

Wat betekent de nieuwe Arbowet voor bedrijven?

Jan Harmen Kwantes

Per 1 januari 1994 is het zover: Als de Eerste Kamer akkoord gaat treedt de vernieuwde Arbowet in werking. Maar wat betekent dat voor bedrijven? Wat verandert er wel, wat blijft hetzelfde? Wie mag wat gaan doen, en wat voor papieren moet hij daar voor hebben? Wat wordt de rol van de arbodeskundige? Bestaat de aangewezen werknemer eigenlijk nog? De zaken maar eens op een rijtje gezet.

De komende Arbowet kent vijf belangrijke nieuwe onderwerpen: risico-inventarisatie en -evaluatie; ziekteverzuimbeleid; deskundige ondersteuning door arbodeskundigen; bedrijfshulpverlening; arbeidsgezondheidskundig onderzoek en -spreekuur.

Risico-inventarisatie en -evaluatie

Alle bedrijven zullen een schriftelijke risico-inventarisatie en -evaluatie moeten maken. Dit betekent dat het bedrijf een overzicht moet zien te krijgen van alle gevaren binnen een bedrijf. Niet alleen een overzicht van gevaren op het terrein van veiligheid, maar ook op terrein van gezondheid en welzijn. Dit overzicht moet betrekking hebben op alle afdelingen en alle medewerkers van het bedrijf. Dit inzicht in de gevaren van een bedrijf is van groot belang. Zo ontstaat een compleet beeld van alle arboknelpunten (gevaren) in het bedrijf.

De risico-inventarisatie vormt de basis voor de risico-evaluatie: Op basis van de risico-inventarisatie moet het bedrijf samenhangende maatregelen gaan nemen om de gesignaleerde gevaren op te heffen of te vermindern. Feitelijk wordt met de risico-evaluatie het arbobeleid ontwikkeld.

Wie moet de risico-inventarisatie en -evaluatie uitvoeren? Dat is in principe de werkgever. Maar de werkgever zal in de praktijk dit werk opdragen aan één of meer werknemers. Dit hoeven geen arbodeskundigen van een deskundige dienst of arbodienst te zijn. Wie de risico-inventarisatie en -evaluatie moet gaan uitvoeren is dus ter beoordeling van de werkgever. Er wordt door de overheid ook niet voorgeschreven hoe de risico-inventarisatie en -evaluatie moet worden uitgevoerd. Gelukkig bestaan er al instrumenten



Ook de gezondheidszorg moet per 1 januari 1996 bij een arbodienst zijn aangesloten.

Foto: Chris Pennarts

om zo'n risico-inventarisatie en -evaluatie uit te voeren. Bekende voorbeelden zijn het Inspectie-Plus-Pakket (IPP) en de Inspectie-methode Arbeidsomstandigheden (IMA). De risico-inventarisatie en -evaluatie mag niet geheel zelfstandig door het bedrijf worden uitgevoerd. In principe moet een gecertificeerde arbodienst de risico-inventarisatie en -evaluatie beoordelen. De arbodienst zal moeten bekijken of de inventarisatie goed is verlopen. Daarnaast zal de arbodienst kijken of de maatregelen die op basis van de risico-inventarisatie zijn genomen wel voldoende zijn. Bedrijven zullen per 1 januari 1994 aan de gang moeten met het opstellen van risico-inventarisatie en -evaluatie. Dit is in principe een eenmalige actie, tenzij er veranderingen in het werk optreden. Bijvoorbeeld het

werken met een nieuwe machine of met nieuwe gevaarlijke stoffen. Om bedrijven behulpzaam te zijn is het de bedoeling dat de Arbeidsinspectie over dit onderwerp een Publikatieblad uitbrengt.

Ziekteverzuimbeleid

Om het ziekteverzuim terug te dringen heeft de regering een flink aantal wettelijke maatregelen genomen. Eén van die maatregelen heeft betrekking op de eerste zes, dan wel twee weken ziekte van een werknemer. Gedurende die eerste weken krijgt de werknemer geen ziekengeld meer, maar hij krijgt zijn loon doorbetaald van de werkgever. Dit bedraagt in ieder geval 70% van het laatstverdiende loon. De werkgever moet op basis van de Arbowet een ziekteverzuimbeleid voeren. Dat beleid moet gericht zijn

Overgangsregeling

Op 1 januari 1994 zijn er onvoldoende arbodiensten beschikbaar. Dit betekent dat er een overgangsregeling komt. De verplichting voor bedrijven om zich aan te sluiten bij een arbodienst wordt gefaseerd ingevoerd: Bedrijven die zijn aangesloten bij de volgende bedrijfsverenigingen moeten per 1 januari 1996 voldoen aan de verplichting om een arbodienst aan te trekken: overheidsdiensten; bouwnijverheid; slagers- en vleeswarenbedrijf; gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen; hout- en meubelindustrie en groothandel in hout; grafische industrie; metaalindustrie en elektrotechnische industrie; metaalnijverheid; vervoer. Bedrijven die zijn aangesloten bij de volgende bedrijfsverenigingen moeten per 1 januari 1998 voldoen aan de verplichting om een arbodienst aan te trekken:

nieuwe industriële bedrijfsvereniging; nieuwe algemene bedrijfsvereniging; hotel-, restaurant-, café-, pension- en aanverwante bedrijven; detailhandel, ambachten en huisvrouwen; zuivelindustrie; tabaksverwerkende industrie en agrarische bedrijven; haven- en aanverwante bedrijven, binnenscheepvaart en visserij; bakkersbedrijf; koopvaardij; bank- en verzekeringswezen, groothandel en vrije beroepen; niet-aangesloten werkgevers.

