

A. Voorbereiden, bespreken en inspecteren van de werkzaamheden.

In dit onderdeel worden de volgende onderwerpen besproken:

- **A.01 Regelgeving en veiligheidsregels**
 - A.01 – 01 Invloed van Europa.
 - A.01 - 02 De Arbo-wet.
 - A.01 – 03 Plichten van de werkgever.
 - A.01 - 04 Veiligheidssignalering en aspecten veilig werken
 - A.01 – 05 Werkvergunning.

- **A.02 Veiligheid, overleg en inspecties**
 - 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.03 Preventie**
 - A03 – 01 Gevaren bij het werk
 - A.03 – 02 Begrippen.
 - A03 – 03 Lessen uit eerdere ongevallen.

A.01 Regelgeving en veiligheidsregels

Hoofdregel

Voor de meeste Nederlandse wetten geldt, dat verdachte onschuldig is, totdat de schuld bewezen is. Bij de Arbeidsomstandighedenwet, ook wel Arbo-wet genoemd, werkt dit precies andersom. Hier geldt dat de werkgever bij voorbaat schuldig is en het bewijs van zijn onschuld moet aantonen.

Men spreekt dan van een omgekeerde bewijslast.

In houd:

- **A.01 - 01** Invloed van Europa.
- **A.01 -02** De Arbo-wet.
- **A.01 - 03** Plichten van de werkgever.
- **A.01 - 04** Veiligheidssignalering en aspecten veilig werken
- **A.01 – 05** Werkvergunning.

Film: de ARBO-wet:

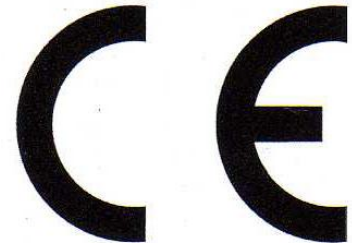


- **A.01 - 01 Invloed van Europa**



Omdat Nederland lid is van de Europese Unie, is ons land verplicht de Europese richtlijnen te volgen. Als er vanuit Europa een nieuwe richtlijn komt en onze wet- en regelgeving voldoet er niet aan, dan moeten onze wetten worden aangepast. Een voorbeeld van het volgen van een Europese richtlijn is de verplichte invoering van de **CE-markering**. (zie figuur)
Dit is een gevolg van de Europese productrichtlijn die eisen stelt aan producten die in Europa op de markt mogen komen.

Is een CE-markering op een product aangebracht, dan mag je ervan uitgaan dat het product (bijvoorbeeld een machine of persoonlijk beschermingsmiddel) op het gebied van veiligheid voldoet aan de betreffende Europese richtlijn. Alleen CE-gemarkeerde arbeidsmiddelen mogen op de markt gebracht en gebruikt worden.



CE-markering: (Conformité Européene)

In onze Nederlandse wetten staat meer dan door de Europese Unie is voorgeschreven. Dat is de lidstaten toegestaan. In Nederland is de belangrijkste wet op het gebied van veiligheid en gezondheid bij werken de Arbeidsomstandighedenwet, ook wel de Arbowet genoemd. Doel van de wetten over veiligheid en gezondheid is werknemers bij het uitvoeren van werkzaamheden, te beschermen. Het gaat ook om het verbeteren van de veiligheid en het waarborgen van de gezondheid en het welzijn van de werknemers op het werk, zodat zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden worden bereikt. Waar zijn deze wetten van toepassing? Het antwoord is simpel: op alle plaatsen waar gewerkt wordt.

Voor wie geldt de Arbowet?

De Arbowet richt zich op werkgevers en werknemers.

De werkgever is het bedrijf waar je in dienst bent. Maar ook degene die jouw aanwijzingen geeft, toezicht houdt en middelen verstrekt, is verantwoordelijk voor de naleving van de Arbo wetgeving.

Werknemers zijn niet alleen werknemers in vaste dienst, maar ook uitzendkrachten, stagiairs en vrijwilligers.

- **A.01- 02 De Arbo-wet**



Inleiding.

Bij de meeste Nederlandse wetten geldt dat; iemand onschuldig blijft, tot zijn of haar schuld is bewezen.

