

ARBO EN ZIEKTEVERZUIM

ARBOWETGEVING

ARBO

Passende arbeidsomstandigheden zijn belangrijke voorwaarden voor **gezond en veilig werken**. Medewerkers moeten hun werk kunnen doen **zonder lichamelijke of geestelijke problemen** op te lopen.

De **Arbowet geeft richting aan beleid en arbeidsomstandigheden** die daaraan voldoen. Werkgever en werknemer zijn **beiden verantwoordelijk** voor die gezonde en veilige werkplek. De werkgever moet zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Van de werknemer wordt verwacht dat hij meewerkt aan het op een veilige manier benutten van deze omstandigheden en op een veilige manier zijn werkzaamheden verricht

ONDERWERPEN ARBOWETGEVING

Aansprakelijkheid

Arbocatalogi

Basiscontract

CAO

Conformiteitsbeoordeling (Warenwet)

Inspectie SZW

Plan van Aanpak RI&E

Risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E)

Sociale verzekeringen

Arbobeleid

Arbowetgeving

Bestuurlijke boete

Certificatie

Cultureel werk door kinderen

Persoonsregistratie

Rechten en plichten van werkenden

Second opinion bedrijfsarts

Verantwoord opdrachtgeverschap

ARBOWETGEVING

Drie niveaus

De wetgeving omtrent arbeidsomstandigheden is ingedeeld in drie niveaus: de **Arbowet**, het **Arbobesluit** en de **Arboregeling**.

- **Arbowet** - De Arbowet vormt de basis van de arbowetgeving. Hierin staan de algemene bepalingen die gelden voor alle plekken waar arbeid wordt verricht (dus ook voor verenigingen en stichtingen). De Arbowet is een kaderwet. Dat betekent dat er geen concrete regels in staan. Die zijn verder uitgewerkt in het Arbobesluit en de Arboregeling.
- **Arbobesluit** - Het Arbobesluit is een uitwerking van de Arbowet. Hierin staan de regels waar zowel werkgever als werknemer zich aan moeten houden om arbeidsrisico's tegen te gaan. Deze regels zijn verplicht. Er staan ook afwijkende en aanvullende regels in voor een aantal sectoren en categorieën werknemers.
- **Arboregeling** - De Arboregeling is weer een verdere uitwerking van het Arbobesluit. Het gaat hierbij om concrete voorschriften. Bijvoorbeeld de eisen waar arbeidsmiddelen aan moeten voldoen of hoe een arbodienst zijn wettelijke taken exact moet uitvoeren. Ook deze regels zijn verplicht voor werkgever en werknemer.

ARBOBELEID

Werkgevers zijn verplicht ervoor te zorgen dat hun werknemers veilig en gezond kunnen werken. De mate van bescherming die zij moeten bieden, is door de overheid vastgelegd in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. **Om deze wetten nauwkeurig na te leven dient elk bedrijf een concreet arbobeleid te voeren.** Dit wordt opgesteld in samenwerking met de vertegenwoordiging van werknemers (ondernemingsraad, personeelsvereniging, vakbonden). Onderdelen van dit arbobeleid zijn onder andere:

- **Een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)** – In een RI&E staat welke risico's er binnen het bedrijf zijn ten aanzien van de veiligheid en gezondheid van werknemers. Voortvloeiend uit deze inventarisatie moet een Plan van Aanpak worden opgesteld met daarin de maatregelen die genomen zullen worden om de risico's aan te pakken.
- **Arbodienst of bedrijfsarts** – Bij ziekteverzuim moet de begeleiding van de zieke werknemer door een bedrijfsarts (al dan niet aangesloten bij een arbodienst) worden uitgevoerd.
- **Preventiemedewerker** – Bedrijven zijn verplicht om ten minste één werknemer aan te wijzen als preventiemedewerker. Heeft het bedrijf niet meer dan 25 werknemers, dan mag de werkgever zelf de taken van de preventiemedewerker op zich nemen. In alle gevallen moet de preventiemedewerker binnen het bedrijf werken.
- **Bedrijfs hulpverlening** – Binnen het bedrijf moet minimaal één bedrijfshulpverlener (bhv'er) aanwezig zijn.
- **Voorlichting** – Bedrijven moeten hun werknemers voorlichting en instructies geven over veilig en gezond werken.
- **Arbodeskundige** – Werkgevers moeten toegang verlenen aan en tot een [arbodeskundige](#), bijvoorbeeld een bedrijfsarts of arbeidshygiënist.
- **PAGO** – Werknemers moeten de mogelijkheid hebben om een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) te ondergaan.

