht door een andere bedrijfsarts en waar van toepassing, andere arbodienst. De second opinion biedt de mogelijkheid

een breder palet aan vragen voor te leggen. Het wordt doorgaans aangevraagd als er onduidelijkheden blijven bestaan over klachten, vragen en oorzaken van gezondheidsproblemen in relatie tot het werk. Het betreft hier arbeidsgeneeskundige vragen. Er is daarom volgens de regering geen sprake van overlap.

De leden van de CDA-fractie hebben een vraag over het voorstel om bedrijfsartsen een boete op te leggen als zij beroepsziekten niet melden. Ook vragen zij waarom de regering de verantwoordelijkheid van het melden van beroepsziekten niet bij de werkgever wil neerleggen.

In paragraaf 2.5 Handhaafbaarheid en toezicht wordt ingegaan op de wijze van melden van beroepsziekten en de implicaties daarvan.

Verder vragen de leden van de CDA-fractie of de relevante partijen uit het veld betrokken worden bij de ontwikkeling van nadere regels met betrekking tot de uitvoering van de second opinion. De leden van de D66-fractie stellen soortgelijke vragen. Zij vragen of de regering nadere regels gaat opstellen voor de second opinion, waarop deze regels zich richten en of veldpartijen betrokken worden bij het opstellen van deze regels.

Wat betreft de nadere regels voor de second opinion en de klachtenprocedure kan de regering aangegeven dat hierover een internetconsultatie zal plaatsvinden. Ook wordt overlegd met organisaties van bedrijfsartsen, arbodiensten en verzekeringartsen zodat de (direct) betrokkenen in de gelegenheid worden gesteld om hun bijdrage te leveren. De regering wil verder niet vooruitlopen op de in de algemene maatregel van bestuur te stellen regels voor de second opinion en eerst overleg hebben met de relevante actoren.

De leden van de D66-fractie vragen verder of de regering inzicht heeft in de mate van investeringen in preventie door werkgevers sinds 2005, toen de verplichte aansluiting bij een arbodienst kwam te vervallen.

De uitgaven van werkgevers aan arbodiensten en re-integratiebedrijven fluctueerden over de afgelopen jaren. Zij waren in 2003 met € 1.360 miljard ongeveer € 254 miljoen hoger dan in 2012 toen er € 1.106 miljard werd uitgegeven.²⁰ Rapportages van de Inspectie SZW (Arbo in Bedrijf) wijzen op een afname van het aantal contracten tussen werkgever en arbodienstverlener en op meer beperkte contracten met minder aandacht voor preventieve componenten als het PAGO en bijdragen aan de RI&E. Daarmee nemen de uitgaven aan preventie vermoedelijk sterker af dan de uitgaven aan verzuimbegeleiding.

De leden van de D66-fractie zien het risico dat minder gemotiveerde werknemers de mogelijkheid tot een second opinion aan zullen grijpen om langer te verzuimen. Zij vragen te onderbouwen waarom het aantal second opinions naar verwachting beperkt blijft tot 1.600. Het is mogelijk dat onnodig gebruik wordt gemaakt van deze voorziening. Ingeval van bijvoorbeeld een advies om de werkzaamheden weer te hervatten heeft de second opinion echter geen opschortende werking. Het leidt dus niet automatisch tot langer verzuim.

Een inschatting van het toekomstige aantal second opinions is lastig te geven. Op grond van signalen van arbodiensten en bedrijfsartsen wordt geconcludeerd dat het aantal second opinions nu gering is. Dit wordt geschat op maximaal 250 per jaar. Na invoering van de regeling zal het gebruik ervan vrijwel zeker toenemen. Een verwachting uitspreken kan

²⁰ De markt en kwaliteit van arbodienstverlening, Panteia, 2014.

alleen met een hoge mate van onzekerheid. Indien jaarlijks ongeveer 800.000 werknemers door een bedrijfsarts worden gezien zal een klein deel om een second opinion verzoeken. Het getal van 1.600 gevallen per jaar is gebaseerd op de aanname dat 1 op de 500 werknemers na een bezoek aan een bedrijfsarts verzoeken om een second opinion.

De leden van de SGP-fractie vragen waarom de regering gelijktijdig inzet op het versterken van de positie van de bedrijfsarts, de kwaliteit en betrokkenheid bij het beleid inzake arbeidsomstandigheden als ook het verankeren van een recht op second opinion ten laste van de werkgevers. Waarom dient de second opinion volledig ten laste van de werkgever te komen en waarom wordt met het verankeren van het recht op een second opinion niet gewacht op een evaluatie van de andere maatregelen, zo vragen zij. In hoeverre bestaat het risico dat het verankeren van een kosteloos recht op second opinion een aanzuigende werking heeft die lang niet altijd het beoogde doel dient?

De regering heeft de toedracht voor wat betreft de totstandkoming van dit wetsvoorstel uiteengezet in paragraaf 1.

Voor de beantwoording van de vraag waarom de lasten van de second opinion ten laste komen van de werkgever wijst de regering op artikel 44 van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze bepaalt dat de kosten voor de bedrijfsgeneeskundige zorg voor rekening van de werkgever zijn. De regering ziet geen aanleiding om dit te wijzigen noch is dit mogelijk omdat het hier de omzetting van een EU-richtlijn betreft. Voor de second opinion geldt dat deze al regelmatig in de bedrijfsgezondheidszorg wordt toegepast en een basiskwaliteit is van het medisch handelen. De regering ziet tegen deze achtergrond geen aanleiding de invoering van de «second opinion» naar een later tijdstip te verplaatsen.

De regering merkt nogmaals op dat het niet is uit te sluiten dat een werknemer met motieven die van oneigenlijke aard zijn om een second opinion verzoekt. In het wetsvoorstel is daarom opgenomen dat de bedrijfsarts het verzoek van een werknemer om een second opinion kan weigeren indien daar zwaarwegende argumenten voor zijn; bijvoorbeeld wanneer er geen enkele grond bestaat voor een second opinion of als er herhaaldelijk onnodig gebruik van is gemaakt. De regering verwacht dat het aantal verzoeken met oneigenlijke motieven daarom beperkt zal zijn.

