

Arbidsomstandigheden

Inleiding
 Wettelijke regels
 Veiligheid, gezondheid en welzijn
 Rechten en plichten
 Uitvoering arbobeleid

Inleiding

Johan ter Veer, administratief medewerker bij blikfabriek Kannegieter, heeft steeds vaker last van een soort spierpijn in zijn armen. Omdat hij geen fanatieke gewicht-heffer is, vraagt hij zich af wat de oorzaak kan zijn van de pijn. ‘Zou zijn werk er iets mee te maken hebben?’

Johan werkt het grootste deel van de dag achter een beeldscherm. Collega’s op zijn afdeling klagen regelmatig over de slechte toetsenborden. De medewerkers moeten ook lang achter elkaar hetzelfde werk doen. De werkgever heeft tot nu toe niet gereageerd op de klachten.

Medisch onderzoek leert Johan dat hij waarschijnlijk last heeft van een muisarm (RSI) die in het ergste geval kan leiden tot verlamming van zijn arm. Hij vraagt zich af of hij zijn werkgever aansprakelijk kan stellen voor de kosten van een eventuele medische behandeling.

Wettelijke regels

Om werknemers te beschermen tegen werkomstandigheden die hun gezondheid, veiligheid of welzijn bedreigen, heeft de overheid wettelijke maatregelen getroffen. In 1983 trad de Arbidsomstandighedenwet, afgekort Arboret, in werking. Het doel van deze wet is zorgen voor veiligheid, gezondheid en welzijn tijdens je werk. In de oude wetgeving werden alleen de veiligheid en de gezondheid genoemd en was alleen de werkgever hiervoor verantwoordelijk. Dat had als nadeel dat werknemers geen invloed hadden op de arbeidsomstandigheden. In de Arboret zijn nu zowel werkgever als werknemer verantwoordelijk voor de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden. Nieuw is dat de werkgever ervoor moet zorgen dat zijn werknemers niet langdurig ziek worden. En als ze toch ziek worden, moet hij zorgen voor begeleiding van zijn zieke werknemers.

Veiligheid, gezondheid en welzijn

In de Arboret is sprake van veiligheid, gezondheid en welzijn. Welke maatregelen zijn er zoal denkbaar om aan deze drie onderdelen iets te doen in een bedrijf?

Veiligheid

In de Arbowet gaat het over technische veiligheid. Het betreft hierbij persoonlijke beschermingsmiddelen (helm, bril, veiligheidsschoenen), maatregelen om brand te voorkomen (brandmeldinstallaties, brandblusmiddelen) en om veilige machines en veilige elektrische apparaten (KEMA-keur).



Gezondheid

Het gaat hier vooral om maatregelen die het werkklimaat in het bedrijf bepalen. Denk dan aan de werkplek (een ruime en lichte kamer, een functioneel bureau, een goede stoel, goede ventilatie) en de werkdruk; als de werkdruk te hoog is, kan dit leiden tot een burn-out.

Welzijn

De Arbowet verstaat onder welzijn dat je het prettig vindt op je werkplek. Dit welbevinden kan bevorderd worden door onder andere het vermijden van seksuele intimidatie op de werkplek, overleg over hoe het werk (anders) gedaan kan worden, mogelijkheden tot 'time-out', de beschikbaarheid van een fitnessruimte en inrichting van de werkomgeving (uitzicht naar buiten, aanwezigheid van planten en wandversieringen).

Rechten en plichten

Omdat met betrekking tot de Arbowet zowel de werkgever als de werknemers verantwoordelijk zijn voor de arbeidsomstandigheden worden in die wet de rechten en plichten van beide partijen beschreven.

Kort samengevat zijn de belangrijkste rechten en plichten voor de werkgever:

- gevaren bij de bron bestrijden
Dit betekent dat de oorzaak van een gevaar zo snel mogelijk moet worden weggenomen. Als dat niet mogelijk is, moet de bron van het gevaar worden afgeschermd. Of werknemers moeten persoonlijke beschermingsmiddelen krijgen. Een niet goed werkende bouwlift bijvoorbeeld moet zo snel mogelijk worden gerepareerd. Als dat niet mogelijk is, moet hij vervangen worden. In de periode dat de lift niet goed werkt, mag hij niet gebruikt worden.

