

3 Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)

3.1 Inleiding

Kaderwet, Raamwet

De Arbowet is een raam- of kaderwet op het gebied van arbeidsomstandigheden. Daaraan gekoppeld zijn het Arbobesluit en de Arboregeling. Onder arbeidsomstandigheden wordt de veiligheid en gezondheid van werknemers in het werk verstaan.

Arbeid onder gezag

De Arbowet, met zijn uitvoeringsbesluiten, is overal van toepassing waar arbeid onder gezag (werkgever/werknemer) wordt verricht.

Nederlandse bodem

Met overal wordt 'op Nederlands grondgebied' bedoeld: In een fabriek, op kantoor, in een schoolgebouw, in een theater, langs de openbare weg, maar ook op een binnenschip, een zeeschip, een vliegtuig, etc. Immers Nederlandse zeeschepen en luchtvaartuigen gelden ook als Nederlandse bodem/grondgebied, ook al bevinden ze zich in internationale wateren, in buitenlandse havens of in het internationale luchtruim.

Arbeidsplaats

Ten slotte is van belang wat onder arbeidsplaats wordt verstaan. Dat is elke plaats die in verband met de arbeid wordt gebruikt. Een arbeidsplaats kan dus zowel binnen als buiten een gebouw zijn. Ook sanitaire ruimten, moeten aan arboregels voldoen. Er wordt weliswaar geen arbeid verricht, maar ze worden wel in verband met de arbeid gebruikt.

Aan de gebruikte arbeidsmiddelen en werkmethode worden eveneens eisen gesteld.

3.1.1 Hoofdpijnen van de Arbowet (AW)

Op hoofdpijnen worden in de Arbowet de volgende zaken geregeld:

- Hst. 1. **Definities**, met begrippen zoals wat is een werkgever en een werknemer op grond van de Arbowet, wat is een arbeidsplaats, wat is een jeugdige?
- Hst. 2. **Verplichtingen** van de werkgever, met name het voeren van arbobeleid, verzuimbeleid en het organiseren van bedrijfshulpverlening (BHV).
- Hst. 3. **Samenwerking** en overleg tussen werkgever en werknemers of diens vertegenwoordiging, de relatie met de Wet Ondernemingsraden (WOR), alsmede de regeling van deskundige bijstand en het aanwijzen van eigen bedrijfshulpverleners.
- Hst. 4. **Bijzondere verplichtingen** zoals het samenwerken van verschillende werkgevers, het aanbieden van arbeidsgezondheidskundig onderzoek (ago), het recht op werkonderbreking door een werknemer; in het bijzonder wordt hier de link (kapstok-artikel) gelegd naar het Arbobesluit en de Arboregeling (AW art. 16) en tevens vastgelegd welke verplichtingen van de Arbowet wel en welke niet nader mogen worden geregeld.
- Hst. 5. **Toezicht en ambtelijke bevelen**, waarin de rol van de Arbeidsinspectie is beschreven en diens bevoegdheden zijn vastgelegd zoals werkstillegging en eis tot naleving.
- Hst. 6. **Vrijstellingen en ontheffingen** van bepaalde arboverplichtingen en het aantekenen van beroep tegen een beslissing van de Arbeidsinspectie.

- Hst. 7. **Sancties**, in welke gevallen wordt een bestuurlijke boete opgelegd en in welke gevallen is er sprake van een misdrijf (strafvervolging).

3.1.2 Hoofdpijnen van het Arbobesluit (AB)

In het Arbobesluit zijn de hoofdpijnen uit de Arbowet nader uitgewerkt. Staan er in de Arbowet beleidsmatige regels met doelvoorschriften, in het Arbobesluit treffen we meer praktische regels aan, zoals het toegestane geluidsniveau, de grenswaarden van gassen, dampen, nevels of stoffen, het regelen van voldoende verse lucht, of de CE-markering voor veilige machines.

Het Arbobesluit bestaat uit de volgende hoofdstukken:

- Hst. 1. **Definities** (aanvullend op de Arbowet), zoals wat is een bouwplaats, wat is fysieke belasting?
- Hst. 2. **Nader arbobeleid**: zoals wat moet worden geregistreerd van ongevallen en beroepsziekten, welke taken moet een arbodienst verrichten en aan welke eisen moet de arbodienst voldoen, hoe moet een werkgever de bedrijfshulpverlening (bhv) verder gestalte geven. Van bijzonder belang voor de waterbouw is de afdeling 5 Bouwproces (zie aparte paragraaf).
- Hst. 3. **Inrichting van arbeidsplaatsen**, zoals voor arbeid moet voldoende ruimte beschikbaar zijn, het aanleggen van verkeerswegen op bedrijfsterreinen, het toetreden van daglicht, het weren van direct invallend zonlicht, het schoonhouden van ruimten en ramen.
- Hst. 4 **Gevaarlijke stoffen en biologische agentia** (ziekteverwekkers), met name de arbeidshygiënische strategie, welke begint met bronaanpak van risico's, is hier terug te vinden.
- Hst. 5. **Fysieke belasting**, waartoe behoren tillen, duwen, trekken, staan, zitten, maar ook beeldschermarbeid.
- Hst. 6. **Fysische factoren**, zoals ventilatie, klimaat, geluid, straling, werken onder overdruk.
- Hst. 7. **Arbeidsmiddelen**, van handgereedschappen tot mobiele arbeidsmiddelen, al dan niet met aandrijving, en hijskranen. Dit hoofdstuk is de uitwerking van de Europese Arbeidsmiddelenrichtlijn. CE-markering, als garantie van veilige arbeidsmiddelen, speelt daarbij een belangrijke rol.
- Hst. 8. Persoonlijke beschermingsmiddelen (pbm's) en veiligheidssignalering
- Hst. 9. Verplichtingen, strafbare feiten, beboetbare feiten, bestuurlijke bepalingen.

Elk hoofdstuk kan ook aanvullende bepalingen bevatten voor specifieke categorieën werknemers, zoals **jeugdige werknemers, zwangere werknemers en thuiswerkers**.

