

Protocol Arbodiensten en Werknemers; onderschreven door de vakcentrales FNV, CNV, MHP

[De voetnoten zijn aan het eind van dit document te vinden.]

Waarom dit protocol?

Betere arbeidsomstandigheden en een lager ziekteverzuim zijn belangrijke doelstellingen van sociaal beleid. Eén van de manieren om aan die doelstellingen bij te dragen is effectieve samenwerking en overleg tussen ondernemingsraden en arbodiensten.

Teneinde deze samenwerking te bevorderen hebben de vakcentrales FNV, CNV en MHP een nieuw Protocol Arbodiensten en Werknemers opgesteld. Het is een herziening van de eerste versie uit 1997. Het is de bedoeling van de vakcentrales dat het protocol inspireert tot afspraken daarover met de werkgever en de arbodienst.

Het protocol biedt daartoe verschillende aanknopingspunten. Deze afspraken kunnen in het contract met de arbodienst worden vastgelegd. Ook kan het contract daarnaar verwijzen. Een andere mogelijkheid is om hierover in de CAO afspraken vast te leggen.

De vakcentrales menen dat de relatie tussen arbodiensten en werknemers voor verbetering vatbaar is.

Het is werknemers niet altijd duidelijk waarop de arbodienst bij zijn activiteiten het accent legt: een gezonde werkplek of het omlaag brengen van het verzuim zonder de oorzaken daarvan effectief aan te pakken.

De ondernemingsraad kan op de aanpak van de arbodienst invloed uitoefenen. Het protocol kan daarbij behulpzaam zijn. Het gaat er uiteindelijk om dat een beter perspectief voor arbo- en verzuimbeleid tot stand komt door effectief samenspel tussen ondernemingsraad en werkgever, daarbij ondersteund door de arbodienst. Dit samenspel kan blijken uit het nemen van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de keuze van de arbodienst. Eveneens kan dit blijken uit de afspraken vervolgens over de taken die het bedrijf zelf ter hand neemt en de taken die de arbodienst verricht.

Met de afspraken waartoe het protocol aanzet als onderdeel van het contract tussen werkgever en arbodienst kan de relatie met de werknemers (vertegenwoordigers) in de praktijk beter gestalte krijgen.

Arbodiensten kunnen ervoor zorgen dat regels uit het protocol worden opgenomen in het kwaliteitshandboek waardoor ze standaard onderdeel worden van de contracten die de Arbodienst met arbeidsorganisaties sluit.

Wij wensen ondernemingsraden en cao-onderhandelaars succes toe bij het maken van afspraken over het protocol.

Lodewijk de Waal,
Voorzitter FNV

Doekle Terpstra,
voorzitter CNV

Ad Verhoeven,
voorzitter MHP

juni 2004

Inleiding

Actieve betrokkenheid van werknemers en hun vertegenwoordigers bij de ontwikkeling en uitvoering van het arbobeleid verhoogt de kwaliteit en bevordert de kans op een duurzame verbetering van de kwaliteit van de arbeid. Arbodiensten die dit protocol onderschrijven nemen de verantwoordelijkheid op zich om hun werkzaamheden volgens dit protocol uit te voeren. Werkgevers die dit protocol geheel of gedeeltelijk onderschrijven nemen de verantwoordelijkheid op zich dit in het contract met de Arbodienst te verankeren, door een uitdrukkelijke verwijzing naar het protocol en/of door onderdelen daarvan integraal op te nemen in het contract. Ondernemingsraden die dit protocol geëffectueerd willen zien maken daartoe gebruik van het feit dat hun instemming nodig is voor het contract met de Arbodienst.

Algemene uitgangspunten

1. De partijen die dit protocol onderschrijven zijn van mening dat de samenwerking tussen werkgever en werknemers bij het verbeteren van arbeidsomstandigheden en het verminderen van arbeidsongeschiktheid essentieel is. Arbodiensten hebben als taak de deskundige ondersteuning te leveren die noodzakelijk is om werkgever, werknemers en de werknemersvertegenwoordiging in staat te stellen hun verantwoordelijkheid waar te maken (1).

