

Wijziging Arbowet: wat verandert er in 2015?

Door Carolina Verspuij, trainer/adviseur Arbeid en Gezondheid SBI Formaat, 10/06/2015 - 00:00

Achtergrondartikel



Minister Asscher heeft dit voorjaar een **voorstel tot wijziging van de Arbowet** gepubliceerd. Het kabinet wil met de vernieuwde wet de onafhankelijke positie van de bedrijfsarts versterken. Voor zowel de preventiemedewerker als de medezeggenschap zijn de voorgestelde wijzigingen van belang. Carolina Verspuij, trainer/adviseur Arbeid en Gezondheid bij SBI Formaat zet ze op een rijtje.

Onderstaand artikel over de wijziging van de Arbowet is een interpretatie van wijzigingen die nog niet definitief zijn. Informeer jezelf dus altijd goed, zeker wanneer de wijzigingen straks definitief zijn. Aan het einde van dit artikel vind je een concreet overzicht van alle wijzigingen met een korte toelichting.

De basis van de wetswijziging, praktijkervaringen

Op basis van (negatieve) ervaringen in de praktijk staat al sinds 2012 de arbodienstverlening op de agenda van de SER. Dit heeft nu dus geleid tot de **voorgestelde wijzigingen in de Arbowet**. Hieronder samengevat in zes hoofdpunten:

1. Versterking van de positie van de preventiemedewerker en samenwerking met de arbodienstverleners
2. Verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts
3. Het kunnen consulteren van de bedrijfsarts door alle medewerkers
4. Ruimte voor professionele beroepsuitoefening door de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners met taken uit de arboregelgeving
5. Het basiscontract arbodienstverlening
6. Meer mogelijkheden voor handhaving op bovenstaande onderwerpen en toezicht

De ervaringen uit de praktijk waarop deze wetswijziging gebaseerd is, heb ik ook ervaren bij diverse bedrijven in de afgelopen tien jaar. Hierbij kan ik als voorbeeld noemen de zwakke positie van de preventiemedewerker. Vaak gekoppeld aan te weinig tijd, een beperkte mogelijkheid voor deskundigheidsontwikkeling en te weinig bevoegdheden. Dit laatste ging vaak samen met een onjuiste positie binnen de organisatie.

Ook de rol van de bedrijfsarts was in een aantal organisaties onvoldoende. Hierbij werd soms de bedrijfsarts zo veel mogelijk buitenspel gezet bij het adviseren over de mogelijkheden en beperkingen van de zieke medewerker. Dit staat haaks op de conclusie in dit wetsvoorstel dat de werkgever juist de begeleiding van de zieke medewerker volledig overlaat aan de bedrijfsarts of arbodienstverlener. In een groot aantal bedrijven is formeel het arbeidsomstandighedensprek uur nog aanwezig. Hierbij kunnen medewerkers de bedrijfsarts consulteren. In veel bedrijven is dit weinig bekend bij de medewerkers en worden soms drempels opgeworpen door leidinggevenden of HR.

De kwaliteit van de contracten met de arbodienst of arbodienstverlener is wisselend. Vaak hangt dit samen met de visie op preventie en verzuim van de directie en management en van de actieve rol van

de medezeggenschap in het kader van instemmingsrecht of overeenstemmingsrecht. Meer hierover kun je vinden in de artikelen [Arbodienstverlening, waar zit de winst?](#) en [Wat en hoe in de providerboog](#).

Hoe nu verder met de Arbowet

De voorgestelde wijzingen komen zeker tegemoet aan de huidige problemen in de praktijk. Met name een sterkere rol van de preventiemedewerker samen met de medezeggenschap kan een grote bijdrage leveren aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden binnen diverse bedrijven en daarmee aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ook het weer opnieuw instellen van het arbeidsomstandighedensprekuur bij de bedrijfsarts en de versterking van de rol van de bedrijfsarts dragen hieraan bij. Wel ligt hier nog steeds het gevaar op de loer dat de werkgever een goed advies van de bedrijfsarts terzijde legt ten gunste van zijn eigen bedrijfseconomisch belang. Dit is nog onvoldoende geborgd.

