

De Arbowet wijzigt naar verwachting per 1 juli 2017. Er staan veel veranderingen op stapel die consequenties hebben voor het contract met de bedrijfsarts / arbodienst en de rol van de preventiemedewerker in de organisatie. Het Vervangingsfonds heeft de veranderingen voor u op een rijtje gezet en aangegeven wat u moet gaan regelen in de nieuwe Arbowet.

Inleiding

De samenstelling van de beroepsbevolking verandert. Mensen worden steeds ouder en om alle voorzieningen in stand te kunnen houden, moeten mensen langer doorwerken. Het (duurzaam) inzetbaar zijn wordt daarmee van steeds groter belang voor zowel de werkgever als de werknemer. Om de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de bedrijfsgezondheidszorg (als onderdeel van duurzame inzetbaarheid) te vergroten, worden met ingang van 1 juli 2017 in de arbeidsomstandigheden randvoorwaarden geschapen. De aanpassingen zijn gebaseerd op een advies van de SER: 'Betere zorg voor werkenden'.

Wetswijziging

De voorgenomen wetswijzigingen hebben de volgende zes doelstellingen:

1. versterking van de positie van de preventiemedewerker en samenwerking met de arbodienstverleners;
2. verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding;
3. het kunnen consulteren van de bedrijfsarts;
4. ruimte voor professionele beroepsuitoefening door bedrijfsarts en andere arbodienstverleners met taken uit de arboregeling;
5. een verplicht basiscontract arbodienstverlening met minimum eisen;
6. meer mogelijkheden voor handhaving op bovenstaande onderwerpen en toezicht.

Hieronder zullen deze doelstellingen puntsgewijs nader worden toegelicht. De bullet geeft steeds de betreffende wetswijziging aan.

Ad 1. Versterking van de positie van de preventiemedewerker en samenwerking met arbodienstverleners

Het SER advies 'Betere zorg voor werkenden' meldt dat de preventiemedewerker onvoldoende uit de verf komt. Daarnaast constateert de Inspectie SZW dat de aandacht voor preventie binnen organisaties afneemt. Om de (belangrijke) rol van de preventiemedewerker in de organisatie te versterken, worden er een aantal maatregelen doorgevoerd:

- De OR (GMR) krijgt instemmingsrecht op zowel de keuze van de persoon van de preventiemedewerker als over de positionering van de preventiemedewerker in de organisatie.

- Het medezeggenschapsorgaan (GMR), de preventiemedewerker, de werkgever en de arbodienst of de bedrijfsarts bespreken ten minste een keer per jaar de stand van zaken op het terrein van gezond en veilig werken in de organisatie.

Door meer betrokkenheid van de GMR bij de keuze van de persoon van de preventiemedewerker ontstaat er meer draagvlak voor de preventiemedewerker onder werknemers in de organisatie. Daarmee gaat de GMR nu medeverantwoordelijkheid dragen voor het functioneren van de preventiemedewerker.

Het takenpakket van de preventiemedewerker is al onderwerp van instemmingsrecht in de WOR (WMS). Als onderdeel daarvan heeft de preventiemedewerker in de praktijk meestal al een adviserende taak. Deze adviserende taak wordt nu ook wettelijk vastgelegd zodat de activiteiten van de arbodienstverleners / bedrijfsarts, preventiemedewerker en werkgever goed op elkaar worden afgestemd.

Ad 2. Adviserende rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding verduidelijken

Op grond van de wetgeving die is ingevoerd met de Wet verbetering poortwachter is de werkgever verantwoordelijk voor de verzuimaanpak. In de praktijk komt het echter voor dat de werkgever de verzuimbegeleiding geheel aan de bedrijfsarts overlaat. De bedrijfsarts komt dan voor een afweging te staan waarbij het risico bestaat dat de belangen van de werkgever zwaarder worden gewogen. Dit terwijl de bedrijfsarts de gezondheid van de werknemers voorop moet stellen.

- De adviserende rol van bedrijfsarts bij de verzuimbegeleiding van individuele werknemers wordt geëxpliciteerd; de werkgever blijft verantwoordelijk voor de begeleiding van de werknemer.

