

Wijziging Arbowet: inzetten op preventie

De arbeidsmarkt verandert en de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking wordt van steeds groter belang. Daarnaast is de werkdruk in Nederland de afgelopen jaren fors toegenomen. Onder meer als gevolg van deze werkdruk, vallen steeds meer werknemers uit met arbeidsgerelateerde klachten. Naar aanleiding van de toename in arbeidsgerelateerde klachten heeft de SER in 2014 advies uitgebracht. De belangrijkste punten uit dit advies zijn verwerkt in een wetsvoorstel tot wijziging van de Arbowet, dat naar verwachting per 1 juli 2017 in werking zal treden.

In zijn advies 'Betere zorg voor werkenden' inventariseert de SER knelpunten in de huidige arbeidsgerelateerde zorg. Zo is er op dit moment onvoldoende samenwerking tussen de bedrijfsarts en de reguliere zorg. Bovendien schiet het vertrouwen in de bedrijfsarts tekort. Daarbij worden beroepsziekten onvoldoende herkend en gemeld. Verder is er te weinig instroom in de opleiding tot bedrijfsarts en er is te weinig aandacht voor preventie.

Volgens de SER moet de arbeidsgerelateerde zorg verbeteren in kwaliteit. Er moet meer aandacht voor de werkcontext in de eerstelijnszorg komen. Ook moet er gebruik worden gemaakt van bewezen effectieve interventies, moet er een goede kennisinfrastructuur komen en een betere samenwerking tussen huisarts en bedrijfsarts. Daarnaast dient arbeidsgerelateerde zorg open te staan voor alle werknemers, werkzaam binnen het bedrijf. Dus niet alleen voor werknemers in vaste dienst, maar ook voor flexwerkers en zzp'ers.

Wijziging Arbowet per 1 juli 2017

Het kabinet heeft het SER-advies verwerkt in een wetsvoorstel tot wijziging van de Arbowet (34 375) dat op 13 september 2016 door de Tweede Kamer is aangenomen. Naar verwachting zal de gewijzigde Arbowet, mits ook de Eerste Kamer instemt, op 1 juli 2017 ingaan. De wijzigingen leiden tot een aantal nieuwe verplichtingen ten aanzien van de bedrijfsgezondheidszorg:

- werknemers moeten de bedrijfsarts kunnen consulteren met betrekking tot gezondheidkundige vraagstukken in verband met de arbeid, naast de al bestaande consultatie bij verzuimbegeleiding in het kader van re-integratie;
- werknemers moeten een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts hebben;
- de bedrijfsarts wordt in de gelegenheid gesteld iedere arbeidsplaats in het bedrijf of de inrichting van de werkgever te bezoeken;
- de werknemer heeft het recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten. Houdt de be-

drijfsarts zich niet aan het mogelijk maken van de second opinion, dan kan de Inspectie SZW een boete opleggen;

- de bedrijfsarts heeft een adequate procedure voor het afwikkelen van klachten. Beschikt hij hier niet over, dan kan de Inspectie SZW hem een boete opleggen;
- alle arbodienstverleners werken nauw samen met en adviseren en verlenen medewerking aan de preventiemedewerker, de OR of de PVT – of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer – inzake het te nemen, genomen en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbobeleid. Gebeurt dit niet, dan kan de Inspectie SZW aan de arbodienstverlener een boete opleggen;
- alle taken die een werkgever moet afnemen van een arbodienstverlener – en de wijze waarop deze taken worden uitgevoerd – moeten contractueel worden vastgelegd;
- instemming van de OR of PVT is nodig bij zowel de keuze van de persoon van de preventiemedewerker als bij diens positionering in de organisatie;
- de preventiemedewerker krijgt mede als taak om te adviseren aan en samen te werken met de arbodienstverleners.

Rol OR

De positie van de preventiemedewerker en de samenwerking met de arbodienstverleners wordt versterkt. Beide ondersteunen de werkgever bij de uitvoering van de verplichtingen op grond van de Arbowet. De preventiemedewerker wordt in ieder geval ingeschakeld bij de risico-inventarisatie en -evaluatie, bij de advisering en samenwerking met betrekking tot arbeidsomstandigheden en bij het meewerken aan de uitvoering van arbeidsbeschermende maatregelen. Door de betrokkenheid van de OR bij de keuze van de preventiemedewerker te versterken wil het kabinet meer draagvlak krijgen voor de preventiemedewerker. De OR heeft al instemmingsrecht ten aanzien van het takenpakket van de preventiemedewerker, maar krijgt op

grond van de nieuwe Arbowet ook instemmingsrecht ten aanzien van de persoon van de preventiemedewerker en diens positie in de organisatie. Hierdoor gaat de OR ook medeverantwoordelijkheid dragen voor het goed functioneren van de preventiemedewerker in de onderneming. De preventiemedewerker dient op zijn beurt de veiligheid- en gezondheidsrisico's in de onderneming bespreekbaar te maken en bij te dragen aan het voorkomen of beperken van dergelijke risico's. Goede werkomstandigheden dragen immers bij aan de gezondheid en duurzame inzetbaarheid van de werknemers.

