

Addendum op naslagwerk Werken met kwaliteit
Aanpassingen en aanvullingen
ISBN 978 90 6053 613 1
Januari 2012

















Paragraaf 1.2 Veiligheid (pagina 11)
Paragraaf 3.5 Milieubewust handelen (pagina 49-50)
Alinea's en afbeeldingen Veiligheidsborden/ Gevaarsymbolen
Aanvulling op bestaande tekst i.v.m. toekomstige veranderingen

De pictogrammen om risico's e.d. aan te geven, gaan veranderen. De veiligheidssymbolen worden namelijk aangepast aan de nieuwe Reach wetgeving. Reach staat voor Registratie, Evaluatie en Autorisatie van Chemische stoffen.

De symbolen worden nu al vervangen door nieuwe symbolen. Tot 2015 mag de fabrikant kiezen welke borden hij gebruikt. In 2015 mogen de oude symbolen niet meer worden toegepast.

Op de volgende pagina vind je een overzicht van de oude en nieuwe pictogrammen.

Als je meer hierover wilt weten, kijk dan op www.stoffen-info.nl

Oude pictogram	Nieuw pictogram
 Ontploffbaar	 Explosief
 Oxiderend	 Oxiderend
 (zeer)licht ontvlambaar	 Ontvlambaar
 Schadelijk	 Irriterend, sensibiliserend, schadelijk
 Bijtend	 Corrosief
 Giftig	 Giftig
 Milieugevaarlijk	 Gevaarlijk voor het aquatisch milieu
	 Gassen onder druk
	 Lange termijn gezondheidsgevaarlijk

Bron: <http://stoffen-info.nl/onderwerpen/eu-ghs/etiketteren-0/oud-nieuw-tabel/>

Paragraaf 1.2 Veiligheid (pagina 12), alinea's Bedrijfs hulpverlener

Aanvulling op bestaande tekst in het leermiddel omdat de regelgeving is veranderd.

Bedrijfs hulpverlener

In de *Arbowet* staat dat bedrijven verplicht zijn om doeltreffende maatregelen te nemen op het gebied van bedrijfs hulpverlening. Dat kan op verschillende manieren. Daarom is het aantal BHV'ers niet wettelijk vastgelegd. Maar bij het bepalen van de manier van bedrijfs hulpverlening en het aantal BHV'ers moet rekening gehouden worden met de grootte en de risico's die bij het betreffende bedrijf horen. Er moeten altijd voldoende BHV'ers daadwerkelijk aanwezig zijn in het bedrijf. De werkgever moet bij het bepalen van het benodigde aantal dus rekening houden met ziekte, vakantie en ploegdiensten.

In een kleine organisatie kan de werkgever zelf de BHV-taken op zich nemen. Als de werkgever afwezig is, moet wel iemand anders deze taken kunnen overnemen.

De werkgever moet zorgen voor goede scholing en uitrusting. Zodat de BHV'er hulp bij ongevallen kan verlenen, kleine branden kan bestrijden en collega's en gasten kan evacueren. Als de werkgever dat wil, kan de BHV'er ook worden opgeleid voor een deel van deze taken, bijvoorbeeld alleen voor de evacuatie van het gebouw.

Bijscholing en oefening bedrijfs hulpverlening

De BHV'er moet regelmatig worden bijschoold, zodat kennis en vaardigheden op peil blijven. Ook moeten er regelmatig oefeningen worden georganiseerd. Hoe de werkgever de bijscholing precies moet regelen, staat niet in de wet. Hoe vaak de BHV'er een herhalingscursus volgt, kan dus per organisatie verschillen. Aangeraden wordt minimaal 1 keer per jaar een ontruimingsoefening te houden.

Hoofdstuk 2 De Arbowet

Toevoeging en aanvulling op de tekst in het leermiddel omdat regelgeving over ARBO is aangepast. Zie ook <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden>. Onderstaande tekst is gedeeltelijk van deze website overgenomen.

1. Wijzigingen Arbowet in 2007

Sinds 2007 is de Arbowet vereenvoudigd. Dat betekent dat er doelvoorschriften zijn gesteld maar dat werkgevers en werknemers zelf mogen bepalen hoe aan deze voorschriften het best voldaan wordt. Deze maatregelen kunnen worden vastgelegd in een Arbocatalogus.