Het verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts draagt ook bij aan de eigen onafhankelijkheid.

Ad 3. Doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts voor consultatie

In het kader van duurzame inzetbaarheid wordt van de werknemer verwacht dat deze zich actief opstelt voor wat betreft de eigen gezondheid, ontwikkeling, scholing en mobiliteit. Om deze verantwoordelijkheid van de werknemer m.b.t. de eigen gezondheid te versterken, worden een aantal mogelijkheden bij wet vastgelegd maatregelen genomen:

- Alle werknemers krijgen een adequate toegang tot een bedrijfsarts voor gezondheidsvragen in relatie tot het werk. Aan werknemers moet kenbaar worden gemaakt dat deze faciliteit er is, dat er zonder toestemming van de werkgever gebruik van kan worden gemaakt, er geen onnodige drempels zijn wat betreft plaats en tijdstip van het consult en dat de werkgever niet geïnformeerd wordt over het consult, de aanleiding of de uitkomsten van het consult op tot de persoon herleidbaar niveau.

Dit maakt het mogelijk de bedrijfsarts – ook naast de al bestaande consultatie bij verzuimbegeleiding -te consulteren voordat klachten leiden tot verzuim. Het blijft overigens mogelijk dat werkgevers en

werknemers besluiten afspraken te maken over een doeltreffende toegang tot ook de andere (erkende) arbodienstverleners.

Ad 4. Ruimte voor professionele beroepsuitoefening door bedrijfsarts en andere arbodienstverleners

Er is een grote diversiteit aan contracten tussen arbodienstverleners en werkgevers. De regering hecht eraan dat de mogelijkheid voor maatwerk blijft, maar wil contracten die leiden tot ontoereikende zorg tegengaan.

- Aan het contract tussen arbodienstverleners en werkgevers zullen minimumeisen worden gesteld. Alle taken die een werkgever moet afnemen worden vastgelegd in het basiscontract.

Ad 5. Eisen basiscontract arbodienstverlening

Momenteel is vastgelegd op welke taken de werkgever zich in ieder geval moet laten ondersteunen door een arbodienst of een arbodienstverlener. Dit zijn: het toetsen van de RI&E, de deskundige begeleiding bij ziekte, het aanbieden van (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek, en indien relevant het verrichten van wettelijk verplichte aanstellingskeuringen. Daar komt nu de nieuwe wettelijke taak van het bieden van doeltreffende toegang voor de consultatie van de bedrijfsarts door de werknemer bij (zie ad 3).

Het basiscontract wordt aangevuld met artikelen *hoe* arbodienstverleners hun werk op volwaardige wijze – d.w.z. conform de medische standaarden en de stand der techniek - kunnen uitvoeren. In de Arbeidsomstandighedenwet worden vier specifieke rechten dan wel verplichtingen opgenomen:

- De verplichting van de werkgever om de bedrijfsarts in de gelegenheid te stellen om iedere werkplek te bezoeken.
- De verplichting van de bedrijfsarts om aan de werknemer, tenzij zwaarwegende argumenten zich hiertegen verzetten, de mogelijkheid van een second opinion (van een andere bedrijfsarts) te bieden bij de ziekteverzuimbegeleiding, het (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek, de aanstellingskeuring en de gezondheidskundige consultatie. De kosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever.
- De verplichting van de bedrijfsarts om een adequate klachtenprocedure te hebben.
- Het recht van de bedrijfsarts (en de andere arbodeskundigen) om met het medezeggenschapsorgaan overleg te voeren. Dit geeft de bedrijfsarts meer mogelijkheden betrokken te raken bij het bedrijfsbeleid voor gezond en veilig werken.

Tevens heeft de bedrijfsarts de in de Arbeidsomstandighedenwet reeds opgenomen verplichting om beroepsziekten te melden. In totaal zijn er dus vijf specifieke eisen die in het basiscontract in het bijzonder dienen te worden belicht en waarvan moet worden aangegeven op welke wijze de bedrijfsarts hier uitvoering aan geeft.

