

A.02 Veiligheid, overleg en inspecties.

Zorgen voor veiligheid begint met het regelen van zaken zoals veilig over een terrein kunnen lopen. Dat lijkt eenvoudig, maar hierbij zul je merken dat zowel de werkgever als de werknemer zich moet inzetten om ongevallen te voorkomen.

In houd:

- **A.02 – 01 Rechten en plichten van de werknemer**
- **A.02 – 02 Deskundige bijstand**
- **A.02 – 03 Toezicht en Handhaving**
- **A.02 – 04 Milieuwetgeving.**
- **A.02 –05 Arbeidstijdenwet.**
- **A.02 –06 Strafrechtelijke aansprakelijkheid**

• A.02 – 01 Rechten en plichten van de werknemer

Bij het voorkomen van vallen en struikelen zag je dat de werkgever moet zorgen voor de goede voorzieningen en dat de werknemer daar gebruik van moet maken en zich veilig moet gedragen. Dat geldt niet alleen voor het voorkomen van vallen en struikelen, maar vrijwel altijd. Er zijn daarom algemene plichten, die dus voor elke werknemer gelden.

Wat betreft houding en kennis gelden de volgende punten:

1. Jezelf en anderen niet in gevaar brengen.
2. Beveiligingen en verplichte persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken.
3. Mee- en samenwerken met de werkgever als het gaat om arbeidsomstandigheden.
4. Voorlichting en onderwijs volgen.
5. Melden van ongevallen en bijna -ongevallen.
6. Melden van gevaren voor veiligheid en gezondheid.
7. Meewerken aan eventuele Arbo onderzoeken.



Recht op werkonderbreking

De werknemer mag het werk neerleggen als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. Ernstig gevaar voor mensen.
2. Het gevaar moet onmiddellijk dreigen.
3. Het gevaar en het stilleggen van het werk, moet direct gemeld worden bij de werkgever, eventueel door tussenkomst van de direct leidinggevende.
4. Er niet gewacht kan worden op de ambtenaar van de Arbeidsinspectie.

Als de werkgever van mening is dat er onvoldoende reden is om het werk neer te leggen, kan de werknemer de Arbeidsinspectie om een oordeel vragen. Zolang de werkonderbreking duurt en de Arbeidsinspectie geen oordeel heeft gegeven, wordt het loon van de werknemers doorbetaald.

• A.02 – 02 Deskundige bijstand

Voor deskundige ondersteuning en advies moet de werkgever:

- een interne preventiedienst oprichten;
- een of meer deskundigen aanstellen;
- externe bijstand inschakelen, als het bedrijf zelf niet over de nodige deskundigheid beschikt.

Voor de deskundige bijstand worden Arbo deskundigen ingezet, bijvoorbeeld een veiligheidskundige en de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft een belangrijke taak in de gezondheidsbeoordeling en gezondheidsbescherming. De werkgever is verantwoordelijk voor de gezondheidsbescherming en moet de werknemers in de gelegenheid stellen om met een bepaalde regelmaat (periodiek, bijvoorbeeld elke twee jaar) een onderzoek te ondergaan om gezondheidsrisico's te voorkomen en te beperken.

De arbodienst informeert, adviseert en biedt diensten aan op het gebied van bescherming en preventie, waar de werknemer gebruik van kan maken. In een aantal gevallen is de werkgever verplicht een arbodienst in te schakelen:

1. Bij het uitvoeren of toetsen van een RI&E.
2. Bij verzuimbegeleiding.
3. Om werknemers de mogelijkheid te bieden **periodiek** een functiegericht **Arbeid Gezondheidskundig Onderzoek** te ondergaan (PAGO).
4. Om werknemers de mogelijkheid te bieden vrijwillig een spreekuur te bezoeken.

Voor preventie van en begeleiding bij, ziekteverzuim, is het voor de werkgever verplicht om een contract met een bedrijfsarts af te sluiten.

Voor de RI&E geldt dat in de begeleiding; verzekeringsmaatschappijen, brancheverenigingen en re-integratiebedrijven nauw betrokken kunnen zijn.



- **A.02 – 03 Toezicht en Handhaving**

Inspectiediensten, zoals de Arbeidsinspectie, zorgen ervoor dat de wettelijke regels worden toegepast.

De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de naleving van de Arbo-wet en de Arbeidstijdenwet. De Inspectie mag naar aanleiding van ongelukken, klachten of aanvragen ook op eigen initiatief inspecties uitvoeren. Zowel de werkgevers als de werknemers zijn wettelijk verplicht om medewerking te verlenen bij ongevalonderzoek en controle.