INSPECTIE SZW

Taken Inspectie SZW

De Inspectie SZW **controleert of werkgevers en werknemers zich houden aan de wetten en besluiten** op het gebied van arbeid. De Inspectie SZW richt zich bij haar inspecties vooral op de volgende soorten misstanden:

- hoge risico's voor de veiligheid of gezondheid van werknemers;
- te lange werktijden en/of te korte rusttijden;
- betaling onder het minimumloon;
- illegale werknemers laten werken (arbeidsmarktfraude);
- geen of lage naleving van de wetgeving in het algemeen.

De Inspectie SZW bepaalt aan de hand van risicoanalyses, externe onderzoeken en politieke besluiten ieder jaar de belangrijkste punten van haar activiteiten. Deze worden vastgelegd in een jaarplan.

INSPECTIE SZW

Inspecties en onderzoeken

De controle door de Inspectie SZW vindt plaats door middel van inspecties en onderzoeken:

- **inspecties** – Het accent ligt hierbij bij branches waar arbeidsmarktfraude of grote risico's voor veiligheid en gezondheid van de werknemers worden verwacht.
- **onderzoek** – Vindt plaats naar aanleiding van **klachten en ongevallen**. Werkgevers zijn verplicht arbeidsongevallen die leiden tot ziekenhuisopname, blijvend letsel of overlijden altijd te melden aan de Inspectie SZW. De onderzoeken zijn erop gericht de oorzaak op te sporen, de overtreding op te heffen en herhaling te voorkomen.

INSPECTIE SZW

Bevoegdheden Inspectie SZW

Om hun inspecties en onderzoeken goed te kunnen uitvoeren, hebben de inspecteurs de volgende bevoegdheden:

- toegang tot alle plaatsen waar wordt gewerkt, ook in woningen als het gaat om onderzoek naar thuiswerk;
- bevoegdheid om iedereen op een werkplaats vragen te stellen of als getuige te horen;
- inzage in identiteitsdocumenten, werktijdregistraties, loonadministraties en andere documenten;
- bevoegdheid om gegevens en documenten (waaronder computerbestanden) te kopiëren of mee te nemen;
- bevoegdheid om voorwerpen en monsters mee te nemen, verpakkingen te openen en foto's te maken;
- medewerking eisen van de werkgever, bijvoorbeeld bij het vaststellen van de identiteit van de personen die bij hem aan het werk zijn.

INSPECTIE SZW

Maatregelen en sancties

Als de Inspectie SZW een overtreding vaststelt dan zal zij maatregelen treffen om deze tegen te gaan, eventueel gecombineerd met een sanctie. Afhankelijk van de ernst van de overtreding heeft de Inspectie SZW daarvoor de volgende instrumenten tot haar beschikking:

- **mondelinge afspraak** - Als er geen sprake is van een ernstige overtreding dan kan de inspecteur een mondelinge afspraak met de werkgever maken, als hij erop vertrouwt dat deze de overtreding zonder verdere dwang zal corrigeren (NB: dit geldt alleen voor overtredingen van Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidstijdenwet).
- **waarschuwing of eis** - De Inspectie SZW kan ook een schriftelijke waarschuwing geven of een 'eis tot naleving van de wet'. Daarbij wordt een termijn gesteld waarbinnen de overtreding moet zijn hersteld. Na afloop van deze termijn kan de inspecteur controleren of de overtreding naar behoren is opgeheven. Is dat niet het geval, dan maakt de inspecteur een boeterapport op.
- **boeterapport** - De inspecteur maakt direct een boeterapport op, als er sprake is van een ernstige overtreding, of als bij controle blijkt dat een eerdere overtreding niet is opgeheven. Ook als een inspecteur opnieuw eenzelfde overtreding aantreft (recidive), wordt direct een boeterapport opgemaakt.
- **werk stilleggen** – Als er sprake is van een ernstig gevaar voor de veiligheid of gezondheid van personen, kan de Inspectie SZW het werk voor bepaalde tijd stilleggen. Als er tijdens de inspectie wordt gewerkt, wordt er bovendien een boeterapport opgesteld. Dit kan onder andere het geval zijn bij val-, knel- of elektrocutiegevaar.
- **proces-verbaal** - Als er sprake is van een misdrijf of overtreding van verbodsbepalingen, die uitdrukkelijk in de regelgeving worden genoemd, wordt een proces-verbaal opgemaakt. Het werk wordt ook stilgelegd als er sprake is van ernstig gevaar voor personen. Dit kan het geval zijn bij kinderarbeid onder de 12 jaar, of als werknemers met wettelijk verboden stoffen werken.
- **last onder dwangsom** – Als een maatregel niet is uitgevoerd, kan de Inspectie SZW een dwangsom opleggen.

