

Deel 1

VCA

Basis

“Het ultieme doel van VCA is dat elke werknemer aan het einde van de werkdag weer veilig thuis komt.....”

Hoofdstuk 1

De Arbowet

Inleiding

De Arbowet is een onderdeel van de nationale veiligheids- en gezondheidswetgeving (V&G). Werkgevers en werknemers hebben door de nieuwe Arbowet meer mogelijkheden gekregen om zelf invulling te geven aan de wijze waarop ze in de eigen sector aan de wetgeving voldoen. Dit heeft als voordeel dat binnen de onderneming een arbobeleid gevoerd kan worden dat rekening houdt met de specifieke kenmerken van de sector, een bouwbedrijf verschilt nu eenmaal van een ziekenhuis.

Maatwerk

Maatwerk dus, want een arbobeleid op maat dat in samenspraak met werknemers tot stand is gekomen, kan rekenen op meer draagvlak in een onderneming. De overheid zorgt voor een helder wettelijk kader met zo weinig mogelijk overbodige regels en administratieve lasten.

Werkgevers en werknemers maken samen afspraken over de wijze waarop zij aan de door de overheid gestelde voorschriften kunnen voldoen. De nieuwe Arbowet betekent meer vrijheid en verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers en uiteindelijk een veiliger en gezonder werkklimaat.

**WEET JIJ WAT
DE
NIEUWE
ARBOWET
VOOR JOU BETEKENT?**



Oorsprong ARBO-wet

In de negentiende eeuw veroorzaken industrialisatie, bevolkings- en stedengroei sociale problemen. Voor land- en fabrieksarbeiders zijn werkdagen van twaalf uur geen uitzondering. Niet alleen volwassenen (mannen én vrouwen) maken lange dagen, ook kinderen worden ingezet in de industrialisatie.

Kinderwet

In 1874 moet de Kinderwet Van Houten hier verbetering in brengen. De wet, bedacht door het liberale kamerlid Samuël van Houten, verbiedt fabrieksarbeid voor kinderen onder de twaalf. De controle op de naleving van de wet is gebrekkig, zodat kinderarbeid in de praktijk nog veel blijft voorkomen.

Indeling Arbowet

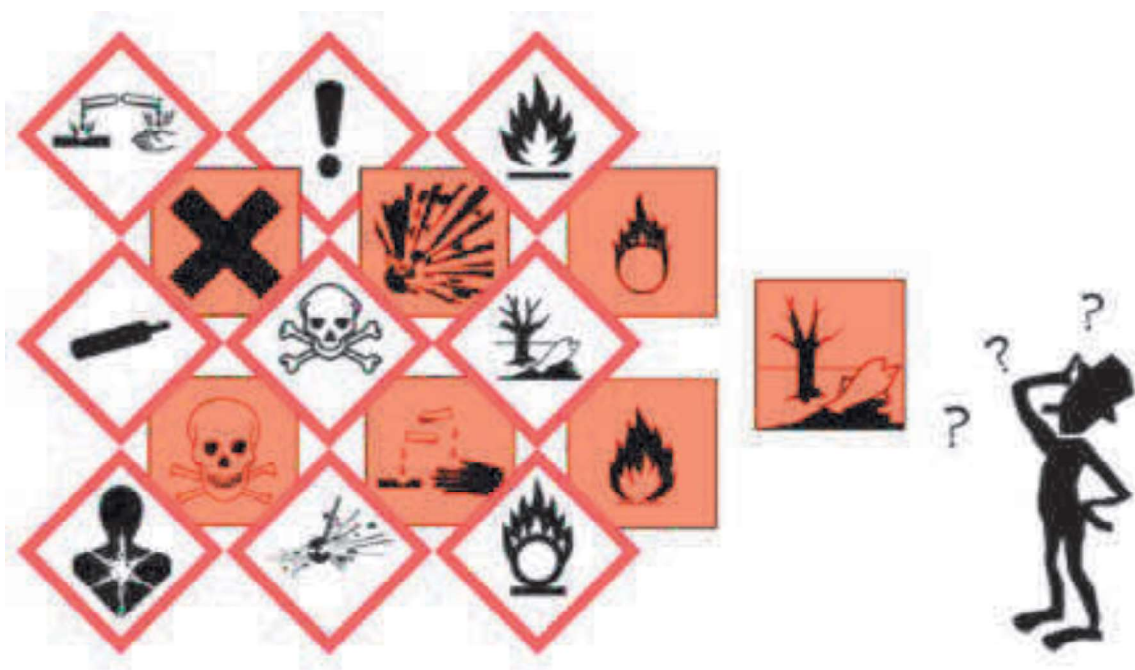
De Arbeidsomstandighedenwet kent weinig concrete regels en wordt ook wel een Raamwet genoemd.