2. Het nemen van maatregelen in een arbeidsorganisatie is de uiteindelijke verantwoordelijkheid van de werkgever, daarbij recht doende aan de informatie-, overleg- en instemmingsrechten van het medezeggenschapsorgaan. Instemmingsrecht heeft de ondernemingsraad op grond van artikel 27 WOR(2) bij regelingen op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het reïntegratiebeleid. Hieronder vallen in elk geval: de wijze van uitvoering, de inrichting en de vaststelling van de risico-evaluatie (RI&E) inclusief het daarop te baseren plan van aanpak; de wijze waarop de deskundige bijstand wordt gericht, waaronder het aangaan, wijzigen, verlengen en beëindigen van het contract met de Arbodienst; de keuze van de Arbodienst; de wijze waarop de bedrijfshulpverlening wordt ingericht alsmede de aanwijzing van bedrijfshulpverleners; de periodiciteit van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek; de aanwijzing van functies waarvoor een aanstellingskeuring mag worden verricht. Bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan komen de informatie-, advies- en overlegrechten op basis van de Arboret geheel of gedeeltelijk toe aan de belanghebbende werknemers. Waar in dit protocol sprake is van ondernemingsraden dient tevens personeelsvertegenwoordiging of medezeggenschapsorgaan te worden gelezen, dan wel bij gebrek daaraan de belanghebbende werknemers. Met name in kleine ondernemingen zal de laatste situatie veelal aan de orde zijn.
3. De Arbodienst verstrekt de werkgever en het medezeggenschapsorgaan zodanige informatie dat zij in staat zijn om in onderling overleg prioriteiten vast te stellen over te nemen maatregelen. Deze taakverdeling - die ook in de wetgeving is verankerd - biedt de partijen (werkgever, werknemers en Arbodienst) helderheid over hun eigen positie, voorkomt rolconflicten en geeft Arbodiensten de mogelijkheid zowel de werkgever als de werknemers(vertegenwoordiging) te ondersteunen zonder de onafhankelijkheid te verliezen.

Keuze en contract met Arbodienst

1. De keuze voor een Arbodienst en de inhoud van het contract zijn te beschouwen als een regeling inzake de arbeidsomstandigheden waarover de OR instemmingsrecht heeft. De Arbodienst respecteert deze rechten en bevordert reeds in het offertestadium dat de werkgever deze honoreert. Datzelfde geldt voor diensten die de Arbodienst naast het contract voor de werkgever verricht. Die vallen eveneens onder het instemmingsrecht.
2. Het contract met de Arbodienst wordt niet gewijzigd, aangevuld, verlengd of opgezegd zonder voorafgaande instemming van de OR. Evenmin gaan partijen zonder instemming van de OR verplichtingen over en weer aan buiten de sfeer van het contract.
3. De partijen die dit protocol onderschrijven zijn ervan overtuigd dat de hierin beschreven regels het ontstaan van goede arbeidsomstandigheden en een laag verzuim bevorderen en verplichten zich tot uitvoering hiervan. Bovendien stellen zij zich tot taak te bevorderen dat de werkgever zich in het af te sluiten contract met een Arbodienst verplicht tot naleving van deze regels, dan wel tot het scheppen van condities die naleving mogelijk maken. Daartoe zal het contract bijvoorbeeld voldoende middelen aan de Arbodienst ter beschikking moeten stellen. Hierbij valt onder meer te denken aan ruimte voor een spreekuur in de onderneming, mogelijkheden voor werkplekonderzoek, het verrichten van medisch onderzoek op de werkplek en onder werktijd, het verschaffen van noodzakelijke informatie.
4. Preventie en goede arbeidsomstandigheden staan voorop. Daartoe bevat het contract met de Arbodienst zoveel mogelijk resultaatverplichtingen en wordt de Arbodienst zoveel mogelijk afgerekend op prestaties (meetbare output). Dat vereist dat de verantwoordelijkheden van partijen over en weer logisch verdeeld worden en zodanig geformuleerd dat partijen elkaar daarop over en weer kunnen aanspreken. Dat vereist ook dat in het contract zo weinig mogelijk onderscheid wordt gemaakt tussen basispakket en aanvullende diensten. De belangrijkste prestatie maatstaf is het ziekteverzuim. Het verzuimcijfer is het product van het vóórkomen en de duur van het verzuim. Een contract met die prestatie maatstaf kan zo worden ingericht dat het een basiscomponent en een variabele component *bevat*. In de basiscomponent wordt *dan* rekening gehouden met het historische ziekteverzuim. De variabele component is gerelateerd aan de taakstelling voor de Arbodienst: het omlaag brengen van het historische ziekteverzuimcijfer. Naarmate de Arbodienst er beter in slaagt aan de taakstelling te voldoen, betaalt de werkgever meer in aanvulling op de basisprijs. Andere prestatie maatstaven zijn bijvoorbeeld: het aantal klachten over de Arbodienst, het aantal bedrijfsongevallen, het aantal geslaagde reïntegratietrajecten.
5. Eens per jaar worden de werkzaamheden van de Arbodienst ten behoeve van de onderneming geëvalueerd. De evaluatie vindt in elk geval plaats voordat de Arbodienst met de werkgever een nieuw contract afsluit of het bestaande contract verlengt, zodat de OR in staat is om een gefundeerd oordeel te vormen over het beleid, het functioneren van de Arbodienst en de inhoud van het contract.

