

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen als achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken als Vraag 'n Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/orblad

CORONA NOODMAATREGEL

De belangrijkste punten van de NOW 3.0 op een rij

Vervolg van pagina 3

De belangrijkste punten van de regeling NOW 3.0 zijn:

- Het eerstvolgende aanvraagtijdstip opent waarschijnlijk op 16 november 2020. Hierbij kan de werkgever een aanvraag doen voor het kwartaal oktober-december 2020. Het tweede tijdstip duurt van januari tot en met maart 2021, en het derde van april tot en met juni 2021.
- De werkgever kiest per tijdstip of hij een aanvraag indient. De definitieve subsidievestiging vindt wel pas plaats nadat alle

tijdstippen zijn verlopen, in de zomer van 2021.

- Het maximale percentage van de loonkosten dat de werkgever vergoed kan krijgen, daalt in het eerste tijdstip naar 80%. Onder de NOW 2.0 was dat nog 90%. Het kabinet investeert dit verschil van 10% in scholing en van-werk-naar-werktrajecten. De daling van de maximale tegemoetkoming zet verder door in 2021: 70% van de loonkosten in het tweede tijdstip en 60% in het derde tijdstip.

Lees hieronder verder.

CORONA NOODMAATREGEL

Inzet scholing blijft vereist

vervolg van bericht hierboven

- De minimale omzetsdaling om in aanmerking te komen voor de tegemoetkoming blijft in het eerste tijdstip 20%. Voor de twee tijdstippen in 2021 gaat het minimumpercentage omhoog naar 30%. De regeling spitst zich dus meer toe op organisaties met de grootste problemen.
- Werkgevers krijgen meer ruimte om hun bedrijfsvoering aan te passen: de loonsom mag vanaf oktober tot zekere hoogte dalen zonder dat dit tot een subsidieverlaging leidt. In het eerste tijdstip mag de loonsom 10% omlaag, in het tweede 15% en in het derde 20%. De daling kan

plaatsvinden via bijvoorbeeld natuurlijk verloop, ontslag of een vrijwillig loonoffer.

- De sanctie bij bedrijfseconomisch ontslag tijdens de subsidieperiode vervalt.
- De eerste twee tijdstippen blijft het te vergoeden loon per werknemer maximaal tweemaal het maximumdagloon. In het derde tijdstip is dit eenmaal het maximumdagloon.

Andere belangrijke elementen veranderen niet, zoals de inspanningsplicht voor scholing en het verbod op het uitkeren van dividend en bonussen. Ook de vaste 40% opslag voor werkgeverslasten blijft bestaan, net als het voorschot van 80% van het subsidiebedrag.

ARBO ARBEIDSONDASTANDIGHEDEN

Er is meer dan de Arbowet

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) en de Arbowet geven uw OR middelen om invloed uit te oefenen op het arbobeleid van uw organisatie. Veel raden richten zich daarbij alleen op het instemmingsrecht op de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), het plan van aanpak en deskundige bijstand. De arbowetgeving geeft u echter meer opties. Welke, hangt af van de risico's en specifieke doelgroepen. In dit artikel komen twee veelvoorkomende risico's aan bod: schadelijk geluid en biologische agentia.

De Arbowet is een kaderwet en geeft richtlijnen voor een goed arbobeleid. De risico's verschillen per organisatie. Sommige werknemers werken hele dagen met een beeldscherm, andere met gevaarlijke stoffen, machines of straling. In het Arbobesluit en de arboregeling staan aanvullende regels voor deze werkzaamheden. De werkgever of sector moet deze verder uitwerken. Dit kan in een door de inspectie SZW goedgekeurde arbocatalogus. In het Arbobesluit en de arboregeling staan ook extra bevoegdheden voor de OR. Welke opties heeft u?

Geluid

In veel productiebedrijven komt schadelijk geluid voor. Bestaat er een vermoeden dat geluid schadelijk is, dan is een geluidsmeting verplicht. Uw OR mag een oordeel geven over de manier van meten en het beoordelen van de gegevens. U ontvangt de uitkomsten inclusief toelichting. Nodig de betrokken deskundige uit om aan uw OR uit te leggen wat de cijfers in de praktijk betekenen. Een veelgekozen maatregel is gehoorbescherming. Het Arbobesluit geeft echter de voorkeur aan meer fundamentele oplossingen, zoals een andere werkmethode, voldoende pauze, goed onderhoud en afscherming van machines. Vergelijkbare regels qua meting, beoordeling en gegevensverstrekking gelden voor kunstmatige optische straling (laserstraling, lassen) en magnetische straling (MRI).