Uitwerking van de raamwet vindt plaats in

- Het Arbobesluit; (Algemene Maatregelen van Bestuur);
- De Arboregeling;
- De Beleidsregels.

Deze onderdelen van de Arbowet worden steeds weer aangepast aan nieuwe ontwikkelingen (bijvoorbeeld nieuwe Europese richtlijnen) en vormen.

De Arbowet valt onder de wet van de economische delicten. Met andere woorden, bij overtreding van de Arbowet wordt een economisch delict begaan.



Arbobesluit

Het Arbobesluit en de maatregelen van Bestuur bevatten concrete bepalingen, ingedeeld naar onderwerp. Alle verboden, voorschriften en uitzonderingen die met een bepaald onderwerp te maken hebben staan in één hoofdstuk bij elkaar. De voorschriften in het Arbobesluit zijn algemeen geformuleerd. Er is dus geen aparte bepaling voor ieder arbeidsmiddel en voor iedere werkplek.

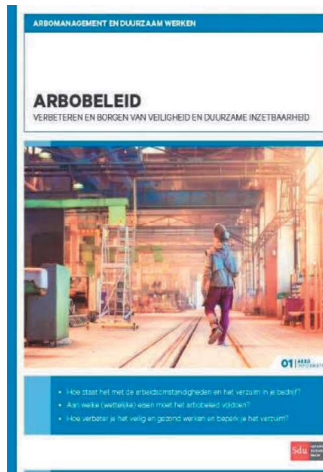
Arboregelingen

Hierin zijn de bepaalde onderdelen uit het Arbobesluit nader uitgewerkt. Het gaat dan om specifieke bepalingen, bijvoorbeeld over de taken van de Arbodienst of keuring van de hijskranen

Beleidsregels

Aan de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling zijn beleidsregels gekoppeld. Deze regels bieden concreet houvast bij het toepassen van de wettelijke voorschriften. De beleidsregels geven een praktische invulling aan hoe het vereiste beschermingsniveau bereikt kan worden.

A.I. Bladen

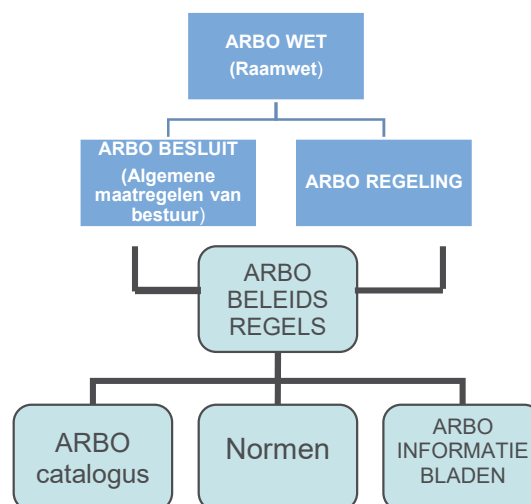


Over een groot aantal onderwerpen geeft de overheid Arbo Informatiebladen uit (A.I.bladen) . Deze A.I.bladen bevatten toegankelijke informatie over hoe werkgevers en werknemers in de praktijk kunnen omgaan met de samenhangende wettelijke regels en beleidsregels. A.I.bladen zijn uitdrukkelijk bedoeld als voorlichting en niet als bindend voorschrift of beleidsregel.