2.5. Handhaafbaarheid en toezicht

Over het melden van beroepsziekten en de handhaving door Inspectie SZW bij het niet melden van beroepsziekten zijn veel vragen gesteld door de leden van de verschillende fracties. Dit thema is bij de parlementaire behandeling van eerdere wetsvoorstellen ook aan de orde geweest. De regering doet hier kort verslag van en beantwoordt daarna de gestelde vragen.

Sinds de introductie van de Arbeidsomstandighedenwet in 1980 heeft een verplichting bestaan voor werkgevers om beroepsziekten te melden. Toen nog bij het districtshoofd van de Arbeidsinspectie.²¹ In de memorie van toelichting werd er al op gewezen dat beroepsziekten moeilijk te onderkennen zijn.²² Het aantal meldingen schommelde in die jaren rond de 500 per jaar. Met het wetsvoorstel Arbeidsomstandighedenwet 1998 werd de verplichte melding van beroepsziekten door werkgevers aan de Arbeidsinspectie, mede op advies van sociale partners, afgeschaft, omdat deze verplichting nauwelijks werd nageleefd. Sociale partners signaleerden dat daaraan debet was, dat de verplichting op de werkgever rust terwijl feitelijk de melding alleen door de bedrijfsarts kan worden gedaan.²³

²¹ Zie artikel 9, vierde lid, van de oorspronkelijke Arbeidsomstandighedenwet, Stb. 1980, 664.

²² Kamerstukken II 1976/77, 14 497, nr. 3, p. 57.

²³ Kamerstukken II 25 879, 1997/98, nr. 3, p. 30.

Later stond de regering voor ogen een beter inzicht in spreiding en voorkomen van beroepsziekten in Nederland te realiseren. Niet de werkgever maar de bedrijfsartsen werd opgedragen beroepsziekten te melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Het melden van beroepsziekten behoorde volgens de regering tot de professionele standaard van bedrijfsartsen.²⁴ De verplichte melding van beroepsziekten aan het NCvB werd bij derde nota van wijziging op het eerder genoemde wetsvoorstel bij de arbodienst gelegd.²⁵ Via een amendement van het lid De Wit²⁶, is nog voorgesteld de verplichting tot melding weer bij de werkgever te laten, omdat die, zo geeft de toelichting op het amendement aan, in het systeem van de wet de eerstverantwoordelijke is voor de arbeidsomstandigheden. Daarover is gedebatteerd in de Tweede Kamer waarna het amendement werd verworpen.²⁷

Met de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en enige andere wetten in verband met het vergroten van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid, bleef de verplichting tot het melden van beroepsziekten ongewijzigd.²⁸ Wel werd destijds door de CDA-fractie al de vraag gesteld of er geen sanctie, bijvoorbeeld een bestuurlijke boete, moest worden gezet op het niet melden van beroepsziekten.²⁹ De regering heeft dit toen afgewezen omdat het moeilijk verenigbaar werd geacht met de gebruikelijke sanctionering bij de medische beroepsuitoefening.³⁰ De regering zag, mede gelet op de destijds hierover gevoerde discussie en het feit dat het medische gegevens betreft, geen reden de melding weer bij de werkgever te leggen.

Sinds het moment dat beroepsziekten via bedrijfsartsen bij het NCvB gemeld moeten worden, worden er aanzienlijk meer meldingen gedaan dan daarvoor toen beroepsziekten nog via de werkgever aan de Arbeidsinspectie werden gemeld. Het aantal meldingen is gestegen van circa 500 per jaar naar circa 6.550 in de periode 2010–2013.³¹ Het aantal meldingen schommelt sinds 2010 tussen de 6.000 en 7.000 per jaar, maar blijft achter bij het vermoede aantal beroepsziekten van 17.400.³² Op basis van deze onvolledige melding is het niet goed mogelijk een scherp beeld te krijgen van de situatie en de ontwikkelingen ten aanzien van beroepsziekten in Nederland.

In het Algemeen overleg van 28 mei 2015 is opnieuw discussie gevoerd over de vraag of de meldingsverplichting bij de werkgever zou moeten worden gelegd.³³ Ook toen is aangegeven dat dit naar de mening van de regering geen goede optie is. Beroepsziekten zijn lastig vast te stellen, melding door de werkgever in plaats van de bedrijfsarts zal naar verwachting tot minder meldingen leiden (waarom zou een werkgever zichzelf aangeven, melding door een werkgever vergt een extra administratieve handeling) en ten slotte zijn er privacyaspecten (medisch beroepsgeheim) in het geding. De hierop ingediende motie-Ulenbelt³⁴ over invoeren van een meldingsplicht voor beroepsziekten via de werkgever werd verworpen.

Het feit dat de melding aan het NCvB kan worden verricht zonder de werkgever daarover in te lichten, betekent nog niet dat de werkgever geen

²⁴ Kamerstukken II 1997/98, 25 879, nr. 6, p. 33 en 34.

²⁵ Kamerstukken II 1998/99, 25 879, nr. 28.

²⁶ Kamerstukken II 1997/98, 25 879, nr. 31.

²⁷ Handelingen II 1998/99, nr. 16, p. 962 en volgende.

²⁸ Kamerstukken II 2005/06, 30 552.

²⁹ Kamerstukken II 2005/06, 30 552, nr. 7, p. 11.

³⁰ Kamerstukken II 2005/06, 30 552, nr. 8, p. 23.

³¹ Een vergelijking is niet mogelijk. Voor 1998 had alleen een deel van de bedrijven bedrijfsgezondheidszorg.

³² Beroepsziekten in cijfers 2014, NCvB.

³³ Kamerstukken II 2014/15, 25 883, nr. 255.

³⁴ Kamerstukken II 2015/16, 29 544, nr. 625.

preventieve maatregelen hoeft te nemen. In het kader van de adviesfunctie bij de RI&E en ook op grond van de eigen beroepsnormen (conform de beroepscode, kernwaarden en professioneel statuut van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde) adviseert de bedrijfsarts aan de werkgever over passende preventieve maatregelen zonder daarbij het concrete geval van de beroepsziekte in het bedrijf te noemen. Hierbij zal hij de ervaringen die hij heeft opgedaan bij de werkbezoeken en de consulten die hij heeft gevoerd meenemen. Op basis van deze informatie dient hij de werkgever te informeren over de risico's die specifiek voor het desbetreffende bedrijf gelden zodat passende maatregelen genomen worden.