Het voorstel voor een second opinion is positief, maar er zou wel een opschortende werking van toepassing moeten zijn zodat medewerkers niet financieel belemmerd worden om hiervan gebruik te maken indien ze het zelf moeten bekostigen, zoals nu bij het UWV het geval is. Onduidelijk is wie in dit voorstel de kosten van de second opinion betaalt. Is dit volledig afgedekt in het basiscontract? Een mogelijkheid is om die geheel door de werkgever te laten dragen of de kosten voor een deel door de werknemer (een basisbedrag) en voor het grootste deel door de werkgever te laten betalen. Tenslotte zou de feitelijke organisatie van de second opinion niet moeten worden opgehangen aan de gecontracteerde dienstverlener zelf. Om de onafhankelijkheid te waarborgen moet de medewerker zelf een keuze voor een bedrijfsarts kunnen maken die de second opinion uitvoert.

Wanneer deze wetswijziging definitief wordt, is het van belang dat je als preventiemedewerker/arbodeskundige gebruik gaat maken van de nieuwe mogelijkheden die de wet biedt. De Inspectie SZW heeft aangegeven dat ze deze wijzigingen ook gaat handhaven, maar heeft hiervoor onvoldoende tijd. Daarnaast is het van belang dat ook elke individuele medewerker weet welke mogelijkheden deze wetswijziging biedt. Hierin kun je het voortouw nemen door aan te sturen op een effectieve voorlichtingscampagne hierover binnen de eigen organisatie. Of deze wetswijzigingen gaan leiden tot de gewenste verbeteringen zal de praktijk uitwijzen.

In de inleiding van dit artikel heb ik gewezen op het belang van goed geïnformeerd zijn. Stop daarom nu niet met het lezen van dit artikel, maar neem zeker even de tijd voor het doornemen van het onderstaande overzicht.

Overzicht van de voorgestelde wetswijziging in de Arbowet

Als doel van de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangegeven het versterken van de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf en de positie van de bedrijfsarts. Om dit te bewerkstelligen zijn de onderstaande artikelen gewijzigd. De wijzigingen staan hieronder weergegeven met daarbij een toelichting op de wijzigingen.

Artikel 5, tweede lid

In dit artikel staat aangegeven dat in de risico-inventarisatie & –evaluatie aandacht moet worden besteed aan de toegang van werknemers tot de arbodienst, of een deskundige werknemers of persoon zoals bedoeld in artikel 13 en 14, met uitzondering van de bedrijfsarts. Dit laatste over de bedrijfsarts is toegevoegd. Bij de wijziging in artikel 14 wordt de consultatie van de bedrijfsarts expliciet benoemd.

Artikel 13, eerste lid en zevende lid

Het eerste lid gaat over de bijstand door deskundige werknemers. Hieraan is nu het volgende toegevoegd: Indien in het bedrijf een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld wordt de keuze van de deskundige werknemer en diens positionering bepaald met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Dit met een verwijzing naar de Wet op de Ondernemingsraden. Dus naast instemming op het takenpakket van de preventiemedewerker heeft de

medezeggenschap nu ook expliciet instemming op de persoon en op diens positie binnen de organisatie.

In het zevende lid, onder b, is toegevoegd dat het verlener van bijstand ook omvat het adviseren aan onderscheidenlijk samenwerken met de deskundige personen in artikel 14, eerste lid. Dit houdt in dat de preventiemedewerker ook de arbodienstverleners adviseert en met hen samenwerkt waar nodig.

Artikel 14, eerste lid , tweede lid, vierde lid, vijfde lid en zevende lid

In het eerste lid, onder b, is de term ‘bijstand’ vervangen door ‘adviseren’. Hierbij gaat het om het adviseren van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten. Dit houdt in dat de bedrijfsarts nu een adviserende rol heeft, zowel richting de werkgever als richting de werknemer. Hiermee wil de regering nogmaals duidelijk maken dat de verzuimbegeleiding taak en verantwoordelijkheid is van de werkgever.

Aan het eerste lid onder c. wordt het volgende toegevoegd: de consultatie met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid, anders dan de begeleiding, bedoeld onder b. Dit betekent dat alle werknemers de gelegenheid krijgen de bedrijfsarts te consulteren over gezondheidsvragen in relatie tot het werk. Dit sluit aan bij de verwachting dat de werknemer zich actief opstelt in het kader van duurzame inzetbaarheid. De bedrijfsarts krijgt hiermee meer zicht op de voorkomende gezondheidscasus en kan daarmee zijn signalerende functie beter vervullen. Ook wordt hiermee getracht de positie van de werknemer beter te beschermen en te versterken. Duidelijk aangegeven wordt dat de consultatiemogelijkheid alleen bedoeld is voor individuele, persoonlijke aangelegenheden en daarmee niet voor collectieve zaken als arbo- en verzuimbeleid.