Bij de Arbeidsomstandighedenwet, kortweg **de Arbo-wet**, werkt dit anders:

De werkgever is bij voorbaat schuldig en moet het bewijs van zijn onschuld leveren, door aan te tonen, dat hij er alles aan heeft gedaan om het ongeval en/of de schade aan de gezondheid van de medewerkers te voorkomen.

In een dergelijk geval spreken we van de omgekeerde bewijslast.

Omdat bij de Arbo-wet voor deze constructie is gekozen, heeft dat gevolgen voor het veiligheidsbeleid in elk bedrijf.

Het ontstaan van de Arbeidsomstandighedenwetgeving

Het Kinderwetje van Van Houten uit 1874 was een eerste begin van onze huidige Arbowetgeving en was bedoeld om de "arme arbeider" te beschermen tegen de "rijke industrieel". Kinderen moesten als eerste worden beschermd, tegen de schadelijke invloeden van het slechte werkklimaat in die tijd. Ondanks de goede bedoelingen, was de uitvoering van de wet een flop, omdat de controle onvoldoende was. In 1919 werd de eerste Arbeidswet ingevoerd en een jaar later werd de Arbeidsinspectie opgericht met 3 inspecteurs.

Zij moesten de uitvoering van deze wetten controleren. Behalve het verbod op kinderarbeid voor kinderen onder de 12 jaar, werden in Arbeidswet de werk- en rusttijden geregeld. Tegenwoordig staan deze regels in de Arbeidstijdenwet. De Veiligheidswet van 1934 regelde zaken, die te maken hadden met veiligheid, gezondheid en hygiëne. Er werden regels in vastgelegd over de omstandigheden waaronder gewerkt mocht worden. Deze wet gold vooral voor fabrieken, werkplaatsen, land- en tuinbouw en binnenvaart. De Arbeidsomstandighedenwet van nu is in de plaats van deze Veiligheidswet gekomen. De wet is ontworpen ten behoeve van de werknemers en dat is nog steeds terug te vinden in de aansprakelijkheid van de werkgever.

Ook binnen de kaderrichtlijnen van de Europese Unie worden regels gegeven met betrekking tot veilig en gezond werken, waardoor de Nederlandse Arbo-wet en regelgeving moesten worden

aangepast. Tegelijk met deze wijzigingen werd een en ander vastgelegd met betrekking tot de aanpak van het ziekteverzuim. De wet Poortwachter is daarvan een voorbeeld

De Arbo-wet maakt deel uit van de **Wet Economische Delicten**. In de Arbo-wet staan algemene en globale voorschriften. De Arbo-wet wordt ook wel een **Raamwet** genoemd. Dat wil zeggen dat niet alle regels vast omschreven staan. Er is ruimte om bij het opstellen en uitvoeren van het Arbo-beleid te handelen, zonder dat de wet moet worden aangepast. Een wet aanpassen kost namelijk veel tijd. Een wet moet eerst door de Tweede Kamer en vervolgens door de Eerste Kamer worden goedgekeurd. Het staatshoofd spreekt uiteindelijk zijn of haar goedkeuring uit over de wetswijziging.

In het Arbo-besluit, de Arbo-regeling en de Arbo-beleidsregels, zijn de regels van de Arbo-wet verder uitgewerkt.

De Nederlandse (NEN) en Europese (EN) normen vormen de basis van de totale wet- en regelgeving.



Het Arbo-besluit

Het Arbo-besluit is een uitvoerige beschrijving van de regels uit de Arbo-wet. Hierin staan de regels en de voorschriften waarmee je te maken heeft. De regelgeving mag niet achterlopen op de dagelijkse praktijk. Nieuwe inzichten en ontwikkelingen in de techniek worden in het besluit opgenomen en niet in een wet. De minister kan zonder tussenkomst van de Tweede en Eerste Kamer aanpassingen aanbrengen in het besluit.

Ongeveer 90% daarvan sluit rechtstreeks aan op de **Europese regelgeving** op Arbogebied. De overige artikelen vormen de uitvoering van nationaal beleid, bijvoorbeeld het verbod van asbest in nieuwe toepassingen, bepalingen over schadelijk geluid en over de samenwerking met een arbodienst.