3.1.3 Hoofdpijnen van de Arboregeling (AR)

De Arboregeling (AR) geeft antwoorden op vragen als: Aan welke eisen moet een kraanmachinist voldoen? Voor welke kranen heeft hij een hijsbewijs nodig? Wat is precies de grenswaarde van een stof? Welke stoffen zijn kankerverwekkend?

Er zijn normstellende bepalingen opgenomen, zoals bekwaamheidseisen van een duiker, een gasdokter, een asbestwerker, maar ook nadere ergonomische regels voor een beeldschermwerkplek.

Wie wil weten hoe veiligheidssymbolen en veiligheidssignalen eruit zien, vindt dat in de

Arboregeling. Het gaat dan om de betekenis van veiligheidskleuren en waarschuwingssymbolen. Ook de hand- en armseinen bij het veilig hijsen behoren daartoe. Dat zijn gestandaardiseerde methoden om veiligheidsinformatie over te dragen. De Arboregeling heeft dezelfde *hoofdstukindeling* als het Arbobesluit, zodat meteen duidelijk is van welk onderdeel de regels een nadere uitwerking zijn. De regeling bevat tenslotte ook specifieke zaken zoals de soorten erkende certificaten (hijsbewijs en heibewijs, duikwerkzaamheden), de lijsten met wettelijke en bestuurlijke grenswaarden van schadelijke stoffen. Deze kan men tevens terugvinden in het grenswaardenstelsel.

3.1.4 Definities werkgever en werknemer, het begrip derden

Uitzendkrachten

Het begrip werkgever en werknemer in de Arbowet wijkt enigszins af van de definities in het Burgerlijk Wetboek (BW). Op grond van het BW wordt een arbeidscontract tussen werkgever en werknemer opgesteld. De aanwezigheid van een arbeidscontract is in eerste instantie wel bepalend, maar niet doorslaggevend voor de Arbowet. Ook situaties zonder arbeidscontract kunnen een gezagsrelatie inhouden en daarmee onder de werking van de Arbowet vallen ([AW art 1](#)). Uitzendkrachten worden als werknemer van de inlener beschouwd. Ook werknemers van een andere werkgever (in het kader van BW) die tijdelijk ter beschikking van de ene werkgever worden gesteld, zijn werknemers van degene voor wie zij op dat moment onder gezag werkzaam zijn. Inleenkrachten kunnen dus ook anders dan via een uitzendbureau verkregen zijn.

Verplichtingen uitzendbureau

Het uitzendbureau heeft tot taak vast te stellen of de uitzendkracht voldoende voor de gevraagde werkzaamheden gekwalificeerd is. Voorts zal de uitlener met de opdrachtgever afspreken of deze werknemer eigen pbm's moet meenemen dan wel deze op het werk verstrekt krijgt. Voorts moet het uitzendbureau zorg dragen dat het toepasselijke onderdeel van de RI&E (van de beoogde werkplek) tevoren aan hem is bekend gemaakt. De inlener moet dit deel tijdig aan het uitzendbureau ter beschikking stellen.

Zzp-ers

Een zelfstandige (éénmansbedrijf) is noch werkgever noch werknemer in de zin van de Arbowet, en derhalve is de Arbowet niet in z'n geheel op hem van toepassing. Deze categorie zelfstandigen zonder personeel, wordt vaak aangeduid met de term: zzp-ers. Indien bepaalde arbeid met name in de regelgeving wordt genoemd, zoals het slopen van asbest, of duikarbeid, dan gelden deze arboverplichtingen ook voor zzp-ers. Ook bij bouwprojecten worden voor zzp-ers aparte verplichtingen benoemd. Verder zijn per 1-1-2007 ook alle regels die betrekking hebben op ernstige risico's van toepassing op zzp'ers.

Derden

Een 'derde' is elke persoon op de arbeidsplaats aanwezig, die niet de werkgever of werknemer in de zin van de Arbowet is. Hieronder vallen: bezoekers, leveranciers, toezichthoudende ambtenaren, maar ook (personeel van) contractors en aannemers, alsook de zzp-ers.

Inleenkrachten

Op eenzelfde arbeidsplaats, zoals een bouwproject, kunnen meerdere werkgevers door hun eigen werknemers tegelijk arbeid laten verrichten. Het personeel van een aannemer valt qua arbozorgplicht onder zijn directe verantwoordelijkheid. De uitzondering hierop is, dat personeel wat tijdelijk aan een andere 'werkgever' wordt uitgeleend (onder andermans gezag gaat

werken) vanaf dat moment volgens de Arbowet een werknemer van die inlener is. De momentane gezagsrelatie is bepalend en niet wie de formele werkgever is.

3.2 Werkgever, verplichtingen

De werkgever heeft aan aantal verplichtingen die in deel 2 en 3 van de Arbowet zijn opgenomen. Het gaat om:

- Arbobeleid ([art 3](#)).
- Risico-inventarisatie en -evaluatie RI&E en Plan van aanpak ([art 5](#)).
- Voorlichting en onderricht ([art 8](#)).
- Bijzondere groepen werknemers, zoals jeugdigen
- Melding en registratie van ongevallen ([art 9](#)).
- Derden ([art 10](#)).
- Algemene verplichtingen werknemers ([art 11](#))
- Samenwerking en overleg OR ([art 12](#)).
- Deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming ([art 14](#)).
- Bedrijfshulpverlening ([art 15](#))).
- Samenwerking verschillende werkgevers ([art 19](#)).

