

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

Hoofregel

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:

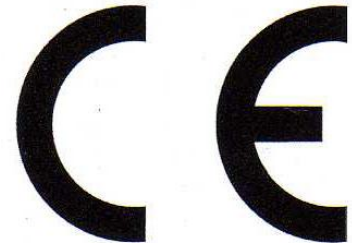


- **A.01 - 01 Invloed van Europa**



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**

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.

De Arbo-regeling

De Arbo-regeling bevat uitgewerkte voorschriften van bepaalde onderdelen van de Arbo-wet en het Arbo-besluit.

Tot zover de wetgeving. Vanaf het nivo van de Arbo-beleidsregels is er geen sprake meer van wettelijke voorschriften, maar van zogenaamde richtlijnen.

Grondbeginselen van de Arbo-wet

In de wet staan de rechten en plichten van zowel de werkgever als de werknemer. Beide partijen zijn verantwoordelijk voor de instandhouding en verbetering van veiligheid, gezondheid en welzijn.

In de eerste plaats ligt deze verantwoordelijkheid bij de werkgever. De werkgever wordt verplicht de werkzaamheden zo te organiseren dat de werknemer veilig en prettig, de werkzaamheden kan uitvoeren.

- **A.01 – 03 Plichten van de werkgever.**

De plichten van de werkgever zijn eenvoudig samen te vatten: de werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemer veilig werkt en geen (gezondheids)schade oploopt door het werk.

Als de werkgever dat niet goed doet, kan hij gestraft worden en zal hij de schade aan de werknemer moeten vergoeden.

Om te zorgen dat er veilig gewerkt wordt, moet de werkgever alle gevaren in kaart brengen (dat heet een risico-inventarisatie en -evaluatie of **RI&E**) en ervoor zorgen dat de risico's worden beheerst. Hij moet daarvoor een **plan van aanpak** opstellen.

Veel werkgevers hebben een veiligheid of KAM -systeem (KAM staat voor Kwaliteit, Arbo en Milieu) om aan de wettelijke eisen te voldoen. In dat systeem kunnen ze bijvoorbeeld ook de VCA -eisen opnemen.

Belangrijke verplichtingen van de werkgever zijn te zorgen voor veilig werk, door gevaren te voorkomen of door de gevaren zo veel mogelijk bij de **bron** te verminderen.

Maar er blijven altijd risico's. Daarover moet de werkgever de werknemer goed voorlichten en hij moet hem de veilige werkwijze laten zien. Hij dient ervoor te zorgen dat de veilige werkwijze wordt gevolgd, dat er goede persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar zijn en dat er hulp is in geval van nood.

Veilig werken begint ermee dat elk risico goed zichtbaar wordt gemaakt en dat je veilig over het bedrijfsterrein kunt lopen. Daarvoor zijn er de volgende aanpakken: veiligheidssignalering en markeringen.



De werkgever is verplicht het welzijn van de medewerkers te bevorderen door:

1. De inrichting van de werkplek ergonomisch aan te passen aan de werknemer.
2. Rekening te houden met persoonlijke factoren, zoals bijvoorbeeld: leeftijd, lichamelijke mogelijkheden en beperkingen, vakkennis en het wel of niet beheersen van de Nederlandse taal.
3. Er voor te zorgen dat de werknemer invloed kan uitoefenen op zijn eigen werkzaamheden.
4. Monotoon werk te vermijden.
5. Het voorkomen en beperken van ziekte bij werknemers door het voeren van een ziektebeleid.
6. Werknemers beschermen tegen (seksuele) intimidatie, agressie en geweld.

Om deze doelstellingen te bereiken, zijn de uitgangspunten van de Arbo-wet opgesteld. Voortdurend oog hebben voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden.

1. Werkgever en werknemer hebben allebei rechten en plichten.
2. Regelmatig onderling overleg.
3. Deskundige begeleiding.

Algemene verplichtingen van de werkgever

Een werkgever is, iedereen die arbeid voor zich laat verrichten. Ook als het gaat om onbetaald werk, zoals stagiaires en vrijwilligers. De werkgever is verplicht om:

1. Zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden, zoals opgenomen in het bedrijfsbeleid.
2. Een **Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) + Plan van Aanpak (PvA)** op te stellen. Om deze ter beoordeling voor te leggen aan de ondernemingsraad. Als het bedrijf geen ondernemingsraad heeft, wordt het plan voorgelegd aan de personeelsvertegenwoordiging.
3. Het Arbo-beleid te toetsen. m.b.v. een Arbo verslag
4. Ongevallen en incidenten te registreren. Ernstige ongevallen moeten worden gemeld bij de Overheidsinspectie Veiligheid & Gezondheid.
5. Werknemers scholing te geven over de gevaren van het werk.
6. Werknemers voorlichting te geven over de gevaren van het werk.

