

Wat doen we met de Arbo-wet?

De Arbo-wet lijkt op zich wel niet zo gecompliceerd, maar de praktijk leert anders. Wij moeten bij de organisatie van ons dagelijks werk echter wel terdege rekening houden met deze wet en uiteraard houdt het niet op bij de Arbo-wet alleen. Bovendien geldt deze wet niet alleen voor de werkgevers, maar ook voor de werknemers als ook voor allerlei instellingen en diensten die te maken hebben met arbeidsomstandigheden.



Wat zijn in het algemeen de bijzonderheden van deze Arbo-wet?

De Arbo-wet is gemaakt als een zogenaamde raamwet. Dat wil zeggen dat in deze wet een aantal zaken globaal wordt geregeld, maar dat de minister, de mogelijkheid heeft om de noodzakelijke ingrepen te doen zonder dat de procedure van wetwijziging bij onze volksvertegenwoordiging hoeft te worden doorlopen. Als de betrokken minister dat doet ontstaat er een "Koninklijk Besluit" of een "Ministeriële Beschikking" of soms een wijziging hierop. Beide gevallen zijn niet los te zien van de Arbo-wet, zij hebben dus ook dezelfde wettelijke rechtsgeldigheid.

In dit verband valt bijvoorbeeld te denken aan: • Het landbouwveiligheidsbesluit; • Het schrikdradenbesluit; • Het elektrotechnisch Veiligheidsbesluit. Al deze besluiten worden momenteel omgezet in een enkel besluit dat dit jaar verschijnt. In plaats van ongeveer 1400 artikelen blijven er dan nog ongeveer 400 over.

Terug naar de Arbo-wet. Wat wordt daarin globaal geregeld wat voor ons van belang is?

Zoals te verwachten staan daarin rechten en plichten van werkgevers en werkne-

mers. Uiteraard meer voor werkgevers dan voor werknemers. Ook worden hierin de bevoegdheden van overheidsinstellingen, die met de uitvoering van deze wet belast zijn, omschreven. Enkele typische kenmerken van deze wet zijn ondermeer dat overtredingen worden gezien als een economisch delict (hogere strafmaatregelen dan voorheen in de oude veiligheids-wet) en de zogenaamde "omgekeerde bewijslast".

Wat strafmaatregelen betreft kunnen we in grote lijnen rekening houden met de volgende boetes: • Ernstig geval f 5.000,- • Ernstig ongeval met ernstig blijvend letsel fl. 15.000,- • Dodelijk ongeval f 25.000,- • Herhaaldelijke zware overtredingen f 100.000,- tot f 150.000,- en meer reeds geëist.

De omgekeerde bewijslast zorgt ervoor dat er niet eenvoudig onder een strafszaak is uit te komen. Er moet worden aangetoond dat de werkgever om veilig te kunnen werken: • Voldoende maatregelen heeft genomen; • Voldoende middelen ter beschikking heeft gesteld; • Voldoende instructie heeft gegeven; • Een redelijk te verwachten toezicht heeft gehouden.

In een dergelijk geval is een goede advocaat geen overbodige luxe. Hier geldt dus ook weer het gezegde

"voorkomen is beter dan genezen" en zullen we er echt iets meer van moeten weten en er iets aan doen om ons er geen builen aan te vallen. Bedenk dat de belangrijkste opdracht van de ondernemer het voorkomen van verliezen is.

De Arbo-wet eist van de ondernemer dat hij streeft naar optimale arbeidsomstandigheden. Dit vraagt natuurlijk een nadere uitleg, want wat is streven naar? Simpelweg wil dit zeggen dat de ondernemer op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn een beleid dient te voeren met in achtname van de wettelijke bepalingen waarbij zijn werknemers voor zover mogelijk worden beschermd tegen de eventuele nadelige gevolgen die het werk met zich mee brengt. Een algemene gebruikte definitie van veiligheid luidt: Veiligheid is de wetenschap om situaties te beheersen die tot letsel en/of schade kunnen leiden.

