

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**
 1. Uitzendwerk
 2. Rechten, plichten en overleg
 - 2.1 Algemene verplichtingen van de werkgever
 - 2.2 Taken, rechten en plichten van operationeel leidinggevenden
 - 2.3 Voorlichting, opleiding en instructie
 - 2.4 Werkplekinspecties
 - 2.5 Algemene verplichtingen van de werknemer
 - 2.6 Algemeen recht van de werknemer.
 - 2.7 VGM – overleg.
 - 2.8 Certificatie, veiligheidspaspoort en opleiding risicovolle taken
 - 2.9 VCU -certificatie
 - 2.10 VCO -certificatie
 - 2.11 Het veiligheidspaspoort
 - 2.12 Opleidingen risicovol werk
- **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**

1. **Uitzendwerk**
2. **Rechten, plichten en overleg**

In Nederland zijn diverse inspectiediensten die ervoor moeten zorgen dat iedereen zich aan de regels houdt. De Overheidsinspectiedienst; Veiligheid en Gezondheid, voorheen de Arbeidsinspectie is daar een voorbeeld van. Deze dienst houdt toezicht op de naleving van de veiligheid - en gezondheidswetgeving. Inspectiediensten hebben bepaalde bevoegdheden: de Arbeidsinspectie mag een onderzoek instellen naar aanleiding van een ongeval. Inspectiediensten mogen werknemers vragen naar hun legitimatie en ze kunnen eisen stellen aan de wijze waarop de veiligheid - en gezondheidswetgeving moet worden nageleefd. Zij mogen werkzaamheden stilleggen. Als er een ernstig gevaar aanwezig is voor personen en kunnen een proces-verbaal opstellen naar aanleiding van een strafbaar feit. Deze inspectiedienst is de 'politie' op het gebied van de arbeidsomstandigheden.

De Overheidsinspectiedienst Veiligheid en inspectie heeft daarnaast zogenaamde 'sanctionering mogelijkheden'. Zij kunnen een boeterapport opstellen naar aanleiding van een beoetbaar feit (dat is een overtreding van de wet). Zowel werkgevers als werknemers kunnen worden beboet, afhankelijk van wie zich aan het beoetbare feit schuldig heeft gemaakt.

Wie is verantwoordelijk.

Als er een ongeval is gebeurd of er vindt een ander incident plaats, heeft dat schade of letsel tot gevolg. Vroeg of laat rijst de vraag wie de 'schuldige' is en wie voor de schade opdraait. Dat hangt ervan af of iedereen volgens de regels heeft gehandeld. Het is dus belangrijk dat in regels en wetten is vastgelegd wie waarvoor verantwoordelijk is. Gelukkig zijn wetten daar duidelijk in. Dat de werkgever verantwoordelijk is, voor de naleving van de V&G -wetgeving. Wie 'de werkgever' is wordt duidelijk omschreven: het is degene die aanwijzingen geeft, toezicht houdt en middelen verstrekt. Dat is dus meestal niet het uitzendbureau of een 'uitlenend bedrijf'.

Wie geeft de instructie?



1. Uitzendwerk.

Wat betreft veiligheid en gezondheid geldt voor uitzendkrachten hetzelfde als voor 'vaste' werknemers. Ze moeten dezelfde mate van bescherming genieten. Hier moet de inlenende onderneming voor zorgen. De inlenende onderneming is samen met het uitzendbureau verantwoordelijk voor de algemene voorlichting van de uitzendkracht, het is een zogenaamde 'gedeelde plicht'. Het uitzendbureau moet de uitzendkracht informatie verstrekken over de functie-eisen en de werkplek. Specifieke voorlichting en instructie van de uitzendkracht (dus concrete zaken en veiligheidsregels die met de bedoelde werkzaamheden samenhangen) kan niet door een uitzendbureau worden gegeven. Dat is een verantwoordelijkheid van de inlenende onderneming.