Bedrijfsarts

Conform de huidige Wet Verbetering Poortwachter adviseert de bedrijfsarts. Vervolgens stelt de werkgever met de werknemer samen een plan van aanpak op voor re-integratie en voert deze voortgangsgesprekken met de zieke werknemer. De bedrijfsarts heeft zowel naar de werkgever als naar de werknemer een adviserende rol. Omdat in praktijk de werkgever de verzuimbegeleiding vaak geheel aan de bedrijfsarts overlaat, benadrukt de nieuwe Arbowet dat de rol van de bedrijfsarts bij de verzuimbegeleiding alleen adviserend is. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de begeleiding van de werknemers en wordt daarbij geadviseerd over de meest wenselijke handelwijze. Ook de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts wordt meer geborgd.

Werknemers moeten – relatief laagdrempelig – een bedrijfsarts kunnen consulteren. Deze mogelijkheid wordt nu voor alle werknemers bij wet vastgelegd. Het idee hierachter is, dat werknemers de bedrijfsarts kunnen consulteren voordat klachten leiden tot verzuim. De aandacht voor preventieve zorg door de bedrijfsarts wordt hierdoor vergroot. Werknemers moeten 'adequate toegang' tot de bedrijfsarts of arbodienst krijgen. Deze faciliteit moet kenbaar zijn voor iedere werknemer binnen de organisatie en zij moeten zonder toestemming van de werkgever hier gebruik van kunnen maken. Ook mogen er geen onnodige drempels zijn wat betreft plaats en tijdstip van het consult, en de werknemer moet de garantie hebben dat de werkgever niet wordt geïnformeerd. Noch de aanleiding noch de uitkomsten van dit consult mag op personen herleidbaar zijn. De bedrijfsarts neemt bij dit alles het medisch beroepsgeheim in acht.

Minimumeisen

Omdat de huidige contracten tussen arbodienstverleners en werkgevers soms leiden tot ontoereikende zorg stelt de nieuwe Arbowet wettelijke minimeisen aan het contract tussen arbodienstverleners en werkgevers; het basiscontract. Dit basiscontract ziet enerzijds op de taken waarbij de werkgever zich moet laten ondersteunen door een arbodienstverlener (toetsen van risico-inventarisatie en -evaluatie, deskundige begeleiding bij ziekte, arbeidsdeskundig onderzoek) en de nieuwe wettelijke taak om doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts te bieden. Anderzijds ziet het op de eis dat arbodienstverleners op professionele wijze hun werk kunnen

Rechten en verplichtingen bedrijfsarts

De nieuwe Arbowet kent aan de bedrijfsarts vier specifieke rechten en verplichtingen toe:

- **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 te bieden;**
- **de verplichting van de bedrijfsarts om een klachtenprocedure te hebben; en**
- **het recht van de bedrijfsarts (en andere arbodeskundigen) om met het medezeggenschapsorgaan overleg te voeren.**

uitvoeren en bevordert het basiscontract de mogelijkheden voor de Inspectie SZW voor handhaving.

Handhaving en toezicht

Ten einde naleving van de nieuwe Arbowet veilig te stellen komen er meer mogelijkheden voor handhaving en toezicht. Zo wordt de sanctie voor de werkgever die geen contract heeft met een bedrijfsarts of arbodienst aangescherpt. Waar nu nog eerst een waarschuwing gegeven wordt door de Inspectie SZW, volgt na invoering van de nieuwe Arbowet directe boeteoplegging. Ook het niet verstrekken van een risico-inventarisatie en -evaluatie aan de OR of PVT wordt aangemerkt als een overtreding en kan beboet worden. In geval van het niet melden van beroepsziekten kan, na het geven van een waarschuwing, ook een boete worden opgelegd aan de bedrijfsarts. De toepassing van boetes in individuele gevallen is alleen bedoeld als laatste middel en is nodig om de handhaving geloofwaardig te doen zijn. Naar verwachting betreft een eventuele toepassing hooguit enkele gevallen per jaar, mede omdat handhaving complex is. De bestuurlijke boete voor het niet melden van een beroepsziekte zal bij invoering worden geregeld in de Beleidsregel boeteoplegging Arbowet.

Bedrijfsgezondheidszorg op de agenda!

Bedrijven krijgen – vanaf het moment van invoering van de gewijzigde Arbowet – één jaar de tijd om de bestaande contracten met de arbodienstverleners aan te passen aan de nieuwe verplichtingen om daarmee te voldoen aan de wettelijke maatregelen aangaande de bedrijfsgezondheidszorg. Omdat de nieuwe Arbowetgeving nogal wat voeten in de aarde heeft – contractueel, maar ook ten aanzien van het inrichten van de bedrijfsgezondheidszorg – is het raadzaam de inrichting van de bedrijfsgezondheidszorg alvast op de agenda te zetten. Daarbij dient de nadruk te liggen op preventie. Voorkomen is immers beter dan genezen! ■

mr. R. Huismans, *De Clercq*, www.declercq.com

Bron: TK 2015-2016, 34 375, nrs. 2 en 3; EK 2015-2016, 34 375, A; SER 19-09-2014, advies nr. 2014/07, Betere zorg voor werkenden

De bronnen bij dit artikel zijn te raadplegen via www.loonzaken.nl