**Samenvatting bij FNV notitie ‘Een Geniaal Plan!’**

Een ernstig ongeval op je werk meemaken of ziek worden door je werk. Het zal je maar gebeuren. Je wereld staat op z’n kop en je hebt opeens te maken met ziekenhuisbezoeken, behandelingen en als het tegenzit blijvend letsel. Je kunt vaak je eigen werk niet meer doen, verliest je inkomsten, je sociale contacten en wellicht je baan.

De stroom berichten over problemen op het werk die gezondheidsschade opleveren voor werknemers houdt maar niet op. Het werken met kankerverwekkende Chroom-6 verf bij de NS en KLM, het ultrafijnstof op Schiphol dat werknemers en omwonende ziek maakt, grensoverschrijdend gedrag op de werkplek bij BNNVARA en RTL, het gebruik van algoritmes op het werk bij Uber die groepen werknemers discrimineren en uitsluiten, enorme groepen werknemers die door stress en burn-out langdurig ziek worden, werknemers van Royal FloraHolland die tot ongeveer 2012 zonder bescherming zijn blootgesteld aan asbest. Dit zijn voorbeelden waarin het mis gaat. Beleidsmakers, bedrijfsartsen, arbodiensten en andere betrokkenen proberen deze problemen op het werk op te lossen, maar een stevig omlijnde structuur, een plan van aanpak en echte preventie ontbreekt in te veel bedrijven. En daarom blijven we van incident naar incident rennen en lossen we langdurige problemen zoals werkstress, maar niet op.

We struikelen inmiddels over tegemoetkomingen voor werknemers die ziek zijn geworden door hun werk; allemaal weer net even anders. Een lappendeken van kleine pleisters op grote wonden en veelal helemaal geen pleister, zoals voor de zorgmedewerkers met long-covid. Ze werden ziek, verloren hun baan, hun inkomen en toekomst, maar tot op heden geen enkele financiële tegemoetkoming.

Het moet wat de FNV betreft dus echt anders. Er moet een structuur worden gemaakt die ervoor zorgt dat onveilige en ongezonde werksituaties niet kunnen plaatsvinden. Anders blijven we van het ene naar het andere probleem rennen. Als er dan toch een incident plaatsvindt, dan moet er een gestructureerd plan zijn zodat alle betrokkenen weten wat ze moeten doen. Hierdoor kunnen problemen doeltreffen worden opgelost en wordt voorkomen dat het nog eens gebeurd.

In de FNV notitie ‘Een Geniaal Plan!’ doen wij voorstellen om veilig, gezond en zinvol werk mogelijk te maken. Preventie is hierbij ons uitgangspunt. En nee, preventie mag geen vaag containerbegrip blijven. En ja, preventie moeten we concreet maken. Dat is precies wat we in ons plan doen. Geen incidentenpolitiek meer. Dat kost jaarlijks 4.100 doden die vroegtijdig overlijden door werkgerelateerde aandoeningen, jaarlijks 30.000 werknemers die een beroepsziekte oplopen en zo’n 200.000 ernstige ongevallen. Deze cijfers zijn de laatste 15 jaar niet veranderd. ‘Stabiele cijfers’, maar voor de FNV onacceptabel. Veel ellende is te voorkomen door een goed arbobeleid waarin preventie voorop staat. Hieronder volgen een aantal belangrijke pijlers uit ons plan.

**Kwaliteit van werk**

Geef werkenden, dus iedereen, een echte baan. Een baan die aansluit bij de persoonlijke eigenschappen en talenten van werknemers. Je werk wordt pas uitdagend als je zelf invloed hebt op je werkzaamheden. Om je werk goed te kunnen doen heb je informatie over je werk nodig en dient er sprake te zijn van een sociaal veilige werkomgeving. Hiernaast is het fijn om zelf oplossingen te kunnen bedenken, te kunnen overleggen met je collega’s. Wij willen geen toekomst waarin mensen nog enkel worden aangestuurd door apps en algoritmes en verlengstukken worden van de techniek.

