

De rol van OR in het arbobeleid

Arbeidsveiligheid.net, Kerckebosch

Door [Carolina Verspuij](#), Arbeid en Gezondheid, SBI Formaat op 08 juni 2015

Arbobeleid



Het zorgen van goede arbeidsomstandigheden is vanuit de Arbowet vooral verantwoordelijkheid van de werkgever. De wet geeft concreet aan welke verplichtingen liggen op het bordje van de werkgever. De werkgever staat hier echter niet alleen voor. Zowel de Arbowet als de Wet op de ondernemingsraden (WOR) geven ook taken en verantwoordelijkheden aan de medezeggenschap. In dit artikel gaan we in op rechten en plichten van de directie en medezeggenschap op gebied van arbeidsomstandigheden.

Wat zegt de wet over het arbobeleid?

Arbowet

In de Arbowet zijn voor alle werkgevers een groot aantal verplichtingen opgenomen. Hieronder staat een overzicht van deze verplichtingen. Veel verplichtingen hebben te maken met het voeren van een goed arbobeleid.

Verplichtingen van de werkgever:

- Zorg dragen voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden (art. 3.1)
- Voorkomen of beperken van psychosociale arbeidsbelasting (art. 3.2)
- Zorgen voor een goede verdeling arbobevoegdheden en verantwoordelijkheden binnen de organisatie (art. 3.3)
- Het eigen beleid toetsen en indien nodig maatregelen aanpassen (art. 3.4)
- Aanpassen van de arbeidsplaats van een werknemer met structurele functionele beperking (art. 4)
- Een actuele risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) (art. 5) met bijbehorend plan van aanpak (art. 5.3)
- Het geven van arbovoorlichting, onderricht en het houden van toezicht (art. 8)
- Melden ongevallen die leiden tot dood, blijvend letsel of ziekenhuisopname en rapportage desgevraagd aan Inspectie SZW (art. 9.1)
- Bijhouden van lijst van gemelde ongevallen en ongevallen die leiden tot meer dan drie verzuimdagen (art. 9.2)
- Melden van beroepsziekten via de bedrijfsarts (art 9.3)
- Bescherming van derden (art. 10)

- Samenwerken met de ondernemingsraad (OR), de personeelsvertegenwoordiging (PVT), of belanghebbende werknemers (art. 12)
- Het aanwijzen van een interne preventiemedewerker (art. 13)
- Het inschakelen van een deskundige arbodienstverlener (art. 14)
- Het organiseren van bedrijfshulpverlening (art. 15)
- Het aanbieden van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) op basis van de RI&E (art. 18)

Naast de verplichtingen voor de werkgever geeft de Arbowet ook een aantal rechten en hiermee dus ook taken aan de medezeggenschap.

Rechten van de medezeggenschap:

- Overeenstemmingsrecht als de werkgever een eigen maatwerkregeling wil opzetten in plaats van de aansluiting bij een arbodienst (tenzij dit al in de CAO is geregeld) (art. 17)
- Overlegrecht over arbozaken waarbij werkgever en medezeggenschap actief informatie uitwisselen (art. 12 lid 1 t/m 3)
- De preventiemedewerker adviseert en werkt nauw samen met de medezeggenschap (art. 13)
- De arbodienstverlener stuurt de medezeggenschap afschriften van adviezen over arbobeleid (art. 14 lid 3)
- Een lid van de medezeggenschap mag de Inspectie SZW vergezellen bij rondgang door het bedrijf en kan dan ook vertrouwelijk spreken met de inspecteur (art. 12 lid 4)
- De medezeggenschap kan de Inspectie SZW verzoeken onderzoek te doen (art. 24 lid 7)

Ook in de Regeling Certificatie Arbodiensten wordt aangegeven dat de Arbodienst nauw samenwerkt met de medezeggenschap en deze adviseert.

Tenslotte geeft de Arbowet nog een rol aan een derde partij binnen het bedrijf, de werknemer.