AANSPRAKELIJKHEID

Werkgevers zijn primair verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden in de onderneming. **Als een werknemer een ongeval krijgt, kan dat onder de aansprakelijkheid van de werkgever vallen.** Dit geldt ook als er gewerkt wordt met uitzendkrachten.

Verantwoordelijkheden werkgevers

Als een bedrijf zijn verplichtingen ter bescherming van zijn werknemers niet nakomt, dan kan de Inspectie SZW een boete opleggen of zelfs een proces-verbaal opmaken. In de Arbowet staat precies aangegeven voor welke feiten de Inspectie SZW een boete kan opleggen, bijvoorbeeld voor het:

- niet of onvolledig voorhanden hebben van een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) (inclusief Plan van Aanpak);
- niet melden van een arbeidsongeval;
- Ook in een groot aantal artikelen uit het Arbobesluit staan de feiten genoemd waarvoor de Inspectie SZW kan beboeten. Bijvoorbeeld voor het niet nemen van maatregelen om schadelijk lawaai te voorkomen of te beperken.

PLAN VAN AANPAK RI&E

Risico-inventarisatie en -evaluatie

Een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is een verplicht onderdeel van de Arbowet. Het beschrijft **de risico's in het bedrijf op het gebied van gezondheid en veiligheid van de werknemers**. Door de arbeidsrisico's te inventariseren krijgt een werkgever snel inzicht in de situatie en kan hij zien waar verbeteringen in de onderneming nodig zijn.

Plan van Aanpak

Als de RI&E in kaart is gebracht, wordt vervolgens een Plan van Aanpak gemaakt. In het **Plan van Aanpak is beschreven welke maatregelen genomen worden om de geïdentificeerde risico's aan te pakken**. Tevens staat in het Plan van Aanpak binnen welke termijn deze maatregelen uitgevoerd worden.

Het Plan van Aanpak is een **verplicht** onderdeel van de RI&E. De Inspectie SZW zal naar het Plan van Aanpak vragen wanneer zij langskomen.

BASISCONTRACT



CAO

Wat is een cao?

Een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is een schriftelijke overeenkomst waarin afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd.

De cao gaat vóór op afspraken in een individuele arbeidsovereenkomst die een werkgever en zijn werknemer met elkaar sluiten. In de arbeidsovereenkomst wordt vaak verwezen naar de cao. Onderwerpen die in een cao worden geregeld zijn bijvoorbeeld:

- loon(schalen)
- uitbetaling van overwerk
- werktijden
- ziekteregelingen
- duur van proeftijd
- opzegtermijn
- pensioenregeling

Een cao wordt afgesloten door een of meer werkgevers of werkgeversorganisaties en een of meer werknemersorganisaties en geldt voor een onderneming of voor een gehele bedrijfstak. Een cao kent een bepaalde looptijd van maximaal 5 jaar.

CONFORMITEITSBEOORDERLING (WARENWET)

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gebruikt conformiteitsbeoordeling als instrument om ervoor te zorgen dat bepaalde arbeidsmiddelen bij naleving van de instructies veilig en gezond kunnen worden gebruikt.

RECHTEN EN Plichten VAN WERKENDEN



VERANTWOORD OPDRACHTGEVERSCHAP

