

Verwacht in 2017: gewijzigde arbowet

Notitie geschreven op persoonlijke titel

Jan Verhagen (gepensioneerd Beleidsadviseur Veilig en Gezond Werk FNV)

versie 2e - 17 maart 2017

Op 1 juli 2017 wordt een gewijzigde arbeidsomstandighedenwet van kracht. De Tweede Kamer heeft de voorgenomen wijzigingen in september 2016 goedgekeurd. De Eerste Kamer heeft er op 24 januari 2017 een hamerstuk van gemaakt. De wetswijzigingen gaan vooral over *deskundig advies aan werkgevers en werknemers*, ook wel omschreven als 'arbeidsgerelateerde zorg'.

Voornaamste wetswijzigingen op een rij...

De arbowet verandert....



1. Herinvoering arbeidsomstandighedenpreekuur (*bedrijfsarts*)
2. Recht op werkplekbezoek (*bedrijfsarts*)
3. Recht medewerkers op second opinion (*bedrijfsarts*)
4. Preventie verplicht in basiscontract (*bedrijfsarts*)
5. Aanscherpen meldingsplicht beroepsziekten (*bedrijfsarts*)
6. Verplichte klachtenregeling (*bedrijfsarts*)
7. Van 'bijstand' naar 'advies' op verzuimbegeleiding (*b. arts*)
8. Instemmingsrecht OR op de persoon van de *preventiemedewerker*
9. *Inspectie SZW*: meer beboetbare overtredingen

Weeffout of weeffouten?

De FNV spreekt al enige tijd over 'een weeffout in het systeem'. Daarmee doelt de vakbeweging vooral op de negatieve gevolgen van de opdrachtgever - opdrachtnemerrelatie tussen deskundigen en werkgevers: wie betaalt bepaalt...en in dit geval betaalt de werkgever. Dit legt vaker dan goed is druk op het deskundig en onafhankelijk functioneren van de *arbeidsgerelateerde zorg*, in dit stuk verder 'arbodienstverlening' genoemd.

Arbodienstverlening omvat, naast bedrijfsartsen en andere deskundigen - al dan niet werkzaam bij een in- of externe arbodienst, sinds 2005 óók de - per definitie interne - 'preventiemedewerker'.

De FNV is te mild in zijn oordeel: ik signaleer niet één, maar minstens vijf structurele weeffouten in de wet- en regelgeving over arbodienstverlening:

1. *Kwalificatie-eisen van de preventiemedewerker zijn niet concreet omschreven*
2. *De bedrijfsarts heeft en houdt de focus op verzuimbegeleiding en reïntegratie. Ten koste van zijn/ haar preventietaak.*
3. *Marginalisering van de gekwalificeerde (externe) preventiedeskundigen, te weten veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige.*
4. *De directe financiële band tussen arbodienstverlener en opdrachtgevende werkgever.*
5. *Het doorschietend accent op individueel (gezond en veilig) gedrag.*

Weeffouten: aanpakken!



Fundamentele weeffouten:

1. Preventiemedewerker: kwalificatie-eisen nul
2. Bedrijfsarts vooral op verzuimbegeleiding/ reïntegratie, minimaal op preventie
3. Andere kerndeskundigen 'gemarginaliseerd'
4. Marktwerking/ kostensturing: race to the bottom (minimumcontracten)
5. Groeiende focus op individu (leefstijl)
6. ...marktwerking/ rendementsdenken !

Scheefgroei deskundige ondersteuning tussen 1994 en heden

Tijdslijn



1983-1990 1994 1999 2005 2007 2017

1983-90: invoering arbowet
arbodienstverlening alleen 500+

1994-98: zwaar accent op verzuim
+ marktwerking

algemene verplichtstelling arbodienst 'oude stijl'

2005: maatwerkregeling
marginaliseren kerndeskundigen
verplichte preventiemedewerker

2007: exit open spreekuur

1989-2017: discussie over positie arbodienst / bedrijfsarts

De inrichting van een stelsel voor deskundig advies en ondersteuning hoort nauw aan te sluiten bij de kernopdracht van de arbowet: het realiseren van zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, van veilig en gezond werk¹.

In de tot 2005 geldige versie van de arbowet is de deskundige, erkende en gecertificeerde arbodienst *op papier* de belangrijkste ondersteunende schakel in het realiseren van deze doelstelling.