**Wees duidelijk: wie doet wat? Leg dit vast**

Uit onderzoek blijkt dat in veel bedrijven er geen afspraken zijn over de vraag: hoe lossen we onveilige situaties op en hoe voorkomen we ziekmakend en ongezond werk? Is er een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) met plan van aanpak opgesteld, is vastgelegd wie met wie spreekt over het onderwerp preventie en veilige werkomstandigheden? Worden de verschillende deskundigen ingeschakeld? Spreekt men elkaar aan als afspraken niet worden nagekomen? Heeft de ondernemingsraad een gelijkwaardige rol bij het maken van afspraken over werk? Maar ook: wordt bijgehouden welke werknemers met kankerverwekkende stoffen in aanraking komen? Is er een vertrouwenspersoon en is er een gekozen preventiemedewerker aangesteld? En tot slot, wordt het beleid ook regelmatig onder de loep genomen? Wat gaat goed en wat kan beter? Dit geheel van afspraken en verantwoordelijkheden wordt ook wel de arbobeleidscyclus genoemd. Wat de FNV betreft moet ieder bedrijf een dergelijke arbobeleidscyclus maken om ellende te voorkomen.

*Pak zaken aan bij de bron*

Echte preventie houdt in dat het bedrijf zo is ingericht dat risico's voor de veiligheid en gezondheid van werknemers worden voorkomen en waarbij ‘bronaanpak’ voorop staat. Kijk eerst of je gevaarlijke situatie helemaal kunt wegnemen. Als dit niet kan zorg dan voor zo min mogelijk gevaar. Binnen de gemaakte afspraken over hoe er samengewerkt dient te worden staat de RI&E en voorlichting en instructies voor werknemers centraal: de risico’s worden compleet en voldoende onderzocht en werknemers worden regelmatig doeltreffend geïnformeerd over aanwezige risico’s en hoe hiermee om te gaan. Een complete RI&E dient tevens als basis voor de uitvoering van het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO).

*Gevaarlijk werk door gediplomeerd, vast personeel*

Werk met grote veiligheids- en gezondheidsrisico’s wordt uitgevoerd door vast personeel, voorzien van de juiste vereisten en diploma’s. Te vaak zijn arbeidsmigranten en uitzendkrachten het slachtoffer van een ongeval. Personeel dat de werkgever kent en waarop hij kan vertrouwen als het gaat om de vereiste kennis en diploma’s is van groot belang.

**Maak het instellen van een OR handhaafbaar door de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA).**

In het bedrijf is een medezeggenschapsorgaan (ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging) aanwezig: om gezamenlijke verantwoordelijkheid te dragen voor veilig en gezond werken is een dergelijk orgaan noodzakelijk. Bedrijven met meer dan 50 werknemers zijn verplicht een ondernemingsraad in te stellen, maar de NLA kan dit niet afdwingen en bedrijven niet beboeten als ze zich hier niet aan houden. De Arbowet schrijft voor dat werkgever en de medezeggenschap samen moeten werken als het gaat om arbeidsomstandigheden. Dit gaat nogal moeilijk als er geen medezeggenschap is en de werkgever hier niet op kan worden aangesproken door de Inspectie. Daarom dient het niet hebben van medezeggenschap handhaafbaar te worden gemaakt, net zoals in andere EU-landen om ons heen. De Arbowet dient hiervoor te worden aangepast. Bied leden van de OR/PVT die zich bezighouden met arbo een passende opleiding aan zodat ze hun werk in de medezeggenschap goed kunnen doen.

*Gekozen preventiemedeweker*

Minder dan de helft van de werknemers kan binnen het eigen bedrijf terecht bij een preventiemedewerker. Als er al een OR/PVT is dan moet de medezeggenschap instemmen met de benoeming, maar het is nog steeds de werkgever die de preventiemedewerker aanwijst. Bovendien mag de werkgever deze rol zelf vervullen in bedrijven tot en met 25 werknemers. De FNV pleit voor een door werknemers gekozen preventiemedewerker, zoals in sommige andere Europese landen allang het geval is. Dit dient om zowel het draagvlak voor preventie(medewerkers) onder werknemers te vergroten als om het evenwicht tussen werkgever en werknemers te herstellen.