3.2.1 Arbobeleid

Wettelijk kader

Gezien het fundamentele belang, volgt hieronder de letterlijke tekst van artikel,3 van de Arbowet, waarbij de sleutelwoorden vet gedrukt zijn:

1. De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, het volgende in acht neemt:
 - tenzij dit **redelijkerwijs** niet kan worden geveegd organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer;
 - tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden geveegd worden de gevaren en risico's voor de **veiligheid en de gezondheid** van de werknemer zoveel mogelijk in eerste aanleg bij **de bron** daarvan voorkomen of beperkt; naar de mate waarin dergelijke gevaren en risico's niet bij de bron kunnen worden voorkomen of beperkt, worden daartoe andere doeltreffende maatregelen getroffen waarbij maatregelen gericht op **collectieve bescherming** voorrang hebben boven maatregelen gericht op **individuele bescherming**; slechts indien redelijkerwijs niet kan worden geveegd dat maatregelen worden getroffen die zijn gericht op individuele bescherming, worden doeltreffende en passende **persoonlijke beschermingsmiddelen** aan de werknemer ter beschikking gesteld;
 - de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen alsmede de arbeidsinhoud worden zoveel als redelijkerwijs kan worden geveegd aan de **persoonlijke eigenschappen** van

- werknemers aangepast;
- **monotone en tempogebonden arbeid** wordt, zoveel als redelijkerwijs kan worden gevegd, **vermeden dan wel**, indien dat niet mogelijk is, **bepikt**;
 - **doeltreffende maatregelen** worden getroffen op het gebied van de **eerste hulp bij ongevallen, de brandbestrijding en de evacuatie** van werknemers en andere aanwezige personen, en doeltreffende verbindingen worden onderhouden met de desbetreffende externe hulpverleningsorganisaties;
 - elke werknemer moet bij **ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen veiligheid of die van anderen**, rekening houdend met zijn technische kennis en middelen, de nodige passende maatregelen kunnen nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen, waarbij artikel 29, eerste lid, derde zin, van overeenkomstige toepassing is.
2. De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van **psychosociale arbeidsbelasting**.
 3. Ter uitvoering van het eerste lid draagt de werkgever zorg voor een goede verdeling van **bevoegdheden en verantwoordelijkheden** tussen de bij de werkgever werkzame personen, waarbij hij rekening houdt met de bekwaamheden van de werknemers.
 4. De werkgever **toetst het arbeidsomstandighedenbeleid regelmatig** aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan en past de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring daartoe aanleiding geeft.

Toelichting

Arbobeleid gaat in principe over veiligheid en gezondheid van werknemers. In het ideale geval, bij een perfecte organisatie van het werk, zijn er voor werknemers geen (onaanvaardbare) risico's meer.

Voor zover risico's moeten worden beperkt geldt de prioriteitsvolgorde: Bronaanpak, collectieve bescherming, individuele bescherming, persoonlijke bescherming. Het ergonomisch principe is in de wet opgenomen, door de eis dat omstandigheden en middelen aan persoonlijke eigenschappen moeten worden aangepast. Geestdodende arbeid en tempodwang moeten zoveel mogelijk zijn voorkomen. Voor de invulling van het arbobeleid en daarmee de wettelijke plichten moet de werkgever zijn leidinggevenden en overige werknemers met taken en verantwoordelijkheden belasten. Deze mogen zich niet aan de toegekende verantwoordelijkheden onttrekken, mits zij over de juiste bevoegdheden beschikken. De werkgever moet ook regelmatig nagaan of alle arbomaatregelen wel het beoogde effect hebben en of er nog verbeteringen mogelijk zijn. In principe ligt hierin de verbetercyclus van een zorgsysteem besloten.

3.2.2 Verzuimbeleid

Elke werkgever zal in het kader van de Wet verbetering Poortwachter binnen zijn algemeen arbeidsomstandighedenbeleid een beleid voeren met betrekking tot het ziekteverzuim van de werknemer. Het verzuimbeleid zal erop gericht zijn de werknemer zo snel mogelijk in het arbeidsproces terug te krijgen. Daarbij dient de werkgever ook te kijken naar de mogelijke oorzaken van het verzuim, met name of die betrekking hebben op de arbeid of de arbeidsomstandigheden.

Begeleiding Ziekteverzuim

De directe chef van de zieke werknemer heeft een belangrijke rol in de verzuimbegeleiding. Hij onderhoudt contact met zieke vanaf eerste ziekmelding gedurende de gehele ziekteperiode. Hij

beoordeelt het verzuimpatroon, bijvoorbeeld of er sprake is van veel kort verzuim, in samenspraak met de personeelsafdeling. Hij is de eerst aangewezen persoon om tijdens en na afloop van de ziekteperiode de verzuimgesprekken te voeren.

Op baggerprojecten (ook in het buitenland) kan er sprake zijn van tijdelijke chefs (projectleiders, kapiteins). Ook hier is weer bepalend wie op dat moment de leidinggevende is.

Poortwachter

De nieuwe sociale wetgeving (Wet Poortwachter) legt ook verantwoordelijkheid bij de werknemer zelf door hem risicodragend te maken voor zijn herstelproces en re-integratie. Met name moet de werknemer na 9 maanden zelf een plan voor zijn re-integratie opstellen en dit aan de controlerende instelling, de UVW, opsturen.

Verwijzing algemeen:
[Toezichthouder UWV](#)

3.2.3 Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Elke werkgever moet een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) hebben uitgevoerd waarop hij zijn (algemeen) arbobeleid baseert. In de RI&E vermeldt de werkgever alle gevaren en risico's op het gebied van arbeidsomstandigheden voor de werknemers. In het document staan zowel de gevaren als de getroffen maatregelen vermeld. De nog niet getroffen maatregelen worden opgenomen in het plan van aanpak.

De detaillering van de RI&E is afhankelijk van de aard van het risico. Voor met name in de Arboret- en regelgeving genoemde specifieke onderwerpen geldt een plicht tot nadere risico-inventarisatie, waarbij men de risico's meer gedetailleerd dient uit te werken. Het gaat om onderwerpen als jeugdige werknemers, gevaarlijke stoffen, geluid, fysieke belasting etc.

