

White paper: Wijzigingen Arbowet



De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is gewijzigd. Samengevat krijgt de bedrijfsarts meer bevoegdheden en wordt de rol van de preventiemedewerker belangrijker. Overtreding of niet naleving levert na 1 juli 2018 direct een boete op. Tot 1 juli 2018 volgt een waarschuwing.

Beroepsorganisatie
Nederlandse Ontwerpers

Werkgevers en hun arbodienstverleners moeten de nieuwe Arbo-verplichtingen vastleggen in een nieuw Basiscontract. Het basiscontract stelt minimumeisen aan het contract tussen arbodienstverleners en werkgevers, onder andere over de toegang tot de werkvloer en de second opinion. Bestaande arbocontracten moeten vóór 1 juli 2018 worden aangepast naar een Basiscontract.

Doelen van de wetswijziging

- het versterken van de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij arbeidsomstandigheden en gezondheid;
- preventie wordt belangrijker;
- onafhankelijkheid van de bedrijfsarts wordt geborgd.

Wat verandert er voor de werkgever?

- de bedrijfsarts krijgt meer bevoegdheden en zijn onafhankelijkheid is bij wet gewaarborgd;
- de rol van preventiemedewerker¹ wordt belangrijker en moet worden vastgelegd in een functiebeschrijving;
- de personeelsvertegenwoordiging² krijgt een stem in het Arbo- en verzuimbeleid;
- Arbodienst, personeelsvertegenwoordiging en preventiemedewerker moeten samenwerken aan Arbo- en verzuimbeleid;
- alle kosten van de activiteiten van de bedrijfsarts zijn voor rekening van de werkgever.

Wat verandert er voor de bedrijfsarts?

De bedrijfsarts:

- heeft de bevoegdheid gevraagd en voortaan ook ongevraagd advies te geven (van 'bijstand geven' naar 'adviseren');
- organiseert en communiceert een preventief spreekuur voor werknemers;
- heeft het recht op werkplekbezoek;
- heeft de verplichting beroepsziekten te melden (niet melden is overtreding);
- organiseert en communiceert een klachtenregeling voor werknemers;
- faciliteert de mogelijkheid tot een second opinion voor werknemers bij verzuim- en aanstellingskeuringen;
- heeft het recht om i.h.k.v. gezondheid van medewerkers, te adviseren over de werkplek;
- heeft het recht om werkplekbezoek uit te besteden aan een externe specialist (bijv. ergonoom of veiligheidsspecialist);
- organiseert op verzoek van de werkgever een periodiek arbeidskundig gezondheidsonderzoek voor werknemers.

Wat verandert er voor de werknemer?

De werknemer:

- heeft recht op bezoek aan het preventief spreekuur van de bedrijfsarts, zonder dat toestemming van de werkgever nodig is (de bedrijfsarts geeft werkgever geen informatie over het consult);
- heeft recht op een second opinion bij verzuim- of aanstellingskeuringen;
- heeft via bedrijfsarts toegang tot een klachtenprocedure;
- wordt door de preventiemedewerker op de hoogte gesteld van beschikbare faciliteiten;
- is niet verplicht deel te nemen aan een periodiek arbeidskundig gezondheidsonderzoek.

Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en Arbo

De aanscherping van de privacywetgeving (mei 2018) heeft eveneens gevolgen voor wat de werkgever mag vragen bij ziekmelding van een medewerker:

- telefoonnummer werknemer
- vermoedelijke duur verzuim
- lopende afspraken werkzaamheden i.v.m. overdracht
- houdt de ziekte verband met een ongeval in verband met regresmogelijkheden?

Meer informatie, bijvoorbeeld over de aard van ziekte/arbeidsongeschiktheid mag niet gevraagd en ook niet vastgelegd worden. E-mails van werknemers die (ongevraagd) dergelijke informatie verstrekken, moeten worden verwijderd.

Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Onder het nieuwe regime van de Arbowet wordt het nog belangrijker om de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)³ regelmatig opnieuw te toetsen en maatregelen te nemen om de aanbevelingen op te volgen.