Arbocatalogus

Voorheen stonden in de Arbowetgeving regels en er stond beschreven hoe werkgevers en werknemers aan die regels moesten voldoen. In de herziene wet heeft de overheid zich beperkt tot het stellen van een aantal doelen en wettelijke verplichtingen, dus minder regels. Een werknemer mag bijvoorbeeld maximaal aan een bepaald trillingsniveau of een bepaald niveau lawaai worden blootgesteld. Het is nu de taak van werkgevers- en werknemersorganisaties om afspraken te maken over hoe dit te bereiken en om deze oplossingen vast te leggen in een zogeheten Arbocatalogus. Voor een dergelijke catalogus is geen vast model of format voor handen. Op moment van schrijven, januari 2012, was er in de CAO Bouwnijverheid, de CAO Onderhoud of de CAO Afbouw nog geen catalogus gereed.

Psychosociale arbeidsbelasting

De werkgever is verplicht om beleid te voeren (bijvoorbeeld door middel van zijn RI&E) ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). PSA is een verzamelnaam voor ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld. Dit begrip is in de herziene wet uitgebreid met pesten en werkdruk.

Arbospreekuur

Voorheen was het in alle bedrijfstakken verplicht om werknemers in de gelegenheid te stellen naar een arbospreekuur te gaan bij de arbodienst. Dit is nu niet meer algemeen verplicht. In de bouwnijverheid is het arbospreekuur echter een onderdeel van het individugerichte pakket preventiezorg. Dit pakket staat in de CAO voor de bouwnijverheid. De CAO is niet gewijzigd, dus het arbospreekuur blijft en er verandert voor de bouwnijverheid dus niets.

Bedrijfshulpverlening

Voorheen moest er altijd ten minste 1 BHV'er per 50 werknemers aanwezig zijn. Het is nu niet langer verplicht om een vast aantal BHV-ers per aantal werknemers aan te stellen. De werkgever moet de BHV afstemmen op de aard, grootte en specifieke risico's van zijn onderneming. Dit moet hij bepalen op basis van de RI&E. Hij mag zelf de BHV-taken op zich nemen, maar hij moet wel ten minste één werknemer aanwijzen die hem bij zijn afwezigheid vervangt.

Plan van aanpak

Voorheen moest de werkgever ieder jaar schriftelijk rapporteren aan de OR of personeelsvertegenwoordiging over de uitvoering van het Plan van Aanpak dat was opgesteld naar aanleiding van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Deze schriftelijke rapportage is niet meer verplicht. De werkgever moet wel mondeling overleg voeren met de werknemersvertegenwoordiging of belanghebbende werknemers en actief informatie uitwisselen over alles wat te maken heeft met veilig en gezond werken.

Arbeidsongevallen

In de herziene wet staat dat de werkgever alle ongevallen moet registreren die tot meer dan drie dagen ziekteverzuim leiden. De wijze van registreren wordt aan de werkgever zelf overgelaten. Werkgevers zijn ook verplicht ernstige arbeidsongevallen (met dood, ziekenhuisopname of blijvend letsel tot gevolg) te melden aan de arbeidsinspectie. Gemelde ongevallen worden door de arbeidsinspectie onderzocht. Het opstellen en toesturen van een schriftelijke rapportage is alleen verplicht als de arbeidsinspectie daarom vraagt. De werkgever is niet langer verplicht om de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging actief over de melding te informeren. De informatie moet wel beschikbaar zijn.

Preventiemedewerker

Voorheen mocht de werkgever zelf de taak van preventiemedewerker op zich nemen als hij minder dan 16 medewerkers in dienst had. In de herziene wet mag hij deze taak zelf vervullen als hij maximaal 25 medewerkers in dienst heeft.

Arbeidsinspectie

De arbeidsinspectie zal bedrijven intensiever gaan benaderen. Het is de bedoeling dat voor aanvang van elk inspectieproject een brochure verspreid gaat worden waarin wordt uitgelegd waar de arbeidsinspectie met name op zal letten en inspecteren. De inspecties zullen in het algemeen meer gericht zijn op de belangrijke risico's en zullen zich verder kenmerken door een soepel handhaven waar dat kan, maar een harder optreden waar dat moet, bijvoorbeeld in geval van onwil en/of herhaling van overtreding. Als middel heeft de arbeidsinspectie een verdubbeling van de maximale boetes tot haar beschikking gekregen.