Ik zeg 'op papier', omdat hier al sinds midden jaren 90 de klad in is gekomen. Met dank aan de 'in sluiper' in de arbowet, die zich tooit met de naam '*verzuim- en reïntegratiebeleid*'.

Hoewel bedoeld als prikkel voor betere arbeidsomstandigheden, heeft het opnemen van *verzuim- en reïntegratiebeleid* in de arbowet vooral geresulteerd in *heel veel* aandacht voor het geforceerd terugdringen van ziekteverzuim. *Ten koste van* preventief arbobeleid. Een centrale rol in het verzuim- en reïntegratiebeleid is weggelegd voor de bedrijfsarts, één van de vier erkende kerndeskundigen² binnen een arbodienst. Daardoor besteden veel bedrijfsartsen minder aandacht aan preventieve werkplekgerichte activiteiten dan wenselijk.

Verzuimbegeleiding en re-integratie	67%	3,3 tot 5x zoveel als aan preventie
PAGO/PMO/aanstellingskeuringen	7%	Tijd voor preventie op
Arbidsomstandighedensprekkuur	9%	arbeidsrisico's: 13% (exclusief
Preventieve activiteiten op het gebied van arbeidsrisico's (incl. RI&E)	4%	keuringen) tot 20% (inclusief keuringen)
Preventieve activiteiten op het gebied van leefstijl/ vitaliteit	4%	
Bijscholing en verdere professionalisering	6%	
Overige taken	1%	

Dit wordt versterkt door de minimumcontracten die veel werkgevers bij voorkeur met arbodiensten afsluiten: geen cent teveel! Kortom: al snel blijkt de goedbedoelde wetswijziging uit te lopen op een 'perverse prikkel'.

De uitholling van deskundige preventie-ondersteuning is een nieuwe fase ingegaan tussen 2005 en 2007. In die periode komt de verplichte aansluiting bij een arbodienst, onder voorwaarden, te vervallen. Dat versterkt de marginalisering van preventiedeskundigen als de Veiligheidskundige, de Arbeidshygiënist en de Arbeids- en Organisatiedeskundige.

Tegelijk is de uitspraak van het Europese Hof, dat deskundige ondersteuning bij arbobeleid primair *binnen* het bedrijf moet plaatsvinden, vertaald naar de introductie van de preventiemedewerker.

Maar: de preventiedeskundigen van de arbodienst moeten voldoen aan nauwkeurig omschreven professionele eisen, de kwalificatie-eisen voor de preventiemedewerker zijn daarentegen zo *nietszeggend-globaal* geformuleerd, dat veel werkgevers de eerste de beste 'Handige Harry' in hun bedrijf tot preventiemedewerker kunnen bombarderen.

¹ Artikel 3 Arbowet

² naast de veiligheidskundige, de arbeidshygiënist en de arbeids&organisatiedeskundige

³ ASTri - Onderzoek naar de positie van de bedrijfsarts - Eindrapport - Leiden, juni 2011

"Praktijkvoorbeeld: Arjen de Ridder is eigenaar van een lasbedrijf met negentien werknemers. Sinds 1 juli 2005 moet hij een preventiemedewerker aanwijzen. Hij vraagt zich af of hiervoor een speciale cursus nodig is, en hoeveel geld dat gaat kosten.

Uit de ri&e voor zijn bedrijf blijkt dat de kennis die een preventiemedewerker nodig heeft om arborisico's op de werkvloer te voorkomen, al in het bedrijf aanwezig is. De werknemers hebben tijdens hun opleiding veilig leren lassen. Het merendeel van de werknemers heeft een vakopleiding en een lasdiploma; de anderen zijn nog in opleiding.

Arjen wijst Leo Beers, één van zijn oudste werknemers, aan als preventiemedewerker. Er is geen verdere cursus nodig. Leo zal nieuwe werknemers instrueren in het veilig werken met lasapparatuur, en erop attenderen dat iedereen op de werkvloer beschermingsmiddelen gebruikt. Arjen de Ridder blijft als werkgever verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden binnen zijn bedrijf. "

Bovenstaande tekst komt letterlijk van de website van MKB-benefits, een verzekeringsbedrijf voor het MKB.