**Arbodienstverlening**

Het basiscontract tussen de werkgever en de arbodienst bevat alle verplichte onderdelen, ook preventie. Het dient duidelijk te zijn hoe er uitvoering wordt gegeven aan deze afspraken op bedrijfsniveau. Basiscontracten waarbij de werkgever pas hoeft te betalen als er een dienst wordt afgenomen, worden verboden. Dit zorgt er namelijk voor dat er geen diensten worden afgenomen die te maken hebben met preventie en dat het vooral gaat om het indammen van het ziekteverzuim. De andere kerndeskundigen dienen volgens de FNV een prominente rol te krijgen bij preventie: het basiscontract met een Arbodienst wordt een ‘preventie-contract’, waarin de rollen en activiteiten van de andere kerndeskundigen worden vastgelegd. De bedrijfsarts dient niet direct te worden betaald door de werkgever. Op deze wijze kunnen werkgevers de bedrijfsarts niet meer onder druk zetten. Alle werkenden dienen toegang tot bedrijfsgezondheidszorg te hebben.

**Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA)**

De Inspectie dient strenger te handhaven op de wettelijke verplichte bedrijfsdocumenten zoals de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het basiscontract met de arbodienst. Met de digitale mogelijkheden voorradig, dienen bedrijven deze documenten naar de NLA te sturen. Op deze manier krijgt de Inspectie meer grip op welke bedrijven en sectoren het goed doen en welke niet. MKB-bedrijven mogen beginnen met een Start-RI&E, die zij ook aanleveren aan de Inspectie. De Inspectie wordt verder uitgebouwd en bedient zich van diverse nieuwe handhavingstechnieken. Beroepsziekten (dus niet de zieke zelf) worden gemeld aan de Inspectie, conform het door Nederland getekende ILO-verdrag die indien nodig, direct kan optreden. Niet melden betekent een hoge boete. Dit kan veel leed, zoals bij de bagageafhandelaars op Schiphol, voorkomen. In dit geval verdwenen 500 meldingen van de bedrijfsarts in de statistieken van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), maar vond er in 12 jaar geen enkele inspectie door de NLA plaats. Dit is toch vreemd. Door beroepsziekten ook de te melden aan de NLA kan dit voorkomen worden. De NLA dient verplicht een onderzoek in te stellen naar misstanden als een bedrijfsarts of een andere kerndeskundige een dergelijk verzoek doet. Dit geldt als voor verzoeken van de PVT/OR en vakbonden. De Arbowet moet daarvoor enigszins worden aangepast.

**Wet Aansprakelijkheidsverzekering Beroepsziekten (WAB).**

De FNV bepleit de introductie van een wettelijk verplichte aansprakelijkheidsverzekering tegen schadeclaims als gevolg van een beroepsziekte of arbeidsongeval, door de werkgever te sluiten voor zijn werknemers, die zich daarop in geval van een beroepsziekte of arbeidsongeval direct kunnen beroepen tegenover de verzekeraar (zgn. ‘directe verzekering’). De polis (waarvan de belangrijkste voorwaarden wettelijk worden vastgelegd) bevat een limitatieve opsomming van beroepsziekten die tot een uitkering kunnen leiden (gesloten stelsel). Aan het oorzakelijk verband tussen het werk en de beroepsziekte worden minder eisen gesteld. De bedragen van de uit te keren vergoedingen zijn vastgelegd in de polis. Op deze wijze wordt iedere werknemer die het slachtoffer wordt van ongeval en erkende beroepsziekte op een gelijke wijze gecompenseerd voor de geleden schade: dat is eerlijk. Helaas geldt nu nog de regel “een geluk bij een ongeluk”; als je bij een bedrijf werkt waar een compensatieregeling bestaat en je wordt slachtoffer van een beroepsziekte of ongeval krijg nog iets, is dat niet zo, dan krijg je niets. Daar moeten we vanaf.

Kitty Jong, vicevoorzitter FNV

Februari 2023