Eenvoudig voorbeeld van een RI&E

RISICO INVENTARISATIE & EVALUATIE							
nr.	situatie	gevaar	afgedekt (hoe)	aanvaardb ja/nee	knelpunt	prio	overig
7.4-1	boswerk, kettingzaag	verwonden	beschermkap, pbm's	ja	geen	0	
		lawaaï	pbm	nee	communicatie verstoord	2	
10-8.2	personen-vervoer over water loodsladder	vallen	nee	ja, tenzij	zwaar weer		
		te water raken	reddingvesten	nee	te weinig reddingvesten	1	

Verwijzing naar wettelijk kader:

[AW art 3: Arbobeleid](#)
[AW art 5: RI&E](#)

Verwijzing algemeen:

* AI-blad 1: Arbobeleid (te koop via [SDU](#))

Plan van aanpak

Als onderdeel van de RIE moet de werkgever vervolgens op basis van de gesignaleerde

knelpunten een Plan van Aanpak opstellen. De vastgestelde risico's en de geregistreerde ongevallen moeten leiden tot een verbeteringsproces, dat vastgelegd wordt in dit Plan van Aanpak. Op basis van de RI&E worden maatregelen bedacht en door de directie vastgesteld. Kleinschalige maatregelen (die geen extra budget vereisen, e.d.) kunnen in de lijn worden uitgevoerd, maar maken wel deel uit van het Plan van aanpak (PvA). In elk geval dient men de termijn en een verantwoordelijk taakhouder van de verbetering in het PvA benoemen.

Eenvoudig voorbeeld van een Plan van Aanpak

PLAN VAN AANPAK							
nr.	situatie	knelpunt	maatregel	wie	budget	termijn	Af
7.4-1	boswerk, kettingzaag	communicatie	vervangen in 2 jaar geluidsarm	Hfd Materieel	E 3.000	31-12-XX	
10.8-2	vervoer te water	zwaar weer	alternatief helikopter, of verbod transfer	Projectleider	jaar-budget	lopend	

Verwijzing naar wettelijk kader:

[AW art 5: RI&E \(lid 3 specifiek over Plan van Aanpak\)](#)

Verwijzing algemeen:

* AI-blad 1: Arbobeleid (te koop via [SDU](#))

3.2.4 Voorlichting en onderricht

Het is van groot belang dat werknemers inzicht krijgen in de risico's waaraan zij bij hun werkzaamheden worden blootgesteld en de wijze waarop zij dan het veiligste kunnen werken. In verband met het voorgaande is in [artikel 5 lid 6](#) van de Arbowet aangegeven dat de werkgever ervoor zorgt dat iedere werknemer kennis kan nemen van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Verder rust op de werkgever de verplichting met voorlichting en onderricht ([AW art 8](#)) zorg te dragen dat werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's. De voorlichting dient ook te gaan over de maatregelen die erop gericht zijn de genoemde risico's te voorkomen of te beperken. Het programma wordt vastgesteld in samenwerking met de werknemers(vertegenwoordiging). Door middel van voorlichting en onderricht moet een voortdurend leerproces in werking worden gesteld en gehouden. Dit is bovendien gekoppeld aan de taken van de werknemer, zodat van deze voorlichting een positieve invloed zal uitgaan op de arbeidsomstandigheden. Het zal duidelijk zijn dat ook de inleen/inhuurkrachten doeltreffend moeten worden ingelicht over de aard van de werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's. Ook vertelt het bedrijf hem over de genomen maatregelen die deze risico's zoveel mogelijk voorkomen of beperken. Als daar beschermingsmiddelen voor nodig zijn, wordt hem dat ook uitgelegd en geleerd hoe deze te gebruiken.

De werkgever moet ook regelmatig nagaan of de werknemer de voorschriften opvolgt en de uitgereikte beschermingsmiddelen gebruikt. De direct leidinggevende moet daar consequent toezicht op houden.

3.2.5 Jeugdigen, jeugdige werknemers

De werkgever houdt in het bijzonder rekening met 'de aan de jeugdige leeftijd inherente beperkte werkervaring en onvoltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling van deze werknemers'. Tevens moet de werkgever zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd het leer- en vormingsproces van jeugdige werknemers bevorderen.

Samengevat: Jeugdige werknemers (in principe van de leeftijd 16-18 jaar) mogen bepaalde gevaarlijke werkzaamheden, zoals het werken met springstoffen, niet doen (verboden werkzaamheden) en mogen andere risicovolle werkzaamheden uitsluitend onder voldoende en deskundig toezicht uitvoeren. Als dit toezicht ontbreekt zijn de werkzaamheden eveneens verboden.

Voortdurend toezicht is vereist bij onder meer: instortingsgevaar; hoogspanning; bepaalde gevaarlijke stoffen, besturen van trekkers, persgassen, kortcyclische arbeid/tempodwang. Verder gelden voor jeugdige werknemers: aangepaste werktijden, een verbod voor overwerk, consignatiediensten (waarbij de jeugdige buiten werktijd kan worden opgeroepen) of nachtdiensten.

Verwijzing naar wettelijk kader:

[AW art 5: Inventarisatie en evaluatie van risico's](#)

[AW art 8: Voorlichting en onderricht \(lid 5 specifiek m.b.t. jeugdige werknemers\)](#)

[AB art 1.36: RI&E m.b.t. jeugdigen, jeugdige werknemers](#)

[AB art 1.37: Deskundig toezicht jeugdige werknemers](#)

[AB art 1.38: Arbeidsgezondheidskundig onderzoek jeugdige werknemer](#)

3.2.6 Melding en registratie van ongevallen

Registratie van ongevallen

De registratie van arbeidsongevallen met verzuim (incl. dodelijke ongevallen) is wettelijk verplicht ([AW art 9](#)). De ongevallenregistratie is geen doel op zich, maar een hulpmiddel om verbeteringen in de arbeidsomstandigheden door te voeren.