Is de hier beschreven preventiemedewerker voldoende gekwalificeerd??? Ik dacht het niet!

1. de ri&e van dit lasbedrijf beperkt zich tot 'veilig lassen'...Een slechte ri&e dus. Lawaai, gevaarlijke stoffen (lasrook, metaalstof, oliën en vetten), fysieke belasting, hoge werkdruk: alle kans dat ook die risico's hier bestaan. Helaas is Leo Beers op deze onderwerpen niet opgeleid. De werkgever en MKB-benefits menen ten onrechte dat 'veilig werken met lasapparatuur' het enige risico is.
2. de enige taak die Leo krijgt is: veiligheidsinstructie geven en toezicht houden op het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. Vergelijk dat met het takenpakket van de preventiemedewerker volgens de arbowet, en we moeten concluderen dat MKB-benefits zijn lezers volslagen op het verkeerde been zet. Met alle gevolgen van dien...

Naast de hierboven geschetste scheefgroei van het stelsel van arbodienstverlening, zien we een toenemende focus op het individu, ook in de arbozorg: niet de arbeidsomstandigheden, maar het individuele gedrag zouden bepalend zijn voor veiligheid en gezondheid van werknemers. Tiltrainingen vervangen tilhulpmiddelen, stresstrainingen en time-management-cursussen worden het medicijn tegen te hoge werkdruk, en voor het overige moeten veranderingen in lifestyle, verantwoord eten, meer bewegen, kortom BRAVO⁴ de werknemer ingewreven worden.

Het stelsel van arbodienstverlening krijgt daarmee steeds meer oneigenlijke taken op het bordje. Ten koste van de aandacht voor primaire preventie⁵.

Resultaat nul tot twijfelachtig

Primair doel van het stelsel van arbodienstverlening: bijdragen aan veiliger en gezonder werk. De arbeidsomstandigheden in Nederland mogen dan in Europees verband relatief goed scoren, zolang onveilig en ongezond werk nog voor ten minste 3000 doden per jaar zorgt - ruim 4 keer zoveel als in het verkeer - is er *geen enkele reden voor zelfvoldaanheid*.

Bovendien: de cijfers stagneren. Al vele jaren!

⁴ Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning

⁵ bedoeld is hier: 'verminderen of voorkomen van de blootstelling c.q. ongeval' ([Dossier Beheersmaatregelen](#) van ArboKennisnet). Dit om misverstand met andere bestaande definities te voorkomen.

Blootstelling aan enkele arbeidrisico's in Nederland vermindert niet of nauwelijks⁶

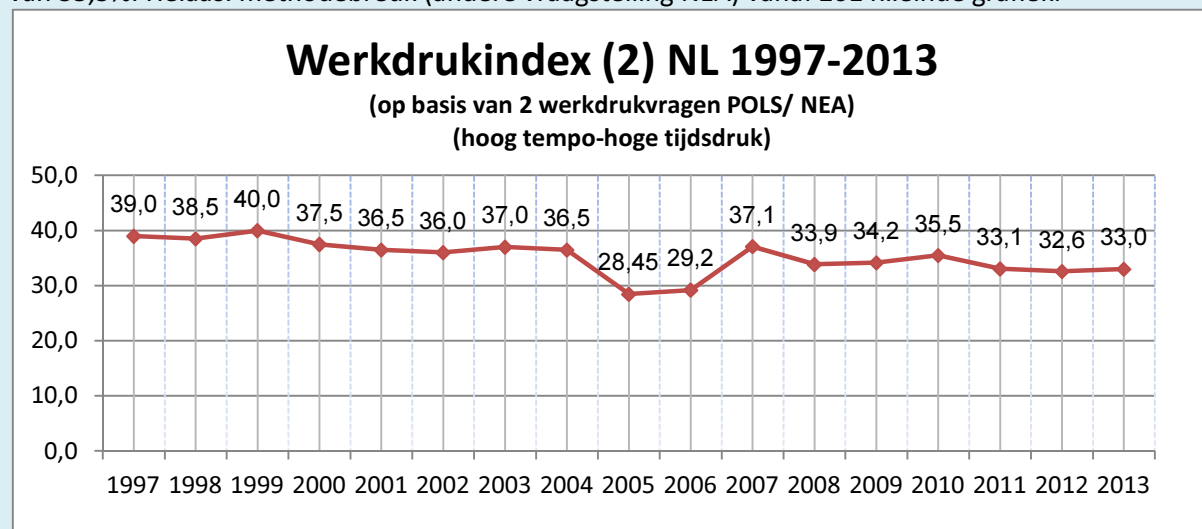
	NEA-2007	NEA-2010	NEA-2015
Werkdruk ⁷	34% (2,4mio)	35% (2,6mio)	37% (2,7mio)
Fysieke belasting ('zwaar werk') ⁸	18,7% (1,3mio)	19,5% (1,4mio)	18,5% (1,35mio)
Gevaarlijke stoffen ('werken met') ⁹	10% ¹⁰ (0,7mio)	10,1% (0,75mio)	9,2% (0,7 mio)
Gevaarlijk werk (safety) ¹¹	3,7% (0,25mio)	4,3% (0,3mio)	4,3% (0,3 mio)
TOTAAL AANTAL WERKNEMERS (in miljoenen) ¹²	7	7,4	7,3