Ten onder gaan aan investeringen om het werk zo aangenaam (veilig) mogelijk te maken is dus zeker niet de bedoeling en dit wordt ook niet door de werknemers in dank afgenomen.

De werkgever dient dan ook te overleggen met zijn werknemers om af te spreken wat men samen wil gaan doen. Het moet wel bekend zijn wat er dient te gebeuren, wat de risico's zijn en hoe groot ze zijn. Met andere woorden, er moet eerst een inventarisatie van de risico's zijn gemaakt. De Arbo-wet schrijft voor dat deze inventarisatie dient te worden uitgevoerd door een erkende veiligheidskundige en die heeft niet iedereen op zijn loonlijst staan. In ieder geval had men al in 1994 een eerste inventarisatie moeten maken. Maar geen nood! De wet schrijft ook voor dat we ons moeten laten adviseren door een erkende (gecertificeerde) Arbo-dienst waaraan de deskundigen verbonden zijn die u met raad en daad bijstaan op de diverse vakgebieden. Deze verplichting geldt ook vanaf 1995.

Zijn de risico's eenmaal in kaart gebracht dan wordt pas planmatig bepaald wat er ter verbetering (vermindering van risico's) gedaan dient te worden, hoe en wanneer. Dit hoeven per definitie niet altijd investeringen te zijn. Dit plan is een verplicht nummer voor de werkgever en dient elk jaar opnieuw te

worden opgesteld in overleg met en mede ondertekend door, niet te vergeten, de vertegenwoordiging van het personeel. Is dit plan klaar dan dient het te worden gezonden naar de Inspectie- en Informatiedienst van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, kortweg de ISWZ van het district waaronder men ressorteert. Ter verduidelijking, vroeger heette deze dienst de Arbeidsinspectie. Echter, ISWZ controleert alleen maar of het jaarplan is ondertekend door de Ondernemingsraad of door een andere vorm van personeelsvertegenwoordiging en doet er voorlopig verder nog niets mee, dus geen nood.

Periodiek moet ook worden bekeken wat het effect van de genomen maatregelen is om na te gaan of deze maatregelen afdoende zijn of moeten worden bijgesteld.

In een jaarverslag dienen deze gegevens te worden vermeld naast een cijfermatig overzicht van ongevallen en ziektemeldingen. Het opstellen van een jaarplan en het maken van een jaarverslag vraagt de nodige kennis en inspanning. In feite wijkt dit echter niet af van andere beheersmaatregelen in een goed geleide onderneming.

Wat zijn tegenwoordig de meest voorkomende organisatorische gebreken in het beheersproces om overtredingen tegen de Arbo-wet te voorkomen?

A. Men laat zich niet bijstaan door een gecertificeerde Arbo-dienst, mist hierdoor de nodige "know-how" en valt van de ene valkuil in de andere. **B.** Er is geen beleid wat betreft veiligheid, gezondheid en welzijn, er zijn geen richtlijnen in de organisatie, er is niemand ergens voor verantwoordelijk. Dit lijkt ongelooflijk maar komt nog vaak voor. **C.** Er is geen overlegstructuur tussen werkgever en werknemers. Men werkt langs elkaar heen zonder nuttig effect. **D.** Er wordt geen instructie gegeven. Ze zoeken het maar uit, met alle gevolgen van dien.

E. Er is geen ongevallenregistratie noch een sluitende registratie van ziektegevallen. In deze situatie is er dus ook geen inzicht betreffend de daarmee gepaard gaande kosten. **F.** Er wordt geen inventarisatie bijgehouden van stoffen welke voor de gezondheid schadelijk zijn, noch wie er met deze stoffen werkt. **G.** Persoonlijke beschermingsmiddelen worden

onvoldoende gedragen. Gevolg: de werkgever kan later aansprakelijk worden gesteld voor eventueel letsel. Nu niet via de Arbo-wet maar via het burgerlijk wetboek. **H.** Nieuwe besluiten zijn niet voldoende algemeen bekend en doorgevoerd. Denk aan: • geweld en seksuele intimidatie op het werk • de verplichte keuring van elektrotechnische materieel, dat wil zeggen dat elektrotechnische installaties elke vijf jaar door een onafhankelijke instantie gekeurd dienen te worden en elektrisch handgereedschap elk jaar.

