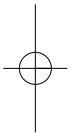




V N O N C W



AWVN

De nieuwe Arbowet
Meer vrijheid en verantwoordelijkheid

De nieuwe Arbowet
Meer vrijheid en verantwoordelijkheid

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Deel I Arbowet	7
1 Waaron de Arbowet wijzigingen?	8
2 Wat zijn de belangrijkste wijzigingen?	9
3 Wat betekent de wetswijziging voor werkgevers?	12
4 Stand van zaken wetswijziging	13
5 Arbowet en arboregelgeving: de samenhang	14
Deel II Arbocatalogus	19
1 Wat is een arbocatalogus?	20
2 De status van de arbocatalogus	21
3 De arbocatalogus: voordelen voor werkgevers	22
4 Aan de slag met de arbocatalogus	23
5 Rol van de Arbeidsinspectie	25
6 Wat kunt u van uw werkgeversorganisaties verwachten?	27
Adressen	29

Inleiding

Met ingang van 1 januari 2007 wijzigt de arbowetgeving. Het kabinet gaat schrappen in de bestaande regelgeving. Werkgevers en werknemers krijgen meer ruimte voor maatwerk en kunnen samen het arbobeleid invullen. Arbocatalogi gaan hierbij een belangrijke rol spelen.

In deze brochure komen onder andere aan de orde: de belangrijkste wijzigingen van de nieuwe wet, wat er in een arbocatalogus moet zijn opgenomen en wat de rol wordt van de Arbeidsinspectie.

De belangrijkste verandering per 1 januari 2007 is het verder vergroten van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. In de *oude* Arbowet werd reeds een belangrijke verantwoordelijkheid bij werkgevers en werknemers neergelegd waar het ging om het invullen van het arbeidsomstandighedenbeleid (arbobeleid) binnen de organisatie. In de nieuwe wet is die verantwoordelijkheid nog ruimer.

1 Waarom de Arbowet wijzigen?

In recente en aanstaande wijzigingen van de Arbowet staat de ontwikkeling naar meer maatwerk voor bedrijven en branches centraal. Daarvan kunt ook u profiteren.

De Arbowet werd op 1 juli 2005 al op een aantal onderdelen ingrijpend gewijzigd. Het betrof drie onderwerpen: liberalisering van de arbodienstverlening, verplichting tot het aanwijzen van een preventiemedewerker in ondernemingen, en toetsing van de risico-inventarisatie en -evaluatie.

De aanleiding voor het kabinet om de Arbowet op 1 januari 2007 opnieuw – nu fundamenteel – te wijzigen, is de veelheid aan ingewikkelde en gedetailleerde regels die Nederland op het gebied van arbeidsomstandigheden kent. Het kabinet wil overbodige regels schrappen en ondernemingen meer ruimte geven voor maatwerk. Tevens kan de regeldruk verminderen doordat werkgevers en werknemers onderling afspraken maken over het arbobeleid. Het kabinet is van mening dat de overheid zich meer moet richten op ernstige risico's.

De omslag naar minder gedetailleerde regels en meer maatwerk sluit ook aan bij de ontwikkelingen van verzuim- en reïntegratiebeleid. Werkgevers en werknemers krijgen samen meer verantwoordelijkheid voor veiligheid, gezondheid en reïntegratie op het werk.

Een ander belangrijk aspect is dat Nederland beter wil aansluiten op de Europese regelgeving. Dit past bij het streven van werkgeversorganisaties: in alle Europese landen moeten dezelfde arboregels gelden. In de nieuwe Arbowet zijn de Nederlandse regels die daar bovenop gelden – de zogenaamde 'nationale kop' – verdwenen. Uitzondering: waar het gaat om zeer ernstige risico's blijft de nationale kop bestaan.