In zijn rapport 'Schrale Oogst'¹³ constateert Jan Popma – voor zover voldoende betrouwbare statistiek aanwezig was¹⁴ - vergelijkbare – of erger: lagere - blootstellingscijfers over de jaren vóór 2007. Enkele citaten:

"Ruwweg kan worden gezegd dat het percentage werknemers dat 'zwaar werk' verricht over de afgelopen dertig jaar niet nauwelijks is gedaald. In 1994 is een eenmalige trendbreuk te constateren, maar sinds die tijd schommelt het percentage dat 'vaak of regelmatig' zwaar werk verricht rond de 20% - ofwel bijna 1,5 miljoen werknemers."¹⁵

"Hoewel in de European Surveys de vraagstelling over gevaarlijke stoffen is gewijzigd, komt uit de enige consistent gebleven vraag naar voren dat het aantal werknemers in Nederland dat met gevaarlijke stoffen werkt ook iets lijkt gedaald (6,7% in 1991, 6,3% in 2005)¹⁶."

'Werkdruk' is over een langere periode meetbaar, afgaand op twee identieke vragen in NEA en POLS (hoog tempo-hoge tijdsdruk). **Gemiddeld** zien we over 17 jaar een blootstelling aan te hoge werkdruk van 35,3%. Helaas: methodebreuk (andere vraagstelling NEA) vanaf 2014...einde grafiek.



⁶ Op globaal 7 miljoen werknemers, komt 1% neer op 70.000 blootgestelden.

⁷ Gemiddelde van *drie* NEA-vragen over werkdruk; t/m 2013 stelde de NEA *zes* vragen over dit thema. Alleen de vragen 'erg snel werken', 'heel veel werk te doen' en 'extra hard werken' resteren... Deze 'index-3' leidt overwegend tot lagere cijfers dan de vroegere 'index-6'

⁸ Gemiddelde van vier NEA-vragen ; idem Gevaarlijke Stoffen

⁹ 'werken met' is niet hetzelfde als 'blootgesteld zijn aan'...helaas heb ik (nog) geen (trendmatige) gegevens over 'blootstelling' kunnen traceren.

¹⁰ Op basis van de enige vraag die in 2007 over dit onderwerp werd gesteld

¹¹ Op basis van één NEA-vraag

¹² Bron: CBS-Statline - alle types dienstverband m.u.v. zelfstandigen

¹³ Schrale oogst? De opbrengst van 30 jaar Arbowet, Utrecht/Amsterdam: FNV Bondgenoten / ROSHE

¹⁴ Als er één onderwerp is, waar statistische informatie te kort schiet, is het wel 'arbo'. Dominant tussen 1990 en 2015: onvolledigheid, inconsistenties, methodebreuken, wisselende 'gegevensverzamelaars (CBS, Arbeidsinspectie, TNO).

¹⁵ Popma, blz.14

¹⁶ Popma, blz. 24

En toen kwam er een wetswijziging...

De vele discussies én signalen over de scheefgroei van het stelsel gaan uiteindelijk in 2017 leiden tot een aanpassing van de wet. Het gaat om – gezien de problematiek - uiterst beperkte aanpassingen, onder meer omdat werkgevers en werknemers in de SER weliswaar de analyse van de problemen in grote lijnen delen, maar werkgevers dit niet wensten te vertalen naar passende wetswijzigingen.