7. Te kiezen voor de meest veilige manier van werken.
8. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) te verstrekken en erop toe te zien dat deze altijd en goed worden gebruikt.
9. Te zorgen voor beheersmaatregelen, om gevaren tot een minimum te beperken.
10. Te zorgen voor veilige apparatuur.
11. De gevaren zoveel mogelijk bij de bron te bestrijden.
12. De werkplek van de werknemer indien nodig aan te passen aan de werknemer.
13. De werkmiddelen van de werknemer indien nodig aan te passen.
14. Te zorgen voor afwisselend werk. Monotoon werk zoveel mogelijk voorkomen.
15. Bij te dragen aan de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer.
16. Rekening te houden met de persoonlijke eigenschappen van het personeel, zoals vakmanschap en lichamelijke eigenschappen (ergonomie).
17. Het werk zodanig in te richten, dat contact tussen collega's mogelijk is.
18. Het samenwerken met werknemers in het kader van veiligheid, gezondheid en welzijn te stimuleren.
19. Te zorgen voor voldoende vluchtwegen.
20. Te zorgen voor gebruikersvriendelijke (ergonomische) werkplekken
21. Werknemers te informeren over het resultaat van hun werk.
22. Derden te beschermen (bezoekers, spelende kinderen, passanten, etc.) tegen gevaren.



- **A.01 – 04 Veiligheidssignalering.**

Het is belangrijk dat werknemers zich veilig kunnen gedragen. Maar ze moeten zich ook veilig willen gedragen en zich bewust zijn en worden gehouden van de risico's . Signalering maakt deel uit van de zogenaamde preventie filosofie.

Veiligheidssignalering betreft:

- Mogelijke gevaren
 - Opgelegde maatregelen.
 - Verplicht dragen van Persoonlijk beschermingsmiddelen. (PBM)
 - EHBO en brandbestrijdingsmiddelen.
 - Evacuatie wegen.
- Dit is een belangrijk onderwerp. In Onderdeel: B Uitvoeren werkzaamheden wordt dieper op dit onderwerp ingegaan.

- **A.01 – 05 WERKVERGUNNING**

Overleggen en regelen.

Inleiding

Bedrijven in de (petro-)chemische industrie werken uitsluitend met een werkvergunning. Maar ook in andere bedrijfstakken wordt de werkvergunning steeds meer toegepast.

In dit hoofdstuk wordt uitgelegd hoe je het veilig werken, in de praktijk regelt. Je ziet dan, dat bij regelen ook overleggen hoort en andersom. Als je hebt overlegd over veilig werken en je hebt afspraken gemaakt, moet je ook regelen, dat wat je hebt afgesproken voor elkaar komt.

Als je veilig werken wilt regelen en bijvoorbeeld nieuwe procedures veilig werken wilt invoeren, moet je wel overleggen, bijvoorbeeld hoe en wanneer je daar het beste mee kunt beginnen. Om te zorgen dat het niet alleen bij praten blijft, wordt er een verslag gemaakt. Ook om afspraken niet te vergeten en te kunnen controleren, dat de afspraken worden uitgevoerd.

Inhoud:

1. Inspraak en overleg.
2. Algemene veiligheidsregels
3. Specifieke veiligheidsmaatregelen.
4. Vergunningen.
5. (taak)risico analyse.
6. LMRA (werkcheck)

Bekijk de film: De werkvergunning:



1. Inspraak en overleg.

In wetgeving en VCA is het belang van overleggen over veilig werken terug te vinden. Er zijn ten minste twee soorten of vormen van overleg:

- overleg tussen werkgever en de werknemersvertegenwoordiging;
- werkoverleg met de werknemers; VGM -bijeenkomst of **toolboxmeeting**

Het overleg tussen werkgever en werknemersvertegenwoordiging gaat vooral over wat de werkgever en wat de werknemers belangrijk vinden in het veiligheidsbeleid. De werkgever heeft op veel punten instemming nodig of moet na advies tot overeenstemming komen met de werknemersvertegenwoordiging, zoals de Ondernemingsraad (O.R.) of de V.G.M.-commissie (Veiligheid, Gezondheid, Milieu).

