

Arbowetgeving 1998 (deel 2):

Wat gaat er na juli veranderen door de Wijzigingswet Arbeidsomstandighedenwet

Inleiding

In het bericht deel 1 bent u geïnformeerd over de Wijzigingswet Arbeidsomstandighedenwet die per 1 juli van kracht wordt. Daarbij is tevens ingegaan op de nieuwe bepalingen rond de Risico Inventarisatie en –Evaluatie.

In dit bericht wordt ingegaan op wijzigingen ten aanzien van de preventietaken. Achtereenvolgens wordt behandeld:

- taken verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij preventietaken
- de preventiemedewerker
- de nieuwe Farbo-regels

1. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor preventietaken

Door de Wijzigingswet komen de verantwoordelijkheid voor en coördinatie van preventieactiviteiten voor veiligheid en verzuim (algemene preventietaken) bij de werkgever en werknemer gezamenlijk te liggen. Voorheen was alleen de werkgever verantwoordelijk. Daar de overheid de betrokkenheid van werknemers bij hun eigen veiligheid en gezondheid wil vergroten, krijgen werknemers nu ook verantwoordelijkheid. Dit wordt geregeld via de medezeggenschapstaken (PVT en OR).

De uitvoering van de algemene preventietaken mag feitelijk niet meer uitbesteed worden aan derden, tenzij er geen mogelijkheden binnen het bedrijf zijn om dit zelf op te pakken.

Specifieke preventietaken moeten door kerndeskundigen worden uitgevoerd. Hier mag wel voor uitbesteding gekozen worden.

Bij de uitbesteding van de specifieke kerntaken (bedrijfsarts, arbeidshygiënist, arbeidskundige en veiligheidskundige) kunt u kiezen voor de standaardregeling of voor de maatwerkregeling. Voor deze keuze zijn geen criteria voorgeschreven, u kunt dit dus zelf bepalen.

1.a Verantwoordelijkheden: Medezeggenschap

De werknemer is mede verantwoordelijk gemaakt voor de uitvoering van een goed arbeidsomstandighedenbeleid. Hiertoe heeft hij via de medezeggenschapsorganen (PVT / OR) inspraak. Hierbij maakt de wet onderscheid naar de volgende typen:

1. informatie overleg tussen werkgever en personeelsvergadering, PVT en OR
2. adviesrecht Over verschillende onderwerpen kan de ondernemingsraad advies uitbrengen (art. 25-1 WOR). Hieronder vallen ondermeer:
 - een voorgenomen besluit,
 - het treffen van een maatregel in verband met arbeidsomstandigheden en milieu.
3. instemmingsrecht Voor bepaalde besluiten moet de werkgever de instemming van de ondernemingsraad vragen (art 27 WOR). Zonder instemming mag de werkgever in beginsel geen uitvoering geven aan het besluit. De ondernemingsraad heeft hierbij een vetorecht. Eén van die aspecten betreft regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim of reïntegratiebeleid.

De instemming moet de ondernemer vragen voor het "vaststellen, wijzigen of intrekken" van bepaalde "regelingen of systemen" die van belang zijn voor een "groep medewerkers", welke "niet uitputtend voortvloeit uit een cao" (of AVV).

4. overeenstemming geldt voor specifieke onderwerpen tussen werkgever en OR/PVT, o.a. voor de maatwerkregeling bij de keuze voor een interne arbodienst. Zonder overeenstemming ligt de zaak stil. Naar de rechter stappen is in dit geval niet mogelijk.

Voor een nadere detaillering van de typen inspraak en de inhoud van de besluiten verwijzen wij naar publicaties van Bouwend Nederland en naar de website www.arbeidsrechter.nl.

1.b Algemene preventietaken: de Voorrangsregel

De algemene preventietaken dient een werkgever te doen met eigen, deskundige werknemers. Indien het bedrijf daar onvoldoende mogelijkheden heeft, dan kan u dit uitbesteden aan derden op basis van de zogenaamde voorrangsregel (art. 13 Aw. eerste lid). De wetgever gaat er vanuit dat dit slechts *bij uitzondering* zal voorkomen. Mocht u deze afweging maken, dan moet u dit meenemen in uw risico-inventarisatie.

1.c Specifieke preventietaken: de Standaardregeling

Specifieke preventietaken kunt u uitbesteden. Hierbij verandert er in principe niets ten opzichte van de huidige situatie: u houdt uw bestaande contract met de arbodienst of u kiest voor een andere arbodienst.

Wel moet u het huidige contract laten aanpassen op de nieuwe wetgeving. Hierbij heeft u nu de mogelijkheid om bijvoorbeeld een prestatiecontract af te sluiten.

1.d Specifieke preventietaken: de Maatwerkregeling

Wilt u geen contract met een arbodienst, dan biedt de Maatwerkregeling u diverse mogelijkheden. U kan hiermee komen tot een eigen eigen (pro-) actief arbobeleid en kunt u in diverse gevallen kosten besparen.