2 Wat zijn de belangrijkste wijzigingen?

De belangrijkste wijzigingen in de nieuwe wet zijn:

a Doelvoorschriften en middelvoorschriften

Zoals reeds opgemerkt, krijgen werkgevers en werknemers meer verantwoordelijkheid voor het arbobeleid. De overheid stelt daarbij in het publieke domein doelvoorschriften vast. Deze geven het beschermingsniveau aan dat bedrijven moeten bieden aan werknemers, zodat zij veilig en gezond kunnen werken. Deze doelvoorschriften staan zo concreet mogelijk beschreven in de Arbowet, het Arbobesluit of de Arboregeling. De manier waarop een bedrijf voldoet aan de wetgeving en voorschriften laat de overheid over aan het private domein (werkgeversorganisaties-vakbonden danwel werkgevers-ondernemingsraad (OR)/personeelsvertegenwoordiging (PVT). Partijen kunnen zo meer rekening houden met specifieke situaties in een bedrijf of branche. Zo schrijft de overheid niet langer voor hoeveel toiletten een bedrijf moet hebben, maar eist dat een werkgever zorgt voor voldoende toiletten. Voorzover Europese richtlijnen daartoe noodzaken, blijven middelvoorschriften (bijvoorbeeld dragen van een gordel op een heftruck) in het Arbobesluit staan.

b Arbocatalogus

Ook onder de nieuwe wet ligt de primaire verantwoordelijkheid volledig bij de individuele werkgevers en werknemers. Nieuw is dat op branche- of bedrijfsniveau afspraken tussen werkgevers en werknemers kunnen worden vastgelegd in een arbocatalogus. In een arbocatalogus staan de verschillende manieren beschreven waarop werkgevers kunnen voldoen aan de doelvoorschriften die de overheid stelt. Het gaat dan bijvoorbeeld om praktische handleidingen en beschrijvingen van arbeidsmiddelen en werkmethoden. Zie ook deel II van deze brochure.

c Beleidsregels

Als een arbocatalogus begin 2007 nog niet af is, kunnen werknemers en werkgevers bij het vormgeven van het arbobeleid binnen de onderneming tijdelijk terugvallen op de beleidsregels van de overheid. Zodra werkgevers en werknemers een arbocatalogus voor hun branche hebben opgesteld en deze door de Arbeidsinspectie marginaal is getoetst, trekt de overheid de betreffende beleidsregels voor die branche in. Drie jaar na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel trekt zij alle beleidsregels in.

d Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie (AI) controleert, ook onder de nieuwe wet. Zij gaat hierbij uit van de wet en de invulling daarvan in arbocatalogi. In speciale sectorbrochures gaat de Arbeidsinspectie de werkgevers informeren over de risico's waarop zij controleert en welke wettelijke regels daarbij van toepassing zijn. Als in de arbocatalogus over een bepaald onderwerp afspraken zijn gemaakt, komen deze afspraken in de plaats van de handhavingscriteria in de betreffende sectorbrochure.

De maximale boetes die de AI kan opleggen, worden verdubbeld.

e Schrappen nationale kop

Er komen zo min mogelijk Nederlandse regels bovenop de regels van de Europese Unie. Alleen als het echt nodig is, blijven aanvullende regels bestaan, bijvoorbeeld bij het werken met professioneel vuurwerk, bij het vervangen van producten met vluchtige organische stoffen of de aanvullende RI&E (ARIE).

f Vrijwilligers

Vrijwilligers vallen niet langer onder de Arbowet. Wel gelden voor hen de regels uit het Arbobesluit als het gaat om ernstige arbeidsrisico's, zoals valgevaar of het werken met gevaarlijke stoffen.

g Jaarlijkse rapportage

De werkgever blijft verplicht om jaarlijks te rapporteren en te overleggen over de voortgang van het plan van aanpak. De bepaling dat deze rapportage schriftelijk moet plaatsvinden, komt echter te vervallen.

h Arbeidsomstandighedenspreekuur

Het arbeidsomstandighedenspreekuur als verplichte taak van de arbodienst vervalt. Werknemers krijgen wel vrij toegang tot een arbo-deskundige. Dit kan een bedrijfsarts zijn maar ook een veiligheids-deskundige, een arbeidshygiënist, een arbeids- en organisatiedeskundige of een preventiemedewerker. De werkgever overlegt met OR of PVT over de wijze waarop deze de toegang regelt.