Voorbeelden van Informatiebladen (AI-bladen) zijn:

- AI-1 Arbo- en verzuimbeleid
- AI-2 Werken met beeldschermen
- AI-3 Asbest
- AI-4 Lawaai op de arbeidsplaats
- AI-5 Besloten ruimten
- AI-6 Kankerverwekkende stoffen en processen
- AI-7 Kantoren
- AI-8 Zittend en staand werk
- AI-10 Bedrijfshulpverlening
- AI-11 Afschermingen en beveiligingen van machines
- AI-12 Zwangerschap en arbeid
- AI-14 Bedrijfsruimten- inrichting, transport en opslag
- AI-15 Veilig werken op daken
- AI-16 Beveiligingen van wand- en vloeropeningen
- AI-17 Hijs- en hefgereedschap en veilig hijsen
- AI-18 Laboratoria
- AI-19 Industriële Verfverwerking
- AI-21 Rolsteigers

Opbouw Arbowet



Arbocatalogus

In de Arbocatalogus staan concrete oplossingen voor (risicovolle) werkzaamheden die direct kunnen worden toegepast. Als de Arbocatalogus wordt vastgesteld en positief beoordeeld, kan elk individueel bedrijf gebruik maken van de instrumenten en maatregelen die in de Arbocatalogus

staan. Werkgevers en werknemers bepalen dus zelf hoe zij aan de Arbowet voldoen.

Met een Arbocatalogus zal de Inspectie SZW soepeler zijn bij de inspectie.

Een Arbocatalogus is handig bij de inkoop van arbovriendelijke hulpmiddelen.

Samen verantwoordelijk

Het dragen van een veiligheidsbril, het aantrekken van handschoenen, het opvolgen van voorschriften en regels. Op het werk krijgt men te maken met allerlei regels die soms als lastig worden ervaren.

Deze regels zijn echter bedoeld om de veiligheid en gezondheid tijdens het werk te beschermen. De werkgever is wettelijk verplicht te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Van de werknemers, uitzendkracht en stagiair wordt verwacht dat hij zijn gezonde verstand gebruikt en geen onveilige situaties veroorzaakt. De werknemer dient gebruik te maken van de voorzieningen en middelen die door de werkgever worden aangeboden.



Uitgangspunten Arbowet

De belangrijkste uitgangspunten van de Arbowet zijn:

- voortdurende verbetering van de arbeidsomstandigheden;
- werkgever en werknemer hebben rechten en plichten;
- samenwerking en overleg tussen werkgever en werknemer;
- deskundige ondersteuning door Arbodienst.

Milieuwetgeving

Werknemer en werkgever zijn allebei verantwoordelijk voor een goed milieubeleid en de uitvoering daarvan.

Denk dan aan:

- het beschermen van mens en omgeving tegen schadelijke effecten van activiteiten;
- kunnen we afval ook nog beter scheiden;
- gaan we zuinig om met de energie.

Arbeidstijdenwet



De arbeidstijdenwet heeft vier regels over de maximum arbeidstijd. Deze regels voor de maximum arbeidstijd zijn:

- 12 uur per dienst;
- 60 uur per week;
- in een periode van 4 weken mag een werknemer gemiddeld 55 uur per week werken;
- en per 16 weken gemiddeld 48 uur.

Een nachtdienst mag niet langer duren dan 10 uur. Voor werknemers die regelmatig nachtdiensten draaien, mag de werkweek over een periode van 16 weken gemiddeld niet meer dan 40 uur bedragen. Na één of meer nachtdiensten geldt altijd een langere rusttijd.



Verplichtingen werkgever

De uitvoering van de Arbowet is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de werkgever. De werkgever heeft de volgende verplichtingen:

- Zorgen voor goede arbeidsomstandigheden moet onderdeel zijn van het bedrijfsbeleid;
- Voeren van een verzuimbeleid en registreren van ongevallen en incidenten en het melden van ernstige ongevallen aan de Inspectie SZW;
- Preventieve maatregelen om ziekteverzuim te voorkomen (Preventiemedewerker);
- Voorlichting geven over de gevaren in het werk en de rechten en plichten van de werknemer;
- Zorg dragen dat de medewerkers werken met veilige machines en middelen;
- Zoveel mogelijk aanpassen van inrichting van de werkplek, werkmethoden, apparatuur, machines en gereedschappen en het soort werk aan de werknemer;
- Monotoon en kort cyclisch werk zien te vermijden maar ook onderling contact tussen medewerkers bevorderen;
- Zorg dragen dat er toezicht wordt gehouden op de gemaakte afspraken die besproken zijn tijdens voorlichting en onderricht;
- Zorg dragen voor het melden en registreren van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Ongevallen met dodelijk afloop, blijvend letsel of een ziekenhuisopname met een observatienacht moeten gemeld worden bij de Inspectie SZW;
- Het voorkomen van gevaar voor derden in verband met de arbeid die door de werknemers wordt verricht;
- Rekening houden met de persoonlijke eigenschappen van de medewerker, zoals vakmanschap en lichaamsbouw;
- Uitvoeren van een Risico-Inventarisatie / Evaluatie met Plan van Aanpak. (RI&E);
- Overleg voeren met de operationele medewerkers om te komen tot veilige werkomstandigheden, bijvoorbeeld d.m.v. zogenaamde "Toolboxmeetings."