Wat gaat er wel wijzigen in de regelgeving over arbodienstverlening?

1. herinvoering van het 'arbeidsomstandighedenspreekuur', met de bedrijfsarts als 'poortwachter'
2. recht op toegang tot de werkplek voor de bedrijfsarts
3. werknemersrecht op een second opinion over een advies van de bedrijfsarts
4. verplichte klachtenprocedure bedrijfsarts
5. aangescherpte meldingsplicht beroepsziekten door de bedrijfsarts
6. verplicht basiscontract arbodienstverlening waarin 1 t/m 5 worden vastgelegd
7. instemmingsrecht medezeggenschapsorgaan over de persoon van de preventiemedewerker.
8. meer handhavingsbevoegdheden op bovenstaande punten voor de Inspectie SZW

Het lijkt heel wat, maar het is marginaal in het licht van de eerder genoemde weeffouten. Want:

1. de gekozen financieringsconstructie (via de werkgever) blijft ongewijzigd
2. de eenzijdige focus op de bedrijfsarts wordt verder versterkt, de nadruk op verzuimbegeleiding en reïntegratie blijft overeind
3. de 'echte' externe preventiedeskundigen (veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige, en wat mij betreft óók de ergonoom) blijven in de marge van het stelsel
4. preventietaken zijn weliswaar te elfder ure in het pakket van de bedrijfsarts gefietst, maar juist de bedrijfsarts is, ik zou haast zeggen: qualitate qua, gericht op individu- en curatief-gerichte interventies.
5. 'Handige Harry' kan nog steeds probleemloos worden aangewezen als preventiemedewerker, want fatsoenlijke kwalificatie-eisen blijven uit.

Weeffouten: aanpakken!



- Gedeelde analyse? Nee!
- Weeffouten stevig aangepakt? Nee!
 1. Marktwerking en commercie onaangeroerd
 2. Preventiemedewerker': geen kwalificatie-eisen
 3. Bedrijfsarts nóg centraler ('TAZ')
 4. Focus op verzuim niet weg... (rendementsdenken!)
 5. Andere kerndeskundigen.....??????
 6. Focus op individu krijgt nog meer ruimte
- Gaat de nieuwe wet de problemen oplossen?
Nee!

Intermezzo: deregulering, marktwerking...rendementsdenken

Al sinds eind jaren 80 is de arbowet een geliefd doelwit van deregulering¹⁷. De achtergrond van al die deregulering was vooral het bevorderen van Marktwerking. Want dat wás - en is - het 'maatschappelijk credo' van alle kabinetten sinds de jaren 80.

Marktwerking is óók de belangrijkste grondslag voor de manier waarop in Nederland het stelsel van arbodienstverlening vorm heeft gekregen.

Wie er de diverse Memories van Toelichting én SER-adviezen op naleest ziet, steeds minder verhuld, het feitelijke doel van deregulering en marktwerking: er moet verdiend worden. Werknemer én arbodienst worden bekeken vanuit de 'verdienmodellen' van de werkgever. Helaas - vanwege de korte termijn horizon van veel werkgevers - vaak primair als kostenpost. Alleen een goedkope arbodienst of bedrijfsarts, die verzuim maximaal terugdringt, kan zich positie verwerven binnen dit rendementsdenken.

Misschien vraagt u zich af: wat doet dit allemaal in een artikel over wijzigingen in de arbowet? Het begint allemaal wel erg 'politiek' te klinken. Het antwoord is eenvoudig: wetgeving *is* politiek, en als zodanig het product van de wisselwerking tussen verschillende maatschappelijke krachtenvelden. Dat geldt ook voor de arbowet.

De buitenwereld beschouwt mensen die zich bezig houden met het bevorderen van veiliger en gezonder werk, soms als een tikje wereldvreemd. Als 'opgesloten' in het eigen arbowereldje.

Het kan geen kwaad vanuit de 'arbohoek' zélf af en toe te laten merken dat we wel degelijk oog hebben voor de grotere maatschappelijke verbanden waarbinnen ons werk plaats vindt.