2. Wijzigingen Arbowet in 2008

De Arbowet is met ingang van 1 januari 2008 op enkele kleine punten gewijzigd. De belangrijkste aanpassingen zijn een verduidelijking van het begrip vrijwilligers, een definiëring van de begrippen 'bedrijf' en 'inrichting' en een wijziging in de aanpassingsverplichting van werkgevers.

Begrip 'vrijwilliger'

De Arbowet is duidelijker geworden over het begrip vrijwilliger. Uit artikel 1, derde lid onderdeel I is nu af te leiden dat stagiairs, leerlingen, proefplaatsingskandidaten, uitvoerders van een taakstraf, gevangenen en tbs'ers in elk geval geen vrijwilligers zijn. Werkgevers die met een of meer van deze groepen werken, moeten dan ook alle regels van de Arbowet volgen. Als een bedrijf met échte vrijwilligers werkt, gelden alleen de voornaamste Arboregels. Te denken valt aan regels voor gevaarlijke stoffen en andere voor hand liggende veiligheidsrisico's.

Begrippen 'bedrijf' en 'inrichting'

In de Arbowet wordt vaak gebruikgemaakt van de begrippen 'bedrijf' en 'inrichting'. Deze begrippen worden echter niet gedefinieerd. Om misverstanden te voorkomen, is besloten om aan artikel 1 van de Arbowet een vijfde lid toe te voegen. Dit betekent dat wanneer in de Arbowet de begrippen 'bedrijf' en 'inrichting' worden gebruikt niet alleen een plaats wordt aangeduid, maar ook een andere plaats waar arbeid wordt verricht of pleegt te worden verricht. Concreet wordt hiermee bedoeld dat het bijvoorbeeld bij een bouwbedrijf niet alleen gaat om de ruimtelijke afbakening van het permanente bedrijfsterrein, maar ook om de (tijdelijke) bouwplaats waar op een bepaald moment wordt gewerkt.

Verplichting aanpassing arbeidsplaats werknemer en inleenkracht

Werkgevers zijn op grond van artikel 4 van de Arbowet verplicht de arbeidsplaats van een werknemer aan te passen als die een structurele functionele beperking heeft. Deze verplichting gold tot nu toe ook voor ingeleende uitzendkrachten die arbeidsongeschikt werden. Sinds 1 januari van dit jaar is de Arbowet op dit punt echter gewijzigd: de aanpassingsverplichting wordt beperkt tot de werkgever die een werknemer in dienst heeft op basis van een arbeidsovereenkomst of publieksrechtelijke aanstelling.

3. Wijzigingen Arbowet in 2009

Door een wijziging in de Arbowet moeten werkgevers sinds 1 juli arbeidsomstandighedenbeleid voeren tegen discriminatie.

Deze wijziging in de Arbowet voegt discriminatie toe aan de opsomming van onderwerpen die nu onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) valt. Dit betekent dat werkgevers de risico's van

discriminatie op de werkvloer in kaart moeten brengen en zo nodig een preventieplan moeten maken. De Arbeidsinspectie houdt toezicht op deze maatregelen.

4. Wijzigingen Arbowet en Arbobesluit in 2011

Wat en Waarom een RI&E?

De afkorting RI&E betekent Risico Inventarisatie en Evaluatie.

Met een RI&E worden alle risico's op een rij gezet. Zo kunnen risico's gericht worden aangepakt. Een RI&E bestaat eigenlijk twee elementen: een LIJST met alle risico's in het bedrijf, en een PLAN voor het oplossen ervan. Met die twee kunnen de risico's voor de medewerkers in het bedrijf teruggedrongen worden.

Het hebben van een RI&E vindt de overheid zo belangrijk dat de ze dit verplicht heeft gesteld voor alle bedrijven die personeel in dienst hebben.