PSA beleid

PSA staat voor "Psycho-Sociale Arbeidsbelasting". Psychosociale belasting kan ontstaan als gevolg van ondermeer:

- gedrag;
- de werkorganisatie;
- de werkinhoud;
- ingrijpende gebeurtenissen.

Bij 'gedrag' valt te denken aan ongewenste omgangsvormen door medewerkers of leidinggevenden, zoals dreigen, intimideren, (verbaal) geweld, pesten, fraude, seksuele intimidatie. Gedragingen die doorgaans leiden tot een slechte sfeer op het werk en een verlaging van de productiviteit. Onder 'werkorganisatie' vallen zaken als slechte planning, te hoog of te laag werktempo, te korte rusttijden, onduidelijkheid over taken, gebrek aan controle over het werk, gebrek aan eigen regelcapaciteit en gebrekkig management.

De werkgever dient de risico's van PSA in de RI&E op te nemen.



Risico-Inventarisatie en Evaluatie

Om een goed arbeidsomstandighedenbeleid te voeren is de werkgever verplicht een Risico-Inventarisatie / Evaluatie (RI&E) uit te laten voeren.

De Risico-Inventarisatie / Evaluatie is al sinds 1994 verplicht voor alle werkgevers.

Het plan van aanpak is een verplicht onderdeel van de RI&E.

Dat staat in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet).

Organisaties met ten hoogste 40 uur arbeid per week (alle werknemers bij elkaar opgeteld) zijn ook verplicht een RI&E op te stellen.

Zij kunnen gebruik maken van een branche RI&E instrument maar zij mogen in plaats daarvan ook gebruik maken van de 'Checklist Gezondheidsrisico's'.

Dit is een verkorte versie van de RI&E.

Plan van Aanpak

Onderdeel van een RI&E is in een Plan van Aanpak. In zo'n Plan van Aanpak moet afhankelijk van de grootte van het risico een oplossing worden gezocht om het gevaar (risico) te verkleinen.

Hierbij dient een bepaalde oplossingsmethodiek te worden gehanteerd. Dit noemt men de Arbeids-hygiënische strategie.

Arbeidshygiënische strategie

Elke werknemer dient zich op de hoogte te kunnen stellen van de inhoud van de RI&E en het Plan van Aanpak.

Bij het oplossen van de problemen dient de volgende volgorde (Arbeidshygiënische strategie) gehanteerd te worden:

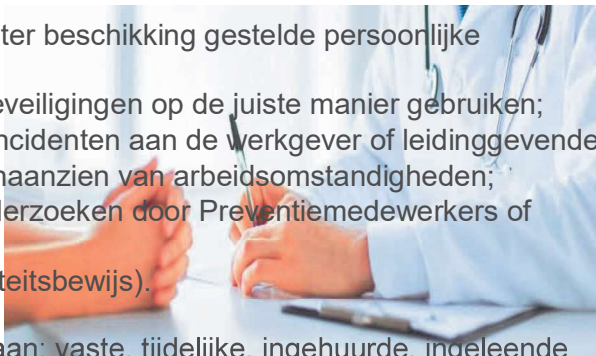
1. **Bronaanpak;**
2. **Isoleren;**
3. **Instructie en opleiding;**
4. **Persoonlijke beschermingsmiddelen;**
5. **Sancties.**

Plichten werknemer

Zoals in de Arbowet staat, zijn de werkgever en werknemer samen verantwoordelijk. Dit betekent dat ook de werknemer een aantal plichten heeft. Deze plichten komen eigenlijk neer op het gebruiken van het gezond verstand. Er wordt van de werknemer verwacht dat hij als een vakman te werk gaat en geen ondoordachte en onveilige dingen doet.