Overleg OR en Arbodienst

1. De Arbodienst voert tenminste tweemaal per jaar overleg met de OR. Onderwerpen, die in elk geval met de OR besproken behoren te worden, zijn:
 - het verslag van werkzaamheden voor de onderneming dat de Arbodienst jaarlijks opstelt;
 - de effectiviteit van de dienstverlening;
 - bijstelling van de risico-inventarisatie en -evaluatie;
 - de op basis hiervan te nemen maatregelen;
 - het evalueren van reeds genomen maatregelen;
 - het verzuimbeleid en in dat kader genomen maatregelen;
 - het reïntegratiebeleid en in dat kader genomen maatregelen;
 - het arbeidsomstandighedenspreekuur;
 - inhoud en periodiciteit van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
 - het functioneren van de klachtenprocedure;
 - de functies waarvoor een aanstellingskeuring is vereist;
 - de samenwerking met de OR.
2. Ter voorbereiding van dit overleg zal een daartoe aangewezen contactpersoon van de OR overleg plegen met de contactpersoon van de Arbodienst over te bespreken onderwerpen, de plaats en het tijdstip. De contactpersoon van de Arbodienst brengt de OR desgewenst in contact met de kerndeskundigen op de verschillende vakgebieden en met eventuele specifieke deskundigen.
3. De Arbodienst komt op verzoek in de OR-vergadering toelichting geven op verstrekte adviezen en adviseert desgevraagd de OR.
4. De Arbodienst zal bij aanvang van zijn werkzaamheden voor de betrokken onderneming, die werkzaamheden aan de OR presenteren. De Arbodienst zal vervolgens jaarlijks zijn werkzaamheden voor de betrokken onderneming, voor aanvang van de werkzaamheden, in de vorm van een jaarplan aan de OR presenteren. Dit jaarplan bevat alle werkzaamheden van de Arbodienst voor het komende jaar, op basis van de wet, het contract en eventuele bijzondere opdrachten daarnaast. Daarbij horen ook de werkzaamheden in het kader van het plan van aanpak op basis van de RI&E.
5. Eens per jaar worden de werkzaamheden van de Arbodienst ten behoeve van de onderneming geëvalueerd in de vorm van een jaarverslag. De Arbodienst zal schriftelijk verslag uitbrengen over de inhoud en de uitvoering van de adviezen, de werkzaamheden, de knelpunten en de resultaten. Daarbij zal apart aandacht worden besteed aan de samenwerking tussen de OR en de Arbodienst en aan de ervaringen van werknemers met de Arbodienst. In het jaarverslag zijn zowel kwantitatieve gegevens opgenomen, zoals het aantal verzuimspreekuren, het aantal arbeidsomstandighedensprekuren en (indien van toepassing:) het aantal controles, als kwalitatieve gegevens: het effect van deze verrichtingen op het ontstaan van goede arbeidsomstandigheden en een laag verzuim.