De balans van deze neoliberal geïnspireerde ideologie, na ruim 30 jaar arbowet, is niet echt positief:

1. 'Marktwerking' betekent voor werkgevers vooral: sturen op kosten, en voor arbodiensten vooral: zoeken naar het best renderende 'verdienmodel'. Veilig en gezond werk passen daar niet zo goed in....
2. 'Deregulering': arbodienstverlening is ingewikkelder geregeld dan ooit...
3. 'Wetgevingskwaliteit', niet in het minst door de eerste twee aspecten: weinig reden tot juichen

Tijd voor een ander stelsel...drie bouwstenen

Wat dan wel?



Fundamentele inhoudelijke uitgangspunten:

1. Doorbreek marktwerking (race to the bottom)
2. Doorbreek opdrachtgeversrol werkgevers
3. Doorbreek fixatie op verzuim
4. Doorbreek fixatie op individu/leefstijl
5. Doorbreek centrale positie bedrijfsarts
6. Zet in op sectorale arbodienst en opwaardering preventiemedewerker
7. (Bedrijfsarts onderdeel reguliere zorg)

¹⁷ Onder andere de Commissies van der Grinten en Geelhoed.

Toegegeven: de *timing* van wat nu komt - net na goedkeuring van de wetswijzigingen door de Tweede Kamer, en met een 'hamerstuk'-behandeling in de Eerste Kamer in het vooruitzicht - lijkt misschien niet optimaal.

Toch: de discussies die geleid hebben tot de thans voorliggende, zeer beperkte, aanpassing van de wet, hebben bijna 7 jaar geduurd. Dus wat is in dit verband 'timing'?

Het belangrijkste: de *'weeffouten'* in het stelsel van arbodienstverlening worden in de komende wetswijziging *niet gecorrigeerd*, maar eerder *versterkt*. De systeemfouten zijn niet fundamenteel aangepakt, en dat is juist hard nodig.

Met het oog daarop in deze notitie een drietal bouwstenen voor een ander stelsel. Helemaal nieuw is het niet: de FNV zélf stelde in 2013 al voor¹⁸ om alle individugerichte taken van de bedrijfsarts - en dat is het merendeel! - onder de paraplu van de reguliere gezondheidszorg te brengen.

Toch gaat dit plan een paar, niet onbelangrijke, stappen verder.

Bouwsteen 1 : *Stel wettelijk geborgde kwalificatie-eisen aan de preventiemedewerker.*

Het takenpakket van de preventiemedewerker behelst onder andere:

1. *een belangrijke rol bij het opstellen van de RI&E*: dit vraagt kennis van achtergrond, opzet, (kwaliteits)eisen, methode (inventariseren en wegen), regelgeving m.b.t. de RI&E. Het vraagt ook kennis van de dominante risico's in de sector waartoe bedrijf of instelling behoort.
2. *de vertaling naar een Plan van Aanpak, en de uitvoering daarvan*: dit vraagt kennis en vaardigheid in (project)planning, specifieke risicokennis, inclusief oplossingen, met de arbocatalogus als belangrijk hulpmiddel.
3. *samenwerken met en adviseren aan OR/PVT en werkgever*: dit vraagt advies- en overlegvaardigheden richting werknemers(vertegenwoordiging), maar ook richting werkgever
4. *de uitvoering van maatregelen*: dit vraagt o.a. (elementaire) projectbeheersing, procesbegeleiding, vaardigheid in het creëren en verbreden van draagvlak.
5. Kennis van de eigen bedrijfsorganisatie en bedrijfscultuur, en het vermogen om die kennis te benutten voor doeltreffende verbeteracties.

Deze vijf punten vormen een aanzet tot een 'kwalificatieraamwerk', zoals b.v. ook al geformuleerd door STECR¹⁹. Maatwerk kan worden geleverd door een onderverdeling in bedrijfsgrootte en risicocomplexiteit. Bijvoorbeeld op basis van de bestaande RI&E. De opleiding tot preventiemedewerker mondt uit in een examen en een formele kwalificatie ('diploma'), geldig voor bepaalde tijd (bv 5 jaar). Concrete invulling kan op sectorniveau, via de arbocatalogus.