i Melding arbeidsongevallen

Tot nu toe moeten werkgevers alle dodelijke arbeidsongevallen en onge-

vallen die tot blijvend letsel leiden of tot een ziekenhuisopname binnen 24 uur bij de Arbeidsinspectie melden. Vanaf 1 januari 2007 vervalt het tijdspect in het meldcriterium. Ook ongevallen die leiden tot een ziekenhuisopname na 24 uur moet de werkgever voortaan melden.

j Preventiemedewerker

In organisaties met niet meer dan 25 werknemers mag de werkgever op basis van de maatwerkregeling zelf als preventiemedewerker optreden. Nu ligt die grens nog bij 15.

k Bedrijfs hulpverlening

Het criterium voor het aantal bedrijfs hulpverleners (BHV'ers) dat een bedrijf beschikbaar moet hebben, komt te vervallen. In plaats daarvan geldt als basis voor de beoordeling van het aantal benodigde BHV'ers de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

De werkgever mag zelf de BHV-taken op zich nemen. Ook hier is het getalscriterium – alleen toegestaan bij minder dan 15 werknemers – vervallen.

3 Wat betekent de wetswijziging voor werkgevers?

Het is de bedoeling dat werkgevers en werknemers de algemene doelvoorschriften die in de Arbowet en het Arbobesluit staan, concreet uitwerken voor de eigen branche of het eigen bedrijf. In feite nemen zij in het private domein het opstellen van beleidsregels van de overheid over.

Werkgevers en werknemers krijgen een grotere eigen verantwoordelijkheid en tegelijkertijd meer mogelijkheden tot maatwerk. Keerzijde is dat de AI bij overtredingen zwaarder zal straffen. En meer dan nu het geval is, zullen bij overtredingen zowel de werkgever als de werknemer een boete krijgen.

Voor werkgevers is het belangrijk dat zij nu meepraten over de afspraken op brancheniveau. Een arbocatalogus gaat namelijk niet per se over *best practices* van een kleine groep koplopers, maar deze moet realiseerbare oplossingen voor de hele branche bevatten. Het gaat dan om algemeen gangbare maatregelen: de geaccepteerde stand van de techniek, ofwel *good practices*. Daarom is het belangrijk dat branches bedrijven betrekken bij het ontwikkelen van de arbocatalogus en dat u als werkgever actief meedenkt. Bedrijven moeten straks wel met de gemaakte afspraken uit te voeten kunnen, want de AI zal deze afspraken straks als norm hantieren en daar op handhaven! Een arbocatalogus is overigens geen uitputtende opsomming van mogelijkheden om aan doelvoorschriften te voldoen. Het is voor bedrijven ook mogelijk om met andere methoden en middelen aan de doelvoorschriften te voldoen.

4 Stand van zaken

Het wetsvoorstel tot herziening van de Arbowet 1998 is op 26 september 2006 door de Tweede Kamer aangenomen. De nieuwe wet zal naar verwachting op 1 januari 2007 in werking treden.

Meer weten? Surf naar www.arbonieuwestijl.nl.

5 Arboret en arboretregelgeving: de samenhang

De Arboret verplicht werkgevers om een adequaat arbeidsomstandighedenbeleid te voeren. De Arboret zelf kent weinig concrete regels. Daarvoor bestaat aanvullende regelgeving. Een kort overzicht van de regels waarmee u te maken heeft.

Arboret

In de Arboret staan de algemene regels voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf. In de wet komen onder meer de uitgangspunten van het arborebeleid, de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), de organisatie van de arbeidsomstandigheden, de ondersteuning door deskundige diensten en de samenwerking tussen werkgever en werknemers aan de orde. Ook regelt de Arboret de handhaving door de Arbeidsinspectie.