Er zijn wel drie voorwaarden verbonden aan deze maatwerkregeling:

- a. u mag de maatwerkregeling alleen gebruiken in overeenstemming met de OR of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) of nadat dit in de CAO mogelijk is gemaakt,
- b. u moet als organisatie in elk geval een dienstverleningscontract afsluiten met een bedrijfsarts,
- c. u moet over een getoetste ri&e beschikken. (zie bericht 05-015)

Verkrijgt u geen overeenstemming dan bent u verplicht door te gaan met de standaardregeling (*de vangnetregeling*)

Als u aan de bovengenoemde voorwaarden voldoet, kunt u er via de maatwerkregeling voor kiezen om alle deskundige arbo-ondersteuning extern in te kopen, intern te organiseren of dit te combineren.

Indien u kiest voor deskundigheid intern te organiseren, heeft u de mogelijkheid één kerndeskundige intern aan te trekken en zich middels een samenwerkingsverband voor de andere deskundigheden te laten bijstaan. De vier deskundigheden zijn: bedrijfsarts, arbeidshygiënist, arbeidskundige en veiligheidskundige.

U blijft overigens verplicht de Wet Verbetering Poortwachter uit te voeren. Hiertoe moet u een contract hebben met een gecertificeerde arboarts voor verzuimbegeleiding, voor het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) alsmede voor eventuele aanstellingskeuringen en het arbeidsomstandighedenspreekuur.

2. De preventiemedewerker

In de wet wordt de functie van "preventiemedewerker" geïntroduceerd. Zijn voornaamste taak is om het bedrijf (werkgever én werknemers) te ondersteunen bij de dagelijkse veiligheid en gezondheid.

2.a Wanneer een preventiemedewerker

Bedrijven met 15 werknemers of meer dienen een preventiemedewerker aan te stellen. Bij bedrijven met minder dan 15 werknemers mag de werkgever de taken van de preventiemedewerker zelf uitvoeren (art. 13 Aw, tiende lid). De werkgever moet wel over voldoende deskundigheid beschikken.

2.b Taken van een preventiemedewerker

De preventiemedewerker werkt mee aan het opstellen van de ri&e en het daaruit voortvloeiende plan van aanpak. Voorts werkt hij samen met en geeft advies aan de OR/PVT. In vele gevallen zal de huidige arbocoördinator die taken toebedeeld krijgen, het kan ook een andere persoon zijn. Het aantal preventiemedewerkers in een bedrijf alsmede de taken, verantwoordelijkheden én bevoegdheden wordt vastgesteld aan de hand van de risico inventarisatie.

Bij het toebedelen van taken en verantwoordelijkheden kunt u denken aan onder andere:

a) kerntaken:

- dagelijkse operationele veiligheidsaspecten,
- adviseren aan en samenwerken met de OR op het gebied van arbomaatregelen,
- uitvoeren van arbomaatregelen,

b) voorts kan de preventiemedewerker de verantwoordelijkheid krijgen ten aanzien van:

- gezondheids- en welzijnsaspecten,
- advisering t.a.v. inkoop, gebruik (persoonlijke) beschermings- en beveiligingsmiddelen,
- advisering en organisatie bedrijfshulpverlening.

2.c Bekwaamheidseisen van een preventiemedewerker

Artikel 13 Aw stelt dat de kennis en vakbekwaamheid van de preventiemedewerker toegesneden moet zijn op zijn taak en dat de preventiemedewerker onafhankelijk moet zijn.

Er is echter geen verplichting om de preventiemedewerker te gaan certificeren! Dus voorkom onnodige opleidingskosten.

3. Farbo-regeling

De overheid wil dat ondernemers en non-profitorganisaties in arbovriendelijke arbeidsmiddelen investeert. Om dit te stimuleren heeft het Ministerie SZW de Farbo-regeling in het leven geroepen. Jaarlijks stelt het ministerie een lijst samen van innovatieve en arbovriendelijke arbeidsmiddelen. Schaft u een arbeidsmiddel aan dat op deze lijst staat dan kunt u een subsidie aanvragen van maximaal 10% (was 3,5%) van de aanschafkosten.

De Farbo-regeling was tot en met 2004 een fiscale regeling. Sinds 2005 is het een subsidieregeling. Dit kan financieel gunstig zijn. het kort: u verricht een investering en na ontvangst van de factuur moet u direct daarna een subsidieaanvraag doen.

Een aantal voorbeelden hiervoor is: vorkheftruck, LPG-installatie voor vorkheftruck, antislip loopplaten voor op de bouwplaats, ladderafneemrek voor het laden en lossen van materieel op een bedrijfsbus, sondeerbuischroeven. Via de website www.szw.nl kunt u de complete lijst raadplegen.