De werknemer heeft de volgende plichten:

- Zichzelf en/of derden niet in gevaar brengen;
- Meewerken aan voorlichting, opleiding en oefening over de risico's en gevaren op de werkplek;
- Op de juiste wijze gebruiken van de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen;
- Machines en gereedschappen en beveiligingen op de juiste manier gebruiken;
- Melden van gevaarlijke situaties of incidenten aan de werkgever of leidinggevende;
- Samenwerken met de werkgever tenaanzien van arbeidsomstandigheden;
- Meewerken aan eventuele Arbo-onderzoeken door Preventiemedewerkers of andere deskundige personen;
- Zich altijd kunnen legitimeren (identiteitsbewijs).



Onder “werknemer” wordt ondermeer verstaan: vaste, tijdelijke, ingehuurd, ingeleende werknemers en stagiaires.

Rechten werknemer

Als er op de werkplek een levensbedreigende situatie ontstaat, dan mag de werknemer het werk weigeren. Hij dient dan de directe chef meteen te informeren bijvoorbeeld als er ernstig gevaar dreigt, zoals brand of gevaar voor lekkage van giftige stoffen. Het gaat dan steeds om situaties waarin geen tijd is voor nader onderzoek door de Inspectie SZW omdat er onmiddellijk gevaar dreigt. Indien de werkgever vindt dat er niet genoeg is om het werk te onderbreken kan een oordeel van de Inspectie SZW gevraagd worden.

De werknemer heeft ook recht op een periodiek onderzoek door een Arbo-arts. Dit onderzoek wordt wel genoemd een PAGO. (**P**erodiek **A**rbeidskundig **G**ezondheids**O**nderzoek) of PMO (**P**reventief **M**edisch **O**nderzoek) De werkgever dient hiervoor zorg te dragen.

Inspectie Sociale Zaken en werkgelegenheid (SZW)

De Inspectie SZW houdt toezicht op de wetgeving op het brede terrein van de arbeidsbescherming en de arbeidsmarkt (zie hieronder). Daaronder valt ook de opsporing en handhaving (sanctionering) van overtredingen en strafbare feiten met betrekking tot deze wetgeving.

Daarnaast onderzoekt de Inspectie SZW meldingen van zgn. meldingsplichtige arbeidsongevallen, meldingen van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen, klachten van werknemers of derden over hun arbeidsomstandigheden en/of arbeidstijden.

Wanneer de Inspectie SZW tijdens deze onderzoeken overtredingen of strafbare feiten aantreft, treedt zij ook in die gevallen handhavend op.

Speerpunten in het toezicht en de handhaving zijn het aanpakken van ernstige risico's voor de veiligheid en gezondheid van werknemers en het aanpakken van misstanden.

De Inspectie SZW kan de volgende maatregelen nemen:

- Waarschuwen;
- Eisen stellen;
- Proces verbaal opmaken;
- Boetes opleggen aan werkgever en werknemer;
- Het werk stilleggen.

Maatregelen Inspectie SZW



De Arbodienst

De Arbodienst adviseert de werkgever en werknemer over veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk. Een werkgever is verplicht om zich op het gebied van de Arbeidsomstandigheden deskundig te laten bijstaan op het gebied van preventie en bescherming. Dit kan bijvoorbeeld door een Arbodienst.



**Preventie-
medewerker**

Een Arbodienst houdt zich o.a. bezig met het:

- Begeleiden van zieke werknemers;
- Uitvoeren van periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) of een Preventief Medisch Onderzoek (PMO);
- Houden van een spreekuur over arbeidsomstandigheden;
- Adviseren over werkmethoden, gebruik van gereedschappen en machines etc.;
- Toetsen van de Risico-Inventarisatie en Evaluatie.

Arbodiensten hebben dus een:

- **adviserende taak**
- de Inspectie SZW heeft een
- **controleerende taak.**

veiligheid en preventie op het werk

Een preventiemedewerker is een medewerker die zorgt voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen een bedrijf. Heel veel bedrijven hebben al zo iemand, vaak met de titel 'arbocoördinator'.

De preventiemedewerker is daarbij niet eindverantwoordelijk, dat is de werkgever.

Ieder bedrijf moet een preventiemedewerker hebben aangesteld. In bedrijven met minder dan 15 werknemers, mag de werkgever zelf deze taak uitoefenen.

Taken preventiemedewerker

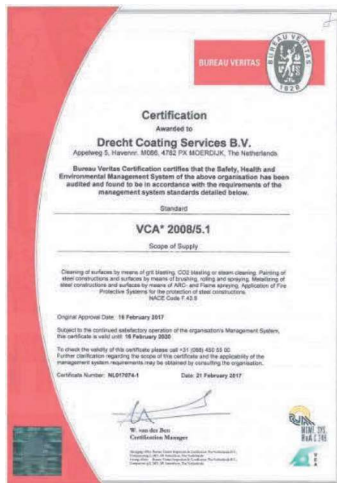
De preventiemedewerker moet een eigen medewerker van het bedrijf zijn.