Arboretbesluit en Arboretregeling

De uitwerking van de algemene regels staat (in toenemende mate van detaillering) in het Arboretbesluit en de Arboretregeling.

Het Arboretbesluit bevat concrete bepalingen waaraan werkgevers aandacht moeten besteden, ingedeeld naar onderwerp. In het nieuwe Arboretbesluit zijn één of meer concrete doelvoorschriften opgenomen voor de volgende onderwerpen: geluid, beeldschermwerk, trillingen, gevaarlijke stoffen, kankerwekkende stoffen, vluchtige organische stoffen, ioniserende straling, aanwezigheid compressiekamer bij duik- en caissonarbeid, werken in liftschachten, valgevaar, explosiegevaar acuut gevaarlijke stoffen, brandgevaar acuut gevaarlijke stoffen, biologische agentia, verstikkingsgevaar, vergiftiging / bedwelming acuut gevaarlijke stoffen, vervoer personen in werkbakken, elektromagnetische velden (toekomstige EG-regelgeving), optische straling en daarnaast verbodsbepalingen voor bijvoorbeeld loodwit en asbest¹.

Sommige onderwerpen uit het Arboretbesluit staan nog weer verder uitgewerkt in de Arboretregeling. Het gaat dan bijvoorbeeld over de keuring van hijskranen.

Beleidsregels, NEN-normen, AI-bladen

Naast eerdergenoemde regelingen bestaan er gedetailleerde toelichtingen, zoals de beleidsregels arbeidsomstandighedenwet. De bestaande arborebeleidsregels geven aan hoe werkgevers het vereiste beschermingsniveau kunnen bereiken. Dit zijn echter geen algemeen bindende voorschriften. Zij vormen wél handhavingscriteria voor de AI.

Zodra werkgevers en werknemers voor hun branche een arborecatalogus hebben opgesteld, trekt de overheid de beleidsregels voor die branche in. Drie jaar na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel komen alle beleidsregels te vervallen.

Let op: Als in een arborecatalogus voor een bepaald risico geen afspraken zijn gemaakt, blijft de werkgever verantwoordelijk en is hij verplicht om zijn eigen beheersmaatregelen te treffen!

De beleidsregels verwijzen vaak naar zeer gedetailleerde NEN-normen, over bijvoorbeeld geluid of trillingen (zie www.nen.nl). De werkgever mag van deze NEN-normen afwijken als hij zelf een andere oplossing heeft waarmee de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden minstens op dezelfde wijze of op hetzelfde niveau komt. Daarnaast bestaan er nog CEN-, EN- en ISO-normen. Als beleidsregels niet langer gelden (bijvoorbeeld wegens vervanging door afspraken in de arborecatalogus of doordat zij over drie jaar allemaal worden ingetrokken), vervallen ook alle daarin opgenomen verwijzingen naar de CEN-, EN- en ISO-normen.

Over specifieke onderwerpen zijn voorlichtingsbladen verschenen: de Arbo-Informatiebladen (AI-bladen). Er zijn AI-bladen over bijvoorbeeld beeldschermwerk, kantoorwerkplekken en laboratoria. Ze geven een praktische toelichting op de wet- en regelgeving. Naar verwachting zullen de AI-bladen voorlopig blijven bestaan. De SDU geeft deze AI-bladen uit.

Sectorbrochures van de Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie zal per sector de inspectieprioriteiten in korte brochures kenbaar maken. Deze inspectieprioriteiten zal de AI ook bespreken met de betreffende sectoren. De prioritering en aanpak van risico's die de sector zelf in (branchespecifieke) RI&E-instrumenten tot uitdrukking heeft gebracht, zal de AI daarbij meewegen met behoud van haar eigen verantwoordelijkheid.

¹ Bron: Ministerie van szw, voorgenomen wijziging arbeidsomstandighedenbesluit (d.d. juni 2006)

Primair doel van de sectorbrochures is bedrijven duidelijkheid te geven over de normstelling van de AI in de handhaving. Deze normstelling is gebaseerd op wet- en regelgeving en de arbocatalogi. In de brochures staat ook dat er private arbocatalogi zijn die manieren omschrijven hoe aan de wettelijke doelvoorschriften te voldoen.