Meer informatie over de Arbowet- en regelgeving, inclusief een link naar de digitale toolkit met handige factsheets, documenten en animaties over de veranderingen in de Arbowet:

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowetgeving>

<https://www.arboportaal.nl/actueel/arbozorg/digitale-toolbox>

Informeer je medewerkers

Medewerkers krijgen onder de nieuwe Arbowet nieuwe rechten (zie hiervoor). Je kan ze hierover informeren door bijvoorbeeld het verzuimprotocol⁴ uit te breiden met nadere informatie, over bijvoorbeeld de toegang tot de bedrijfsarts, de klachtenprocedure en andere relevante wijzigingen. Maar je mag ook een brief of e-mail sturen of een poster ophangen.

Boetes

De Inspectie van Sociale Zaken en Welzijn kan m.b.t. niet-naleving van de Arbowet vanaf 1 juli 2018 direct een boete opleggen aan de werkgever wanneer:

- het verplichte (basis)contract met de arbodienstverlener ontbreekt of niet volledig is.

De Inspectie kan eveneens boetes opleggen voor andere overtredingen, maar zal daar over het algemeen eerst een waarschuwing voor opleggen. Dat kan het geval zijn o.a. wanneer:

- afspraken ondersteuning bij verzuimbeleid, de werkwijze van de bedrijfsarts en/of de attentie werknemers op open spreekuur ontbreken;
- er geen preventiemedewerker is aangewezen of als de preventiemedewerker niet minstens eenmaal per jaar de stand van zaken bespreekt met betrokken partijen;
- er geen doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts is, of als de bedrijfsarts geen mogelijkheid heeft om de werkplek te bezoeken;
- bij het ontbreken van een OR/PVT, de adviezen over de RI&E niet zijn verzonden naar de belanghebbende werknemers.
- geen mogelijkheid tot second opinion wordt geboden.

(zie <https://www.arboportaal.nl/actueel/nieuws/2017/08/15/beleidsregel-boeteoplegging-arbeidsomstandighedenwet-aangepast>)

¹ **Preventiemedewerker:** ieder bedrijf moet een preventiemedewerker in dienst hebben die de maatregelen (gericht op de veiligheid en gezondheid binnen een bedrijf) kan uitvoeren. De preventiemedewerker werkt samen met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners en voorziet hen van advies. De preventiemedewerker kan een vaste medewerker zijn die deze

functie eraast doet, Bij kleine bedrijven (<25 medewerkers) mag de directeur als preventiemedewerker optreden.

(zie <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/preventiemedewerker>)

² **Personeelsvertegenwoordiging:** ondernemingen met 50 of meer werknemers zijn verplicht een ondernemingsraad (OR) in te stellen. Een van de taken van de OR is het meebeslissen over regelingen voor goede arbeidsomstandigheden voor de medewerkers. Ondernemingen met minder dan 50 medewerkers kunnen persoonsvertegenwoordiging (PVT) installeren. Dit is alleen verplicht als de meerderheid van de medewerkers daarom vraagt. Ook een PVT heeft instemmingsrecht, adviesrecht en recht op informatie.

(zie <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondernemingsraad>)

³ **Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E):** De RI&E is verplicht voor iedere werkgever. Ondernemingen met meer dan 25 werknemers zijn daarbij verplicht om de RI&E en het daarbij behorende Plan van Aanpak te laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst of arbokerndeskundige, tenzij het bedrijf maximaal 25 werknemers heeft én gebruik maakt van een door het Steunpunt RI&E erkende branche-RI&E of gebruik maakt van een branch RI&E die in een CAO is opgenomen. BNO-leden kunnen gebruik maken van het door de SFA (Stichting Fonds Architectenbureaus) ontwikkelde RI&E instrument.

(zie <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/risico-inventarisatie---evaluatie> en <http://www.bno.nl/nieuws/rie-instrument-voor-bno-leden>)

⁴ **Verzuimbeleid (verzuimprotocol):** De werkgever moet de regels voor ziekmelding bekendmaken bij de medewerkers. De werknemer moet de verzuimregels (verzuimprotocol) van de werkgever opvolgen. Zo moet de werknemer zich bijvoorbeeld tijdig ziek melden.

(hier vind je een voorbeeld van een verzuimprotocol:

[https://www.uwv.nl/werkgevers/eigenrisicodrager/eigenrisicodrager-ziektewet/tijdens-eigen-
risico-dragen-ziektewet/detail/verzuimbegeleiding-en-re-integratie/verzuimprotocol-opstellen](https://www.uwv.nl/werkgevers/eigenrisicodrager/eigenrisicodrager-ziektewet/tijdens-eigen-risico-dragen-ziektewet/detail/verzuimbegeleiding-en-re-integratie/verzuimprotocol-opstellen))