Tot zover deze terugblik op de eerdere parlementaire behandeling. Door de leden van de fractie van D66, CDA en SP is gevraagd of de regering overwogen heeft om de verantwoordelijkheid voor het melden van beroepsziekten bij de werkgever neer te leggen, in plaats van bij de bedrijfsarts. Gelet op hetgeen hiervoor is uiteengezet, is de regering van opvatting dat de melding van een beroepsziekte met het oog op een landelijk overzicht van meldingen het beste via de bedrijfsarts kan worden gedaan. De melding van de beroepsziekte door de bedrijfsarts bij het NCvB dient een publiek belang, namelijk het verzamelen van informatie zodat ontwikkelingen en signalen tijdig kunnen worden onderkend. De bedrijfsarts is niet verplicht de werkgever of de patiënt in te lichten over de melding aan het NCvB. Wel wordt de bedrijfsarts geacht de werknemer te informeren over de beroepsgebondenheid van de aandoening.³⁵ De werknemer kan overwegen op grond van deze informatie de werkgever aansprakelijk te stellen, maar dit mag voor de bedrijfsarts geen reden zijn het informeren van de werknemer over de beroepsgebondenheid en het melden van de beroepsziekte achterwege te laten.

De leden van de PvdA-fractie, de D66-fractie en de GroenLinks-fractie vragen de regering wat zij verstaat onder «een substantiële verbetering van het melden van beroepsziekten» voordat de bepaling van het opleggen van boetes in werking treedt en binnen welke termijn deze «substantiële verbetering» zichtbaar moet zijn. De leden van de fractie van PvdA en GroenLinks vragen hoe, indien de situatie niet verbetert, een eventuele boetebepaling voor het niet melden van een beroepsziekte in de praktijk wordt gehandhaafd, rekening houdend met alle privacyregels rond het medisch beroepsgeheim en het medisch dossier. Ook de leden van de D66-fractie vragen naar de wijze van handhaving. De leden van de fractie PvdA en D66 vragen ook of er voldoende capaciteit is bij de Inspectie SZW om te handhaven. De leden van de fractie van GroenLinks vragen wanneer de regering verwacht een beslissing te nemen over het wel of niet in werking treden van de voorwaardelijke boete. De leden van de D66-fractie vragen tevens ten opzichte van welke nulmeting de substantiële toename van de meldingen gerealiseerd moet worden en hoe de regering dit wil gaan meten, daar zij zelf al constateert dat handhaving complex is.

De regering hoopt op een substantiële verbetering in de naleving van de meldingsplicht door de bedrijfsarts. Het wil echter wel de mogelijkheid hebben om zo nodig meer druk op de bedrijfsartsen te zetten en het niet-melden van beroepsziekten beboetbaar te maken. Ten aanzien van de vraag wat onder substantieel moet worden verstaan wil de regering zich niet vastleggen op een cijfer. De vraag of de toename substantieel is moet in de context worden gezien en omvat meerdere overwegingen. Dit betreft ondermeer de toename van het aantal meldingen ten opzichte van de uitgangssituatie, de ontwikkeling van het aantal beroepsziekten, nader inzicht in het meldingsgedrag van bedrijfsartsen, het te voeren overleg met de beroepsgroep en het moment van evaluatie.

³⁵ Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, Protocol melden beroepsziekten, juli 2012.

Over de periode 2010–2013 zijn er gemiddeld 6.550 meldingen per jaar gedaan. Dit is de nulmeting. De nieuwe meting kan pas starten in het jaar dat alle contracten tussen werkgever en bedrijfsarts of arbodienst zijn aangepast aan de met dit wetsvoorstel gestelde eisen. Op grond van het wetsvoorstel dienen alle contracten tussen werkgever en arbodienst of bedrijfsarts uiterlijk een jaar na inwerkingtreding (2018) hernieuwd te zijn. De meldingsgegevens over 2018 en 2019 van het NCvB geven basisinformatie voor de evaluatie in 2020 van het traject toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg waar deze wetswijziging onderdeel van is. Het NCvB geeft aan dat momenteel ongeveer een derde deel van de beroepsziekten wordt gemeld aan het NCvB. Het in 2014 vermoede aantal beroepsziekten bedraagt 17.400 gevallen. De vraag is hoe het aantal gemelde beroepsziekten en het vermoede aantal beroepsziekten zich ontwikkelen. De verwachting is dat de in dit wetsvoorstel aangekondigde preventieve maatregelen bijdragen aan een afname van het potentiële aantal beroepsziekten. Bij de evaluatie wordt hiernaar een schatting gedaan. In 2018 wordt een herhaalonderzoek onder bedrijfsartsen uitgevoerd naar de achtergronden voor het (niet) melden van beroepsziekten. Uit het eerder onderzoek in opdracht van de Inspectie SZW en de Inspectie voor de gezondheidszorg, bleek dat slechts 1/3 van alle beroepsziekten aan het NCvB wordt gemeld.³⁶ Het onderzoek gaf inzicht in de redenen voor niet melden door de bedrijfsartsen. De regering wil de uitkomsten van het voorgenomen herhaalonderzoek in 2018 in samenhang bezien met de eerdere gegevens en ook met de beroepsgroep spreken. In 2020 is de evaluatie van het project toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg voorzien. In die evaluatie wordt ingegaan op de vraag of de melding substantieel is toegenomen. Op grond van deze informatie zal de regering besluiten of de boetebepaling bij niet naleving van de meldplicht aan het NCvB wordt ingevoerd. De regering wil niet vooruitlopen op de conclusie. De leden van de D66-fractie geven aan dat het onduidelijk is of ook de handhaving wordt geïntensiveerd. Zij vragen naar de ontwikkeling van het aantal inspecteurs dat inspecties uitvoert op het terrein van Arbozorg en het aantal uitgevoerde inspecties in de periode 2011–2018. De Inspectie SZW heeft een programma Arbozorg 2014–2018 ontwikkeld en in uitvoering genomen, gericht op het verhogen van de naleving van de arbozorgverplichtingen. Het gaat vooral om het hebben en uitvoeren van arbobeleid, een volledige en actuele RI&E, voorlichting & onderricht en het verlenen van deskundige bijstand (preventiemedewerker, bedrijfs-hulpverlener en bedrijfsarts). Ongeveer 25 inspecteurs zijn sinds 2014, toen het programma in uitvoering is genomen, betrokken bij de uitvoering van het programma. Zij doen daarnaast ook andere zaken. Naast dit specifieke programma komt het toezicht op de naleving van de arbozorgverplichtingen ook op andere wijzen tot stand. In programma's waar uit risicoanalyse blijkt dat naleving van de arbozorgverplichtingen laag is wordt de arbozorg getoetst. Verder wordt controle op de naleving van de arbozorgverplichtingen sinds het recidive-instrumentarium is geïmplementeerd (1 januari 2013) systematisch toegepast bij herinspecties. Indien na constatering van een overtreding het daaropvolgende jaar een herinspectie wordt uitgevoerd en het bedrijf heeft de zaken nog niet op orde, dan controleert de inspecteur ook de naleving van de arbozorgverplichtingen. Dit inspectiebeleid wordt systematisch toegepast, is onafhankelijk van de oorspronkelijke reden van overtreding en kan reactieve inspecties betreffen (inspecties naar aanleiding van klachten, signalen of meldingen, of inspecties binnen een programma). Alle ongeveer 215 arboinspecteurs kunnen inspecteren op arbozorgverplichtingen. De afgelopen vijf jaar is gemiddeld meer dan 2.000 keer per jaar een van de arbozorgverplichtingen getoetst in het kader van inspecties.³⁷ De