Uitwisseling van informatie ⁽³⁾

1. OR en Arbodienst verklaren zich bereid te allen tijde relevante en noodzakelijke informatie uit te wisselen.
2. De Arbodienst garandeert dat alle correspondentie met de werkgever en in het bijzonder de aan de onderneming uitgebrachte rapporten en adviezen, rechtstreeks en integraal en op hetzelfde moment bij de OR terechtkomen, tenzij het gaat over individuele personen en de privacyvoorschriften zich hiertegen verzetten. Ook conceptadviezen worden gelijktijdig aan OR en werkgever gezonden, teneinde hen in staat te stellen op basis van onderling overleg prioriteiten vast te stellen.
3. Indien de Arbodienst naast de in het contract of in een jaarplan vermelde werkzaamheden andere activiteiten ten behoeve van de onderneming uit gaat voeren, licht hij daar de OR zo spoedig mogelijk over in.
4. De Arbodienst zal adviezen zoveel mogelijk schriftelijk uitbrengen; mondeling uitgebrachte adviezen zullen altijd schriftelijk bevestigd worden, tenzij de privacy van individuele personen hiervoor (gedeeltelijk) een beletsel oplevert.

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

1. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld een belangrijke bijdrage te leveren aan de vaststelling van de arbo-risico's van hun eigen arbeidsplaats. Met het oog daarop worden zij tevens betrokken bij de keuze van instrumenten daarbij, zoals vragenlijsten, meetmethoden, de toetsing op de werklocaties, etc. Voorts kunnen zij suggesties aandragen voor de beperking van deze risico's. Dit bevordert de kwaliteit van de RI&E en vergroot het draagvlak voor de uitvoering van noodzakelijke maatregelen.

2. De Arbodienst geeft in het advies over de te nemen maatregelen op grond van de RI&E de werkgever de aanbeveling om jaarlijks een plan van aanpak met concrete activiteiten voor het arbo- en verzuimbeleid vast te stellen in overleg met de OR.
3. Met de OR vindt overleg plaats over dit plan van aanpak. Daarbij gaat het om de te nemen maatregelen, de termijn- en prioriteitstelling, de wijze waarop de Arbodienst en de OR bij de uitvoering worden betrokken en de wijze van rapportage aan de OR over de uitvoering van het plan van aanpak. Het plan van aanpak en het advies daarover van de Arbodienst legt de werkgever ter instemming voor aan de OR.
4. De Arbodienst geeft in de RI&E duidelijk aan welke risico's voor welke (groepen van) werknemers geïnventariseerd en geëvalueerd zijn en – indien van toepassing – welk nader onderzoek noodzakelijk is om tot een volledige RI&E te komen. Risico's voor het ontstaan van beroepsziekten worden als zodanig vermeld.
5. De Arbodienst geeft in het advies naar aanleiding van de RI&E een aanbeveling over de noodzaak tot, de inhoud van en de periodiciteit van periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Daarbij wordt tevens gewezen op de noodzaak dat de werkgever daarover overleg voert met de OR.