De belangrijkste wijzigingen zijn:

- een 3e uitzondering bij het toetsen van de RI&E
- mogelijkheid voor werknemers om de RI&E in te zien
- arbeidsinspectie vraagt bij reguliere controles altijd naar RI&E
- een aantal beleidsregels vervallen per 1 januari 2011.

Een 3e uitzondering bij het toetsen van de RI&E

De huidige Arboregelgeving kent twee uitzonderingen op de regel dat de werkgever zich bij het toetsen van een RI&E laat bijstaan door een ARBO deskundige, te weten:

- Indien werknemers arbeid verrichten voor een tijdsduur van in totaal ten hoogste 40 uur per week, of:
- Indien, bij in de regel ten hoogste 25 werknemers, gebruik wordt gemaakt van een model dat is vastgelegd in een CAO of regeling.

De wetwijziging biedt een wettelijke grondslag voor een derde uitzondering, namelijk wanneer bij ten hoogste 25 werknemers gebruik gemaakt wordt van een aangemeld RI&E-instrument. Voorwaarde voor die derde uitzondering is wel dat gebruik gemaakt wordt van een door werkgevers en werknemers gezamenlijk aangemeld RI&E-instrument (bij het Steunpunt RI&E). Na aanmelding kunnen deze RI&E-instrumenten gebruikt worden voor het opstellen van een RI&E en komt de toets op de RI&E, onder voorwaarden, te vervallen.

Inhoudelijk kunnen een 'model' en een 'instrument' identiek zijn, maar de wijze van totstandkoming verschilt. Een 'model' is een RI&E-instrument dat is opgenomen in een CAO of in een regeling door een daartoe bevoegd orgaan.

Het begrip 'instrument' wordt in dit wetsvoorstel geïntroduceerd voor een RI&E-instrument dat geen deel uitmaakt van een CAO of regeling, maar dat door sociale partners gezamenlijk is aangemeld bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of een door de Minister aangewezen instelling. Het instrument wordt niet vastgelegd in een CAO of regeling. Tot dat daadwerkelijke aanmelding van het RI&E-instrument conform het onderhavige wetsvoorstel heeft plaatsgevonden, zal de verplichting blijven bestaan om zich voor de toetsing bij te laten staan door een arbokerndeskundige, tenzij gebruik gemaakt wordt van een nu al bestaande, hiervoor omschreven uitzondering.

Werknemers moeten RI&E kunnen inzien

In het wetsvoorstel is de plicht voor de werkgever om de werknemer kennis te laten nemen van de RI&E weer expliciet in de Arbowet opgenomen. Dit vergroot de betrokkenheid van werknemers bij het beleid van het bedrijf.

Arbeidsinspectie vraagt altijd naar RI&E

De Arbeidsinspectie zal vanaf 2011 bij inspecties – ook als er geen overtredingen of tekortkomingen op werkplekniveau worden geconstateerd – naar de RI&E vragen en deze beoordelen.

Bij het niet hebben van een RI&E zal niet direct een boete worden gegeven. Vooral in situaties waarin geen andere, of slechts een enkele lichte overtreding wordt geconstateerd, werkt in plaats van het direct opleggen van een boete voor de werkgever, een waarschuwing en de verplichting binnen een bepaalde termijn alsnog een RI&E op te stellen, beter. Als een RI&E bij de tweede controle nog ontbreekt, wordt alsnog een boete opgelegd.

Aantal beleidsregels vervallen

Aanvullend vervallen per 1 januari 2011 ook 76 beleidsregels bij de Arbowet. Dit vloeit voort uit de herziening van de Arbowet 2007. Werkgevers kunnen hierdoor met behulp van arbocatalogi invulling geven aan goede arbeidsomstandigheden, passend bij hun individuele bedrijf. De overige beleidsregels vervallen per 1 januari 2012.

Voorbeelden van beleidsregels:

- Aanleg en gebruik van elektrische installaties
- Elektrotechnische, bedienings- en andere werkzaamheden
- Vluchtwegen en nooduitgangen
- Noodverlichting
- Voorzieningen bij valgevaar
- Afmetingen van arbeidsplaatsen in kantoren
- Etikettering gevaarlijke stoffen die op de werkplek aanwezig zijn

Als je meer wilt weten over de Risico Inventarisatie + Evaluatie, kijk dan op www.rie.nl