De ongevallen met verzuim (> 3 dagen) en dodelijke ongevallen moeten in een register worden vermeld. Aanbevolen wordt echter op vrijwillige basis ook de ongevallen met verzuim ≤ 3 dagen, ongevallen zonder verzuim, de bijna-ongevallen en incidenten te registreren. Deze bieden meer informatie over de aanwezige risico's en vormen input voor het daarop te voeren arbobeleid. Het ongevallenregister maakt deel uit van de eerder besproken RI&E, c.q. moet daaraan worden toegevoegd.

Register ongevallen				
datum/tijd	medewerker# functie	plaats	ongeval soort ongeval, ernst	verzuimdagen*
12 jan 05		Projectlocatie Z		19
.				
.				

De naam van het slachtoffer is geen verplicht onderdeel van het register; hier is zorgvuldigheid geboden i.v.m. de Wet persoonsregistratie.

* Verzuimdagen zijn evenmin een verplicht onderdeel van het register, omdat het aantal pas bekend is bij het einde van het verzuim. Verzuimdagen staan wel in het verzuimregister

(ziekteverzuim) dat Personeelszaken moet bijhouden.

Melding van ongevallen

Melding aan toezichthouder

Ongevallen, die leiden tot de dood, een blijvend letsel of ziekenhuisopname moeten onverwijld aan de Inspectie SZW worden gemeld ([AW art 9](#)). Direct wil zeggen zo spoedig mogelijk, zodat de inspectiedienst een afweging kan maken om eventueel acuut een onderzoek te starten. De melding kan telefonisch, per fax, of per e-mail. Verdere gegevensverstrekking vindt alleen plaats indien de Inspectie SZW hierom vraagt. Ongevallen in het woon/werkverkeer vallen buiten de registratie en meldingsplicht.

Voor zeeschepen dient de hierboven omschreven melding van ernstige en dodelijke ongevallen aan de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) te geschieden. In die gevallen waarbij een schriftelijke rapportage aan ILT dient te geschieden kan gebruik gemaakt worden van het standaard ongevallenrapport van ILT (zie onder verwijzing)

Verder geldt voor zeeschepen dat de kapitein verplicht is tot het bijhouden van dagboeken waarin ook averijen en ongevallen moeten worden opgetekend ([SW art 9 \(lid 2\)](#))

Voor bepaalde ongevallen met of op schepen geldt ook een meldingsplicht aan de Onderzoeksraad voor veiligheid (zie paragraaf [8.5](#)).

Materiële schade

Grote materiële schades behoeven sinds 1 november 1999, de datum van de vernieuwde Arbowet niet meer op grond van deze wet te worden gemeld. Dat laat echter andere meldingsplichten, op grond van lokale verordeningen, milieuwetten, Rijkswet Onderzoeksraad voor veiligheid , e.d. onverlet.

Informatierechten m.b.t. ongevallen

Deskundige werknemers en personen (o.a. de OR), BHV'ers en arbodiensten moeten kennis kunnen nemen van ongevalsrapporten, lijsten van ongevallen en andere specifieke informatie m.b.t. de arbeidsomstandigheden. ([AW art 15a](#)).

Verwijzing algemeen:

* Het standaard ongevallenrapport van ILT kan men vinden via de volgende link:

[ongevallenrapport - Nederlandse versie](#)

[ongevallenrapport - Engelse versie](#)

3.2.7 Veiligheid van derden

Op en langs het werkterrein

De werkgever moet er ook op toezien dat de veiligheid en gezondheid van derden geen gevaar loopt ([AW art 10](#)). Derden is hier een ruim begrip, dat zijn niet alleen bezoekers en andere aanwezigen op de arbeidsplaats, maar ook eventuele passanten, omdat het gevaar zich tot buiten de arbeidsplaats kan uitstrekken. Denk daarbij aan stof- en gaswolken, oliespatten, wegspringende of vallende voorwerpen (bij werken op hoogte), e.d.

3.2.8 Ondersteuning door deskundige personen

Een werkgever moet zich voor onderstaande taken laten ondersteunen door gecertificeerde

deskundige personen:

- Toetsen van de RI&E
- Bijstand in begeleiding van zieke werknemers die niet kunnen werken
- Het uitvoeren van:
 1. een arbeidsgezondheidskundig onderzoek
 2. een aanstellingskeuring (indien van toepassing)

Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- de bijstand van de taken wordt doeltreffend uitgevoerd;
- de bijstand van de taken wordt binnen het bedrijf georganiseerd;
- voor zover het niet binnen het bedrijf kan worden georganiseerd worden externe gecertificeerde deskundigen ingezet;
- de personen, die de bijstand uitvoeren zijn zodanig uitgerust en zodanig in getal en zodanig beschikbaar, dat de bijstand naar behoren kan worden uitgevoerd.

De organisatie van de bijstand bij de genoemde taken kan plaats vinden bij collectieve arbeidsovereenkomst of door een regeling tussen de werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

Bovenstaande regeling staat bekend als de zogenaamde maatwerkregeling ([AW art 14](#)). Indien de genoemde taken niet op de beschreven wijze zijn georganiseerd kan een (gecertificeerde) arbodienst worden ingeschakeld ([AW art 14a](#))

3.2.9 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Medisch onderzoek, Aanbieding verplicht, Deelname vrijwillig

Een werkgever stelt de werknemers periodiek in de gelegenheid een onderzoek te ondergaan, dat erop gericht is de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. ([AW art 18](#)).

Met OR wordt afgesproken welke functies om de hoeveel tijd (frequentie) op welke punten worden onderzocht.

Specifiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek moet verplicht worden aangeboden bij nachtarbeid, bij het werken met bepaalde kankerverwekkende stoffen, biologisch agentia, bij beeldschermarbeid en arbeid in schadelijk lawaai.

Verder medisch onderzoek mag uitsluitend worden verricht indien de noodzaak is erkend. Dat is het geval als er speciale eisen aan de functiehouders worden gesteld. Medisch onderzoek is vaak ook bij andere wetgeving, zoals de Schepenwet voor zeevarenden, verplicht gesteld.