Daarnaast geven de brochures aan aan welke onderwerpen de AI binnen een branche de hoogste prioriteit geeft. Daarop zal zij dus ook inspecteren. De AI stelt de sectorbrochures voor een aantal jaren vast. Dat geeft zekerheid en bestendigheid voor de uitvoeringspraktijk.

De Arbeidsinspectie gebruikt de arbocatalogi als referentiekader bij de inspecties. Een bedrijf dat zich houdt aan de afspraken in een arbocatalogus, mag er van uitgaan dat het voldoet aan de wettelijke voorschriften voor de risico's waarop de afspraken betrekking hebben. Wellicht ten overvloede: de werkgever moet zelf beschermings- en beheersmaatregelen nemen voor alle risico's waarover in de arbocatalogus geen afspraken zijn opgenomen.

Deel II Arbocatalogus

1 Wat is een arbocatalogus?

De overheid beperkt zich in de arbowetgeving vooral tot het formuleren van doelvoorschriften. Werkgevers en werknemers krijgen de verantwoordelijkheid en de vrijheid om zelf te bepalen met welke middelen of werkmethoden zij aan de doelvoorschriften gaan voldoen. Werkgevers en werknemers kunnen samen een overzicht van deze middelen en werkmethoden opnemen in een zogenoemde arbocatalogus. Elke werkgever kan dan uit de arbocatalogus de voor zijn situatie best passende oplossing kiezen.

Doelvoorschriften die gericht zijn op specifieke arbeidsrisico's zijn vooral terug te vinden in het Arbobesluit. Zij zijn zo concreet mogelijk. Dat wil zeggen dat het Arbobesluit hiervoor eenduidige veiligheids- of gezondheidskundige grenswaarden noemt. Bijvoorbeeld bij geluid: als het lawaai hoger is dan 85 dB(A), moeten er technische of organisatorische maatregelen komen om blootstelling tot een minimum te beperken.

Naast concrete doelvoorschriften met specifieke grenswaarden zijn er ook agendabepalingen opgenomen in het Arbobesluit. Agendabepalingen benoemen de elementen die deel moeten uitmaken van het arbobeleid over bepaalde onderwerpen waarvoor (nog) geen eenduidige grenswaarden kunnen worden vastgesteld. Een voorbeeld is psychosociale arbeidsbelasting. In het nieuwe Arbobesluit staat hierover: *'Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting, worden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, met inachtneming van de stand van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken'.*

Hier staat geen concrete grenswaarde. Wel verplicht het Arbobesluit werkgevers te onderzoeken wat bronnen voor psychosociale arbeidsbelasting kunnen zijn. En vervolgens moeten werkgevers passende maatregelen nemen, daarbij rekening houdend met de stand van de techniek (*good practices*). Een arbocatalogus kan dan bijvoorbeeld concrete handreikingen doen om aan deze procesnorm te voldoen.

2 De status van de arbocatalogus

Sociale partners kunnen vrij kiezen om al dan niet een arbocatalogus samen te stellen. Ook in de keuze van de vorm en de in de catalogus op te nemen risico's zijn partijen vrij. Maar als de branchecatalogus eenmaal is opgesteld door sociale partners, dan is het geen vrijblijvende handreiking meer. De Arbeidsinspectie zal van álle werkgevers in een branche verwachten dat zij invulling geven aan de doelvoorschriften op één van de manieren zoals beschreven in de arbocatalogus. Werkgevers zijn aan de catalogus gebonden, tenzij zij kunnen uitleggen dat zij met andere maatregelen eenzelfde wettelijk niveau van bescherming kunnen realiseren. De overheid zal elke arbocatalogus marginaal toetsen. Bij deze toetsing gaat zij na of de voorgestelde middelen of methoden toereikend zijn om aan de wet te voldoen.

