

Arbodossier

Algemene informatie arbodossiers

1. Risico-inventarisatie

1.1 Branchespecifieke RI&E

Elke onderneming moet beschikken over een inventarisatie van gevaren en een evaluatie hiervan in de vorm van een risico-inventarisatie en –evaluatie. Tot 2005 moest elk bedrijf zijn Risico Inventarisatie en -Evaluatie door de arbodienst laten toetsen op volledigheid en betrouwbaarheid en voldoet aan de actuele inzichten op het terrein van de arbeidsomstandigheden. Sinds 2005 is door het kabinet een versoepeling van die toetsingsverplichting doorgevoerd:

1. Bedrijven tot en met 10 werknemers hoeven de RIE niet meer extern te laten toetsen, mits:
 - de voor hun branche geldende RIE "gevlagd" staat op www.rie.nl of op www.arbo.nl (dat betekent: is goedgekeurd door werkgevers en vakbonden)
 - dit in de CAO is vastgelegd

Welke instrumenten en welke sectoren hiervoor in aanmerking komen is terug te vinden op de speciale website over Risico Inventarisatie en -Evaluatie

(Bron: arbobesluit artikel 2.14b)

2. Bedrijven tot en met 25 werknemers moeten de RIE nog wel door een externe deskundige laten toetsen. Deze hoeft dit niet meer middels een bedrijfsbezoek te doen als gebruik gemaakt wordt van een inventarisatie-instrument dat is goedgekeurd door werkgevers én vakbonden

(Bron: Regeling Certificatie Arbodiensten, 6de versie)

3. Bedrijven met meer dan 25 werknemers moeten de RIE nog wel uitgebreid laten toetsen door gecertificeerde arbo-deskundigen.

1.2 Meten / analyseren

Onder meten wordt het vaststellen van de omvang van het risico verstaan. In deze paragraaf betreft het de omvang van het risico zoals die in een bepaalde ruimte aanwezig is. Het betreft hier een plaatsgebonden bepaling van het risico. Dit kan op een aantal manieren worden verricht:

- Door gebruik te maken van een daartoe geëigend meetinstrument;
- Op een kwalitatieve wijze, bijvoorbeeld aan de hand van een vragenlijst / checklist
- Door middel van een schatting door een professional;

1.3 Blootstellingmetingen

Blootstellingmetingen kunnen op een vergelijkbare wijze worden uitgevoerd als de metingen zoals die onder 5.2 worden weergegeven. Het specifieke aan blootstellingmetingen is dat zij inzicht geven in de blootstelling van een werknemer. Het betreft hier persoonsgebonden metingen.

Bij persoonsgebonden metingen moet rekening gehouden worden met verschillen in blootstelling tussen personen die dezelfde werkzaamheden uitvoeren en verschillen in blootstelling die bij een enkele werknemer bepaald worden.

1.4 Effectmeting

Bij een effectmeting wordt vastgesteld wat de invloed is geweest van de blootstelling aan een bepaald risico op een werknemer. Een effectmeting kan zowel op een kwantitatieve als kwalitatieve wijze worden uitgevoerd.

2. Wetgeving

2.1 Arbowet

Wet- en regelgeving met betrekking tot beeldschermwerk gaat niet alleen over hard- en software maar ook over de fysieke en mentale belasting van beeldschermwerkers en allerlei fysieke omstandigheden. De wetten en regels zijn steeds erop gericht medewerkers het werk zonder nadelige invloed op de gezondheid te laten uitvoeren.