Er zijn protocollen vastgesteld voor functies als asbestwerker, radiologisch werker, kapitein, piloot, of duiker. Bepaalde functies mogen niet worden uitgeoefend als geen medische (goed)keuring heeft plaatsgevonden.

De medewerker is vrij om van het medisch onderzoek geen gebruik te maken, maar mag bij weigering bepaalde werkzaamheden niet verrichten (asbest), of de functie niet uitoefenen (duiker).

3.2.10 Bedrijfs hulverlening (BHV) en EHBO

Begripsbepaling

Begripsbepaling Bedrijfshulpverlening (BHV) is de hulp die een bedrijf zelf georganiseerd moet hebben om in geval van een noodsituatie aanwezige mensen op het bedrijfsterrein onmiddellijk te kunnen helpen. In de praktijk is bedrijfshulpverlening nodig van pleisterongeval tot calamiteit.

Daarbij wordt in ernstige situaties een overbruggingsfunctie vervuld totdat hulpdiensten (brandweer, ambulance, politie) aanwezig zijn. De BHV verricht daarna nog hand- en spandiensten voor die hulpdiensten.

Wettelijk kader

De Arbowet regelt de BHV op hoofdlijnen. Daarbij geldt, dat de bedrijfshulpverleners dienen te beschikken over een zodanige opleiding en uitrusting, zodanig in aantal zijn en zodanig zijn georganiseerd dat zij de basistaken (brand blussen, EHBO, ontruimen en assisteren van de hulpdiensten) naar behoren kunnen vervullen.

Aangewezen werknemers

Wat zijn bedrijfshulpverleners of bhv-ers? BHV-ers zijn de medewerkers van het bedrijf die een rol spelen bij de uitvoering van de bhv. Ze ondersteunen de werkgever bij diens plicht om in geval van nood hulp te verlenen. Als medewerking op basis van vrijwilligheid niet lukt, zullen bhv-ers moeten worden aangewezen. Het gaat om het invullen van een wettelijke verplichting. Daar moeten werknemers ook aan meewerken.

Vier basistaken

Een bhv-er moet de hulp kunnen bieden die nodig is. Dat hangt af van het soort incident. In elk geval moet hij/zij een of meerdere van de volgende vier taken kunnen uitvoeren:

- Blussen van een begin van brand.
- Eerste hulp bij een ongeval.
- Begeleiden van medewerkers en aanwezige derden bij een ontruiming.
- Gidsen van ter plaatse gekomen hulpdiensten.

Er zijn ook nog andere taken mogelijk:

- redder met persluchtmasker, naar gelang de specifieke risico's.
- Een medewerker met een (erkend) EHBO-diploma is op zich nog geen bhv-er, maar kan ook als specialistische bhv-er worden aangewezen en ingezet.
- Aan boord van schepen zal eveneens hulpverlening en EHBO geregeld dienen te zijn. Deze hulp wordt bij de Schepenwet en de Binnenschepenwet nader aangeduid.

Verwijzing naar wettelijk kader:

[AW art 15: Deskundige bijstand op het gebied van BHV](#)

Verwijzing algemeen:

* Al blad 10: Bedrijfshulpverlening en noodorganisatie (te koop via [SDU](#))

3.2.11 Samenwerkende werkgevers

Schriftelijk plan samenwerking

Waar op eenzelfde plaats meerdere werkgevers arbeid laten verrichten, moeten deze werkgevers samenwerken ([AW art 19](#)). Hun afspraken moeten op schrift zijn gesteld. Deze

verplichting is nader uitgewerkt in het Arbobesluit bouwproces voor bouwactiviteiten van een bepaalde omvang of met ernstig gevaar. Ook zzp-ers (zelfstandigen zonder personeel) vallen dan onder de samenwerkingsverplichting.

Arbo-coördinator

Een arbo-coördinator of Arboco is een persoon die de arbo-activiteiten binnen een bedrijf coördineert. Een Arbo-coördinator is geen wettelijk erkende functie. Hij voldoet echter wel aan de eis dat de werkgever ter uitvoering van het arbobeleid een of meerdere werknemers met specifieke arbotaken heeft belast. De arboco is primair adviseur van de directie. (zie ook [AW art 13](#) en [AW art14](#)).

Verwijzing naar wettelijk kader:

[AW art 3 \(lid 3\): Toewijzing van taken verantwoordelijkheden en bevoegdheden \(TVB\)](#)

[AW art 13: Bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming](#)

[AW art 14: Maatwerkregeling aanvullende deskundige bijstand bij specifieke taken op het gebied van preventie en bescherming](#)

V&G-coördinator

Bij het opzetten en uitvoeren van projecten zijn in bepaalde gevallen de in het Arbobesluit, afd. bouwproces genoemde V&G-coördinatoren verplicht. Deze hebben ook bevoegdheden t.o.v. de (samenwerkende) uitvoerende partijen.

Het gaat om de V&G-coördinator voor de ontwerpfase en de V&G-coördinator voor de uitvoeringsfase. Dit zal doorgaans één en dezelfde persoon kunnen zijn.

De V&G-coördinator bewaakt de naleving van het V&G-plan.

Verwijzing naar wettelijk kader:

[AB art 2.29: Aanstelling coördinatoren](#)

[AB art 2.30: Taken coördinator voor de ontwerpfase](#)

[AB art 2.31: Taken coördinator voor de uitvoeringsfase](#)

3.3 Werknemer, verplichtingen en rechten

3.3.1 Verplichtingen werknemer (AW11)

Zes verplichtingen

Werknemers dragen op grond van de Arbowet ook verantwoordelijkheid voor de veiligheid. In art. 11 zijn een zestal specifieke verplichtingen van de werknemer opgenomen.

- Alle arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen veilig gebruiken.
- Beveiligingen van machines in tact laten.
- Uitgereikte beschermingsmiddelen gebruiken.
- Meewerken aan voorlichting en onderricht (V&O), dat is o.a. bijwonen van instructiebijeenkomsten.
- Melden van acute gevaren.
- Meewerken aan uitvoering van de wet.