³⁶ Kamerstukken II 2014/15, 25 883, nr. 247.

³⁷ Het betreft artikel 3, 5, 8, 13, 14, 15 of 18 van de Arbeidsomstandighedenwet

komende jaren loopt het specifieke arbozorg programma nog door, net als het programma misstanden en notoire overtreders waar de herinspecties zijn ondergebracht. De verwachting is dat het aantal inspecties de komende jaren ongeveer hetzelfde zal zijn. Na afloop van het programma Arbozorg 2014–2018 zal binnen de Inspectie SZW opnieuw bezien worden welke prioriteiten er zijn binnen het programma Arbozorg en zal beslist worden of en hoe het programma voortgezet zal worden.

Ook vragen de leden van de D66-fractie of er de verplichting bestaat voor werkgevers om rapporten van de Inspectie SZW op het terrein van arbozorg te bespreken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid dienen werkgever en werknemers op grond van artikel 12 van de Arbeidsomstandighedenwet samen te werken. De Inspectie SZW is verplicht het rapport van een ingesteld onderzoek of een rapport van een arbeidsongeval aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging te zenden. Het rapport van de Inspectie SZW kan in een overleg tussen werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging aan bod komen. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet is de werkgever verplicht om overleg te voeren met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid betreffen en over de uitvoering van dit beleid, waarbij actief informatie wordt gewisseld. Op grond van de WOR is de ondernemer verplicht om twee keer per jaar de algemene gang van zaken met de ondernemingsraad te bespreken. Hieronder valt ook het arbeidsomstandighedenbeleid. Derhalve kan een rapport van de Inspectie SZW ter sprake komen. Daarnaast heeft de ondernemingsraad het recht een overlegvergadering met de werkgever bijeen te roepen en onderwerpen op de agenda te plaatsen die de onderneming betreffen. Voor de personeelsvertegenwoordiging geldt eveneens dat de ondernemer verplicht is om twee keer per jaar de algemene gang van zaken met de personeelsvertegenwoordiging te bespreken.

De leden van de D66-fractie vragen of overtredingen geconstateerd door de Inspectie SZW op het terrein van arbozorg openbaar worden gemaakt. Vanaf november 2014 publiceren de samenwerkende toezichthouders op risicovolle bedrijven (waaronder de Inspectie SZW) samenvattingen van inspectierapporten van Brzo-bedrijven (Besluit risico zware ongevallen) op de website «www.brzoplus.nl». Daarnaast is de Inspectie SZW, vanaf november 2014 begonnen met de publicatie van zware en/of ernstige asbestovertredingen bij asbestsaneringswerkzaamheden op de website www.inspectieszw.nl. De wijze waarop die gegevens openbaar gemaakt worden zal worden bezien mede naar aanleiding van recente jurisprudentie.

De openbaarmaking van overige inspectieresultaten op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet wordt zoals recent nog aan de voorzitter van de Tweede Kamer gemeld, op een later moment ingevoerd.³⁸

De leden van de D66-fractie vragen waarom de regering dit voorstel niet pas in dient, op het moment dat zij voornemens is om het voorstel ook daadwerkelijk in werking te laten treden.

Bedrijfsartsen wordt eerst de gelegenheid gegeven om te voldoen aan de bestaande wettelijke plicht om een beroepsziekte te melden. Het niet melden van beroepsziekten is, zoals in de inleiding van deze paragraaf geschetst, een onderwerp dat al lang onder de aandacht is. Er zijn diverse maatregelen genomen sinds 1980 en het melden ten opzichte van 1980 is verbeterd. De beroepsziekten worden echter nog steeds niet allemaal gemeld. Daarom wil de regering nieuw beleid inzetten, dat in twee

³⁸ Vierde voortgangsrapportage aanpak schijnconstructies, 1 oktober 2015 (Kamerstukken II 2015/16, 17 050, nr. 522).

stappen werkt. Eerst worden er maatregelen genomen waardoor bedrijfsartsen gestimuleerd worden om uit zichzelf meer beroepsziekten te melden. Mocht dit niet voldoende zijn om substantieel meer beroepsziekten gemeld te krijgen, dan zal de tweede stap in het voorstel in werking treden. De bestuurlijke boete wordt dan als sanctie geïntroduceerd op het niet melden. De regering vindt het belangrijk dat er geen onzekerheid bestaat over de vraag of de bestuurlijke boete op het niet melden van een bedrijfsarts als sluitstuk ingezet kan worden.