Bouwsteen 2: *Ruim baan voor de preventieprofessionals*

Voor een effectief preventiebeleid zijn (externe) deskundigen onmisbaar: veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids&organisatiedeskundige en ergonoom. Organiseer deze externe preventiedeskundigen in een *gezamenlijke preventiedienst*, op sectorniveau. Paritair beheerd door werknemers en werkgevers. Dan wordt óók de financiële afhankelijkheid van de individuele werkgever doorbroken.

Primaire taken van deze externe preventiedeskundigen:

- tweedelijns-ondersteuning aan de preventiemedewerker
- trainen en opleiden van preventiemedewerkers
- bundeling van preventiegerichte inzichten, kennis en vaardigheden...
- ...vastlegging daarvan in en beheer van de sectorale arbocatalogus
- sectorale input genereren voor een landelijk kennisinstituut Veilig en Gezond Werk

Ook wettelijk borgen van *'bouwsteen 2'* lijkt, gezien de ervaringen uit het verleden, onvermijdelijk.

Bouwsteen 3: *bedrijfsarts binnen de reguliere zorg*

¹⁸ FNV Notitie t.b.v. het Ledenparlement, 27 november 2013, blz 2-3. Frappant: de gekozen FNV Inzet **lijkt (bewust) te botsen** met de beperkende voorwaarden van Minister Asscher, m.n. voor wat betreft kosten en financiering van het stelsel.

¹⁹ STECR- Kenniskring 'Preventiemedewerker' -onder auspiciën van de Brancheorganisatie Arbodiensten BOA, 2005

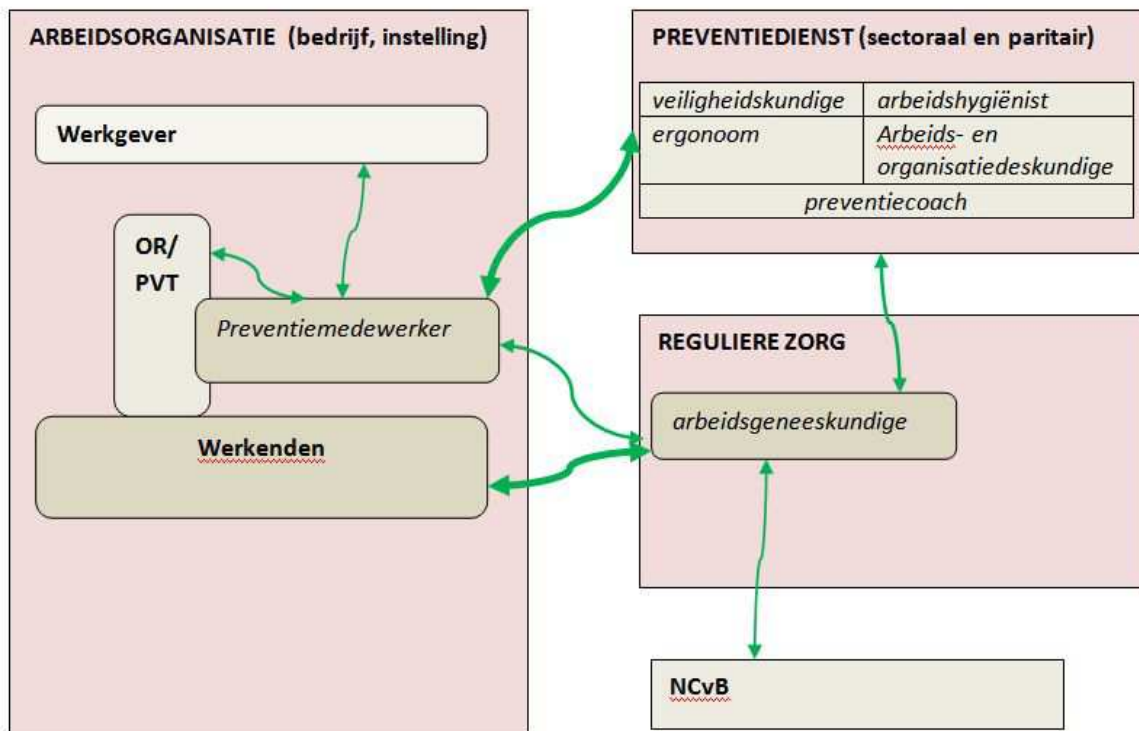
De bedrijfsarts is en blijft noodzakelijk voor een goed functionerend arbostelsel, maar maakt géén deel uit van de voorgestelde 'preventiediensten 2.0'.