Aan het tweede lid worden onder d. twee onderdelen toegevoegd: e. er is een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts en f. de personen die bijstand verrichten, werken samen met en adviseren en verlenen medewerking aan de in artikel 13 genoemde deskundige personen, de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan de belanghebbende medewerkers, inzake te nemen, genomen en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid. Onder e. wordt met een ‘doeltreffende toegang’ bedoeld dat de medewerker ook daadwerkelijk in de gelegenheid wordt gesteld om de bedrijfsarts persoonlijk te raadplegen. Het is niet noodzakelijk dat een werknemer op elk moment bij de bedrijfsarts terecht kan, maar er moeten ook geen onnodige belemmeringen qua tijd en locatie zijn.

Het vierde lid wordt behoorlijk uitgebreid en luidt nu: De wijze waarop de bijstandverlening plaatsvindt met betrekking tot de taken, bedoelt in deze wet en de daarop berustende bepalingen, wordt door of vanwege een overeenkomst tussen de werkgever en de deskundige personen, bedoelt in artikel 14, eerste lid, vastgelegd. Onderdeel van deze overeenkomst is de wijze waarop de in de aanhef van dit artikel genoemde personen in het bedrijf met inachtneming van de professionele dienstverlening uitvoering kunnen geven aan de verplichtingen die op grond van deze wet en de daarop berustende bepalingen op hen rust. Hiermee wordt benadrukt dat op basis van het contract met de arbodienstverleners deze zijn werk op een volwaardige en professionele manier moet kunnen uitvoeren.

Het vijfde lid is nieuw en bevat het volgende: Aangaande de bedrijfsarts wordt in de overeenkomst, bedoeld onder het vierde lid, in elk geval opgenomen het door hem: a. kunnen bezoeken van iedere arbeidsplaats in het bedrijf. b. bieden van de mogelijkheid aan de werknemer om het door hem gegeven advies zo spoedig mogelijk te laten beoordelen door een andere bedrijfsarts. c. kunnen voeren van overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan de belanghebbende medewerkers. d. hebben van een adequate procedure voor het afwikkelen van klachten. e. melden van beroepsziekten overeenkomstig artikel 9, derde lid.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de huidige wettelijke taken en nieuwe onderdelen die moeten borgen dat de werkzaamheden op een professionele wijze kunnen worden uitgevoerd. Deze moeten worden opgenomen in het basiscontract met de arbodienstverlener. Daarnaast is er ook de

mogelijkheid voor een Basisplus contract: hierin kan de werkgever in overleg met zijn werknemers en de arbodienstverlener meer taken opnemen in het contract.

Overzicht Inhoud Basiscontract Arbowet

Huidige wettelijke taken	Eisen voor professionele beroepsuitoefening van de bedrijfsarts
- Het toetsen van de risico-inventarisatie en –evaluatie - De deskundige begeleiding bij ziekte - Het aanbieden van een (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek - Indien relevant, het verrichten van wettelijk verplichte aanstellingskeuringen	- Bezoek van de werkplek - Second opinion voor de werknemer - Overleg met de medezeggenschap - Melding van beroepsziekten - Een adequate klachtbehandeling

Bij de mogelijkheid voor een second opinion wordt expliciet aangeven wanneer dit mogelijk is, het gaat hierbij om de taken genoemd in artikel 14, eerste lid, de ziekteverzuimbegleiding, het arbeidskundig onderzoek, de aanstellingskeuring en de consultatie van de bedrijfsarts.

Het zevende lid vervalt.

Artikel 27, vijfde lid

Toegevoegd is dat een eis tot naleving ook van toepassing is op de eerder genoemde wijzigingen in artikel 13 en 14.

Artikel 28a, eerste en tweede lid

Dit onderdeel heeft geen betrekking op de arbodienstverlening, maar is een technische wetswijziging. Hierbij gaat het om het stilleggen van het werk in verband met recidive. In dit artikel wordt ‘aan de werkgever’ vervangen door ‘aan de werkgever of de zelfstandige’.

Artikel 30, zevende lid

Is vervallen. Hierbij ging het om het opschorten bij het indienen van een bezwaar- of beroepsschrift inzake het verlenen van een vrijstelling voor artikel 5 en artikel 12 t/m 18.

Artikel 33, eerste lid

Het als overtreding aanmerken is ook van toepassing op de eerder genoemde wijzigingen in artikel 5, 13 en 14.