

OR moet instemmen met inhoud contract arbodienst

Erik Pennenkamp

Het Centrum Ondernemingsraden van de FNV organiseerde onlangs een studiedag over de nieuwe Arbowet en medezeggenschap. Centraal stonden de risico-inventarisatie en het arbojaarplan, het ziekteverzuimbeleid en de deskundige dienst. Zowel schriftelijk als mondeling werden de 350 deelnemers overladen met goede raad.

Nel Kukler, van de Arbeidsinspectie Zoetermeer, zette alle wijzigingen van de Arbowet op een rijtje: risico-inventarisatie en -evaluatie; basispakket arbodienst; bijstand van de arbodienst bij overige taken; ziekteverzuimbeleid en bedrijfshulpverlening. Daarna kwam de betrokkenheid van de werknemers aan bod: 'Bij het totstandkomen van "Zorg op maat" spelen ook de werknemers een belangrijke rol', benadrukte zij. 'Bij onderwerpen als beleidsvoering op het gebied van arbozorg en verzuim, bij de bepaling van de inhoud van het contract met de arbodienst, bij de keuze van de arbodienst en bij het aanwijzen van bedrijfshulpverleners geldt dat de werkgever vooraf overleg moet voeren met het medezeggenschapsorgaan, of, als dat er niet is, met de belanghebbende werknemers.'

Dat klinkt prachtig, maar welke wettelijke status heeft nou dat 'pleegt vooraf overleg met'? Het komt op het volgende neer: Als de Arbeidsinspectie het recht heeft om op te leggen hoe iets geregeld moet worden (dat is dus meer dan opleggen dat het moet gebeuren), dan vervalt het instemmingsrecht van de OR. Na een discussie in de Eerste Kamer is besloten dat de Arbeidsinspectie die bevoegdheid op drie punten behoudt: afdwingen dat een werkgever inderdaad een verzuimbeleid voert, dat hij daar overleg over voert met de OR en dat de werkgever een contract sluit met een arbodienst over dat verzuimbeleid. Op die punten heeft de OR dus geen instemmingsrecht. 'De AI zal zich niet uitspreken over de afzonderlijke inhoudelijke elementen van het ziekteverzuimbeleid, waardoor de OR zijn instemmingsrecht op die punten wél behoudt. Hetzelfde geldt voor het instemmingsrecht van de OR over het contract dat de werkgever afsluit over het aandeel dat de arbodienst in de verzuimbegeleiding le-



'Wil de deskundige van de arbodienst eens een overall aan?'

Foto: Chris Pennarts

vert, en over de keuze voor een bepaalde arbodienst.' Controle op de eerste dag van de ziekmelding bijvoorbeeld kan dus een punt van onderhandeling zijn met de OR. 'Bij alle overige onderwerpen geldt dat "pleegt vooraf overleg" géén instemmingsbevoegdheid van het medezeggenschapsorgaan betekent, omdat de Arbeidsinspectie daarop een aanwijzing of eis kan geven. Het medezeggenschapsorgaan kan bij onvoldoende uitkomst van het overleg met de werkgever de Arbeidsinspectie wel verzoeken om een aanwijzing of eis te geven'. Kukler relateerde dit laatste overigens onmiddellijk: 'Alleen overheidsinstellingen maken hier in de praktijk gebruik van, en dan nog maar sporadisch'. Het instemmingsrecht vervalt volgens H. Kaaij, van Kaaij Konsult, evenzeer als in de CAO inhoudelijke

afspraken staan over het verzuimbeleid, zoals onderzoek naar de oorzaak van het verzuim of arbeidsvoorwaardelijke stimulansen. De OR gaat wel instemmingsrecht krijgen met betrekking tot verzuimpreventie (informatieplan verzuimregistratie, ziek- en betermeldingsprocedure, verzuimbegeleiding en preventieve maatregelen).

Arbojaarplan

Over het arbojaarplan bijvoorbeeld (voor 100+ bedrijven nog steeds verplicht) heeft de OR dus geen instemmingsbevoegdheid. Wel hoort de OR een briefje met zijn oordeel over het arbojaarplan bij te voegen als de werkgever het arbojaarplan naar de Arbeidsinspectie stuurt. Is dat oordeel negatief, of maakt de OR kritische kanttekeningen, dan is dat voor de AI altijd aanleiding om eens

in dat bedrijf te gaan kijken. Frans de Kruif van het IMD presenteerde een aantal criteria om een arbojaarplan op te beoordelen: het plan moet VGW-breed zijn; het moet aansluiten bij de risico-inventarisatie en -evaluatie, het vorige arbojaarplan/arbojaarverslag en het meerjarige beleidsplan; er moet evenwicht zijn tussen aandacht voor wijzigingen in het beleid en concrete kwesties; de aandacht moet evenwichtig over de afdelingen zijn verdeeld (ook de kantoren); activiteiten moeten gebaseerd zijn op een gefundeerde prioriteitsstelling; de activiteiten moeten in één jaar uitvoerbaar zijn; de financiering moet geregeld zijn; de activiteiten moeten concrete en controleerbare doelen bevatten en duidelijk zijn over wat, wie en wanneer; er moet een breed draagvlak zijn voor de voorgenomen activiteiten.