De Arbeidsinspectie is een opsporingsdienst en kan met verschillende instrumenten de naleving van de wet afdwingen. De Inspectie kan een waarschuwing geven, eisen stellen, een boete of proces-verbaal opleggen. In het uiterste geval kan de Inspectie het werk stilleggen.

De Arbeidsinspectie is bevoegd om zowel de werkgever als de werknemer te beboeten.



Taken en rechten van de inspectiediensten

- controleren van het naleven van de veiligheid en gezondheidswetgeving;
- eisen dat de veiligheid en gezondheidswetgeving goed wordt nageleefd;
- onderzoeken van ongevallen;
- werk stilleggen als er ernstig gevaar is voor personen;
- proces-verbaal opmaken bij een strafbaar feit;
- werknemers vragen naar een geldige legitimatie

- **A.02 – 04 Milieuwetgeving.**

De milieuwetgeving heeft tot doel:

- mens en omgeving te beschermen tegen de schadelijke gevolgen van activiteiten;
- uitstoot van gassen en afvalstromen te beperken;
- te zorgen voor een doelmatige en correcte verwijdering van de afvalstoffen.

- **A.02 – 05 Arbeidstijdenwet**

Het doel van de Arbeidstijdenwet is:

- aangeven van maximale arbeidstijden en minimale rusttijden om te voorkomen dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemer in gevaar komen.
- bevorderen dat werken en zorgtaken/gezin gecombineerd kunnen worden.

- **A.02 – 06 Strafrechtelijke aansprakelijkheid**

Strafrecht is een onderdeel van publiekrecht. Het publiekrecht beperkt zich tot de relatie tussen overheid en burger. Wanneer een burger een door de overheid gestelde regel overtreedt, pleegt hij of zij een strafbaar feit. In de WED = **W**et **E**conomische **D**elicten staan de bepalingen van de Arbo-wet die strafbaar zijn. Een overtreding van één van deze bepalingen wordt gezien als een economisch delict. Op economische delicten kunnen hogere straffen worden gegeven dan op grond van het gewone strafrecht. De werkgever en/of de werknemer kunnen aansprakelijk worden gesteld voor een strafbaar feit.

Wanneer er geen overtreder aan te wijzen is, wordt de werkgever als rechtspersoon aangesproken. Leidinggevenden kunnen alleen aansprakelijk worden gesteld voor een strafbaar feit, wanneer er sprake is van nalatigheid of disfunctioneren. Handelt een leidinggevende binnen zijn grenzen en bevoegdheden, dan wordt de werkgever aansprakelijk gesteld.

Werknemers kunnen aansprakelijk worden gesteld voor nalatigheid of disfunctioneren. Zij hebben vooral verplichtingen voor:

- Het juiste gebruik van machines, gereedschappen en gevaarlijke stoffen.
- Het juiste gebruik en onderhoud van de PBM.
- Intact houden van beveiligingen.
- Meewerken aan overleg en onderricht.



Samenvatting.

De werknemer is samen met de werkgever verantwoordelijk voor de gezondheid, veiligheid en welzijn van de werknemers, maar ook van derden. Wat precies de rechten en de plichten van de werkgever en de werknemer zijn, staat in de Arbo-wetgeving. Omdat de Arbo-wet zelf heel globaal is, zijn er een Arbo besluit en Arbo regelingen, die de precieze invulling van de Arbo-wet beschrijven.

90 % van de Nederlandse Arbowetgeving is afgeleid van de Europese regelgeving op het gebied van het Arbo beleid. De Arbeidsinspectie controleert de naleving van deze wetgeving met behulp van de beleidsregels en de branche gerichte afspraken. De Arbodienst adviseert de werkgever en de werknemer van de aangesloten bedrijven, op het gebied van de arbeidsomstandigheden. De RI&E met het PVA neemt een zeer belangrijke rol in bij het bepalen van het Arbo-beleid en de personeelsvertegenwoordiging moet daar dan ook bij betrokken zijn en worden. Voorlichting en onderricht, ziekteverzuim, overleg, deskundige bijstand door de Arbodienst en het melden en registreren van ongevallen, zijn belangrijke artikelen in de Arbo wetgeving.

Een belangrijk recht van de werknemers is het recht op werkonderbreking, waarbij loon doorbetaling is verzekerd.

Het CE -teken staat op een aantal producten om aan te geven, dat de artikelen voldoen aan de minimale veiligheidseisen.