De leden van de D66 fractie vragen of de Kamer, als medewetgever, bij voorgenomen inwerkingtreding van de bestuurlijke boete nog goedkeuring kan geven.

De regering heeft in antwoord op de vragen van de PvdA, SP, D66 en het CDA al aangegeven wat de overwegingen zijn en hoe het proces uitziet. De leden van de D66-fractie vragen de regering ook hoe deze bepaling met betrekking tot het opleggen van een boete bij het niet-melden van een beroepsziekte wordt gehandhaafd.

De handhaving van de verplichting tot het naleven van de meldingsplicht voor beroepsziekten is waarschijnlijk niet eenvoudig. Het zal incidenteel en als sluitstuk worden toegepast. De handhaving zal rekening houden met privacy van de betrokkene en het medische beroepsgeheim. De regering wil verder niet vooruit lopen op de precieze wijze van handhaving. De regering zal de Tweede Kamer informeren indien zij besluit de boetebepaling in werking te laten treden (zoals hiervoor aangegeven als onderdeel van de voorzien evaluatie).

De leden van de fractie van GroenLinks vragen waarom de regering afziet van het in werking laten treden van de bepaling om boetes op te kunnen leggen aan bedrijfsartsen die niet melden. Heeft dit te maken met de constatering van de Raad van State dat de Inspectie SZW een capaciteitsprobleem heeft om te bewijzen dat bedrijfsartsen beroepsziekten niet melden? Klopt het dat de Inspectie SZW een capaciteitsprobleem heeft? Zo ja, wat is nodig om het capaciteitsprobleem op te lossen?

De regering ziet niet af van het inwerking laten treden van de boetebepaling op het niet-melden van beroepsziekten, totdat de melding verbetert.

Er is geen verband met de opmerking van Raad van State dat de Inspectie SZW op dit punt een capaciteitsprobleem zou hebben.

De veronderstelling dat door handhaving op het niet-melden van beroepsziekten er een capaciteitstekort bij Inspectie SZW zou optreden is ongegrond. De handhaving van de boete bepaling zal bij inwerkingtreding alleen incidenteel en als sluitstuk worden toegepast.

De leden van de D66-fractie vragen hoe gehandhaafd wordt op het hebben van een contract met een bedrijfsarts en op het toekomstige recht van toegang tot de werkplek.

De handhaving van de systeemelementen, zoals de RI&E en het Plan van Aanpak, is onderdeel van het meerjarenplan van de Inspectie SZW. Dit programma loopt tot 2018 en het inspectieprogramma arbozorg maakt er deel van uit. De handhaving op het inschakelen van deskundige ondersteuning en het beschikken over een basiscontract met de vereiste elementen is na inwerkingtreding van het wetsvoorstel onderdeel van het inspectieprogramma arbozorg. Het programma maakt, naast inspecties, gebruik van voorlichting, onderzoek en overleg met brancheorganisaties en sociale partners.

3. Financiële gevolgen

De leden van de VVD-fractie vragen of kwantitatief inzichtelijk kan worden gemaakt hoe de (administratieve) lasten als gevolg van het wetsvoorstel voor kleine werkgevers tot 25 man personeel zullen toenemen.

Een berekening van de administratieve lasten maakt deel uit van het onderhavige wetsvoorstel. Het maakt echter geen onderscheid naar de

grote klassen van de bedrijven. De (bepaalde) kosten van dit wetsvoorstel komen voornamelijk via het basiscontract tussen werkgever en arbodienstverlener bij de werkgever. De kosten hiervoor worden doorgaans berekend aan de hand van de dienstverlening en het aantal werknemers. Er is geen reden te veronderstellen dat deze kosten hoofdzakelijk ten laste komen van werkgevers met minder dan 25 werknemers.

4. Overig

Opleidingsfonds

De leden van de CDA-fractie herhalen hun eerdere vraag aan de regering om de mogelijkheden te onderzoeken voor een deels met publiek geld gefinancierd opleidingsfonds voor bedrijfsartsen.

Op 27 november 2015 heb ik de voorzitter van de Tweede Kamer geïnformeerd over mijn voornemens om de instroom in de opleiding voor bedrijfsarts te bevorderen.³⁹ Ik heb daarin de NVAB, de OVAL, de opleiders en alle andere betrokkenen opgeroepen een campagne op te zetten voor het bekender en aantrekkelijker maken van het vak van de bedrijfsarts zodat de instroom in de opleiding toeneemt. Gezien de urgentie heb ik de bereidheid uitgesproken hier een bijdrage aan te verlenen. Bij brief van 27 november 2015 is ook het onderzoeksrapport van Ape inzake instroom bedrijfsarts aan de voorzitter van de Tweede Kamer aangeboden. In het algemeen overleg van 14 januari 2016 is met uw Kamer van gedachten gewisseld over het dreigend tekort aan bedrijfsartsen. Ik heb daarbij gemeld een kwartiermaker/aanjager aan te stellen die het gesprek aangaat met alle relevante partijen om te komen tot een gedragen voorstel om de instroom in de opleiding voor bedrijfsarts te bevorderen. Naast de aantrekkelijkheid van het vak en de toekomst van de sector wordt hierbij ook de vraag naar financiering meegenomen. Op 25 april 2016 heb ik de voorzitter van de Tweede Kamer geïnformeerd over de aanstelling van de kwartiermaker en diens opdracht.

De leden van de D66-fractie vragen wat de stand van zaken is van het aangekondigde onderzoek naar oplossingen voor het dreigende tekort aan bedrijfsartsen en wat de prognoses zijn voor de behoefte aan en instroom van andere kerndeskundigen.

De gesignaleerde knelpunten en aanbevelingen zoals vermeld in het rapport Ape, zijn aan de kwartiermaker/aanjager meegegeven om uiterlijk eind oktober 2016 te komen tot een door het veld gedragen plan van aanpak om de instroom te bevorderen.