En verder gaat het over de risico-inventarisatie en –evaluatie (**RI & E**) en het plan van aanpak (**PvA**). Dat laatste betreft ook zaken waar Arbo deskundigen naar moeten kijken en waar ze een deskundig advies over moeten uitbrengen.

Het werkoverleg, dat gekoppeld kan zijn aan een toolboxmeeting, gaat meestal meer over praktische zaken. Daarover kunnen arbodeskundigen ook advies uitbrengen.

De belangrijkste onderwerpen en aandachtspunten van het verslag zijn het gevoerde overleg en de gegeven adviezen. Dit kan bijvoorbeeld gaan over werkmethoden, VGM-opleidingen, gevaarlijke stoffen of PBM.

Regelen en regels

Voor het veilig laten verlopen van de dagelijkse werkuitvoering bestaan er allerlei veiligheidsregels en -procedures. Bij het toepassen daarvan is soms overleg nodig, maar allereerst moet je weten voor wie de regels en procedures bedoeld zijn en hoe je ermee om moet gaan. Je bent voor je veiligheid en gezondheid van deze regels en voorschriften afhankelijk en je moet ze dus goed kennen en toepassen.

Daarom komen in dit hoofdstuk de volgende onderwerpen aan de orde:

- algemene veiligheidsregels;
- specifieke veiligheidsregels;
- vergunningen veilig werken;
- taakrisicoanalyse;
- Last Minute Risico Analyse (LMRA);
- noodsituaties.

2. Algemene veiligheidsregels.

Algemene veiligheidsregels gelden voor iedereen op het bedrijf, dus niet alleen voor alle medewerkers maar ook voor uitzendkrachten en andere personen op de locatie, zoals het personeel van aannemers en onderaannemers en natuurlijk de (onder)aannemer zelf!.

Algemene veiligheidsregels:

- staan op papier;
- krijgt iedereen die voor het eerst op het terrein komt;
- moeten duidelijk zijn, en maar op één manier uit te leggen (eenduidig);
- moeten ook te begrijpen zijn voor mensen, die een andere taal spreken.

De algemene veiligheidsregels gaan over de volgende onderwerpen:

- aan- en afmelden;
- verkeersregels op het terrein;
- hoe te handelen bij calamiteiten;
- scheiden van afval;
- melden van ongevallen, brand en incidenten.

3. Specifieke veiligheidsmaatregelen.

Specifieke veiligheidsregels gaan over taken, functies en werkzaamheden met een verhoogd risico, zoals:

- betreden van besloten ruimten;
- werken op hoogte;
- warm/heet werk;
- werken in explosiegevaarlijke omgeving;
- gebruik van de vereiste PBM;
- graafwerkzaamheden;
- gebruik van specifieke gereedschappen, apparatuur en werktuigen.

Specifieke veiligheidsregels:

- moeten schriftelijk vastgelegd zijn;
- moeten voor betreffende/betrokken werknemer beschikbaar zijn;
- moeten toegelicht worden.
- ook moet getoetst worden of deze regels begrepen zijn.

Specifieke veiligheidsregels geven de eisen en voorschriften weer om onder normale omstandigheden veilig te werken. Bijvoorbeeld hoe je veilig met een bepaalde machine werkt. Of welk toezicht en afscherming nodig zijn bij een bepaald soort werk. Eisen en maatregelen kunnen gaan over:

- toezicht;
- opleiding;
- afscherming;
- ventilatie;
- signalering;
- markering.

Bij onduidelijkheid op deze punten is het goed daarover nog eerst eens te overleggen.

4. Vergunningen

Er zijn algemene werkvergunningen en specifieke werkvergunningen.

Algemene werkvergunning

Deze heeft tot doel zeker te weten dat:

- er wordt overlegd over veilige werkuitvoering;
- formeel toestemming wordt gegeven om te werken op het terrein en aan de installaties. Dus: zonder vergunning niet aan het werk.

Specifieke werkvergunning

Hierbij wordt zeker gesteld dat afspraken op schrift worden gesteld, toegelicht en ondertekend. Het gaat dan om werk met specifieke risico's, waarbij een specifieke opleiding of toelichting nodig is.

Er zijn voorwaarden om dit werk te verrichten, uit te voeren:

- de voorwaarden staan op schrift;
- de voorwaarden zijn toegelicht;
- de vergunning is ondertekend.

