

Hand in hand met arbo

Zoals u weet, geldt het instemmingsrecht van de OR voor alle regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratie. Behalve de bestuurder als vaste gesprekspartner over deze onderwerpen zal uw raad ook regelmatig met de arboprofessional om de tafel komen te zitten. Deze is niet altijd precies op de hoogte van uw rechten en plichten, dus u moet zorgen dat u een goede onderlinge band met hem heeft.

De arboprofessional kan één persoon zijn, maar ook een team van bedrijfshulpverleners, preventiemedewerkers en andere betrokkenen. Uw ondernemingsraad moet het onderwerp arbo hoog op de agenda hebben staan, want de gezondheid van de werknemers gaat voor alles. Voorbeelden van arboregelingen waarover de OR instemmingsrecht heeft, zijn:

- de organisatie van de interne arbozorg (inclusief de preventiemedewerker);
- de inschakeling van deskundige bijstand, zoals het contract met de arbodienst;
- de organisatie van de bedrijfshulpverlening (BHV).

Preventief

De WOR bepaalt dat de werkgever de OR tweemaal per jaar in de overlegvergadering een overzicht moet geven van de komende advies en instemmingskwesties. Maar u moet ook zelf alert zijn op veranderingen in arboregelingen. Nieuwe wetgeving kan voor de werkgever immers een aanleiding zijn om regels aan te passen. Zo is in januari 2007 het arbeidsomstandigheden-spreekuur (een preventief spreekuur bij bedrijfsarts of arbodeskundige) geschrapt uit de Arbowet. De werkgever mag nu besluiten om dat niet meer aan te bieden. Dat kan echter niet zomaar! Vaak maakt een afspraak over het arbeidsomstandigheden-spreekuur namelijk deel uit van breder pakket: het contract met de arbo-

dienstverlener en de ziekteverzuimprocedure. En wijziging daarvan is instemmingsplichtig. Het is daarom slim dat u het contract met de arbodienstverlener goed doorneemt en nagaat wat er over het arbeidsomstandigheden-spreekuur in staat. Let ook op de einddatum van het contract! Uw raad kan dan ruim vóór de afloop van het contract eigen ideeën over een nieuw contract en het arbeidsomstandigheden-spreekuur ontwikkelen.

Aanspannen

Uw OR kan ook via het adviesrecht invloed uitoefenen op de arbeidsomstandigheden. Dit houdt in dat u mag adviseren over voorgenomen economische en organisatorische maatregelen van de werkgever, zoals belangrijke investeringen en de invoering van nieuwe technologieën. De werkgever moet dit voorgenomen besluit schriftelijk voorleggen aan de OR. Adviesrecht is dus ook een sterk recht. Als de werkgever u passeert of uw advies naast zich neerlegt, kunt u een beroepsprocedure aanspannen. De PVT heeft geen beroepsrecht.

Voorstellen die vallen onder uw adviesrecht hebben vaak ook gevolgen voor de arbeidsomstandigheden. Denk maar eens aan verhuizingen of reorganisaties. Een verhuizing betekent nieuwe werkplekken en dus nieuwe arbeidsomstandigheden. De OR kan er bij de werkgever op aandringen dat hij al bij de planning rekening houdt met arbo-aspecten, zoals een aangenaam binnenklimaat, verstelbaar kantoormeubilair of vluchtroutes. Bij een reorganisatie moet u arbo-aspecten ook niet

Neem het contract met de arbodienstverlener goed door

- de uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak;
- de invoering van een (aangepaste) ziekteverzuimprocedure;
- de uitvoering van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PA-GO);
- de organisatie van arbovoorlichting en onderricht;

over het hoofd zien, want machines of de taakinhoud van verschillende functies kunnen dan veranderen. Uw OR kan bij ieder besluit met gevolgen voor de arbeidsomstandigheden eisen dat een arbo-deskundige de RI&F toetst of arbotoets uitvoert. Dit laatste is een toets van de plannen, niet van de RI&E zelf.

Bronnen

De ondernemingsraad heeft recht op alle informatie die nodig is om bijvoorbeeld het ziekteverzuimbeleid of het plan van aanpak goed te beoordelen. Dit is het algemeen informatierecht. Belangrijke informatiebronnen zijn voor u:

- ziekteverzuimoverzichten met een analyse van de ziekteoorzaken;
- (bijna-)ongevallen-/incidentenoverzichten;
- contract(en) van de arbodienst of gecertificeerde deskundigen;
- rapport van de RI&E en het plan van aanpak;
- rapport van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) of ander medisch onderzoek (zoals blootstelling aan gevaarlijke stoffen, geluidsmetingen);
- overzichten van het werkoverleg.