De uitvoering van het arbobeleid is een verantwoordelijkheid van de lijn, met een sleutelrol voor leidinggevenden. De OR/VGW-commissie moet volgens De Kruif in de loop van het jaar in de gaten houden of er iets van de uitvoering van de geplande activiteiten terecht komt. Ook bedrijven die niet verplicht zijn een arbojaarplan op te stellen (dus minder dan honderd werknemers hebben), moeten toch een risico-inventarisatie en -evaluatie uitvoeren. Binnen twee of vier jaar (afhankelijk van het soort bedrijf) moet dat onder begeleiding van de arbodienst gebeuren, nu mogen bedrijven daar nog zelf mee aan de gang. De risico-inventarisatie en -evaluatie moet VGW-breed zijn, mag globaal maar moet betrouwbaar zijn en moet diepgravend zijn op de punten geluid, toxische stoffen, biologische en fysieke belasting, beeldschermen en persoonlijke beschermingsmiddelen. De OR/VGW-commissie hoort een afschrift van de risico-inventarisatie en -evaluatie te ontvangen. Met de OR/VGW-commissie hoort overleg te zijn over de totstandkoming van de risico-inventarisatie en -evaluatie. De Kruif had een paar tips over de rol van de OR/VGW-commissie: 'Zorg voor een positie van de OR/VGW-commissie bij de totstandkoming van de risico-inventarisatie en -evaluatie; stimuleer de betrokkenheid van werknemers en leidinggevenden bij de risico-inventarisatie en -evaluatie op hun eigen afdeling en bevorder de voorlichting aan werknemers vooraf over wat er gaat gebeuren en achteraf over de resultaten'.

Keuze arbodienst

Jan Korff de Gidts, adviseur van het bureau Koers in Den Bosch, vindt het instemmingsrecht van de OR bij de

keuze van een arbodienst heel belangrijk. 'Arbodiensten kennen de OR vaak niet eens, zij denken nog veel te veel in de richting van de werkgever.' Maar aan welke eisen moet een goede arbodienst voldoen? Korff de Gidts: 'De arbodienst moet ervaring hebben in het resultaatgericht adviseren, ze moeten deskundig en onafhankelijk zijn, hun dienstverlening moet zichtbare effecten hebben', begon hij zijn opsomming. Maar communicatie is volgens Korff de Gidts van minstens zo groot belang. 'Ze moeten niet alleen goed en betrouwbaar kunnen meten; de rapporten moeten leesbaar zijn, in gewoon Nederlands geschreven. Zo niet, dan laat je ze hun huiswerk maar overdoen. Gewoon terugsturen.' Ook de bereikbaarheid, de toegankelijkheid en de beschikbaarheid voor werknemers, zo nodig in de avonduren als er wat loos is op het bedrijf, moet vast staan. Dat de arbodienst goede voorzieningen op het bedrijf moet hebben met voldoende privacy waar het allerlei medische gegevens betreft, staat eveneens als een paal boven water.

Korff de Gidts vindt het handig om één aanspreekpunt binnen de arbodienst te hebben om een goede relatie mee op te bouwen. 'Wekt hij of zij motivatie en enthousiasme op, of is de opstelling die van een deskundige; een beetje arrogant misschien wel', schetste hij een vaker gehoorde klacht over arbodeskundigen. 'Wil de bedrijfsarts bijvoorbeeld meer doen dan alleen het werk in de spreekkamer? Wil de deskundige eens een keer een overall of een ketelpak aan? Of een keer in de nachtdienst meelopen?'

Training en begeleiding van managers kan de arbodienst ook voor zijn rekening nemen, bijvoorbeeld bij de verzuimbegeleiding of de risico-inventarisatie. En krijgt de OR/VGW-commissie eigenlijk wel hetzelfde rapport als de werkgever? Een gewetensvraag die OR-en volgens Korff de Gidts aan de arbodienst kunnen stellen: 'Heeft u een richtlijn over het omgaan met ondernemingsraden? En heeft u die aan de werkgever laten lezen? En wat zei die werkgever toen?'

In het gewone zakelijke verkeer is het helemaal niet vreemd om een referentie te vragen. 'Doe dat bij de arbodienst ook maar. Vraag ze maar een adres van een andere OR waar je inlichtingen over ze kunt krijgen. En vergeet vooral niet aan die collega-OR de belangrijkste vraag te stellen: Wat heeft hun dienstverlening opgeleverd!'

Nieuwe

P-blad over arbo in kantoren

Het nieuwe publikatieblad 'Kantoren' geeft praktische en toepasbare informatie om de arbeidsomstandigheden in kantoren te verbeteren. De informatie is gericht op de veiligheid, gezondheid en ergonomische kwaliteit van bestaande en nieuw te bouwen kantoren en hun inrichting. In het blad worden de wettelijke regels toegelicht die betrekking hebben op de eisen aan kantoren en de inrichting daarvan. Het gaat hierbij om het Veiligheidsbesluit restgroepen, de besluiten fysieke belasting, arbeidsplaatsen en beeldschermwerk. Ook de algemene bepalingen uit de Arbowet die handelen over de risico-inventarisatie en -evaluatie, de deskundige ondersteuning, de plicht tot beleidsvoering en de medezeggenschapsaspecten komen aan de orde.

Het blad beschrijft verder de arbeidsomstandigheden die van invloed zijn op de kwaliteit van het werken in kantoren; de mogelijkheden voor het rangschikken van de werkplekken en de voorzieningen die in het kantoor aanwezig moeten zijn.

Het publikatieblad is onder andere bestemd voor opdrachtgevers, projectontwikkelaars, architecten, leden van ondernemingsraden, dienstcommissies en arbodeskundigen. De publikatie 'Kantoren' kost f 43 en is te bestellen bij de Arbeidsinspectie afdeling Verkoop, tel. 070-3789884