- De werknemer is verplicht om de werkgever en de werknemers en de andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, eerste tot en met derde lid, de personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid, en de arbodienst, indien nodig bij te staan bij de uitvoering van hun verplichtingen en taken op grond van deze wet (art. 11 lid f)

Wet op de ondernemingsraden (WOR)

Het onderwerp arbeidsomstandigheden staat niet alleen beschreven in de arbowetgeving. Ook in de WOR komt dit onderwerp uitgebreid aan de orde. De medezeggenschap heeft vanuit de WOR een belangrijke taak op dit vlak, namelijk het controleren en stimuleren van het arbo- en ziekteverzuimbeleid en het nemen van initiatieven om knelpunten op dit gebied te verbeteren. De ondernemingsraad kan hiervoor een vaste commissie oprichten die zich specifiek kan bezighouden met deze onderwerpen. Deze commissie heet vaak een VGWM-commissie. Waarbij de V staat voor veiligheid, de G voor gezondheid en de W voor welzijn. In de huidige Arbowet is het onderdeel welzijn komen te vervallen en deels vervangen door psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Dit heeft niet tot gevolg gehad dat VGWM-commissies hun naam hebben veranderd.

Instemmingsrecht (art. 27, lid c)

In dit artikel wordt het instemmingsrecht uitgebreid beschreven. In lid c staat aangegeven dat het instemmingsrecht geldt voor regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim en re-integratiebeleid. Voorbeeld hiervan zijn de methode voor de uitvoering van de risico-inventarisatie & –evaluatie (RI&E), de invulling van het bijbehorende plan van aanpak, de interne arbo-organisatie (o.a. de invulling van de interne preventiemedewerker(s), bedrijfshulpverlening, voorlichting en onderricht en de uitvoering van de PAGO/PMO. Op het gebied van ziekteverzuim en re-integratie geldt dit recht op de keuze en het contract met een arbodienst en de inschakeling en het contract met een re-integratiebedrijf. Het instemmingsrecht is het meest krachtige recht uit de WOR. Wanneer de ondernemingsraad geen instemming geeft op het voorgenomen besluit van de directie is het uiteindelijk de kantonrechter die inhoudelijk gaat toetsen en op basis hiervan de directie over de ondernemingsraad in het gelijk zal stellen.

Adviesrecht (art. 25)

In het kader van arbeidsomstandigheden en verzuim is meestal het instemmingsrecht van toepassing en daarmee niet het adviesrecht. In een enkel geval kan de medezeggenschap een beroep doen op het adviesrecht bij voorstellen die raakvlakken hebben met arbeidsomstandigheden of verzuim. Bijvoorbeeld wanneer de directie besluit om eigen risico-drager te worden in het kader van de Wet Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). In dat geval moet de directie advies vragen aan de medezeggenschap. Dit zelfde geldt voor zaken als ver- en nieuwbouw en een verhuizing. De adviesaanvraag moet tijdig worden voorgelegd aan de medezeggenschap zodat zij daadwerkelijk invloed kan uitoefenen op het voorgenomen besluit.

Initiatiefrecht (art. 23 lid 3)

De ondernemingsraad kan zelf voorstellen doen en initiatieven nemen. Het meest effectief hierbij is het indienen van een schriftelijk initiatief. Dit initiatief, voorzien van een toelichting, stuurt de ondernemingsraad aan de directie. Dit initiatiefvoorstel dient besproken in de overlegvergadering (OV) en daarna moet de directie schriftelijk mededelen wat de directie over gaat nemen uit het initiatiefvoorstel en wat niet. Uiteraard voorzien van een toelichting met daarin de overwegingen van de directie.

Informatierecht (art. 31)

De medezeggenschap heeft recht op alle informatie die nodig is voor om haar taken uit te kunnen voeren. Dit geval haar taken op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim. Voorbeelden hiervan zijn het RI&E-rapport, een overzicht van ongevallen, meldingen van beroepsziekten, informatie over eisen of maatregelen van de Inspectie SZW, uitkomsten van de PAGO en een algemeen overzicht van het gebruik van het arbospreekuur. Daarnaast heeft de medezeggenschap recht op informatie over de algemene gang van zaken en besluiten die de directie in voorbereiding heeft.