Navraag bij de beroepsverenigingen wees uit dat het niet altijd mogelijk is de behoefte aan instroom van de andere kerndeskundigen te kwantificeren. Bij de arbeidshygiënist bestaat een eenduidig beeld over de instroom: op academisch niveau studeren 2 studenten per jaar af en op HBO-niveau 5 studenten. De verwachting is dat bij gelijk blijvende instroom op termijn een tekort zal ontstaan. Bij de arbeid- en organisatie-deskundigen vertoont de instroom een stijgende trend. De verwachting is dat ook de vraag naar arbeid- en organisatiedeskundigen stijgt omdat werkgevers meer aandacht hebben voor preventieve ondersteuning en advisering over duurzame inzetbaarheid. Als deze ontwikkeling doorzet, veronderstelt men dat de nieuwe instroom voldoende hoog is. Bij veiligheidsdeskundigen is de instroom van nieuwe studenten voldoende waardoor de vergrijzing van deze beroepsgroep naar verwachting kan worden opgevangen.

De leden van de D66-fractie vragen op welke wijze de Inspectie SZW invulling geeft aan het inspecteren op basis van de stand van de weten-

³⁹ Kamerstukken II 2015/16, 25 883, nr. 266.

schap. Zij vragen op welke manier de regering een initiatief kan ondersteunen van universiteiten en beroepsverenigingen om de stand van de wetenschap voor een groot aantal risico's vast te leggen en toegankelijk te maken.

De Inspectie SZW gebruikt tijdens haar inspecties de stand van de wetenschap om bijvoorbeeld een eis te stellen of een waarschuwing te geven. Hierin wordt dan de actuele stand van de wetenschap aangegeven waaraan een werkgever dient te voldoen indien blijkt dat de actuele stand van de wetenschap niet betrokken is bij de maatregelen. Verder onderstreept de regering het belang van de inzet van de beroepsverenigingen van kerndeskundigen, die samen met de stichting preventie projectmanagement via arbokennisnet hun instrumenten en werkwijze transparant en beschikbaar maken voor alle arbodeskundigen. Wat betreft de vraag op welke wijze de regering een dergelijk initiatief kan ondersteunen is op te merken de stichting preventie projectmanagement een aantal jaren terug voor hetzelfde doel al subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft ontvangen. Het verstrekken van een additionele subsidie is niet voorzien. De regering is van opvatting dat de beroepsgroepen dit soort inhoudelijk werk goed zelf ter hand kunnen nemen. De leden van de D66-fractie informeren verder naar het gebruik van arbocatalogi. Is de regering tevreden met de mate waarin arbocatalogi gebruikt worden, en met de kwaliteit van de arbocatalogi? Op welke wijze wil de regering branches die nog geen arbocatalogus hebben, of die een arbocatalogus hebben die nog niet volledig is, stimuleren om te komen tot een volledige en kwalitatief goede arbocatalogus?

De arbocatalogi zijn geïntroduceerd bij de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet die op 1 januari 2007 in werking is getreden.⁴⁰ De catalogus is een instrument van werkgevers en werknemers waarmee in diverse sectoren actief wordt gewerkt. Het instrument maakt het mogelijk om per bedrijfstak, als daar behoefte toe is, verplichtingen te concretiseren en toe te spitsen op de specifieke omstandigheden. Het draagt bij aan de naleving van de wet in de eigen sector en de bewustwording en gezond en veilig werk in bedrijven. De regering constateert dat er op dit moment er 139 branches zijn met een arbocatalogus. In 2014 viel 55% van de werknemers onder de werking van een arbocatalogus. In 2015 zijn nog drie nieuwe catalogi aan de Inspectie SZW voorgelegd, en is negentien keer een inhoudelijke aanpassing in een catalogus gedaan. Veel van de arbocatalogi die nu worden aangeboden bij de Inspectie SZW betreffen een actualisering of aanvulling met voor die arbocatalogus nieuwe arbeidsrisico's of een verlenging van de looptijd. De regering is van opvatting dat de eerder genomen stimuleringsmaatregelen effectief zijn geweest. De Stichting van de Arbeid (StvdA) heeft meerdere keren subsidie ontvangen om arbocatalogi in te voeren in branches waar deze nog niet bestonden en bestaande catalogi actueel te houden. De regering heeft geen voornemens om nieuwe stimuleringsmaatregelen te treffen. Een catalogus wordt opgesteld op basis van vrijwilligheid.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Onder G (Artikel 28a)

De leden van de D66-fractie vragen de regering nader te motiveren waarom het van toepassing verklaren van artikel 28a van de Arbeidsomstandighedenwet op zelfstandigen zonder personeel (zzp'er) een technische wetswijziging zou zijn en wat de aanleiding voor de wijziging is.

⁴⁰ Wet van 30 november 2006, houdende wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en enige andere wetten in verband met het vergroten van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid.

De regering merkt op dat het systeem van de bestuurlijke boete in de Arbeidsomstandighedenwet er vanuit gaat dat een overtreder (werkgever, zzp-«er en in mindere mate de werknemer) bij herhaalde overtreding (recidive) als regel met een hogere (bestuurlijke) boete wordt geconfronteerd (artikelen 16, leden 7 en 10, en 34 van genoemde wet). In het recente verleden werd door de overheid en toezichthouders de wens geuit om zeker bij ernstige vormen van recidive te komen tot een nog steviger reactie. De regering stelde voor te komen tot tijdelijke stillegging van werk in verband met recidive. Dit werd meegenomen in de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving (artikel 28a). De tijdelijke stillegging (ten hoogste drie maanden) van artikel 28a betreft dus een bijkomende maatregel die de boeteoplegger, steeds in combinatie met een bestuurlijke boete (of strafzaak), bij recidive oplegt.

Deze bijkomende maatregel staat los van een concrete gevaarzettende situatie op de arbeidsplaats. Daarop ziet artikel 28 van de Arbeidsomstandighedenwet. Artikel 28 bepaalt dat de toezichthouder concrete werkzaamheden kan stilleggen indien die werkzaamheden (van een werkgever, zzp'er of werknemer) naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar opleveren voor personen. Alsdan geeft hij bij wijze van ordemaatregel een bevel tot stillegging. Zodra het gevaar is geweken heft hij het bevel weer op.