Biologisch

Zogenaemde biologische agentia zijn virussen, bacteriën, schimmels of parasieten die een infectie, allergie of vergiftiging kunnen veroorzaken. Ze komen bijvoorbeeld voor in de zorg, afvalverwerking en voedingsmiddelenindustrie. Als werknemers in aanraking kunnen komen of

►►►



werken met biologische agentia, is een verdiepende RI&E verplicht (met details voor een deelgebied). Het Arbobe-
sluit kent een passieve informatieplicht. Dat betekent dat
uw OR bij de bestuurder informatie moet opvragen, zoals
bij welke werkzaamheden blootstelling kan plaatsvinden
en het aantal betrokken werknemers. Bij het werken met
biologische agentia (onderzoek, laboratoria) gelden aan-
vullende regels. Uw bestuurder moet uw OR informeren
over (bijna-)incidenten, ongevallen, het vrijkomen van
agentia die werknemers ziek kunnen maken, de oorzaak,
de oplossing en de genomen maatregelen om herhaling te
voorkomen. Bekijk kritisch of de maatregelen toereikend
zijn. Laat u eventueel adviseren door een deskundige.

Aanpak

Bespreek met de (interne) deskundige welke risico's
specifiek voor uw organisatie van toepassing zijn. Maak
afspraken over welke informatie uw OR krijgt en in welke
vorm. Maak gebruik van uw instemmingsrecht op de (ver-
diepende) RI&E en het Periodiek Arbeidsgezondheidskun-
dig Onderzoek (PAGO) (artikel 27, lid 1d WOR). Artikel 13,
lid 7b en artikel 14a, lid 4 Arbowet regelen de verplichte
samenwerking tussen de OR, preventiemedewerkers en
kerndeskundigen. Gebruik dit om toelichting te krijgen, de
voortgang van het plan van aanpak te bespreken en om de
effectiviteit van het beleid te toetsen. Vraag werknemers
hoe zij het beleid en de voorlichting ervaren.

*Simon Troost, adviseur en trainer van ondernemingsraden
en arbocommissies bij Advice Select, tel.: 06 53 67 21 48,
e-mail: info@adviceselect.nl, www.adviceselect.nl*

Spelregels voor gehoorbescherming

Boven de 80 dB(A) moet de werkgever aan werkne-
mers individuele gehoorbescherming verstrekken.
Bij 85 dB(A) is het gebruik ervan verplicht. Vaak is er
discussie over de bruikbaarheid van de verstrekte ge-
hoorbescherming. Het Arbobe-
sluit bepaalt dat de OR
zijn oordeel kenbaar mag maken. Kijk dan niet alleen
naar de dempende werking maar ook naar draagcom-
fort. Als communicatie mogelijk moet blijven, zijn
otoplastieken (in het oor) een prima oplossing. Ze zijn
op maat gemaakt en dempen alleen het schadelijke
geluid. Bij alleen werken, kan een ingebouwde radio
fijn zijn. Ga na of de voorlichting over het gebruik van
gehoorbescherming en periodieke controle op bescha-
digingen en geluidslekkages goed geregeld is.



**Altijd en overal
uw persoonlijke adviseur**



Maak nu kennis met het geheel vernieuwde Rendement Online!

Met Rendement Online haalt u een persoonlijke
adviseur in huis die u op elk moment kunt
raadplegen en die u van up-to-date informatie
voorziet.

Naast alle verbeteringen profiteert u onder andere
van de volgende vertrouwde onderdelen:

- ✓ Het laatste nieuws in uw vakgebied.
- ✓ Honderden tools en voorbeelddocumenten.
- ✓ Een deskundige adviesdesk waar u met
uw praktijkvragen terecht kunt.

Ga snel naar rendement.nl en ontdek
Rendement Online vandaag nog!

 **RendementOnline**