De Arbo-regeling

De Arbo-regeling bevat uitgewerkte voorschriften van bepaalde onderdelen van de Arbo-wet en het Arbobesluit. Het naslaan van bepalingen is gemakkelijk, omdat de Arbo regeling dezelfde hoofdstuk indeling heeft als die van het Arbobesluit. Tot zover is er sprake van wetgeving.

Vanaf het niveau van de Arbo beleidsregels vervalt het wettelijke kader.

De Arbobeleidsregels

In de Arbo-wet en -regelgeving is niet in alle gevallen voldoende duidelijkheid te krijgen of iets nu wel of niet verplicht is.

De Arbo beleidsregels zijn bedoeld om aanwijzingen te geven om in die gevallen een praktische invulling aan de Arbo-wetgeving te geven. Het zijn geen algemeen verbindende voorschriften, maar bieden houvast bij het toepassen van de wettelijke voorschriften, zoals deze in het Arbo-besluit en de Arbo-regeling zijn vastgelegd. In de praktijk komt het er op neer dat de **Arbeidsinspectie** de richtlijnen van de beleidsregels, bij controles hanteert.

De werkgever moet kunnen aantonen dat hij het minstens even goed doet (of zelfs beter) dan de beleidsregels voorschrijven.

De Arbo-informatiebladen

Deze bladen zijn bedoeld als voorlichting en achtergrondinformatie.

Voorbeelden zijn:

Al-3	Asbest
Al-4	Lawaai op de arbeidsplaats
Al-5	Besloten Ruimten
Al-10	Bedrijfshulpverlening en -noodplan
Al-11	Afscherming en beveiligingen van machines
Al-15	Veilig werken op daken
Al-17	Hijs- en hefgereedschap
Al-21	Rolsteigers
Al-24	Bouw van bedrijfsruimten



Grondbeginselen van de Arbo-wet

De overheid stelt regels op om de veiligheid en gezondheid (V&G) van burgers te waarborgen. Een van de belangrijkste wetten op het gebied van V&G is de Arbo-wet. Arbo is een afkorting van arbeidsomstandigheden. De Arbo-wet is van toepassing op alle plaatsen waar arbeid wordt verricht.

De Arbo-wet geeft de rechten en plichten aan van de werkgever en van de werknemer. Het doel van deze wet is het zorgen voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, het bieden van bescherming bij het uitvoeren van werkzaamheden en het verbeteren van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers op het werk (VGW). Welzijn betekent dat werknemers niet alleen lichamelijk gezond blijven, maar dat ze zich ook goed voelen en dat ze niet ongelukkig worden van hun werk. De Arbo-wet bevat regels voor werkgevers en voor werknemers. De Arbo-wet geldt ook voor stagiaires,

uitzendkrachten en vrijwilligers. Zij zijn tenslotte net als andere werknemers arbeid aan het verrichten voor de werkgever.

Uitgangspunten Veiligheidswet.

In de vorige paragraaf werd al benadrukt dat zowel de werkgever als de werknemer rechten en plichten hebben. De werkgever is natuurlijk degene die voor een beleid zorgt om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te waarborgen. Het gaat om alle met de arbeid verbonden aspecten. Het werk mag geen nadelige invloed hebben op de veiligheid en gezondheid van de werknemer. Dat betekent dat een werknemer wel moe mag worden van zijn werk, maar niet ziek. Risico's moeten worden voorkomen. Elke werkgever moet zich bij de toepassing van de V&G -wetgeving laten ondersteunen door deskundige personen of diensten (bijvoorbeeld een arbodienst).

Voorlichting en opleiding van werknemers is verplicht, dus dat moet een werkgever ook organiseren. Die voorlichting en opleiding is gericht op (veiligheidsaspecten van) het specifieke werk dat wordt uitgevoerd. Een werkgever moet ook samenwerken en overleggen met werknemers. Bij grotere bedrijven zal overleg en samenwerking met en via een personeelvertegenwoordiging plaatsvinden; de werkgever kan tenslotte niet bij elk afdelingswerkoverleg aanschuiven. Als er grote projecten worden uitgevoerd met meerdere werkgevers, of als er door verschillende werkgevers op een arbeidsplaats wordt gewerkt, moeten zij samenwerken en hun optreden coördineren. Op die manier zijn regels en afspraken voor iedereen duidelijk en weten alle betrokkenen waar zij op veiligheidsgebied aan toe zijn.