Kaderrichtlijn

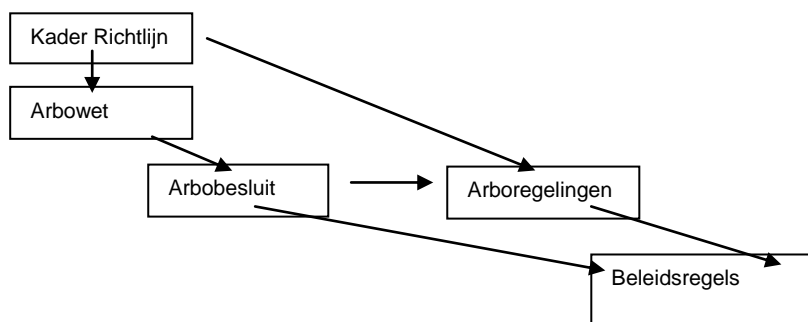
De Europese Richtlijn 89/391/EEG, ook wel de *Kaderrichtlijn* genoemd, is de basis voor de nationale wet- en regelgeving. Met het aannemen van de Europese Kaderrichtlijn heeft elk aangesloten EU land zich verplicht regelgeving over arbeidsomstandigheden op te nemen in de nationale wet. Voor Nederland zijn dit de *Arbowet* met het *Arbobesluit* en de *Arboregelingen*.

Arbobesluit en -regelingen

In het *Arbobesluit* en ook in de *Arboregelingen* wordt invulling gegeven aan de regels uit de *Arbowet*, zoals: 'de arbeidsplaatsen zijn voldoende en doelmatig verlicht'. Om te weten wat onder voldoende en doelmatig wordt verstaan, heeft de Arbeidsinspectie ter toetsing *Beleidsregels* opgesteld. Wanneer men zich houdt aan de *Beleidsregels*, voldoet men aan de *Arbowet* en het *Arbobesluit*. Afwijken mag mits men aantoonbaar een zelfde niveau van bescherming en veiligheid wordt bereikt.

Beleidsregels

Beleidsregels zijn een uitwerking naar de praktijk van de *arbowet*, *arbobesluit* en *arboregelingen*.



Artikel 3

In artikel 3 van de *Arbowet* is de kern van de *Kaderrichtlijn* samengevat: De *Arbowet* stelt algemene eisen met betrekking tot veilig werken en het beschermen van de geestelijke en lichamelijke gezondheid van de mens. Doel is ongevallen op het werk te voorkomen, evenals ziekte door arbeidsgebonden factoren. De werkgever dient een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid te voeren waarbij de actuele stand van de wetenschap en professionele dienstverlening in acht wordt genomen.

2.2 Arbobesluit

In het *Arbobesluit* en ook in de *Arboregelingen* wordt invulling gegeven aan de regels uit de *Arbowet*, zoals: 'de arbeidsplaatsen zijn voldoende en doelmatig verlicht'. Om te weten wat onder voldoende en doelmatig wordt verstaan, heeft de Arbeidsinspectie ter toetsing *Beleidsregels* opgesteld. Wanneer men zich houdt aan de *Beleidsregels*, voldoet men aan de *Arbowet* en het *Arbobesluit*. Afwijken mag mits aantoonbaar een zelfde niveau van bescherming en veiligheid bereikt wordt.

2.3 Arboregelingen

De Arbeidsinspectie gebruikt Beleidsregels als toetssteen bij bedrijfsinspecties. Op basis van hogere wetten en regels zijn minimale eisen geformuleerd. Afwijken van de Beleidsregels mag, mits kan worden aangetoond dat eenzelfde niveau van veiligheid en gezondheidsbescherming wordt bereikt.

2.4 Overige nationale wetgeving

De Arbo-Informatiebladen en de -themacahiers vormen geen deel van de Arbowedet en zijn daarom niet bindend. Zij kunnen wel dienen als voorlichting over hoe in de praktijk kan worden omgegaan met arbeidsomstandigheden in samenhang met vigerende wet- en regelgeving.

Arbocatalogi

De overheid streeft ernaar de Arbobeleidsregels te vervangen door branchespecifieke afspraken ter bevorderingen van gezonde arbeidsomstandigheden. Deze afspraken zullen worden vervat in zogenaamde Arbocatalogi.