De hierboven genoemde verplichtingen zijn een extra waarborg om te zorgen dat de bedrijfsarts in de gelegenheid wordt gesteld om zijn taak te kunnen uitvoeren, maar doen niet af aan de op grond van

artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet bestaande verantwoordelijkheid van de werkgever voor het nemen van preventieve maatregelen ter bescherming van werknemers.

Ad 6. Handhaving en toezicht

De Inspectie SZW heeft een toezichthoudende taak bij de naleving van de arboregelgeving. De sanctie voor de werkgever die géén contract heeft met een bedrijfsarts of arbodienst wordt aangescherpt. Op dit ogenblik wordt eerst een waarschuwing gegeven indien de Inspectie SZW constateert dat er geen contract bestaat. Omdat het niet beschikken over een contract kan inhouden dat een werknemer belangrijke arbeidsgeneeskundige zorg wordt onthouden waardoor zijn gezondheid en duurzame inzetbaarheid gevaar loopt, is een zwaardere sanctie op dit punt passend.

- Ingeval er geen contract bestaat tussen de werkgever en een bedrijfsarts of arbodienst, volgt er direct boeteoplegging.
- In het geval er wel een overeenkomst, maar verplichte elementen niet (volledig) zijn opgenomen, kan een waarschuwing worden gegeven of een eis tot naleving worden gesteld.

Een bedrijfsarts kan ook een boete krijgen als hij zich niet houdt aan het mogelijk maken van een second opinion en niet beschikt over een klachtenregeling. Bedrijfsartsen en andere arbodienstverleners kunnen daarnaast een boete krijgen als zij niet adviseren aan en samenwerken met de preventiemedewerker en de OR (GMR). Dit geldt ook als zij het advies van de arbodienstverlener m.b.t. de toetsing van de RI&E niet doorzenden aan de OR (GMR).

Ook zal het niet melden van beroepsziekten door de bedrijfsartsen en arbodiensten als overtreding wordt aangemerkt zodat de Inspectie SZW kan handhaven.

Wat moet er worden geregeld?

Als bij inwerkingtreding van deze wijzigingen de dan bestaande contracten van werkgevers met arbodienstverleners tekort schieten voor wat betreft de nieuwe verplichtingen, kunnen deze contracten een jaar lang ongewijzigd blijven. Na dat jaar moet het contract zijn aangepast aan de nieuwe eisen. Om te voldoen aan de nieuwe Arbowetgeving zal de werkgever en de GMR een aantal zaken moeten regelen. Hieronder zijn deze opgesomd:

- Controleer het huidige contract met de arbodienstverlener op de minimeisen in het basiscontract en pas dit zo nodig aan:
 - hoe is de vrije toegang voor de bedrijfsarts tot de werkplek geregeld;
 - hoe kunnen werknemers gebruikmaken van hun recht op een second opinion;
 - hoe kan de arbodienstverlener of bedrijfsarts zijn wettelijke taken uitvoeren;
 - hoe is de preventie-advisering van de bedrijfsarts geregeld;
 - hoe zijn het overleg met de preventiemedewerker en de GMR geregeld;
 - hoe gaat de bedrijfsarts of arbodienst om met klachten (let op de klachtenprocedure);
 - hoe gaat de bedrijfsarts om met de meldingsplicht voor beroepsziekten.

- Regel de instemmingsprocedure van de GMR met de keuze en positie van de preventiemedewerker.
- Organiseer als werkgever het overleg tussen de preventiemedewerker, GMR, bedrijfsarts en arbodienst. Denk daarbij ook alvast na over de (nadrukkelijker genoemde) adviserende rol van de bedrijfsarts bij de preventie.
- Organiseer als GMR het gesprek met de bedrijfsarts. Ga daarbij na hoe de bedrijfsarts meer kan worden betrokken bij het gezond en veilig werken.
- Informeer werknemers over hun recht tot toegang tot de bedrijfsarts (ook als ze niet ziek zijn). GMR en werkgever kunnen hierin samen optrekken.