Verzuimbeleid en -begeleiding

1. De Arbodienst bevordert dat de werkgever zijn verzuimbeleid baseert op de RI&E alsmede op een afdelings- en functiegerichte analyse van de verzuimgegevens. De verzuimgegevens worden zoveel mogelijk uitgesplitst per verzuimrisico en per risicogroep.
2. De Arbodienst wijst de werkgever op het instemmingsrecht van de OR over het verzuimbeleid en daarop gebaseerde maatregelen.
3. De Arbodienst bevordert bij de werkgever de opzet van een structureel verzuimbeleid met evenwichtige aandacht voor collectieve en individuele preventie, individuele verzuimbegeleiding en reïntegratie. Daarbij beveelt de Arbodienst waar nodig maatregelen aan in de bedrijfsorganisatorische sfeer.
4. De Arbodienst is niet verantwoordelijk voor spoedbeoordelingen op de naleving door werknemers van door de onderneming vastgestelde procedures bij ziekmelding. De taak van de Arbodienst bij individuele verzuimgevallen is slechts de werkgever te informeren over de vraag of er voor de ziekmelding een medische oorzaak valt aan te duiden en de daarmee verband houdende advisering over te nemen maatregelen die reïntegratie bevorderen.
5. Spoedbeoordelingen op medische geschiktheid worden slechts bij uitzondering verricht wanneer de bedrijfsarts gegronde redenen heeft om te twijfelen aan de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, onder meer blijkende uit:
 - verzuimmeldingen uit het verleden zonder dat daarvoor een medisch indicatie kan worden vastgesteld;
 - frequent kortdurend verzuim zonder aangegeven reden.
6. De Arbodienst rapporteert minimaal eenmaal per jaar aan de werkgever en aan de ondernemingsraad over het verzuimverloop, de relatie met het werk, en gewenste verbeteringen.

Gebruik van persoonlijke gegevens

1. Arbodiensten houden zich aan de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) en komen nauwgezet alle verplichtingen na die zij als verantwoordelijke in de zin van die wet hebben ten opzichte van de werknemers waarvan zij persoonsgegevens verwerken. Zij informeren de werknemers schriftelijk over welke gegevens voor welk doel worden geregistreerd, hoe deze worden verzameld en geregistreerd, hoe deze worden beschermd tegen onjuist gebruik, hoe de werknemers van hun recht op inzage, verbetering, aanvulling, afscherming, verwijdering en verzet gebruik kunnen maken, hoe lang de diverse gegevens worden bewaard en welke verwerkingen worden aangemeld bij het College bescherming persoonsgegevens.
2. Arbodiensten houden zich aan de KNMG-Code 'Beheer en verkeer sociaal-medische gegevens'.
3. Arbodiensten houden zich aan de voorschriften van de Wet Geneeskundige Behandelingsovereenkomst (WGBO), die voorschrijft dat overdracht van sociaal-medische gegevens slechts toegestaan is na 'informed consent' van een betrokken werknemer. Dit betekent dat bedrijfsartsen werknemers altijd op duidelijke wijze en indien deze dat verlangen zelfs schriftelijk informeren over het doel en de noodzaak van de voorgenomen gegevensoverdracht. De arts heeft voorts de plicht aan de werknemer gerichte toestemming te vragen voor het verstrekken van sociaal-medische gegevens aan derden, waartoe ook de werkgever behoort. Gelet op de eventuele bewijsbaarheid zal deze 'gerichte toestemming' schriftelijk moeten plaatsvinden.
4. Arbodiensten houden zich aan de 'Uniforme rapportage gegevensuitwisseling' zoals opgesteld door het Verbond van Verzekeraars en getoetst door het College Bescherming Persoonsgegevens. Dit impliceert dat de Arbodienst zonder toestemming van de werknemer de volgende individuele gegevens aan de verzekeraar mag verstrekken:

de naam van de werknemer, de eerste dag van verzuim, de hersteldatum, de soort melding (ziek of gedeeltelijk ziek) en het loon. Andere gegevens mogen zonder uitdrukkelijke toestemming van de werknemer niet verstrekt worden.

Individuele werknemer en Arbodienst

1. Individuele werknemers kunnen met klachten en vragen over hun gezondheid en hun arbeidsomstandigheden, zonder tussenkomst van de werkgever en onder werktijd, terecht op het arbeidsomstandighedenspreekuur van de Arbodienst.
2. De werknemer heeft het recht om informatie over zijn ziekte en het verloop daarvan uitsluitend aan de arts van de Arbodienst te verstrekken. Hij is niet verplicht deze gegevens aan zijn werkgever te verstrekken.
3. Ziekmeldingen aan de Arbodienst vinden plaats door inzending van een zogenaamde eigen verklaring.
4. De Arbodienst informeert alle werknemers over hun rechten en plichten in relatie tot de Arbodienst en over de positie van de Arbodienst in het bedrijf. Die informatie wordt schriftelijk verstrekt en betreft in elk geval de volgende onderwerpen:
 - a. RI&E;
 - b. Verzuimbeleid en –begeleiding;
 - c. PAGO;
 - d. Aanstellingskeuring;
 - e. Arbospreekuur (inclusief plaats en tijden);
 - f. Bescherming persoonsgegevens;
 - g. Klachtenprocedure;
 - h. Onafhankelijkheid Arbodienst.

