

Invloed op arbobeleid

Door Wendy Roescher

Samen sterk

Stel binnen uw organisatie is er sprake van een stijging van het verzuim als gevolg van psychische klachten. Uit onderzoek blijkt dat veel mensen ziek worden als gevolg van de werksfeer. Er wordt veel gepest en getreiterd. De HR-manager maakt zich hier zorgen over en wil een nieuw PSA-beleid opstellen. De OR kan zich hierin vinden, maar claimt wel inspraak op dit beleid. Is dit terecht?

Goede arbeidsomstandigheden zijn een voorwaarde om veilig en gezond te kunnen werken. Regelingen op het gebied van Veiligheid, Gezondheid en Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) hebben dan ook een grote impact op de medewerker. Vandaar dat de Wet op de Ondernemingsraden de OR de bevoegdheid geeft om mee te beslissen over alle regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden. In dit artikel gaan we dieper in op het instemmingsrecht.

Instemmingsrecht

Wanneer een ondernemer een regeling in wil voeren, wil wijzigen of intrekken op het gebied van Arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en/of re-integratie, moet hij de OR voor akkoord vragen volgens artikel 27 lid d van de Wet op de Ondernemingsraden (oftewel het instemmingsrecht). Het gaat hierbij om regelingen, maatregelen of voorzieningen die herhaald kunnen worden toegepast en die betrekking hebben op alle in de onderneming werkzame personen of op een of meer groepen daarvan. Voorwaarde hierbij is dus de regelingen *niet voor een individu* moet zijn en *niet eenmalig* wordt uitgevoerd. Een regeling staat bij voorkeur op schrift. Wanneer een regeling verstrijkt (bijvoorbeeld een contract met de arbodienst), moet opnieuw instemming over de regeling worden gevraagd (voor het voortzetten dan wel het beëindigen van deze regeling). Instemming is niet van toepassing op tijdelijke besluiten (dit geldt voor besluiten die wel omkeerbaar zijn).

Niet langs de OR?

Zonder de instemming van de OR mag de ondernemer een nieuwe regeling niet uitvoeren. Voert een ondernemer deze regeling toch in? De OR kan deze regeling dan nietig verklaren. Deze nietig verklaring moet schriftelijk plaatsvinden.



Regeling in het beleid

Wanneer een regeling in het beleid verandert, dan is dit deel van het beleid instemmingsplichtig. Uiteraard moet de OR deze wijziging dan wel meenemen in het breder geheel van het beleid zoals: past de regeling in het beleid en heeft het geen consequenties voor andere onderdelen in het beleid? Denk bijvoorbeeld aan afspraken over het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's).



In het arbobeleid kun je aangeven wanneer en welke PBM's je verplicht bent om te dragen. Deze regelingen kunnen opgenomen worden in het arbobeleid. Indien een nieuwe of gewijzigde regeling veel consequenties heeft voor het gehele beleid, dan zou gesteld kunnen worden dat het hele beleid dan instemmingsplichtig is.

VGWM-commissie

Alle nieuwe, gewijzigde of ingetrokken arboregelingen zijn instemmingsplichtig. De OR moet dus een akkoord geven als deze regelingen worden ingevoerd of ingetrokken. En dat is veel. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een regeling en de keuze voor de preventiemedewerker, de methode van de RI&E, het plan van aanpak, de PAGO, een regeling op het gebied van BHV (zowel het beleid als de organisatie), gezondheidsbeleid, ziekteverzuimbeleid (en protocol) of het PSA-beleid. Omdat werkzaamheden op het gebied van Arbo veel en lastig kan zijn, kiest een OR er vaak voor om een VGWM-commissie in te stellen. Deze gespecialiseerde commissie kan vraagstukken voor de OR behandelen. De VGWM-commissie is hierbij een gesprekspartner van de interne arbodeskundige binnen de organisatie zijn. De commissie kan hierbij alleen een gelijkwaardige gesprekspartner zijn, als deze voldoende kennis heeft van de arbeidsomstandigheden binnen de organisatie. Voorwaarde voor het goed functioneren van deze commissie is dat deze commissie voldoende kennis heeft en faciliteiten tot zijn beschikking heeft om het werk goed op te kunnen pakken.

Helaas is er momenteel nog veel onbekendheid bij ondernemingsraden (en bij ondernemers) over het instemmingsrecht op het gebied van Arbo, waardoor besluiten niet altijd langs de OR gaan. En dat is jammer, want uit ervaring blijkt dat wanneer een OR achter een besluit staat (zij zijn immers de afgevaardigden van de medewerkers) er meer draagvlak is voor Arbo binnen de organisatie. Naast onbekendheid met het instemmingsrecht, speelt ook de vermeende vertragende werking van de instemmingsprocedure of de angst dat de OR niet zal instemmen mee. Betrek elkaar daarom in een vroeg stadium en communiceer open en eerlijk over dit beleid. Als de OR niet instemt, dan kan dit al in een vroeg stadium bekend zijn. De OR heeft doorgaans goede redenen om niet in te stemmen en kan de organisatie behoeden voor problemen bij de introductie.

Voorbeeld samen arbobeleid voeren

Binnen organisatie Arbeid zijn op diverse afdelingen nieuwe werkprocessen ingevoerd. Dit zorgt voor nieuwe arborisico's. De OR is van mening dat de RI&E niet meer actueel is en ziet graag een nieuwe RI&E.

De bestuurder onderschrijft de mening van de OR en gaat akkoord met een nieuwe RI&E. De OR geeft aan dat hij graag meedenkt over de opzet van de RI&E. Er vinden meetings plaats waarin gesproken wordt wie de RI&E gaat uitvoeren, wanneer de RI&E wordt uitgevoerd, welke risico's worden onderzocht en op welke manier (digitaal, rondgang, enquêtes en/of interviews). Ook wordt gesproken hoe medewerkers worden geïnformeerd en betrokken bij het opstellen (en uitvoeren) van de RI&E en welke rol de OR in zal nemen. Tijdens deze gesprekken geeft de OR aan dat er op een bepaalde afdeling veel werkdruk wordt ervaren. Hierdoor wordt besloten tot een verdiepend onderzoek voor de gehele organisatie. Uiteindelijk leiden de gesprekken tot een opzet van de RI&E waar iedereen zich in kan vinden. De definitieve opzet gaat nog wel langs de OR die dit stuk als een hamerstuk behandelt.

De RI&E snel kon op deze manier snel worden opgestart en was er een methode bedacht waarin alle risico's werden onderzocht binnen het bedrijf. Door de inbreng van de OR zijn extra risico's onderzocht die zonder deze overleggen niet meegenomen zouden zijn.

In bovenstaande voorbeeld was de OR vroegtijdig (en pro actief) betrokken bij de besluitvorming. De OR kon hierbij zijn ideeën inbrengen. Hierdoor was er in een vroeg stadium consensus over de methode van de RI&E. De OR kreeg nog wel een instemmingsverzoek. Deze procedure was kort, omdat in het voortraject al een informeel akkoord was bereikt.

Instemmingsplichtige Arbo en aanverwante regelingen (artikel 27 WOR)

Regeling arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling (lid b)

Regeling op het gebied van Arbo, ziekteverzuim of re-integratiebeleid (lid d)

Regeling bedrijfsmaatschappelijk werk (lid h)

Regeling op gebied van werkoverleg (lid i)

Regeling op het gebied van behandeling klachten (lid j)

Regeling van voorzieningen die gericht of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen (lid l).