Voor verdere informatie: www.overheid.wetten.nl

3. Beleid

3.1 Arboconvenanten

Om werkgevers per branche aan te zetten tot het opstellen van branchespecifieke grenswaarden voor bepaalde gevaren, heeft de overheid eind jaren 90 de arboconvenanten geïntroduceerd. De werkgevers in diverse branches werden uitgenodigd om met de vakbonden convenanten vast te leggen. De overheid heeft toegezien op de kwaliteit van de convenanten en de af te leggen weg ernaartoe. Vaak zijn ook een deel van de kosten die de convenanten met zich meebrachten door de overheid vergoed. Inmiddels zijn alle Arboconvenanten beëindigd en is door de tripartiete Werkgroep Arboconvenanten de [balans](#) opgemaakt. Uit de evaluatie bleek dat de Werkgroep terughoudend was over het effect. Dit kan een kwestie van tijd zijn, aanpak van arbeidsomstandigheden vergt tijd en er is vaak een lange adem nodig om de effecten zichtbaar te maken.

3.2 CAO-afspraken

In sommige CAO's worden specifieke afspraken gemaakt over het terugdringen van gezondheidsrisico's vanwege tillen en kracht zetten. CAO's hebben echter een beperkte duur. Adviseurs doen er daarom goed aan om voorafgaand aan eventuele projecten informatie in te winnen over wat er in de CAO van de opdrachtgever wordt vermeld over de aanpak van fysieke belasting in het algemeen en tillen en kracht zetten in het bijzonder.

3.3 Brancheafspraken

Mede onder invloed van de arboconvenanten zijn bij diverse branches zogenaamde kenniscentra opgezet die als taak hebben werkgevers te informeren over eventuele bijzonderheden in de arbeidsomstandigheden. Vaak zijn deze kenniscentra ondergebracht bij een branchevereniging. Op de website van de Kamer van Koophandel staan alle brancheverenigingen overzichtelijk bij elkaar. Zie www.kvk.nl.

Er zijn per branche vaak meerder organisaties waar werkgevers zich bij aansluiten.

3.4 Standaardisatie en normalisatie

Afspraken over standaardisatie en normalisatie worden op vrijwillige basis gemaakt tussen groepen van belanghebbenden over allerlei onderwerpen. Er zijn normen en normbladen op het gebied van werksystemen, product-, programmatuur- en materiaaleisen. De normen kunnen door overheden, fabrikanten en eindgebruikers worden gebruikt als aanvulling op Europese en nationale wetten. Het gebruik van normen wordt soms toegelicht in Nationale Praktijkrichtlijnen (NPR) opgesteld door het [NEN](#).

Europees niveau

Voor normen op Europees niveau is het Comité Européen de Normalisation [CEN](#) de leidende partij. Dit zijn de EN-normen. Als een Europese norm is vastgesteld, zijn de nationale normalisatie-instituten

verplicht hun nationale normen op dit gebied in te trekken. Normen op wereldniveau worden uitgegeven door the International Organization for Standardization (ISO).

4. Beheersmaatregelen

4.1 Arbeidshygiënische strategie

Doel van de arbeidshygiënische strategie is het handhaven van de blootstellinglimieten. Hiertoe moet eerst een beoordeling van de blootstelling plaats vinden. Is deze zodanig dat er geen limieten worden overschreden dan zijn geen beheersmaatregelen nodig. Is dit misschien wel het geval dan gaat het erom de risico's te beheersen, gelet op wat organisatorisch en technisch mogelijk is.

Beheersmaatregelen

In [Elektromagnetische velden in arbeidssituaties](#) is een algemeen overzicht gegeven van mogelijke beheersmaatregelen. Dit zijn bijvoorbeeld:

- alternatieve werkmethoden die leiden tot minder blootstelling
- keuze van arbeidsmiddelen die minder elektromagnetische velden uitzenden
- technische middelen om de emissie van elektromagnetische velden te beperken, eventueel ook door gebruik van blokkering, afscherming en dergelijke
- passende onderhoudsprogramma's
- beperking van duur en intensiteit van de blootstelling
- beschikbaar stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.

Volgorde van beheersmaatregelen

In art. 3 van de Arbowet is de volgorde van te nemen maatregelen aangegeven:

- bronmaatregelen
- collectieve beheersmaatregelen
- individuele beheersmaatregelen
- persoonlijke beschermingsmiddelen.