Het gaat bij de artikelen 28 en 28a dus om wezenlijk verschillende vormen van stillegging. Artikel 28a betreft niet een maatregel gericht op het wegnemen van gevaar op de arbeidsplaats. Het gaat om een bijkomende maatregel bij het herhaaldelijk plegen van overtredingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet. Artikel 28a ziet nu alleen op werkgevers. Daarbij is over het hoofd gezien dat recidive in gelijke mate kan spelen bij zzp'ers. Bij laatstgenoemde groep volgt wel een hogere bestuurlijke boete, maar is nu geen tijdelijke stillegging als bijkomende maatregel mogelijk. Deze omissie kan er toe leiden dat opdrachtgevers/hoofdaannemers gaan uitwijken naar zzp'ers. Immers een werkgever die bij herhaling in de fout gaat wordt op enig moment geconfronteerd met tijdelijke stillegging als bijkomende maatregel. Dan kan het mogelijk aantrekkelijk zijn voor een opdrachtgever/hoofdaannemer om de werkzaamheden uit te besteden aan een zzp'er. Die kan ook bij herhaling in de fout gaan, maar er is nu geen tijdelijke stillegging als bijkomende maatregel mogelijk. Dit kan verder tot gevolg hebben dat zzp'ers onder druk komen te staan bij naleving van de arbeidsomstandighedenwetgeving; hetgeen uiteindelijk weer leidt tot concurrentievervalsing. Om die reden stelt de regering dan ook voor artikel 28a mede van toepassing te laten zijn op zzp'ers. Aangezien dit destijds bij de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving vergeten is om te regelen wordt dit als technische wijziging gezien.

Ook vragen de leden van de D66-fractie of de regering kan toelichten wat de materiële implicaties zijn voor zzp'ers van het van toepassing verklaren van artikel 28a van de Arbeidsomstandighedenwet op hen. Verder vragen zij wat moet worden verstaan onder «zwaardere arboverplichtingen» en of de wijziging ook gevolgen heeft voor zzp'ers die thuiswerken.

Zoals opgemerkt gaat het bij de tijdelijke stillegging in verband met recidive (artikel 28a van de Arbeidsomstandighedenwet) om een bijkomende maatregel. In geval van recidive wordt allereerst een bestuurlijke boete opgelegd, die in verband met de recidive verhoogd wordt (artikel 34 van de Arbeidsomstandighedenwet). Dit geldt zowel voor werkgevers als zzp-«ers. Daarnaast worden in geval van recidive (eenzelfde of soortgelijke overtreding; artikel 9.10a van het Arbeidsomstandighedenbesluit) als bijkomende maatregel de werkzaamheden tijdelijk stilgelegd voor ten hoogste drie maanden. De exacte duur is nader uitgewerkt in de Beleidsregel preventieve stillegging arbeidswetten. Het is de bedoeling van de regering dat deze systematiek ook zal gelden voor zzp'ers. De regering merkt in dit verband op dat dit instrument naar

verwachting beperkt wordt ingezet. Veel bepalingen van het Arbeidsomstandighedenbesluit gelden vooral voor werkgevers (en in mindere mate voor werknemers). In artikel 9.5 van het Arbeidsomstandighedenbesluit is precies aangegeven welke bepalingen gelden voor zzp'ers en kunnen leiden tot overtreding. Het betreft hier overtredingen die leiden tot ernstige risico's voor andere aanwezigen. Dat kunnen werknemers zijn, maar ook klanten (kantoren, bedrijven en particuliere woningen). Het gaat dan met name over gevaarlijke stoffen en onveilige arbeidsmiddelen (artikel 9.5, eerste lid). Verder betreft het overtredingen die worden begaan in situaties waarin de zzp'er moet samenwerken met werkgevers/ werknemers of andere zzp'ers. Het gaat dan vooral over bouwplaatsen (artikel 9.5, derde lid). De alleenwerkende zzp'er, zeker bij niet-ernstige overtredingen bij particuliere klanten thuis, zal bij recidive niet worden geconfronteerd met tijdelijke stillegging bij wijze van bijkomende maatregel. Ten slotte kan worden opgemerkt dat bij de stillegging bij recidive naar de omstandigheden van het geval wordt gekeken (zie ook artikel 9.10a, vierde lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit).

Ook vragen de leden van de D66-fractie hoe vaak de Inspectie in 2014 en 2015 de bedrijfsactiviteiten van zzp'ers heeft willen stilleggen, maar dit op grond van de wet niet mogelijk bleek. Zij vragen de regering om drie (niet fictieve) voorbeelden te geven met daarbij de aard en de ernst van de betreffende overtredingen.

De Inspectie heeft geen voorbeelden kunnen vinden van zaken van zzp'ers waarbij een preventieve stillegging aan de orde zou kunnen komen. Vanwege recidive van overtredingen van de Arbeidsomstandighedenwet en -regelgeving is in 2014 en 2015 twee keer bevel tot stillegging van werkzaamheden opgelegd.

De leden van de D66-fractie geven aan dat daar waar de Arbeidsomstandighedenwet ziet op werkgevers, de wet de werknemers beschermt tegen deze werkgever en daar waar de Arbeidsomstandighedenwet ziet op zelfstandigen, de wet de zelfstandige tegen zichzelf beschermt. Gelet daarop stellen zij de vraag waarom de regering voor wat betreft de maatregelen die bij een overtreding genomen kunnen worden geen reden ziet om onderscheid te maken tussen werkgevers en zelfstandigen. Verder vragen de leden van de D66-fractie wat de gevolgen zijn van de wijziging van artikel 28a, eerste lid, voor de onderliggende AMvB.