Om al deze zaken op het goede spoor te zetten moet u verplicht aankloppen bij een Arbo-dienst, waar men beschikt over een veiligheidskundige, een bedrijfsarts, een organisatie-deskundige en een arbeidshygiënist. Veel Arbo-diensten hebben echter nog wel wat meer in huis, zoals het verzorgen van de verplicht aanwezige bedrijfshulpverleners, ziekteverzuimbegeleiding, medische keuringen bij sollicitaties maar ook de noodzakelijke periodieke medische arbeidsplaats onderzoeken.

Ook de werknemer heeft hierin zijn verplichtingen.

Naast de verplichtingen voor de werkgever geeft de Arbo-wet ook enkele verplichtingen aan voor de werknemer.

Dit zijn in vakbondskringen echter niet de meest favoriete onderwerpen van gesprek maar de verplichtingen zijn er zoals: • het waarschuwen van de chef bij aantreffen van een gevaarlijke situatie; • de aan hen ter beschikking gestelde materialen, machines, enz. op vakkundige en verantwoorde wijze te gebruiken; • het ten behoeve van hen door de werkgever georganiseerde onderricht te volgen; • de hen ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en te onderhouden.

In principe kan de werkgever bij overtredingen sancties opleggen welke uiteindelijk kunnen leiden tot ontslag bij herhaaldelijke, ernstige overtredingen.

Dit laatste is echter niet zo eenvoudig.

Natuurlijk kent de Arbo-wet ook rechten toe aan de werknemer, zoals inspraak maar ook het recht om werkzaamheden te stoppen bij dreigend gevaar dat dermate acuut is dat er geen tijd is om over-

leg te plegen met de ISWZ. Een simpel voorbeeld hiervan is het stoppen van werkzaamheden in het open veld bij een losbarstende onweersbui.

Mocht er op het werk een ernstig ongeval plaatsvinden dan dient de ISWZ te worden gewaarschuwd. Wat is echter een ernstig ongeval? De voorlopige norm is dat een ernstig ongeval dient te worden gemeld als er sprake is van: • blijvend letsel (verlies van lichaamsdelen of functies hiervan) • dodelijk letsel • een ongeval waarbij een schade optreedt van meer dan f 100.000,- zonder dat er sprake is van persoonlijk letsel. Blijvend letsel kan soms moeilijk te beoordelen zijn. Raadpleeg in dit geval dan ook de arts van de Arbo-dienst waarbij u zich heeft aangemeld of alsnog zich gaat aansluiten. Denk echter: "Beter mee verlegen als om verlegen". Een niet gedane melding kan vervelende consequenties hebben. Wijs dus iemand in uw organisatie aan die dit verzorgt of doe het zelf.

De ISWZ onderzoekt ernstige ongevallen en maakt hiervan proces verbaal op. Wek daarom bij voorbaat geen argwaan door een ongeval niet te melden. Mocht u in verband met dit ongeval voor de rechter worden gedaagd, dan staat u al op punten achter.

Adviezen aan bedrijven dienen te worden gegeven door de Arbo-diensten. De ISWZ geeft nog wel adviezen maar in hoofdzaak aan werknemers met bepaalde problemen en bijvoorbeeld aan personeelsvertegenwoordigers zoals ondernemingsraden. De ISWZ houdt echter wel branche gerichte onderzoeken aan de hand van zogenaamde audits (vragenlijsten). Aan de hand hiervan kunnen eisen worden gesteld met mogelijke sancties bij het niet nakomen hiervan. Kortom, wees verstandig en maak gebruik van een erkende gecertificeerde Arbo-dienst. Gezien het voorgaande heeft u hiervoor voldoende redenen.

Tenslotte nog dit: Rood is de kleur voor gevaarlijke en onveilige situaties. Groen is de kleur voor veilige situaties. Dus: Greenkeepers keep it green!

PMO/Arbo Oosterhout
ing. P.A.H. Zwanste
Veiligheidskundige