

# Begeleiding verantwoordelijkheid van werkgever

Jan Harmen Kwantes

**De Arbowet is uitgebreid met twee belangrijke verplichtingen (art. 4a) voor bedrijven namelijk: het voorkomen én het beperken van ziekteverzuim. Hieronder valt ook de verplichte aansluiting bij een arbodienst. De consequenties van artikel 4a zijn voor de werkgever aanzienlijk, zowel in financiële als in organisatorische zin.**

Bedrijven moeten in eerste instantie een beleid voeren dat erop gericht is het ziekteverzuim te voorkomen. Een belangrijk instrument om arbo-knelpunten, en dus ook bronnen van ziekteverzuim aan te pakken, is de risico-inventarisatie en -evaluatie. Met de gegevens daaruit kan een goed arbobeleid worden gevoerd. Het ziekteverzuim kan hiermee worden teruggedrongen.

## Begeleiding

Als een werknemer ziek is geworden, moet het bedrijf proberen de werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Het bedrijf moet de zieke werknemer begeleiden. De ziekteverzuimbegeleiding is een nieuwe verplichting in de Arbowet die nauw samenhangt met een wijziging in de Ziektewet. Eigenlijk wordt een stukje sociale zekerheid (Ziektewet) gekoppeld aan preventieve maatregelen in bedrijven (Arbowet). Wat is hiervan de reden? Het kabinet heeft een groot aantal wettelijke maatregelen genomen om het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid in Nederland terug te dringen. Een van de maatregelen in de Wet Terugdringing Ziekteverzuim (TZ) is de zogenaamde zes (twee) weken maatregel. Deze maatregel houdt in dat een bedrijf met vijftien of meer werknemers in dienst, voortaan het loon van een zieke werknemer gedurende de eerste zes weken van ziekte moet doorbetalen. Voor bedrijven met minder dan vijftien werknemers geldt een periode van twee weken. Het kabinet hoopt hiermee te bereiken dat bedrijven direct worden geconfronteerd met de kosten van het ziekteverzuim. In de oude situatie kwamen de kosten van ziekteverzuim voor rekening van de bedrijfsverenigingen. Deze berekenden voor een bedrijfstak een gemiddelde Ziektewetpremie. Bedrijven werden hiermee niet gestimuleerd om zelf iets



**Het bedrijf moet het loon van de zieke werknemer gewoon doorbetalen.**

**Foto: Chris Pennarts**

aan het ziekteverzuim te doen. In de nieuwe situatie wordt het financieel aantrekkelijk om het ziekteverzuim omlaag te brengen. Heeft een bedrijf een hoog ziekteverzuim dan kost dat de werkgever veel geld, zonder dat de werknemer productief is.

### **Ziekteperiode**

Wat zijn nu de belangrijkste gevolgen van de zes (twee) weken maatregel? In tegenstelling tot vroeger moet het bedrijf het loon (ten minste 70%), gedurende deze ziekteperiode, doorbetalen. Het betekent ook dat het bedrijf moet controleren of de werknemer daadwerkelijk ziek is en begeleiden. Het begeleiden heeft tot doel de zieke werknemer zo snel mogelijk het werk te laten hervatten. Dit kan bijvoorbeeld door de werknemer tijdelijk ander werk in het bedrijf te laten verrichten.

Elk bedrijf moet zich laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst. Het bedrijf moet hiervoor een contract afsluiten met een arbodienst. In een arbodienst zitten onder andere een veiligheidskundige, een arbeidshygiënist en een bedrijfsarts. De arbodienst helpt het bedrijf bij het voeren van een ziekteverzuimbeleid. Zo kan de arbodienst medisch onderzoek verrichten bij de zieke werknemer. Sommige (grotere) bedrijven hebben al deskundigen van een arbodienst zelf in huis: een interne arbodienst. De meeste bedrijven doen echter een beroep op een arbodienst buiten het bedrijf: een externe arbodienst.

Overigens wordt de verplichting om zich aan te sluiten bij een arbodienst stapsgewijs ingevoerd. In het novemnummer van *Arbeidsomstandigheden Concreet* (p. 142) staat wanneer welke bedrijven zich moeten aansluiten.

### **Bedrijfsvereniging**

Ook de rol van de bedrijfsvereniging is ingrijpend gewijzigd. Vroeger werd de zieke werknemer begeleid door de bedrijfsvereniging. Nu wordt de zieke werknemer begeleid door het bedrijf zelf, in samenwerking met een arbodienst. Pas na zes (twee) weken komt de bedrijfsvereniging in beeld. De bedrijfsvereniging gaat na die periode over tot betaling van ziekingeld. De bedrijfsvereniging zal echter wel kijken in hoeverre het bedrijf de zieke werknemer goed heeft begeleid. Is dit niet het geval, dan kan de bedrijfsvereniging het uitgekeerde ziekingeld verhalen op het bedrijf. Indien de werknemer na dertien weken nog ziek is kan de bedrijfsvereniging verlangen dat het bedrijf een terugkeerplan voor de betreffen-

de werknemer opstelt. Als uiteindelijk blijkt dat de zieke werknemer niet kan terugkeren naar het bedrijf, neemt de bedrijfsvereniging de verantwoordelijkheid voor de zieke werknemer over. Tot die tijd houdt het bedrijf de verantwoordelijkheid. De ziek- en herstelmeldingen moeten ook gedurende de eerste zes (twee) weken worden doorgegeven aan de bedrijfsvereniging. De aansluiting bij een arbodienst kost geld maar daar staat tegenover dat de premies voor de Ziekewet aanmerkelijk dalen. Indien bedrijven zich nog niet hebben aangesloten bij een arbodienst, is het verstandig contact op te nemen met de bedrijfsvereniging. De bedrijfsvereniging kan bijvoorbeeld de controle-taken van de arbodienst voorlopig - tegen betaling - uitvoeren.

### **Ondernemingsraad**

De laatste zin van artikel 4a geeft de ondernemingsraad (OR) het recht van overleg vooraf met de werkgever over het ziekteverzuimbeleid. Maar minister De Vries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in de discussie met de Eerste Kamer toegezegd dat hij de OR instemmingsrecht geeft inzake het ziekteverzuimbeleid. Het instemmingsrecht van de OR wordt echter beperkt tot bepaalde onderdelen van het ziekteverzuimbeleid waar de werkgever vrij is om daar zelfstandig invulling aan te geven. Bijvoorbeeld bij het vaststellen van een ziekmeldingsprocedure en de controle van zieke werknemers. De consequenties van art. 4a van de Arbwet zijn dus aanzienlijk.

## **Nieuwe**

### **Asbest en asbestverwijdering**

De Nationale Woningraad heeft het boek 'Asbest en asbestverwijdering' uitgegeven. Deze uitgave geeft antwoord op vragen die rijzen bij het verwerken van asbest.

De overheid stelt strenge eisen aan het werken met asbest; het Asbestverwijderingsbesluit en het Asbestverbod zijn daar voorbeelden van. Maar al die voorschriften en regels roepen weer nieuwe vragen op. Hoe kunnen medewerkers zich beschermen tegen de gevaren die optreden bij de verwijdering van asbest? Hoe is het milieu te sparen? Aan welke regels is de medewerker gebonden? Deze publikatie in de serie Woningraad-Raad geeft antwoord op deze vragen.

'Asbest en asbestverwijdering' kost f 47, incl. BTW, excl. verzend- en administratiekosten. Het boek is te bestellen bij de afdeling Publikaties van de Nationale Woningraad. Tel. 036-5391222, fax 036-5391277.