Voor iedere overgang naar een volgende fase geldt dat een kwalitatief lagere bescherming alleen mogelijk is als redelijkerwijs niet aan een hoger niveau kan worden voldaan. Het gebruik van de term 'redelijkerwijs' geeft aan dat een belangenafweging mag plaats vinden. De technische, operationele en economische haalbaarheid van de beschermingsmaatregelen wordt hierbij afgezet tegen de gevaren van de blootstelling.

Algemene maatregelen

De hier genoemde maatregelen zijn gebaseerd op artikel 4 en 6 van de [Richtlijn 2004/40/EG](#) en artikel 8 van de Arbowet:

1. Inventarisatie van de huidige blootstelling, waarbij meten en berekenen noodzakelijk kan zijn;
2. Voorlichting
 - bekendmaking van de Richtlijn en de daarin opgenomen limieten
 - bekendmaking van de effecten waartegen de Richtlijn beschermt, waarbij expliciet moet worden aangegeven dat de Richtlijn niet is opgesteld ter bescherming tegen eventuele lange-termijn-effecten
 - bekendmaking van de geïnventariseerde risico's en de genomen beheersmaatregelen
 - bekendmaking van de omstandigheden waarbij werknemers recht hebben op gezondheidsonderzoek
3. Training
 - aanleren van bedienings- en veiligheidsvoorschriften
 - aanleren van een veilige werkwijze
 - herkennen van defecte apparatuur
 - rapportering over situaties met een blootstelling boven de actiewaarden

5. Medisch onderzoek

5.1 Gezondheidseffecten en beroepsziekten

Beroepsziekte vaststellen

Om vast te stellen of er sprake is van een beroepsziekte, beschikt de bedrijfsarts over een criteriumdocument; het zogenaamde Saltsa-rapport (2000).

Bij het [Centrum voor Beroepsziekten](#) zijn deze gegevens te bekijken.

5.2 Diagnostiek en behandeling/begeleiding

Gezien de enorme diversiteit aan mogelijke gezondheidseffecten en beroepsziekten t.g.v. de risico's en gevaren bij het werken in explosieve atmosferen is hier gekozen voor een globale aanpak bij diagnostiek begeleiding/behandeling hiervan.

Voor de diagnostiek van beroepsziekten wordt door de bedrijfsartsen gebruik gemaakt van de registratierichtlijnen van het NCvB, zie www.beroepsziekten.nl.

5.3 Aanstellingskeuring

Aanstellingkeuring

Mede op basis van de Wet Medische Keuringen is in opdracht van het ministerie van SZW de leidraad aanstellingskeuringen in 2005 opgesteld voor belastende functies. Zodra er sprake is van één of meerdere bijzondere functie-eisen, die niet door technische of organisatorische maatregelen kunnen worden verminderd of geheel worden weggenomen, dan is er mogelijk een grond voor een aanstellingskeuring. Als blijkt dat voor een specifieke functie sprake is van bijzondere functie-eisen, gezondheidsrisico's en belastbaarheids-eisen dan kan door onderzoeksvragen en – methoden worden onderzocht of een potentiële werknemer aan deze belastbaarheids-eisen voldoet in het kader van de aanstellingskeuring.

Om enige ordening hierin aan te brengen is er gebruik gemaakt van een deel van de 19 bijzondere functie-eisen uit de leidraad aanstellingskeuring op basis van de eerder beschreven gezondheidseffecten op korte en lange termijn uit paragraaf 9.1.

Er is gekozen voor 5 relevante functie-eisen, maar dit kan voor bepaalde functies toch onvoldoende zijn. Het advies is voor iedere functie eerst helder te inventariseren of er sprake is van bijzondere functie-eisen en wat dan de eventuele vorm en inhoud van de aanstellingskeuring moet zijn, zie hiervoor [de leidraad aanstellingskeuringen](#).