Maar bedrijven moeten per 1 januari 1994 wel zelf beginnen met de risico-inventarisatie en -evaluatie, het ziekteverzuimbeleid, het arbeidsgezondheidskundig onderzoek en het arbeidsgezondheidskundig spreekuur. Tot 1 januari 1996 resp. 1998 mogen anderen dan de arbodienst bedrijven daarbij behulpzaam zijn.

op het voorkomen van ziekteverzuim en het begeleiden van zieke werknemers.

Een arbodienst zal bij de ziekteverzuimbegeleiding moeten worden betrokken. Hoe de werkgever dit ziekteverzuimbeleid wil organiseren moet vooraf worden besproken met de ondernemingsraad (OR).

Na zes weken ziekte ontvangt de werknemer een ziekingelduitkering van de bedrijfsvereniging. Als de bedrijfsvereniging concludeert dat de werkgever geen goed ziekteverzuimbeleid heeft gevoerd, kan de bedrijfsvereniging het uitgekeerde ziekingeld verhalen op de werkgever. Daarom is overleg tussen de werkgever en de arbodienst aan de ene kant, en de bedrijfsvereniging aan de andere kant onontbeerlijk. Voor kleine bedrijven, met 15 of minder werknemers in dienst, geldt de termijn van twee weken, voor de grotere bedrijven geldt zes weken.

Deskundige ondersteuning

Elke werkgever zal zich moeten laten bijstaan door een arbodienst. Iedere arbodienst kent ten minste vier deskundigen: een bedrijfsarts, een veiligheidskundige, een arbeidshygiënist en een arbeids- en organisatie-deskundige.

Er zijn twee typen arbodiensten: een interne arbodienst en een externe arbodienst. In een interne arbodienst zijn alle deskundigen in dienst bij de werkgever. Een externe arbodienst is een eigen rechtspersoon, bijvoorbeeld een stichting of een besloten vennootschap. De werkgever kan een externe arbo-

dienst inhuren om bepaalde taken uit te voeren. Zo kan elk bedrijf dus kiezen: of voor een interne of voor een externe arbodienst. De wet biedt bedrijven nog een mogelijkheid. Een bedrijf heeft bijvoorbeeld al een veiligheidskundige in dienst. Zo'n bedrijf komt dan drie deskundigen te kort om een interne dienst te vormen. De Arboret biedt dit bedrijf de mogelijkheid om deze drie deskundigen in te huren. Deze constructie wordt een interne arbodienst genoemd. De werkgever moet er in dit geval wel voor zorgen dat er goed wordt samen gewerkt tussen de interne en externe deskundigen. Alle arbodiensten moeten de volgende taken uitvoeren voor bedrijven: medewerking verlenen aan de risico-inventarisatie en -evaluatie; bijstand verlenen bij de begeleiding van zieke werknemers; een arbeidsgezondheidskundig onderzoek uitvoeren; een arbeidsgezondheidskundig spreekuur houden.

Dit is het minimumpakket. Bedrijven met meer dan 15 mensen in dienst zijn tevens verplicht om zich door de arbodienst te laten adviseren. Hier valt ook onder het zich laten adviseren over uit te voeren (arbo)maatregelen en het daadwerkelijk meehelpen aan die uitvoering. In bedrijven met 15 of minder werknemers mag de werkgever deze laatste taak zelf uitvoeren. Al deze taken moeten worden vastgelegd in een contract als het gaat om een externe arbodienst. Het is mogelijk dat een bedrijf meer taken door een externe arbodienst wil laten uitvoeren

dan wettelijk is voorgeschreven. De OR zal vooraf moeten worden gehoord door de werkgever over de organisatie van de deskundige bijstand.

In de toekomst zullen alle arbodiensten moeten beschikken over een certificaat als teken dat men voldoet aan de wettelijke eisen die worden gesteld aan een arbodienst.

Bedrijfshulpverlening

Ieder bedrijf wordt verplicht om bedrijfshulpverleners aan te wijzen. Bedrijfshulpverlening houdt het volgende in: het verlenen van EHBO; het beperken en bestrijden van brand; het voorkomen en beperken van ongevallen; het alarmeren en evacueren van werknemers en anderen in noodsituaties; het alarmeren van en samenwerken met externe hulpverleningsorganisaties, zoals de politie en de brandweer.

Bedrijfshulpverleners moeten altijd aanwezig zijn op het werk, om op te treden in noodsituaties. In het Besluit bedrijfshulpverlening heeft de overheid voorgeschreven hoeveel bedrijfshulpverleners er ten minste in een bedrijf aanwezig moeten zijn: voor bedrijven waar maximaal 250 werknemers werkzaam zijn, ten minste één bedrijfshulpverlener per 50 aanwezige werknemers (of minder);

voor bedrijven waar meer dan 250 werknemers werkzaam zijn, moeten er ten minste vijf bedrijfshulpverleners aanwezig zijn.

Ook bij de organisatie van de bedrijfshulpverlening zal de OR door de werkgever moeten worden gehoord.

Onderzoek en spreekuur

Werknemers moeten door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld om zich medisch te laten onderzoeken. Dit medisch onderzoek moet gericht zijn op het voorkomen en beperken van ziekten, die het gevolg kunnen zijn van het werk. De artsen van een arbodienst zullen dit onderzoek uitvoeren. Hoe vaak een medisch onderzoek moet worden uitgevoerd moet de werkgever in overleg met de OR vaststellen. De uitkomsten van de risico-inventarisatie en -evaluatie moeten hierbij worden betrokken.

Een arbodienst moet werknemers de gelegenheid bieden om naar een spreekuur te komen.