In dit voorstel wordt de bedrijfsgezondheidszorg geïntegreerd met de reguliere zorg, en ook langs die weg gefinancierd. Dat doet m.i. meer recht aan de 'core business' van de bedrijfsarts, en sluit beter aan op hun meer individuele en curatieve gerichtheid. Met overigens een warm pleidooi om ook binnen deze beroepsgroep aandacht voor 'primaire preventie' te stimuleren, zoals in het wetsvoorstel vermeld. Welke taken blijven in elk geval toegewezen aan de bedrijfsarts?

- advies en begeleiding van werknemers bij ziekte (verzuimbegeleiding)
- periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)
- aanstellingskeuringen
- melden van beroepsziekten

Van de bedrijfsarts ('arbeidsgeneeskundige') mag verwacht worden dat hij of zij nauw samenwerkt met de Preventiedienst en de Preventiemedewerker. Via jaarlijkse analyse van verzuim- en verzuimoorzaken op bedrijfs- en sectorniveau. En via PAGO-rapportages per bedrijf en sector.

Helemaal nieuw is het allemaal niet: er is al eerder voorgesteld arbodiensten vooral per sector te organiseren, en er is al vaker voorgesteld de bedrijfsarts te integreren in de reguliere zorg. Nieuw is voor mijn gevoel de *combinatie* van die twee suggesties, en met name het *organisatorisch/ financieel ontkoppelen* van bedrijfsarts en overige kerndeskundigen.



Figuur 1: Schematische voorstelling van het '3-bouwstenenstelsel'

Tot slot...

Het zou natuurlijk heel fraai zijn als de overheid - al dan niet met de ruggesteun van de SER - een voorstel als hierboven verder vorm zou geven, tot en met aanpassingen van arbowet/ arbobesluit/arboregeling aan toe. De kans dat dit op korte termijn gebeurt, is klein.

Welnu, de vakbeweging is wel vaker geconfronteerd met een overheid die niet in staat of bereid bleek noodzakelijke systeemwijzigingen te vertalen naar passende regelgeving.²⁰

Om maar te zwijgen over de structureel tekort schietende handhavingscapaciteit (Inspectie SZW), waardoor zelfs de fraaiste wet veel van zijn waarde verliest.

Het verleden heeft bij herhaling getoond dat vakbondsactiviteiten, vakbondsnormen en vakbondsregie²¹, 'de werkvloer' (en werkgevers) de goede kant op weten te bewegen. Van daaruit kan de vakbeweging ook extra druk op 'Den Haag' - en niet te vergeten: Brussel - genereren om wet- en regelgeving 'aan te passen aan veranderende maatschappelijke verhoudingen'...waarbij voor de verandering werknemers en vakbeweging niet de reagerende, maar de initiërende, offensieve en richtinggevende kracht zijn.

Dat zou ook met een 'denklijn' als dit voorstel kunnen. Wat let de vakbeweging bv. om zijn arbo-opleidingen vorm te geven vanuit de optiek van de preventiemedewerker...en daarmee een eerste stap richting de 'safety-rep' te zetten? Of om via cao en arbocatalogus de arbodienstverlening op sectorniveau nieuwe impulsen te geven. Ik bedoel maar...

Hoe dan wel?



- Direct wetsaanpassing eisen? Nee...
- Ontwikkelen eigen 'vakbondsmodel'? Ja!
"Zo ziet goede arbodienstverlening er uit."
- Vakbondskracht ontwikkelen om in de goede richting te werken, ook zonder wetswijziging...
- Te behalen (eind)resultaat (*actie van onderop*):
 - Wetsaanpassing **en/ of**
 - Versterking positie vakbeweging

²⁰ Ik denk aan de vorige wetswijziging: een eenstemmig SER-advies over (1) arbocatalogus (ipv middelvoorschriften) en (2) grenswaarden (concrete ipv globale doelvoorschriften). Met name op punt (2) van dit stelsel is zo goed als niets gerealiseerd.

²¹ Denk aan de effecten van de vakbondsnorm voor hittestress, het propageren van de NIOSH-tilnorm, de vakbondsactiviteiten rond 'Verzuimreductie' en werkdruk, oplosmiddelen, asbest, gassen in containers,.....