- gevaarlijke hulpmiddelen vermijden
Machines en andere hulpmiddelen die gevaar kunnen opleveren, moeten zo veel mogelijk worden vermeden. Als dat niet mogelijk is, moet het gevaar zo veel mogelijk worden beperkt.
- ontruiming mogelijk maken
Daarvoor moet onder andere een ontruimingsplan worden gemaakt waarin wordt aangegeven op welke wijze de personen in een object of in een deel daarvan zo snel en veilig mogelijk het object kunnen verlaten.
- rekening houden met persoonlijke eigenschappen
Een leidinggevende behoort bij het toewijzen van taken rekening te houden met persoonlijke eigenschappen van medewerkers. Dat zijn bijvoorbeeld: werktempo, vakmanschap, kennis van de Nederlandse taal en lichamelijke eigenschappen zoals lengte en gewicht.
- geestdodend werk vermijden
Geestdodend werk moet zo veel mogelijk worden vermeden. Het gaat hierbij om werk waar geen afwisseling in zit of waarbij de werknemer niet zelf het tempo kan bepalen (zoals lopendebandwerk).
- maatregelen nemen om te voorkomen dat ook anderen dan eigen werknemers gevaar lopen
Een werkgever is ook verantwoordelijk is voor de veiligheid en gezondheid van bijvoorbeeld bezoekers, personeel van derden, stagiairs, vrijwilligers, voorbijgangers en omwonenden.
De werkgever moet maatregelen nemen in het bedrijf, maar ook in de onmiddellijke omgeving daarvan.
- ongevallen en beroepsziekten melden en registreren
- een of meer werknemers aanwijzen die zich bezig houden met bedrijfshulpverlening (BHV)
- EHBO-trommels beschikbaar stellen
- maatregelen nemen om werknemers te beschermen tegen seksuele intimidatie, agressie en geweld
- noodzakelijke voorlichting en instructie geven aan (jeugdige) werknemers die voor het eerst bepaalde werkzaamheden verrichten



- aanstellen van een interne preventiemedewerker
Een onderneming met vijftien of meer medewerkers moet een preventiemedewerker in dienst hebben. In ondernemingen met minder dan vijftien werknemers mag de werkgever zelf de taken van de preventiemedewerker uitvoeren. De preventiemedewerker heeft preventietaken zoals voorlichting geven. Hij of zij wordt vaak arbocoördinator genoemd.

De belangrijkste rechten en plichten voor de werknemer zijn:

- machines, gevaarlijke stoffen en hulpmiddelen veilig gebruiken
- persoonlijke beschermingsmiddelen op de voorgeschreven manier gebruiken en opbergen
- beveiligingen die zijn aangebracht op bijvoorbeeld machines niet veranderen of weghalen
- meewerken aan (bij)scholing en voorlichting
- gevaren voor de gezondheid en veiligheid zo snel mogelijk melden aan de werkgever of de direct leidinggevende
- recht op voorlichting en informatie over de gevaren die aan je werk verbonden zijn
- recht op informatie over veiligheidsvoorzieningen
- recht op persoonlijke beschermingsmiddelen
- recht om in een werkoverleg veiligheids- en gezondheidsrisico's te bespreken
- recht om het werk neer te leggen als je vindt dat het werk een acuut gevaar oplevert voor jezelf of anderen (je moet deze werkonderbreking wel direct melden bij je leidinggevende)
- recht om een klacht in te dienen bij de Arbeidsinspectie
- de plicht om aan je baas te vertellen dat je een klacht hebt ingediend.

Hoe weet je nu welke richtlijnen in jouw bedrijf gelden over arbeidsomstandigheden?

Je vindt die regels in het arbeidsreglement. Dat is een verzameling regels waaraan de werknemers zich moeten houden. Omdat een heleboel zaken op landelijk



cao-niveau worden geregeld, zul je in de cao voor jouw bedrijfstak de meeste regels over arbeidsomstandigheden kunnen vinden. In het arbeidsreglement staan de meer specifieke regels die van toepassing zijn op jouw bedrijf.

Uitvoering arbobeleid

Er zijn nogal wat personen of instanties betrokken bij de uitvoering van het arbobeleid. Hieronder volgen de belangrijkste.

De leidinggevende

In het bedrijf is een leidinggevende belast met arbozaken. Tot hem of haar kun jij je wenden met vragen en opmerkingen. Soms heeft een bedrijf een commissie waar je ongevallen of bijna-ongevallen moet melden.

De medewerkers

Zoals je hiervoor gezien hebt, heeft iedere werknemer nogal wat rechten en plichten op het gebied van arbeidsomstandigheden. Het belangrijkste is dat je de plicht hebt om samen met je leidinggevende te streven naar de beste zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn.

De ondernemingsraad

De OR heeft, als vertegenwoordiger van de medewerkers, ook een belangrijke rol bij het arbeidsomstandighedenbeleid. Plannen worden voorgelegd aan de raad die ermee moet instemmen.

Sociale partners

Bij het onderhandelen over een nieuwe cao spreken werkgevers- en werknemersorganisaties onder andere over de arbeidsomstandigheden. Als je lid bent van een vakbond, kun je via de bond invloed uitoefenen op het arbobeleid.

De arbodienst

De arbodienst is een particuliere organisatie die deskundige ondersteuning geeft bij het arbeidsomstandighedenbeleid en als onderdeel daarvan bij de voorkoming van ziekteverzuim. Een andere taak is het begeleiden en controleren van zieke werknemers.

De Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie is belast met de controle op het naleven van de arbovoorschriften en is ingesteld door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De dienst heeft uitgebreide bevoegdheden. De inspecteurs hebben toegang tot bedrijven en kunnen ter plekke een onderzoek instellen. Ze hebben opsporingsbevoegdheid en kunnen, als dat nodig is, bedrijven straffen. In het uiterste geval kunnen ze het werk stilleggen.