Aanstellingskeuringen

1. Arbodiensten voeren aanstellingskeuringen uit conform het Besluit aanstellingskeuringen en het ‘Protocol aanstellingskeuringen’ dat onder auspiciën van de KNMG is opgesteld en door alle betrokken organisaties is onderschreven.
2. Werknemers die een aanstellingskeuring moeten ondergaan ontvangen vooraf het advies van de Arbodienst over het hoe en waarom van die aanstellingskeuring en zij worden gewezen op de mogelijkheid een klacht in te dienen bij de Commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen.
3. De partijen die dit protocol onderschrijven streven ernaar door verbetering van arbeidsomstandigheden het houden van aanstellingskeuringen voor zoveel mogelijk functies overbodig te maken.

Klachtenregeling

1. De Arbodienst beschikt over een klachtenregeling waarbij onafhankelijkheid en snelheid zijn gewaarborgd en waarbij de consequenties van de klachtenafhandeling helder zijn.
2. Die klachtenregeling voldoet minimaal aan de kwaliteitseisen van de Uniforme Klachtregeling Arbodiensten van de Branche Organisatie Arbodiensten (BOA).
3. Met de OR worden afspraken gemaakt over de bekendmaking van de klachtenprocedure. Doel hiervan is werknemers van de onderneming die klachten hebben over de behandeling/begeleiding door de Arbodienst, in de gelegenheid te stellen deze klachten - indien gewenst - te uiten.
4. De Arbodienst verstrekt de werkgever en de OR jaarlijks een geanonimiseerd overzicht van het aantal, de soort en de wijze van afhandeling van ingediende klachten.

Faciliteiten

1. De werkgever faciliteert de door de Arbodienst te verlenen diensten, alsmede het periodiek overleg tussen Arbodienst en OR.
2. Om het optimaal en onafhankelijk functioneren van de Arbodienst te bevorderen overleggen werkgever, OR en Arbodienst ten minste 1 maal per jaar over de faciliteiten ten behoeve van de Arbodienst en het periodiek overleg tussen Arbodienst en OR. Deze omvatten onder meer de toegankelijkheid en bereikbaarheid van de Arbodienst voor de werknemers en de OR.

Einde van de relatie

1. Indien het verstrijken van de looptijd van het contract of tussentijdse beëindiging het einde van de relatie tussen partijen inhoudt, verzoekt de Arbodienst de werknemers in het bedrijf, waarvan hij een medisch dossier beheert, om schriftelijke toestemming tot overdracht van dat dossier aan de nieuwe Arbodienst, zodra met die dienst een contract is gesloten.
2. De Arbodienst brengt voor de overdracht van de dossiers geen kosten in rekening, tenzij daarover in het contract expliciet afwijkende afspraken zijn gemaakt.

Voetnoten

(1) Art. 14 Arbowet, lid 3 onderdeel e. verplicht deskundige diensten en personen te adviseren aan en nauw samen te werken met de OR, de personeelsvertegenwoordiging of de belanghebbende werknemers.

(2) In het onderwijs kunnen voor MR'en enigszins afwijkende bepalingen gelden gezien de relaties tussen de Arbowet enerzijds en de Wet Medezeggenschap Onderwijs en de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek anderzijds.

(3) Voor zover geen OR of personeelsvertegenwoordiging aanwezig is zal getracht worden deze uitgangspunten zoveel mogelijk te hanteren in samenwerking met de belanghebbende werknemers.

Dit protocol is in juni 2004 door de drie vakcentrales FNV, CNV en MHP vastgesteld