Raadplegen van de achterban (art. 17 lid 1)

De ondernemingsraad kan beroep doen op artikel 17 uit de WOR wanneer ze de mening van de achterban willen weten over een specifiek onderwerp. In dit kader op het gebied van arbeidsomstandigheden. De tweede zin van dit artikel geeft namelijk aan dat de ondernemer de ondernemingsraad in staat stelt om de in de onderneming werkzame personen te raadplegen voor zover redelijkerwijs noodzakelijk is voor de invulling van haar taken. Een voorbeeld hiervan is het raadplegen van de achterban over het gevoerde verzuimbeleid met daarin specifiek aandacht voor de rol van de bedrijfsarts en de leidinggevendenden.

Arbobeleid: RI&E en plan van aanpak

De Arbowet geeft aan dat de werkgever een arbobeleid moet voeren. Dit beleid moet erop gericht zijn om risico's bij de bron aan te pakken om ongevallen of verzuim in de toekomst te voorkomen. Dat kan alleen door samenhangende maatregelen te nemen, door vooruit te zien en door de oorzaken te achterhalen en aan te pakken. De Arbowet schrijft op een aantal punten voor hoe de werkgever het beleid moet vormgeven. Bij voorkeur in de vorm van een arbobeleidscyclus. Deze cyclus bestaat uit een arbobeleidsplan (Willen), de risico-inventarisatie & -evaluatie (Weten), het plan van aanpak (Wegen), het daadwerkelijk uitvoeren van de voorgenomen maatregelen (Werken) en het evalueren van deze maatregelen (Waken). De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de werkgever. Maar zoals hierboven al aangegeven, ook de medewerker en met name de medezeggenschap hebben hier een duidelijke taak in gekregen. Met name door gebruik te maken van het instemmingsrecht bij de uitvoering van de RI&E en op de inhoud van het plan van aanpak kan de medezeggenschap daadwerkelijk invloed uitoefenen op het gevoerde arbobeleid. Door het meedenken en met het nemen van initiatieven om concrete arboknelpunten op te lossen en door consequent aan te sturen op het doorlopen van de arbobeleidscycles kan de ondernemingsraad haar toegevoegde waarde vergroten. In het verleden is er onderzoek gedaan naar de invloed van de medezeggenschap op de kwaliteit van het arbobeleid in het eigen bedrijf. Leuk om te vermelden is dat de betrokkenheid van de medezeggenschap bij arbeidsomstandigheden een positief effect heeft op de veiligheid en gezondheid binnen bedrijven (Popma, 2003). Het onderzoek van het expertiseteam Arbeid en Gezondheid van FNV Formaat in 2014 liet dezelfde uitkomst zien (OR werkt goed bij arbo, OR Informatie, augustus 2014).

Arbodienstverlening

Een van de genoemde verplichtingen is dat de werkgever voor een aantal specifieke taken externe ondersteuning inhuurt. Voor 2005 was dit verplicht een gecertificeerde arbodienst en sinds 2005 kan een werkgever ook kiezen voor maatwerk, los van een gecertificeerde arbodienst. De Arbowet geeft aan dat de werkgever een gecertificeerde arbodienst of gecertificeerde kerndeskundige moet inschakelen voor de volgende verplichte taken:

- Toetsing RI&E
- Bijstand bij verzuimbegeleiding
- Uitvoering van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
- Uitvoering van eventuele aanstellingskeuring

Het inhuren van deze ondersteuning kan dus op verschillende manieren waarbij de Arbowet de werkgever vraagt om samen met de medezeggenschap goed na te denken over het eigen preventie- en verzuimbeleid.

Conclusie

Goede arbeidsomstandigheden creëer je samen! De Arbowet en de WOR geven hiervoor veel aangrijpingspunten, maar het meest belangrijk is dat de praktijk uitwijst dat waar directie en ondernemingsraad samenwerken op het gebied van arbeidsomstandigheden en ook de medewerkers betrokken worden bij de uitvoering van het arbobeleid, dit een positief effect heeft op het niveau van het arbobeleid en daarmee op de veiligheid en gezondheid van alle medewerkers.