3 De arbocatalogus:

voordelen voor werkgevers

a Meer maatwerk mogelijk

De arbocatalogus zal beter kunnen aansluiten bij de specifieke bedrijfs-situatie. Meer maatwerk is dus mogelijk.

b Goede voorbeelden

Het kabinet wil de zelfwerkzaamheid van sociale partners stimuleren. Bedrijven moeten zelf gaan bepalen hoe zij aan doelvoorschriften gaan voldoen. In een arbocatalogus vinden bedrijven voorbeelden van oplossingen.

c De Arbeidsinspectie houdt rekening met de bedrijfssituatie

De Arbeidsinspectie zal de arbocatalogus bij haar inspecties als referentiekader gebruiken. De AI gaat er van uit dat bedrijven die maatregelen en middelen kiezen uit de arbocatalogus, in principe de juiste maatregelen hebben genomen om aan de doelvoorschriften te voldoen. Bij sectoren waar geen catalogus is, zal de AI strenger gaan controleren.

d Samenwerken voor meer efficiëntie en kwaliteit

Als de inspanningen van sociale partners om aan de doelvoorschriften te voldoen, gebundeld worden op branche- of sectorniveau dan kunnen de bedrijven een grotere efficiëntie (goedkoper) realiseren. Zij kunnen samen investeren in het vinden van maatwerkoplossingen en dat kan de kwaliteit verhogen.

e Meer draagvlak voor arbomaatregelen

Als sociale partners samen aan oplossingen gewerkt hebben, dan zullen de maatregelen op meer draagvlak kunnen rekenen. Dat draagt bij aan verbetering van arbeidsomstandigheden. Bedrijven hebben belang bij het nemen van arbomaatregelen omdat de financiële risico's bij arbeidsongeschiktheid de afgelopen jaren steeds groter zijn geworden. Daarnaast realiseren bedrijven zich dat goede arbeidsomstandigheden bijdragen aan een goed imago als werkgever.

4 Aan de slag met de arbocatalogus

Werkgevers kunnen zelf aan de slag met een catalogus, maar kunnen ook de brancheorganisatie vragen om een branchecatalogus te maken. Negen tips voor werkgevers:

a Houd zelf de regie

Vakbonden, arbodeskundigen en eventueel adviesbureaus leggen de lat wel eens hoger dan noodzakelijk is. Blijf dus kritisch. Dat neemt niet weg dat er ook best van de afspraken een stimulans mag uitgaan om goede (betere) arbeidsomstandigheden te realiseren.

b Selecteer de onderwerpen samen

De werkgever moet met de OR of PVT de onderwerpen selecteren die in de catalogus aan de orde gaan komen. Maakt de branche een catalogus, dan moet zij het over de keuze van de onderwerpen eens worden met de vakbond.

Begin met een groeidocument waarin sociale partners eerst enkele risico's uitwerken om ervaring op te doen.

c Neem de RI&E als uitgangspunt

Werkgevers moeten vooral niet het wiel opnieuw uitvinden. (Branchespecifieke) RI&E's kunnen al een goed beeld geven van de belangrijke (branche)risico's. Startpunt voor het samenstellen van een arbocatalogus kan bijvoorbeeld de top vijf van risico's in de branche zijn. Verzuim- of andere personeelsinformatie kan hierbij ook als aanknopingspunt dienen.

d Gebruik het arboconvenant

Bestaat er in een branche een arboconvenant, dan kunnen partijen daar ideeën uit putten. Aangezien de arbocatalogus geen vrijblijvend document is, is het aan te bevelen om eerst na te gaan of de oplossingen uit de convenanten in de praktijk ook naar tevredenheid functioneren (zie www.arbo.nl en www.arboconvenanten.szw.nl).