De preventiemedewerker houdt zich bezig met de veiligheid en gezondheid op de werkvloer.

De taken van de preventiemedewerker zijn bijvoorbeeld:

- Meewerken aan het opstellen van de RI&E en het uitvoeren van daaruit voortvloeiende maatregelen;
- Overleg voeren met en advies geven aan de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging;
- Vraagbaak voor de medewerkers in het bedrijf;
- Voorlichting geven over het onderhoud van apparaten;
- Instructie geven over het werken met gevaarlijke stoffen.

Certificering



Evenals een persoon bijvoorbeeld een "VCA" diploma of een BHV certificaat kan halen, kan ook een bedrijf een certificaat behalen. Het bedrijf toont daar mee aan dat het voldoende kennis heeft om bepaalde opdrachten uit te voeren. Een gecertificeerd bedrijf wordt elk jaar weer getoetst of het nog wel werkt volgens de procedures van het certificaat. In de bouwwereld is de bekendste de **VCA certificering**

VCA wordt onderscheiden in 5 categorieën:

1. VCA* Deze certificering is voor kleinere bedrijven met minder dan 35 werknemers.
2. VCA** Voor grote (hoofd) aannemers met meer dan 35 werknemers.
3. VCA Petrochemie. Deze certificering is bedoeld voor bedrijven die specifieke opdrachten verrichten aan (petro) chemische installaties.
4. VCU staat voor VGM- gezondheids- en milieu Checklist Uitzendorganisaties. Deze certificering is bedoeld voor uitzendbureau's die mensen uitzenden in de bouw of petrochemische industrie.
5. VCO staat voor VGM- gezondheids- en milieu Checklist Opdrachtgevers. Deze certificering is voor grote organisaties die een bouwproject in eigen beheer uitvoeren.

Gids Opleidingen Risicovol werk

In de Petrochemie is het niet altijd voldoende dat de medewerker alleen beschikt over een VCA certificaat maar dient hij aanvullende opleidingen te hebben gevolgd.

In de SSVV Opleidingengids (SOG) is beschreven welke instructies, trainingen en opleidingen voor welke risicovolle taken nodig zijn en worden aangeboden.

Alle bij de SSVV aangesloten branches kunnen van dit opleidingsaanbod gebruikmaken.

De opleidingen uit de SOG zijn een aanvulling op de reguliere beroeps- en VCA-opleidingen.



CE-Markering



De CE-markering die op veel producten te vinden is geeft aan dat het product voldoet aan de daarvoor geldende regels binnen de Europese Economische Ruimte. Het doel van de CE-markering is tweeledig van aard. Enerzijds is het doel de vrije handel binnen de lidstaten te bevorderen terwijl anderzijds de veiligheid in het gebruik van de producten wordt verhoogd.

Overige wetgeving

Naast de Arbowet is er ook andere wetgeving die werknemers beschermt tegen bepaalde negatieve aspecten op het werk:

Arbeidstijdenwet

Deze wet beschermt werknemers tegen het maken van te lange werktijden en regelt het werken op zondag en bij nachtdiensten.

Wet arbeid en zorg

Regelt onder andere het recht op vakantiedagen en andere vormen van verlof.

Algemene Wet Gelijke Behandeling

Beschermt burgers (en dus ook werknemers) tegen ongeoorloofd onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte, leeftijd, geartheid of sexe.

Tabakswet

Regelt het recht op een rookvrije werkplek.

Burgerlijk Wetboek

Hierin staat onder andere dat werkgevers verplicht zijn om goed werkgeverschap te tonen. Ook andere zaken, zoals het verbod op discriminatie is hierin nog apart geregeld.

Wetboek van Strafrecht

Extreme overtredingen kunnen ook via het Wetboek van Strafrecht behandeld worden: bij geweld, ongewenste intimiteiten of grove nalatigheid van een werkgever.

Milieuwetgeving

Bij milieuwetgeving wordt de wetgeving bedoeld die wil zorgen voor een goede balans tussen gebruik en behoud van de leefomgeving en leefbaarheid

