

WELKE GEVOLGEN HEEFT DE WIJZIGING VAN DE ARBOWET VOOR UW ORGANISATIE?

Wijzigingen in de Arbowet op komst

Werknemers moeten meer betrokken zijn bij de arbodienstverlening, er moet meer aandacht zijn voor preventie op het werk en er moet een goede samenwerking zijn tussen de reguliere gezondheidszorg en de bedrijfsgezondheidszorg. Dit staat in het wetsvoorstel voor de wijziging van de Arbowet dat onlangs is ingediend bij de Tweede Kamer. Wat betekent dit in de praktijk voor uw organisatie?

Op 22 december 2015 stuurde minister Asscher van SZW het wetsvoorstel voor wijziging van de Arbowet naar de Tweede Kamer. In dit voorstel staan een aantal speerpunten:

- versterking van de positie van de preventiemedewerker en samenwerking met de arbodienstverleners;
- verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding;
- het kunnen consulteren van de bedrijfsarts door de werknemer;
- een basiscontract voor de arbodienstverlening;

- ruimte voor professionele beroepsuitoefening door bedrijfsarts en andere arbodienstverleners met taken uit de arboregelgeving;
- meer mogelijkheden voor handhaving en toezicht op bovenstaande onderwerpen.

Het streven is om deze maatregelen op 1 januari 2017 in werking te laten treden.

Versterking van de positie van de preventiemedewerker en samenwerking met arbodienstverleners

De positie van de preventiemedewerker moet steviger zijn verankerd in de organi-

satie. Om meer draagvlak te creëren voor de preventiemedewerker, krijgt de OR instemmingsrecht over de persoon die de rol van preventiemedewerker gaat uitvoeren en zijn positie in de organisatie. Hiermee is de ondernemingsraad straks medeverantwoordelijk voor het functioneren van de preventiemedewerker. Op dit moment heeft de OR al instemmingsrecht over het takenpakket van de preventiemedewerker. Daarnaast vraagt 32% van de werkgevers al om instemming aan de ondernemingsraad bij het aanstellen van de preventiemedewerker.

De preventiemedewerker heeft vaak ook een belangrijkere rol in het contact met arbodienstverleners. Om deze rol te verstevigen, komt straks in de wet te staan dat de preventiemedewerker, de werkgever en arbodienstverleners hun activiteiten goed op elkaar moeten afstemmen.

Adviserende rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding verduidelijken

In de wet komt straks expliciet te staan dat de rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding alleen adviserend is. Op dit moment komt het nog regelmatig voor dat een werkgever de verzuimbegeleiding geheel aan de bedrijfsarts overlaat. Er bestaat dan een risico dat de bedrijfsarts meer oog heeft voor de belangen van de werkgever. In de media is de afgelopen jaren ook veel aandacht geweest voor het onder druk komen te staan van de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts. Het verduidelijken van de adviserende rol moet eraan bijdragen dat de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts weer wordt gewaarborgd.

Arbidsomstandighedensprekkuur

Tot 2007 was het houden van een arbidsomstandighedensprekkuur door een deskundige of bedrijfsarts verplicht. Werknemers hadden bij dit spreekuur toegang tot alle arbodeskundigen. Vanaf 2007 werd het aan werkgevers en werknemers zelf overgelaten om te regelen. Hierdoor nam de directe toegang tot

de bedrijfsarts steeds verder af. Met de nieuwe maatregelen hebben werknemers weer vrije toegang tot de bedrijfsarts waardoor ze ook preventief van zijn kennis kunnen profiteren. De vrije toegang geldt wel alleen voor de diensten van de bedrijfsarts en niet voor de diensten van andere arbodeskundigen.

Doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts voor consultatie

Werknemers moeten de mogelijkheid hebben de bedrijfsarts te consulteren voordat gezondheidsklachten leiden tot verzuim. Op dit moment zijn werkgevers al verplicht om samen te werken met een bedrijfsarts met betrekking tot de verzuimbegeleiding en re-integratie van werknemers. Straks moeten werknemers ook preventief en op eigen initiatief gebruik kunnen maken van het advies van de bedrijfsarts. De werkgever moet iedere werknemer van deze mogelijkheid op de hoogte stellen en er mogen geen drempels zijn met betrekking tot de plaats en het tijdstip van het consult bij de bedrijfsarts. Bovendien mag de bedrijfsarts de werkgever niet op de hoogte stellen van het consult als de werknemer dit niet wil.