Dit informatierecht geldt ook voor de PVT, al is de werkgever niet verplicht om de informatie op schrift te geven.

De Arbowet geeft OR of PVT ook aanvullend recht op de volgende informatie:

- adviezen van de arbodienst of gecertificeerde arbodeskundige aan de werkgever;
- ongevalsrapporten van de Arbeidsinspectie.

Vergezellen

Ook geeft de Arbowet de OR en PVT overlegrecht. Zo moet de werkgever met de OR overleggen over arbozaken en actief informatie uitwisselen. Ook de preventiemedewerker moet nauw samenwerken met uw raad. Daarnaast mogen OR-leden de inspecteur van de Arbeidsinspectie onder vier ogen spreken en hem vergezellen tijdens de inspectieronde.

Het is een goede zaak als u één of twee keer per jaar met de werkgever de stand

De VGW(M)-commissie

Er is voor u dus veel werk aan de arbo-winkel. Een OR van een middelgrote tot grote organisatie kan het beste een VGW(M)-commissie oprichten. Deze houdt zich bezig met veiligheid, gezondheid, welzijn en eventueel milieu. Dit recht heeft u volgens de WOR. Hierdoor kunt u uw tijd en deskundigheid beter or-

ganiseren. Deze commissie kan verder zogeheten 'buitenleden' (commissieleden die zelf niet in de OR zitten) inschakelen. Volgens de WOR moet minstens de helft van de leden van de VGW(M)-commissie uit OR leden bestaan. VGW(M)'ers hebben net als OR-leden recht op voorzieningen, vergadertijd en scholing.

van de arbozorg evalueert. Evalueer ten minste het plan van aanpak, maar kijk ook naar structurele arboafspraken, zoals arbovoorlichting en onderricht, het ziekteverzuimbeleid en het contract met de arbodienstverlener.

Zoek niet alles in uw eentje uit

De Arbowet geeft OR en PVT het overeenstemmingsrecht over de keuze voor de maatwerkregeling van arbodienstverlening. Deze regeling houdt in dat de werkgever een contract met een arbodienst of een interne arbodienst inruilt voor één of meer contracten met gecertificeerde arbodeskundigen. Dit kan de werkgever echter alleen doen als u ermee instemt. Als de OR en de werkgever niet tot overeenstemming komen, gaat de maatwerkregeling niet door. Het overeenstemmingsrecht is anders dan het instemmingsrecht. Het weegt formeel zwaarder.

Klimaatproblemen

U kunt ook gebruikmaken van uw initiatiefrecht, juist op arbogebied. De OR kan bijvoorbeeld een voorstel doen om de werkdruk in de organisatie te laten onderzoeken, maatregelen voorstellen om klimaatproblemen aan te pakken of de schoonmaak of ziekteverzuimbegeleiding te verbeteren. Een mooie bijkomstigheid is dat de OR zich zo meteen op de werk-

vloer kan profileren. Bij ieder initiatief moeten de OR-leden wel goed afwegen hoe ze het initiatief het beste kunnen vormgeven: formeel of informeel, mondeling of schriftelijk, eisend of vragend? Moet het een geheel uitgewerkt voorstel zijn? Wat is de rol van de achterban? Deze tactische overwegingen blijken vaak van doorslaggevend belang voor uw initiatief.

Lastig

U moet deze rechten natuurlijk wel benutten. Daarom een top drie van tips om als OR een effectief arbobegin te maken:

- Tip 1 ► zorg dat de arbo-informatie op orde is. Vraag ontbrekende gegevens op bij de werkgever of preventiemedewerker. Daarnaast kunt u met de preventiemedewerker nagaan welke arbo-informatie er verder nog in de organisatie is en of die zinvol is voor de OR of VGW(M)-commissie. OR en VGW(M)-commissie moeten ervoor zorgen dat ze de informatie voortaan standaard ontvangen en een goed archief bijhouden.
- Tip 2 ► benut het instemmingsrecht op de RI&E en het plan van aanpak. Dit is een ideaal middel om de arbeidsomstandigheden te verbeteren.
- Tip 3 ► zoek niet alles alleen uit. U kunt altijd te rade gaan bij deskundigen. Allereerst is de eigen preventiemedewerker een ideale informatie- en overlegbron op loopafstand. Daarnaast heeft u recht op scholing en het recht om deskundigen in te schakelen.

Niels de Blok maakt, samen met diverse arbeidsomstandigheden in het Arbocam van FNV Forum, Arbeidsomstandigheden in