e Put uit bestaande bronnen

Andere bronnen kunnen zijn de huidige arbobeleidsregels, de AI-bladen (www.aibladen.nl), de *Stoffenmanager* voor hulp bij maatregelen voor gevaarlijke stoffen (www.vast.szw.nl) of NEN-normen. Daarnaast zal ook de overheid zich blijven inspannen om tot een faciliterend beleid te komen. Meer overheidsinformatie is te vinden op de website www.arbonieuwestijl.nl.

f Gebruik goede voorbeelden uit eigen praktijk

Oplossingen voor de arbocatologus kunnen ook komen van goede voorbeelden (*good practices*) uit de branche zelf. Omdat afspraken in de arbocatologus niet alleen voor de koplopers in de branche gelden, is het overnemen van *best practices* pertinent niet vanzelfsprekend.

g Vermijd discussie over grenswaarden

Niet alle grenswaarden staan vast. Soms kunnen partijen een discussie over grenswaarden omzeilen door met elkaar over oplossingen na te denken. Blijf vooral praktisch en vermijd eindeloze discussie over grenswaarden.

h Leg de geldigheidsduur vast

Maak afspraken over de geldigheidsduur van de catalogus in verband met de actualiteit van de gekozen werkmethode en middelen. Die moet immers rekening houden met de stand van de techniek. Het is mogelijk om de geldigheidsduur te koppelen aan de CAO-termijnen. Het risico bestaat echter dat te nemen arbomaatregelen ruilmiddel worden in CAO-onderhandelingen.

Wijzigingen in de arbocatologus vereisen instemming van werknemers (organisaties).

i Kies haalbare, realistische doelstellingen

Te ambitieuze doelstellingen van de branche kunnen individuele bedrijven in problemen brengen. Dit risico is te ondervangen als de branche de te maken afspraken voor instemming aan haar leden voorlegt.

j Weeg effecten algemeenverbindendverklaring

Werkgevers en werknemers kunnen hun branche-arbocatologus bij CAO algemeen verbindend laten verklaren. Als dat gebeurt, beperkt dit de individuele vrijheid van werkgevers en werknemers om af te wijken van de daarin gemaakte afspraken. Het verdient dan ook aanbeveling deze vrijheidsbeperking af te wegen tegen de voordelen van algemeenverbindendverklaring.

5 Rol van de Arbeidsinspectie

Met de wetwijziging verandert ook de wijze waarop de Arbeidsinspectie (AI) handhaaft. Ze zal meer rekening houden met de sector specifieke invulling van het arbobeleid door werkgevers en werknemers zelf. Daarbij spelen de arbocatologus en de sectorbrochures van de AI een belangrijke rol.

Arbocatologus als referentiekader bij AI-inspecties

De Arbeidsinspectie heeft vooral tot taak te controleren of bedrijven voldoen aan de doelvoorschriften (publieke domein). Is er een arbocatologus opgesteld, dan gebruikt de AI deze als referentiekader bij haar inspecties. Past een werkgever de oplossingen uit de arbocatologus toe, dan voldoet deze volgens de AI aan de wettelijke doelverplichtingen. Het betekent echter ook dat de AI de arbocatologus als referentiekader gebruikt voor alle bedrijven uit een sector. Vandaar het belang om in de arbocatologus voor alle bedrijven haalbare oplossingen op te nemen.

De werkgever mag overigens kiezen voor andere werkmethode of middelen dan in de arbocatologus beschreven zijn, maar hij moet dan wel kunnen aantonen dat hij daarmee aan de doelvoorschriften uit de wet voldoet.

Is er geen arbocatologus of is de arbocatologus kwalitatief onvoldoende bevonden, dan gebruikt de inspectie algemene informatie over de stand van de techniek of wetenschap als referentiekader bij haar controles. Deze informatie is veel algemener van aard en zal minder kunnen aansluiten bij specifieke bedrijfssituaties. Als werkgevers gebruikmaken van de oplossingen uit de arbocatologus zal de AI zich soepeler opstellen. De werkgever krijgt de ruimte om overtredingen, indien er geen gevaar voor personen bestaat, op te heffen zonder sanctie van de AI. In sectoren waar geen arbocatologus beschikbaar is, zal de AI strikt handhaven. De AI wil daarmee stimuleren dat sectoren daadwerkelijk meer aandacht gaan besteden aan hun arbobeleid.