Voorbeelden van werk waar een specifieke vergunning voor gevraagd kan worden:

- betreden van een besloten ruimte;
- brandgevaarlijk werk, ook vuurvergunning of heetwerkvergunning, bijvoorbeeld lassen, slijpen;
- graven in vervuilde ondergrond (ondergrond met leidingen, openen van vloeren, straten);
- werken aan of bij gevaarlijke stralingsbronnen;
- hijswerkzaamheden boven of in omgeving van belangrijke installaties;
- werken met of slopen van asbesthoudend materiaal;
- werken met giftige en/of kankerverwekkende stoffen;
- werken op hoogte.

Op de volgende bladzijde ziet u een voorbeeld van een werkvergunning.



Werkvergunning dagelijks verlengen

Rechten en plichten van de vergunningverstrekker

De rechten en plichten van de vergunningverstrekker zijn:

- controle op de vrijstelling van de installatie (dus zeker weten dat daar veilig gewerkt kan worden) voor het aftekenen van de vergunning;
- gesprek met de vergunninghouder over de aard van de werkzaamheden, de voorwaarden en de maatregelen, die genomen moeten worden voor het aftekenen van de vergunning;
- ondertekening van de vergunning;
- indien nodig, zorgt de verstrekker ervoor dat de noodzakelijke (gas) metingen zijn verricht;
- indien verschillende werkzaamheden samen verricht worden, zorgt de verstrekker voor de nodige coördinatie en afspraken tussen de partijen, die moeten samenwerken.

Rechten en plichten van de vergunninghouder'

De houder van de werkvergunning:

- ondertekent de vergunning;
- zorgt ervoor dat de vergunning ter plaatse is;
- geeft uitleg aan de operationele medewerkers;
- ziet erop toe (controle) dat de werkzaamheden volgens de voorwaarden verlopen.

Rechten/plichten van de operationele medewerkers

De operationele medewerkers:

- kennen de inhoud van de vergunning;
- werken volgens de voorwaarden van de vergunning;
- nemen de maatregelen die op de vergunning staan;
- werken alleen met een geldige vergunning.

Een werkvergunning heeft alleen zin als de afspraken, die worden gemaakt, ook worden nageleefd.

Die afspraken zijn er om veilig te kunnen werken.

5. (taak)risico analyse.

Een (taak)risicoanalyse is een analyse van de gevaren die zijn verbonden aan de uitvoering van (risicovolle) taken ten aanzien van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

Het doel hiervan is het analyseren en evalueren van risico's. Dan kunnen daarna beheersmaatregelen worden afgesproken voor het uitvoeren van een (risicovolle) taak of een taak in een risicovolle omgeving

6. LMRA (werkcheck)

LMRA is een afkorting van Laatste Minuut Risico Analyse, dat wil zeggen de allerlaatste check op veiligheid voordat je aan een klus begint. Dat kan ervoor zorgen dat een ongeval nog wordt voorkomen.

Aandachtspunten

Zorgt dat de LMRA telkens wordt uitgevoerd voor aanvang van de werkzaamheden of een nieuwe taak.

Voer ook bij veranderingen van de werkomstandigheden een LMRA (werkcheck) uit.

Ook als het gaat om routine matige werkzaamheden, een LMRA uitvoeren.

Zorg dat jezelf de LMRA uitvoert.

Goede instructies van en door leidinggevende of externe deskundige.

De leidinggevende kan de LMRA controleren door middel van inspecties, toezicht en OOG -rondes.

(OOG = Observatie Onveilig Gedrag)



Aandachtspuntenkaart

Aandachtspunten LMRA:

- Is de plek van handelingen goed verlicht en toegankelijk?
- Is er bescherming tegen weersinvloeden?
- Is er val- of struikelgevaar, gevaar op vallen van hoogte?
- Is er gevaar van vallende voorwerpen?
- Is er kans op omvallende zware voorwerpen of beklemming?
- Zijn er risico's van elektriciteit of straling?
- Kunnen gevaarlijke gassen/dampen je werkplek bereiken?
- Is er sprake van vloeistoflekkage of nevelvorming?
- Wordt er gehesen, getild of getakeld of wordt er gereden in de buurt van de werkplek?
- Kan er ondergrond verschuiven, verzakken of instorten?

-
-
-
-



Het is wel handig om een soort aandachtspuntenkaartje te gebruiken, dan is de kans kleiner dat je iets over het hoofd ziet of iets vergeet.

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 veiligheidkundige 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.