6. Werkgeversverplichtingen

Naast de bekende wettelijke verplichtingen zoals besproken in hoofdstuk 2 is het zinvol stil te staan bij de jurisprudentie over 'zorgplicht van de werkgever'. De werkgever heeft niet uitsluitend een zorgplicht naar de werknemer toe vanuit civielrechtelijk perspectief maar ook een re-integratieplicht vanuit strafrechtelijk perspectief en vanuit de wetgeving op het gebied van de sociaal zekerheid. Dit levert de volgende criteria op ten aanzien van het re-integreren van arbeidsongeschikte werknemers. Van de werkgever wordt verwacht:

1. dat de werkgever "al het mogelijke" zal doen om de werknemer weer zijn werk te kunnen laten uitvoeren. Wat dit omvat is uiteindelijk aan het oordeel van UWV of de rechter.
2. een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer bijvoorbeeld cursus, arbeidstherapie, begeleiding, etc. krijgt aangeboden;
3. dat hij zijn arbobeleid hierop aanpast;
4. werk aan te bieden als de werknemer daartoe in staat is (en zich niet te verschuilen achter oordeel UWV-arts of bedrijfsarts);
5. loon door te betalen tot duidelijkheid bestaat over reïntegratiemogelijkheden van de werknemer;
6. aard en inhoud van de functie, tempo van de werknemer, aantal werkuren aan te passen indien dit reïntegratie kan bevorderen;
7. de organisatie aan te passen of (financiële) uitgaven te doen;
8. informatie aan te vragen bij het UWV (second opinion, passendheid functie, re-integratie-inspanningen, algemeen advies)
9. overtuigend te bewijzen dat hij bedongen arbeid of andere passende arbeid niet kan bieden.

! Ook als er sprake is van ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een arbeidsongeschikte werknemer, dan is het niet vanzelfsprekend dat de werkgever hier geen omkijken meer naar heeft. Het kan zijn dat na reïntegratie bij een nieuwe werkgever (inclusief nieuw dienstverband), de betrokken werknemer opnieuw onder de verantwoordelijkheid valt van de 'oude' werkgever. Dit kan aan de orde zijn als blijkt dat de werknemer vanwege zijn beperkingen toch niet in staat is het werk uit

te voeren bij de nieuwe werkgever. De oude werkgever krijgt zijn ex-werknemer dan weer terug. De arbeidsovereenkomst blijkt dan in stand gebleven, ook al leek er sprake te zijn van beëindiging.

7. Werknemersverplichtingen

Als aanscherping op de werknemersverplichtingen zoals ze in de arbowetgeving en de Wet Verbetering Poortwachter worden benoemd is het volgende nog van belang. Een arbeidsongeschikte werknemer wordt geacht passende arbeid te aanvaarden (als hij zijn eigen arbeid niet meer kan verrichten). Werkgevers mogen het volgende verwachten van hun werknemers:

1. zij stellen zich flexibel op
2. zij moeten meewerken aan voorschriften en maatregelen (dit geldt ook voor preventieve voorschriften en maatregelen).
3. zij moeten zich actief opstellen en voor zover mogelijk suggesties doen voor werk
4. zij moeten passende arbeid aanvaarden
5. zij kunnen informatie vragen bij UWV (second opinion, algemeen advies)

Met betrekking tot het weigeren van passend werk door de werknemer zal bij een WIA-aanvraag UWV als volgt de re-integratieinspanningen beoordelen: In alle gevallen dient beoordeeld te worden of het werk ook in redelijkheid van de werknemer gevergd kan worden en dus voor betrokkene "passend" is. Wat in een individueel geval passende arbeid is, wordt aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval beoordeeld. Als leidraad kan - op basis van de jurisprudentie - worden gevolgd dat het bij passende arbeid gaat om arbeid die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de persoonlijke eigenschappen, de afstand tot het werk, het loon en hetgeen waartoe de werknemer nog in staat is. Naarmate de periode van ongeschiktheid tot werken langer duurt mag van de werknemer een ruimere opstelling worden verwacht. Het functieniveau van de aangeboden arbeid mag in eerste instantie bijvoorbeeld niet veel lager zijn dan die van de oude functie. Het arbeidspatroon van de aangeboden functie moet in redelijke mate aansluiten bij dat van vóór de ziekmelding.