Deze werknemersverplichtingen zijn pas afdwingbaar als de werkgever eerst zijn eigen verplichtingen is nagekomen, zoals: voorlichting en onderricht V&O georganiseerd, veilige machines ter beschikking gesteld, pbm's uitgereikt. Een rechter zal bij een rechtszaak hier eerst naar kijken.

3.3.2 Rechten werknemer

Werknemer en werkonderbreking

Elke werknemer heeft het recht bij ernstig gevaar voor personen het werk te onderbreken (AW art. 29), ook zonder instemming van de werkgever. De werknemer behoudt recht op zijn loon gedurende de tijd van onderbreking en moet zijn leidinggevende onmiddellijk op de hoogte stellen. Indien de werkgever het oneens is met de onderbreking, zal de Arbeidsinspectie eerst een uitspraak over de mogelijke voortzetting van de werkzaamheden moeten doen. Een werkonderbreking in de zin van de Arbowet eindigt of is niet meer aan de orde als:

- de werkgever de onveilige situatie erkent en maatregelen gaat treffen.
- de Arbeidsinspectie een uitspraak heeft gedaan.

Kosteloos voor werknemer

Alle kosten die uit de Arbowet voortvloeien komen ten laste van de werkgever (AW art. 44) en zijn derhalve kosteloos voor de werknemer.

Dat gaat zowel om de aanschaf van arbeidsmiddelen, als de aanschaf van beschermingsmiddelen. Het verlangen van een eigen bijdrage is daarom niet toegestaan. Ook de kosten van medische keuringen komen ten laste van de werkgever.

Verwijzingen naar wettelijk kader

[AW art 11: Algemene verplichtingen van de werknemer](#)

[AW art 29: Werkonderbreking](#)

[AW art 44: Vrijwaring van kosten werknemer](#)

3.4 Arbobesluit

In het Arbobesluit springen enkele onderwerpen er uit die zeer belangrijk zijn voor de waterbouw:

- Arbeidsmiddelen (CE-markering).
- Bedrijfshulpverlening, bhv, nadere regels.
- Bouwproces, V&G-plan.

3.4.1 Arbeidsmiddelen

Machines en andere arbeidsmiddelen moeten in principe voldoen aan:

De regels van de Machinerichtlijn, sinds 1995 verplicht kenbaar aan de CE-markering; de leverancier moet het technisch constructie dossier (TCD) en de gebruikshandleiding behorend bij de machine mee te leveren.

De Arbeidsmiddelenrichtlijn, waarbij bovenop de eisen van de Machinerichtlijn aanvullend onderzoek op het gebruik van arbeidsmiddelen in de specifieke werksituatie moet worden

uitgevoerd. Tevens van toepassing waar de Machinerichtlijn niet geldt. Zie voor verdere informatie over arbeidsmiddelen [hoofdstuk 11.2](#)

3.4.2 Bedrijfshulpverlening (BHV)

De Arbowet bepaalt, dat de bedrijfshulpverleners dienen te beschikken over een zodanige opleiding en uitrusting, zodanig in aantal zijn en zodanig zijn georganiseerd dat zij de basistaken naar behoren kunnen vervullen ([AW art 15](#)). Om dit te beoordelen zou kunnen worden gekeken naar de volgende factoren:

- Afstemming van de omvang en deskundigheid op de maatgevende factoren, zoals aard, grootte en ligging van het bedrijf.
- Gebaseerd op het aantal gemiddeld aanwezige personen, en de tijdstippen van aanwezigheid, etc.
- Rekening houdend met niet-zelfredzame personen.
- Binnen enkele minuten moet de hulp een aanvang hebben genomen., hetgeen consequenties heeft voor de oproepbaarheid van bhv-ers.
- De eigen hulp moet de opkomsttijd van externe hulpdiensten kunnen overbruggen.
- Mogelijkheid van gezamenlijke bhv van meerdere werkgevers is toegestaan.
- Voldoende informatie aan werknemers (ook middels opgehangen instructies voor calamiteiten).
- Voldoende opleiding en regelmatige oefeningen.

Verwijzing naar wettelijk kader:

[AW art 15: Deskundige bijstand op het gebied van bedrijfshulpverlening](#)

3.4.3 Bouwproces

Projectlocatie

Een belangrijk onderdeel van het Arbobesluit is de afdeling Bouwproces (Arbobesluit Hoofdstuk 2, afdeling 5). Het merendeel van de projecten van waterbouwbedrijven in Nederland valt onder de regels van het Bouwproces. Dit onderdeel is gebaseerd op de EG-richtlijn 'Tijdelijke en mobiele bouwplaatsen' (TMB). De reikwijdte is veel groter dan de titel doet vermoeden. Niet alleen bouwen, maar ook andere risicovolle werkzaamheden, zoals arbeid in en bij tunnels, nabij hoogspanningskabels, het werken op hoogte, het uitvoeren van bijzonder onderhoud, vallen onder deze afdeling. Dus bijvoorbeeld ook de meeste waterbouw- en baggerwerkzaamheden.

Voor het bouwproces heeft het Arbobesluit extra definities vastgesteld. Naast werkgever en werknemer zijn hier nog de volgende partijen van belang: opdrachtgever, ontwerpde partij, uitvoerende partij. Elke partij heeft specifieke verplichtingen in de ontwerpfase en/of uitvoerende fase.

Voor een bouwwerk is vrijwel altijd een Veiligheids- en Gezondheidsplan (V&G-plan) verplicht. Onderscheid wordt daarbij gemaakt in de ontwerpfase en de uitvoeringsfase. Veiligheid begint op de tekentafel. Een bouwconstructie moet wel veilig te bouwen zijn. In het V&G-plan staan de risico's voor de werknemers vermeld en de maatregelen om die risico's voldoende in te perken. Bij meerdere uitvoerende partijen dient tevens een V&G-coördinator te worden aangesteld. Deze heeft bevoegdheden om partijen op hun verplichtingen te wijzen. Voor de toekomstige gebruiker van het bouwwerk moet de opdrachtgever een V&G-dossier (laten) opstellen en t.z.t. aan de eigenaar overdragen.

