

De huidige arbowet is in 2017 ingrijpend gewijzigd. De hoofdlijnen staan hieronder vermeld.

Wat is de Arbowet?

- In de Arbowet staan allerlei regels om voor werknemers een gezonde, veilige en fijne werkomgeving te creëren. Binnen de richtlijnen die de wet daarvoor geeft kunnen werkgevers / werknemers (sociale partners) e.a. invullen.
- Primair verantwoordelijk voor een juiste uitvoering van de Arbowet is de werkgever, dat wil overigens niet zeggen dat een werknemer geen verantwoordelijkheid heeft voor zijn werkomgeving.
- De Arbowet heeft tot doel om werknemers een actievere rol te geven in het verzuimbeleid. Daarbij wordt de focus niet alleen meer gelegd op verzuim, maar ook op het voorkomen van verzuim.
- De Arbodeskundigen, waaronder de bedrijfsarts, en de vertegenwoordiging van personeel moeten de mogelijkheid hebben om overleg te voeren met elkaar. Indien aan de orde, krijgt de Arbodeskundige op deze wijze beter inzicht in het beleid voor gezondheid en veiligheid.
- De Arbodeskundige zowel als de vertegenwoordiging van het personeel kan initiatief nemen om contact te leggen. Dat is in de wet vastgelegd. Wil werkgever dit niet toelaten / faciliteren, dan komt er een zware verantwoordelijkheid bij de werkgever te liggen indien er hierdoor zaken “fout “gaan.
- Iedere werkgever moet een preventiemedewerker aanstellen. De vertegenwoordiging van het personeel heeft instemmingsrecht bij aanstelling van de preventiemedewerker, alsmede de wijze waarop de preventiemedewerker zijn/haar taken uit gaat voeren. Een exacte beschrijving van de positie van de preventiemedewerker staat niet in de wet, dit is ter invulling op organisatie niveau. Als preventiemedewerker kan fungeren een vaste medewerker die het er “bij doet”, in geval van organisaties waar maximaal 25 werknemers in dienst zijn, mag de directeur ook de functie van preventiemedewerker vervullen.
- Het basiscontract, hierin ligt vast wat minimaal vastgelegd moet zijn in de overeenkomst met de arbodienstverlener.

Het basiscontract

Bestaande wettelijke taken

Werkgevers zijn wettelijk verplicht om zich door deskundigen (de bedrijfsarts, veiligheidsdeskundige, arbeidshygiënist en/ of de arbeids- en organisatiedeskundige) te laten bijstaan bij het uitvoeren van de volgende taken:

- Ziekteverzuimbegeleiding
- Deskundige begeleiding bij ziekte. Hierbij gaat het om het bevorderen van re-integratie bij verzuim wegens ziekte of gebrek.
- Toetsen van en adviseren over de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)
- De RI&E is een middel om de gezondheid en veiligheid binnen een organisatie te bevorderen. De RI&E inventariseert, evalueert en prioriteert de risico's die aan de gevaren in een bedrijf zijn verbonden en omschrijft de maatregelen in een Plan van Aanpak.
- Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)
- Het PAGO is gericht op het regelmatig onderzoeken van arbeid gebonden gezondheidsrisico's. Werkgevers zijn verplicht een PAGO aan te bieden, werknemers bepalen zelf of zij hiervan gebruik willen maken.
- Aanstellingskeuring
- Een aanstellingskeuring wordt uitgevoerd om de medische geschiktheid van de sollicitant te onderzoeken. Een werkgever mag alleen in specifieke, uitzonderlijke gevallen een werknemer laten keuren. De regels hiervoor volgen uit de Wet op de Medische Keuringen
- In het basiscontract moet geformuleerd staan hoe de toegang tot de bedrijfsarts (bijv. via een spreekuur) is geregeld.
- Overleg met / tussen OR en preventiemedewerker
- Het basiscontract moet omschrijven hoe het overleg van de bedrijfsarts met de preventiemedewerker en de ondernemingsraad (OR) is geregeld. Er moet een nauwe samenwerking zijn tussen deze deskundigen.
- De bedrijfsarts moet iedere werkplek kunnen bezoeken.
- De werknemer moet de mogelijkheid hebben om een second opinion bij een andere bedrijfsarts aan te vragen indien hij twijfelt aan een gegeven advies. Dit maakt het handelen van de professional transparant en toetsbaar. De kosten voor de second opinion zijn voor rekening van de werkgever. Uitvoering van de second opinion moet gebeuren binnen de procedures zoals de werkgever dit afsprekt met de arbodienstverlener.
- Klachtenprocedure

- Iedere bedrijfsarts of arbodienst moet een duidelijke werkwijze of procedure hebben die beschrijft hoe en waar de werknemer eventuele klachten over de dienstverlening door de bedrijfsarts kan indienen.
- Een bedrijfsarts moet tijd kunnen besteden aan het opsporen, onderkennen, diagnosticeren en melden van beroepsziekten.
- De advisering over preventie aan de werkgever door de bedrijfsarts moet in het contract staan.