De AI oordeelt dat een arbocatologus kwalitatief tekortschiet, als de mogelijke oplossingen uit deze catalogus niet toereikend zijn om aan wetgeving te voldoen. In dat geval zal de AI de arbocatologus niet of slechts voor een deel als uitgangspunt gebruiken. De bewijslast ligt in dit geval bij de Arbeidsinspectie.

Sectorbrochures van de AI

De AI gaat sectorbrochures maken om:

- duidelijk te maken welke normen zij bij handhaving hanteert. De AI zal deze normstelling baseren op wet- en regelgeving en de arbocatalogi.
- aan te geven aan welke onderwerpen zij de hoogste prioriteit geeft, dit in overleg met de betreffende sector. Dit helpt bedrijven bij eigen prioritering.
- sectoren meer zekerheid te bieden, want de AI stelt de brochures voor een aantal jaren vast.

In de brochures zal de AI ook naar de arbocatalogi verwijzen. Er zijn inmiddels brochures beschikbaar voor onder andere de sectoren: verpleging en verzorging, houthandel, grafimedia, industriële reiniging. Deze zijn echter nog gebaseerd op de wetgeving die geldt tot 1 januari 2007.

6 Wat kunt u van uw werkgeversorganisaties verwachten?

De overheid stelt heldere doelen in het arbobeleid. Ook stelt zij zo mogelijk wetenschappelijk onderbouwde en handhaafbare grenswaarden op. Sociale partners krijgen de verantwoordelijkheid en de mogelijkheid om zelf keuzes te maken in middelen en werkmethoden die het beste bij hun praktijk passen.

AWVN, VNO-NCW en MKB-Nederland realiseren zich dat dit een andere invulling van verantwoordelijkheden vraagt dan tot nu toe aan de orde is. Als werkgeversorganisaties willen wij u graag bij de invulling van deze nieuwe rol ondersteunen door:

- a voorlichting te geven
- b uitwisseling van ervaringen te organiseren
- c concrete ondersteuning te bieden bij vragen over het opstellen van een arbocatalogus
- d uw belangen te behartigen in het overleg met werknemersorganisaties en overheid en het verloop van het overleg tussen sociale partners te volgen
- e overleg met de overheid te voeren over de vormgeving van een subsidieregeling, die de totstandkoming van arbocatalogi moet bevorderen
- f de overheid te adviseren over een adequate kennisinfrastructuur voor werkgevers.

Adressen

Werkgeversvereniging AWWN

Postbus 568
2003 RN Haarlem
Telefoon 023 510 11 01
Fax 023 510 11 00
E-mail werkgeverslijn@awvn.nl
Internet www.awvn.nl

VNO-NCW

Postbus 93002
2509 AA Den Haag
Telefoon 070 349 03 49
Fax 070 349 02 35
E-mail info@vno-ncw.nl
Internet www.vno-ncw.nl

MKB Nederland

Postbus 5096
2600 GB Delft
Brassersplein 1
2612 CT Delft
Telefoon 015 219 12 12
Fax 015 219 14 14
Internet www.mkb.nl / www.arbo.mkb.nl

Arbeidsinspectie

Arbeidsinspectie kantoor Arnhem

Postbus 9018
6800 DX Arnhem
Telefoon 026 355 71 11

Arbeidsinspectie kantoor Groningen

Postbus 30016
9700 RM Groningen
Telefoon 050 522 58 80

Arbeidsinspectie kantoor Roermond

Postbus 940
6040 AX Roermond
Telefoon 0475 35 66 66

Arbeidsinspectie kantoor Rotterdam

Postbus 9580
3007 AN Rotterdam
Telefoon 010 479 83 00

Arbeidsinspectie kantoor Utrecht

Postbus 820
3500 AV Utrecht
Telefoon 030 230 56 00



V N O N C W