Meestal is vooraf een melding van het bouwproces aan de Arbeidsinspectie (AI) verplicht. Dat is bij meer dan EUR 375.000,= bouwsom of meer dan 20 mandagen werk. Ook bij alle extra gevaarlijke werkzaamheden (zie boven), ongeacht de omvang van het werk, moet er worden gemeld en een V&G-plan opgesteld.

Bouwbesluit

De afdeling Bouwproces van het Arbobesluit moet men niet verwarren met het Bouwbesluit. Het Bouwproces gaat over veilig werken bij bouwprojecten. Daarbij moet al in de ontwerpfase gedacht worden aan de mogelijkheden om veilig en gezond te kunnen bouwen. Tevens dient te worden gedacht aan veilig werken na in gebruikname, zoals schoonmaak en onderhoudswerk. Het Bouwbesluit gaat over veilige bouwconstructies en handelt niet over de wijze van werken.

Verwijzing naar wettelijk kader:

[AB hst 2 afd 5: bouwproces](#) (via de link komt men bij het 1^{ste} artikel van Arbobesluit hoofdstuk 2 afdeling 5.

Verwijzing algemeen:

[SZW brochure 'Veilig bouwen, gezond bouwen'](#).

3.5 Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie)

Handhaving

De toezichthoudende en handhavende instantie bij de Arbowet is de Inspectie SZW (voorheen arbeidsinspectie) ([AW art 24](#)). Tevens ook toezichthouder van de Arbeidstijdenwet.

Overtredingen

In de meeste gevallen zal de Inspectie SZW bij geconstateerde overtredingen overgaan tot boeteoplegging. De grondslag is art. 33 ([AW art 33](#)). In de Beleidsregel is een uitgebreide Boetelijst opgenomen. Voorafgaand aan een boete, mag de AI met een waarschuwing volstaan.

Werkstillegging

De Inspectie SZW is bevoegd bij ernstig gevaar voor personen het werk stil te leggen ([AW art 28](#)). In andere gevallen heeft hij het recht een eis tot naleving te stellen ([AW art 27](#)).

3.6 Informatiebronnen Arbowetgeving

3.6.1 Arbocatalogus

De Arbocatalogus is een document, waarin vertegenwoordigende organisaties van werkgevers en werknemers op sectorniveau vastleggen welke maatregelen (middelvoorschriften) getroffen worden om te voldoen aan de doelvoorschriften in de Arbowet. De Arbocatalogus wordt getoetst door de Arbeidsinspectie.

De Arbocatalogus is ontstaan bij de wijzigingen van de Arbowet per 1 januari 2007. De Arbocatalogus, een nieuw fenomeen. De wetgever heeft er voor gekozen een belangrijke

verantwoordelijkheid voor het vormgeven van het arbeidsomstandighedenbeleid neer te leggen bij werkgevers en werknemers op decentraal niveau. Centrale (beleids)regels gaan plaatsmaken voor sectoraal maatwerk. De normen uit de arbeidsomstandighedenwet blijven leidend, maar sociale partners kunnen t.b.v. hun eigen sector in een arbocatalogus afspreken op welke manier aan deze normen kan worden voldaan.

Net als de voormalige beleidsregels behoren de afspraken in de arbocatalogus niet tot de wetgeving, maar zijn wel een aanbeveling hoe men op de werkvloer, het beste aan zijn wettelijke verplichtingen kan voldoen. Als een werkgever kiest voor de uitvoering conform de afspraken in de arbocatalogus wordt hij geacht aan de wet te hebben voldaan. Als hij een andere methode kiest moet hij kunnen aantonen dat de methode of situatie een gelijkwaardig veiligheidsniveau biedt.

3.6.2 Arbo-Informatie-bladen (AI-bladen)

Informatie overheid

Toelichtingen op de arboregelgeving zijn ook te vinden in Arbo-informatiebladen, kortweg AI-bladen, uitgegeven door en te koop bij de Sdu. De inhoud staat mede onder verantwoordelijkheid van het Ministerie SZW (lees: Arbeidsinspectie), die er zijn logo aan heeft verbonden. Een AI-blad heeft de status van voorlichtingsmateriaal. De inhoud is zuiver informatief en men kan er geen rechten aan ontleen. De redactieformule is die van eenvoudig en prettig leesbaar. De AI-bladen zijn door mensen uit de praktijk geschreven.

3.6.3 Overige bronnen

Op de markt zijn vele boeken en naslagwerken verkrijgbaar. Ook op internet zijn vele websites die informatie verschaffen. Het verdient echter aanbeveling voor de wettelijke interpretaties uitsluitend de aan de overheid gelieerde websites te gebruiken.

3.7 Bouwbesluit

3.7.1 Samenhang Bouwbesluit en Arbobesluit

Sinds 1 januari 2003 is de 'machtsstrijd' tussen Bouwbesluit en Arbobesluit grotendeels beslecht in het voordeel van het Bouwbesluit. Zowel in het Bouwbesluit als het Arbobesluit stonden bepalingen betreffende de bouw en inrichting van een bedrijfsgebouw.

In het huidige Arbobesluit is opgenomen, dat indien een gebouw qua bouw en vaste inrichting aan het Bouwbesluit voldoet, het ook geacht wordt aan hoofdstuk 3 Inrichting van de arbeidsplaats van het Arbobesluit te voldoen. Het gaat dan om regels voor veiligheid en gezondheid. Dat betreft onder meer brandveiligheid, vluchtwegen en nooduitgangen, maar ook ventilatie, daglicht en verlichting.

Verwijzingen

[Arbeidsomstandighedenwet](#)
[Arbeidsomstandighedenbesluit](#)
[Arbeidsomstandighedenregeling](#)