

## Reactie op het wetsvoorstel tot wijziging van de Arbowet, SBI Formaat, 22 mei 2015

De tekst van de Memorie van Toelichting dient als basis voor onze onderstaande reactie.

Paragraaf 2.3. pag. 4 een na laatste regel: 'een goede samenwerking tussen de reguliere gezondheidszorg en de bedrijfsgezondheidszorg:

- Wordt dit voldoende uitgewerkt in het meerjarenprogramma Toekomst Arbeid gerelateerde Zorg?
- Dit komt verder nergens terug.

Par. 3.1. pag. 5:

- De wetgever wil de positie van de preventiemedewerker verder versterken. In veel organisatie is er nog steeds veel onduidelijkheid over het nut, de positie en taken van de preventiemedewerker. Het versterken van de positie van de preventiemedewerker zal er beter op worden als de rol van de preventiemedewerker duidelijker is. De preventiemedewerker heeft in het overleg te maken met arbo-professionals; een adviserende rol in deze lijkt dan ook wat overdreven.
- Wat betekent 'gezamenlijke opvatting'? Is dat overeenstemmingsrecht?

Par. 3.2. pag. 5: de adviserende rol van de bedrijfsarts.

- Om bij te dragen aan de onafhankelijk van de bedrijfsarts krijgt de bedrijfsarts een adviserende rol, zowel naar de werkgever als naar de werknemer. Het gevaar ligt hier op de loer dat de werkgever het advies terzijde legt the gunste van zijn eigen bedrijfseconomisch belang. Hoe borg je dat het advies van de bedrijfsarts door de werknemer opgevolgd kan worden? Hoe borg je dat het advies zwaarwegend is in het plan van aanpak voor re-integratie dat werkgever en werknemer opstellen? Vaak is het gebruikelijk dat de medewerker de adviezen van de bedrijfsarts automatisch ontvangt. Helaas is dit niet altijd het geval. Wij adviseren om dit een vaste handeling te laten zijn.

Par. 3.3. pag. 6: consultatie bedrijfsarts

- Wij juichen het opnieuw invoeren van het arbeidsomstandighedensprekuren toe in het kader van duurzame inzetbaarheid. Het heeft een preventieve werking.

Par. 3.4.1. pag.6: basiscontract arbodienstverlening

- Wij zijn het eens met de intentie dat een bedrijf zich verplicht moet laten ondersteunen bij de uitvoering van de wettelijke taken.
- De formulering wekt daarentegen de suggestie dat het basiscontract voor de wettelijke taken bij één dienstverlener moet worden afgenomen. Dit staat haaks op de praktijk bij veel bedrijven om meerdere dienstverleners in te schakelen voor de uitvoering van de wettelijke taken. Met name voor het toetsen van de RI&E en de deskundige begeleiding bij ziekte worden vaak verschillende dienstverleners ingeschakeld. Het inschakelen van 1 arbodienstverlener heeft wel het grote voordeel dat er dan meer overleg plaats vindt tussen de bedrijfsarts en de overige kerndeskundigen. We vinden het een goed idee dat er meer nagedacht wordt over de basisonderdelen van een contract.

Nu komt het regelmatig voor dat een bedrijf pas in actie komt als het nodig lijkt. Het lijkt ons goed om te stimuleren dat niet alleen nagedacht wordt over de ziekteverzuimbegeleiding, maar dat direct breder gekeken wordt. Wat is nodig qua preventie, hoe brengen we een verbinding tussen het verzuimbeleid, de RI&E en het PAGO en welke rol heeft de arbodienstverlener in dezen?

Par. 3.4.2. pag. 7:

- Een second opinion is een goede zaak, maar er moet wel opschortende werking van toepassing zijn zodat medewerkers niet financieel belemmerd worden om hiervan gebruik te maken.  
Er ontbreekt een passage over wie de kosten van de second opinion betaalt. Een mogelijkheid is om die geheel door de werkgever te laten dragen of de kosten voor een deel door de werknemer (een basisbedrag) en voor het grootste deel door de werkgever te laten betalen.
- De feitelijke organisatie van de second opinion moet niet opgehangen worden aan de gecontracteerde dienstverlener zelf. Om de onafhankelijkheid te waarborgen moet de medewerker zelf een keuze voor een bedrijfsarts kunnen maken die de second opinion uitvoert.
- De klachten over grove schendingen inzake privacy en professionele onafhankelijkheid van de dienstverlener waarbij een klager in het gelijk wordt gesteld, dienen in een centraal register te worden opgeslagen. Bij herhaling dienen hier consequenties aan verbonden te worden.
- Het is een taak van de werkgever om alle medewerkers te informeren over de second opinion en de klachtenprocedure.
- Ook raden we aan om een duidelijke voorlichting te geven. De praktijk is nu dat werkgevers vaak een soort eigen second opinion of onderzoek laten uitvoeren. De medewerkers hoeft hier niet in mee te gaan, maar daar is veel onbekendheid over. Nu heeft de medewerker naast de mogelijkheid van het deskundigenoordeel van het UWV (wat de werkgever uiteraard ook heeft) ook de mogelijkheid voor dit second opinion.
- Het is van belang om het contact tussen de medezeggenschap en de bedrijfsarts zo concreet mogelijk te borgen via deze wet. In de praktijk blijkt dit in sommige bedrijven nog steeds moeizaam te gaan.

Par. 3.5. pag.8: handhaving en toezicht

- Heeft de Inspectie wel voldoende tijd en mankracht voor de haar toebedeelde tijd?
- Eens met de sanctiestelling. In deze zin moet 'contact vervangen worden door: basiscontract.

**Doorn, 22 mei 2015**

**Expertiseteam Arbeid & Gezondheid SBI Formaat**

**Carolina Verspuij, Nicole Pikkemaat, Judith Kunen, Wim Dolmans, Alex Daems, Harm de Boer en Henk Mulder**