De Arbeidsomstandighedenwet ziet op de totstandkoming van goede arbeidsomstandigheden primair voor werknemers (met een arbeidscontract of die onder gezag werkzaam). Dit is primair een zorgplicht voor de werkgever. Met dien verstande dat het arbeidsomstandighedenbeleid uiteindelijk tot stand dient te komen op basis van gezamenlijke inspanningen van de werkgever en werknemers (artikel 12 van de Arbeidsomstandighedenwet). Artikel 16, zevende lid, van genoemde wet, opent vervolgens de mogelijkheid ook andere groepen, met name zzp'ers, onder de werking van de Arbeidsomstandighedenwet- en regelgeving te brengen, indien sprake is van bijzondere gevaren voor de gezondheid en veiligheid. Dit is voor zzp-ers uitgewerkt in artikel 9.5 van het Arbeidsomstandighedenbesluit. Zoals hiervoor al aangegeven gaat het daarbij om overtredingen die leiden tot ernstige risico's voor andere aanwezigen (veelal werknemers; gevaarlijke stoffen; onveilige arbeidsmiddelen; eerste lid) of die worden begaan in situaties waarin de zzp'er moet samenwerken met werkgevers/werknemers of andere zzp'ers (vijfde lid). Verder geldt dat bij de stillegging bij recidive naar de omstandigheden van het geval wordt gekeken (zie ook artikel 9.10a, vierde lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit). Dit biedt naar de mening van de regering voldoende ruimte voor een adequate benadering van zzp'ers die in ernstige mate de arbeidsomstandighedenwet- en regelgeving overtreden. In het huidige artikel 9.10a van het Arbeidsomstandighedenbesluit zijn nadere regels gesteld ter uitwerking van artikel 28a van de Arbeidsomstandighedenwet. In artikel 9.10a van het Arbeidsomstandighedenbe-

sluit zal eveneens tot uitdrukking moeten worden gebracht dat dit artikel ook van toepassing is op zzp'ers. Daartoe zal in artikel 9.10a, derde lid, onder a «de werkgever» vervangen moeten worden door «de werkgever of de zelfstandige».

De leden van de fractie van GroenLinks vragen de regering of het klopt dat zzp'ers het met dit wetsvoorstel voorgestelde recht van de werknemer om de bedrijfsarts te bezoeken niet krijgen. Ook vragen zij de regering om aan te geven in hoeverre zzp'ers toegang hebben tot specifieke bedrijfsgeneeskundige diagnostiek en informatie en in hoeverre dit tot problemen leidt.

Het wetsvoorstel voorziet inderdaad niet in een recht voor zzp'ers om kosteloos een bedrijfsarts te mogen consulteren. Het kabinetsstandpunt over de toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg geeft overigens aan dat het kabinet verwacht dat werkgevers ook via een brancheorganisatie gerichte verzekeringen afsluiten en/of diensten voor arbeidsgerelateerde zorg kunnen inkopen.^{41 42} Mogelijk kunnen dan ook zelfstandigen zonder personeel tegen betaling gebruikmaken van dergelijke sectorale of regionale initiatieven. Zulke voorbeelden zijn er bijvoorbeeld in de bouw en de agrarische sector. De regering is bereid om sectorale of regionale initiatieven van werkgevers en werknemers in dit verband te ondersteunen, waarbij de aandacht voor zelfstandigen zonder personeel wordt meegenomen.

Voor zzp'ers geldt dat zij toegang hebben tot bedrijfsgeneeskundige diagnostiek mits zij dat zelf betalen.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de regering kan aangeven hoe het wettelijk recht op toegang tot de bedrijfsarts uitziet voor uitzendkrachten en werkenden die via payrollconstructies werken.

Hoeveel uitzendkrachten hebben nu toegang tot de (gespecialiseerde) bedrijfsarts in de organisatie waar zij zijn uitgezonden? Zij vragen of deze personen na inwerkingtreding van het wetsvoorstel de bedrijfsarts of arbodienst bij de uitzendorganisatie/payrollorganisatie of die van het bedrijf waaraan zij zijn uitgeleend kunnen consulteren.

Met dit wetsvoorstel wordt voorgesteld dat de werkgever zorgt draagt voor doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts. In de Arbeidsomstandighedenwet is bepaald dat degene aan wie een ander ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid als werkgever wordt beschouwd. Men wordt voor de Arbeidsomstandighedenwet niet als werkgever beschouwd wanneer men een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling heeft met een persoon die aan een derde ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid. Als het gaat om het ter beschikking stellen van arbeidskrachten dan gaat het vaak om een uitzendbureau. Het kan echter ook om andere situaties gaan waarbij de formele werkgever een andere is dan de feitelijke werkgever. Een payrollbedrijf is uitsluitend een administratieve werkgever. Bij een payroll constructie besteedt de opdrachtgever het formele werkgeverschap uit aan het payrollbedrijf. Het payrollbedrijf stelt vervolgens de werknemer weer aan de opdrachtgever ter beschikking. Als gezegd is voor de Arbeidsomstandighedenwet niet de formele, maar de feitelijke situatie doorslaggevend voor het antwoord op de vraag wie de werkgever is. Niet het payrollbedrijf maar de opdrachtgever dient dus de voorschriften uit de Arbeidsomstandighedenwet (en de in het kader van het onderhavige wetsvoorstel voorgestelde plicht voor het zorgen van toegang tot de bedrijfsarts) na te leven. Voor wat betreft de uitzendorganisatie is niet de «uitlener», maar de «inlener» in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet aan te merken als werkgever. Het voorgaande neemt echter niet weg dat ook de «uitlener» verantwoordelijkheden heeft in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet. In artikel 5, vijfde lid, van de Arbeids-

⁴¹ Kamerstukken II 2014/15, 25 883, nr. 247.

⁴² A. Klink. Institutionele veranderingen in de bedrijfsgezondheidszorg, 2013, presentatie.

omstandighedenwet is bepaald dat de inlenende werkgever de beschrijving uit de RI&E van de gevaren en risicobeperkende maatregelen en van de risico's voor de werknemer op de in te nemen arbeidsplaats tijdig moet verstrekken aan de uitlenende werkgever die deze beschrijving vervolgens dient te verstrekken aan de desbetreffende werknemer. Wat betreft de feitelijke toegang van uitzendkrachten tot de bedrijfsarts geeft 27% van de inlenende werkgevers aan dat dit mogelijk is. Bedrijfsartsen geven aan dat 23% van hun opdrachtgevers uitzendkrachten toegang geeft tot de arbodienstverlening.⁴³ Na inwerkingtreding van het wetsvoorstel hebben alle werknemers toegang tot de bedrijfsarts.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

⁴³ Inventarisatie van de stand van zaken arbeidsgerelateerde zorg, januari 2016, Panteia.