Basiscontract arbodienstverlening

Er komen minimeisen aan het contract tussen arbodienstverleners en werkgevers. Hierin moeten onder meer de taken komen te staan waarbij de werkgever zich in elk geval moet laten ondersteunen door een arbodienstverlener. Denk aan het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), deskundige begeleiding bij ziekte, het aanbieden van een (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoeken en (indien relevant) het verrichten van wettelijk verplichte aanstellingskeuringen en de nieuwe wettelijke taak van het bieden van doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts voor consultatie (zie vorige punt). Ook moet in het contract de eis komen te staan dat arbodienstverleners hun werk

Basisplus contract

U kunt in overleg met de arbodienstverlener natuurlijk nog steeds afspreken om meer taken in het arbocontract op te nemen dan de wettelijke vereisten. Dit kan ook op collectief niveau geregeld worden, bijvoorbeeld in de cao. Kijk dus ook altijd aan welke eisen het arbocontract moet voldoen op grond van de cao.

Vershil deskundigenoordeel UWV en second opinion

Door de wijziging van de Arbowet hebben werknemers straks recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts bij een andere arbodienstverlener of organisatie. Dit is iets anders dan het deskundigenoordeel van UWV waar werkgevers en werknemers gebruik van kunnen maken als zij het tijdens het re-integratietraject met elkaar oneens zijn.

Medische vragen

Het deskundigenoordeel van UWV heeft vaak een verzekeringstechnisch karakter

en wordt doorgaans niet uitgevoerd door een bedrijfsarts. Een second opinion kan alleen worden verricht door een andere bedrijfsarts. Ook zal een second opinion meestal in een vroeg stadium van verzuim plaatsvinden en richt het zich vooral op medische vragen. Alleen de werknemer kan straks een second opinion bij een andere bedrijfsarts aanvragen. De werkgever heeft deze mogelijkheid niet. Ook dit is dus anders dan het deskundigenoordeel van UWV, dat zowel de werkgever als de werknemer kan aanvragen.

op professionele wijze kunnen uitvoeren. Voor het contract met de bedrijfsarts zijn er daarnaast nog een aantal specifieke aandachtspunten (zie punt hieronder).

Werknemers hebben straks recht op een second opinion

Ruimte voor professionele beroepsuitoefening

Er komen vijf specifieke rechten of verplichtingen voor de bedrijfsarts die hem helpen bij de uitoefening van zijn beroep en die ook in het basiscontract met de arbodienstverlener aan bod moeten komen:

- de bedrijfsarts moet de mogelijkheid hebben om iedere werkplek te bezoeken;
- werknemers hebben recht om het oordeel van een bedrijfsarts te laten voorzien van een second opinion door een andere bedrijfsarts. Dit is iets anders dan het deskundigenoordeel van UWV (zie kader 'Vershil deskundigenoordeel UWV en second opinion');
- de bedrijfsarts moet een klachtenprocedure hebben en hier bij het aangaan van een contract al duidelijkheid over geven;
- de bedrijfsarts heeft recht op overleg met de ondernemingsraad en de preventiemedewerker om zo meer betrok-

ken te raken bij het bedrijfsbeleid voor gezond en veilig werken;

- de bedrijfsarts heeft een verantwoordelijkheid voor het opsporen, onderkennen, diagnosticeren en melden van beroepsziekten.

Handhaafbaarheid en toezicht

Inspectie SZW krijgt meer mogelijkheden voor handhaving. Als een werkgever geen contract heeft met een bedrijfsarts of arbodienst, krijgt de werkgever direct een boete. Heeft de werkgever wel een contract met een bedrijfsarts of arbodienst, maar voldoet deze nog niet aan de eisen, dan kan de Inspectie SZW een waarschuwing geven of een eis tot naleving instellen. Voldoet uw contract met de bedrijfsarts of arbodienst niet aan de eisen die hierboven beschreven zijn, dan heeft u overigens nog even de tijd om dit aan te passen. Er geldt voor deze maatregel namelijk een overgangsrecht van een jaar. Pas in 2018 moeten alle contracten aan de nieuwe eisen voldoen.

Onrust

Al met al kunnen de wijzigingen van de Arbowet nog behoorlijke gevolgen hebben. Met name het recht op een second opinion kan voor onrust zorgen. Het is goed om te weten dat de maatregelen nog niet zijn goedgekeurd door de Eerste Kamer. HR Rendement houdt u van de ontwikkelingen op de hoogte.