Bronnen:

- Roorda, J. (red.), "Inkoopgids Preventie en Re-integratie 2008". Weka Uitgeverij, Amsterdam, 2007 en
- www.uwv.nl (beoordelingskader re-integratieinspanningen).

10. Werknemersrechten

10.1 Rechten individuele werknemer

Werknemers hebben naast veel plichten ook rechten. Zo is het niet reëel om te verwachten dat een werknemer zich zodanig inspant dat hiervan nadeel van zijn gezondheid uitgaat. Er bestaat dus een maatschappelijk en formeel recht op "passende arbeid". Deze term komt uit het Burgerlijk Wetboek (art. 658a) Wat passende arbeid is, staat beschreven als: "werk dat berekend is naar krachten en bekwaamheden van de werknemer". Deze bepaling impliceert dus dat je de krachten van een werknemer kan berekenen. (= de belastbaarheid) Net als de krachten die noodzakelijk zijn om een functie uit te voeren (belasting)

Een werknemer heeft het recht om zijn arbeid te onderbreken of te stoppen, als hij naar redelijkheid en billijkheid inschat dat dit acuut gevolgen kan hebben voor zijn gezondheid of die van anderen. (Arbeidsomstandighedenwet art.29) Wel moet de werknemer in dat geval de werkgever hiervan op de hoogte brengen en eventueel de Arbeidsinspectie, wil hij recht op loondoorbetaling blijven houden.

De werknemer heeft recht op informatie over de gevaren van het werk voor de werknemer en het recht op informatie over de maatregelen die de werkgever heeft getroffen om de risico's tot een minimum te beperken. (Arbeidsomstandighedenwet art. 3 en 6)

Een werknemer heeft ook het recht om een deskundige te raadplegen (preventiemedewerker of arbodienstmedewerker) indien hij een vermoeden heeft dat de arbeid een schadelijke invloed heeft op zijn gezondheid.

Een werknemer die vanwege een ziekte en/of gebrek zijn bedongen arbeid niet meer (volledig) kan uitvoeren heeft het recht op een werkplekaanpassing, zowel op de fysieke werkplek als in zijn taakhoud opdat hij weer kan werken (Arbeidsomstandighedenwet art. 4).

Een werknemer heeft het recht om een (gezondheids)schade die hij (vermoedelijk) opgelopen heeft op of tijdens of door zijn werkzaamheden te claimen bij zijn werkgever. De werkgever zal de werknemer dan schadeloos moeten stellen en eventueel smartengeld moeten uitbetalen. Dit recht is vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek (7:art. 658) Veel werkgevers hebben zich particulier verzekerd voor dergelijke claims via de Aansprakelijkheids Verzekering Bedrijven (AVB-polis). De verzekering draait in dergelijke gevallen op voor de schade.

10.2 Rechten medezeggenschapsorgaan

In de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) heeft een aantal artikelen betrekking op arbeidsomstandigheden in het algemeen en gelden dus ook voor de aanpak van fysieke belasting in het bijzonder. Hieronder volgt een summiere vertaling van de artikelen. Voor de complete inhoud van de artikelen zie www.overheid.nl, rubriek wet- en regelgeving.

Artikel 18: De ondernemer is verplicht om de OR een aantal uren per jaar tijdens werktijd kennis te laten nemen van de arbeidsomstandigheden in de onderneming.

Artikel 27: De ondernemer is verplicht om de OR instemming te vragen voor vaststelling, intrekking of wijziging van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden.

Artikel 28: De OR bevordert zoveel mogelijk de naleving van de voorschriften op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Artikel 35b: Voor ondernemingen met meer dan 10 en minder dan 50 medewerkers geldt dat advies aan de medewerkers gevraagd moet worden wanneer er voor minstens 25% van het aantal medewerkers een verandering plaatsvindt op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Afspraken in de CAO staan boven dit artikel.

Het kan geen kwaad om als adviseur eens te toetsen in hoeverre de onderneming zich houdt aan deze artikelen. De artikelen kunnen aanleiding en ruimte geven voor meer werknemersparticipatie in preventieprojecten.