

Hoofdstuk 1

Inleiding – algemeen

1.1 Inleiding

De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) bevat in hoofdzaak voorschriften van algemene aard en vormt daarmee een kaderwet voor arbeidsomstandigheden. Deze voorschriften beogen een grondslag te leggen voor structurele aandacht voor arbeidsomstandigheden in het bedrijfsbeleid. Zij vormen het kader waarbinnen het arbeidsomstandighedenbeleid (arbobeleid) moet worden vormgegeven. De Arbowet biedt, net als haar voorgangster, ook een basis voor nadere regels in de vorm van besluiten en regelingen. Concrete materiële voorschriften met overheidstoezicht spelen van oudsher een grote rol op het terrein van de arbeidsomstandigheden. Ook in de toekomst blijven regels over concrete arbeidsrisico's van wezenlijke betekenis. In deze regels, die terug te vinden zijn in het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit) en de Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling), is het basisniveau van bescherming vastgelegd. De Arbowet richt zich tot alle arbeidsorganisaties in Nederland. Van deze toepasselijkheid zijn de vrijwilligers echter uitgezonderd, zij het dat voorschriften die betrekking hebben op bescherming tegen grote arbeidsrisico's wel van toepassing blijven. Afwijkende en aanvullende regels voor bijzondere sectoren en categorieën werkenden, zoals thuiswerkers en zelfstandigen zijn, voor zover noodzakelijk, geregeld in het Arbobesluit.

1.2 Uitgangspunt

Het uitgangspunt van de Arbowet is dat het voeren van een arbobeleid de verantwoordelijkheid is van de werkgever in samenwerking met de werknemers, en waar nodig met deskundige ondersteuning. Het arbobeleid wordt gezien als een aspect van het algemene bedrijfsbeleid, een onderdeel van de normale bedrijfsvoering, dat dus ook, binnen de randvoorwaarden van de wet, wordt betrokken in afwegingen aangaande technische, operationele en economische aspecten van het bedrijfsbeleid. Dit karakter van het arbobeleid is de laatste jaren aanzienlijk versterkt door de vergroting van de financiële verantwoordelijkheid van de werkgever voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Een goed arbobeleid biedt immers de mogelijkheid om de kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid te beperken.

1.3 Het algemene kader voor het arbobeleid

De Arbowet geeft een algemeen kader voor het arbobeleid. Daarin zijn vier elementen te onderscheiden, die hierna worden toegelicht:

- a. inhoudelijke algemene principes voor het arbobeleid (zie hoofdstuk 2);
- b. het beleidsproces, de zogenoemde 'systeembepalingen' (zie hoofdstuk 3);

- c. de inschakeling van deskundigheid (zie hoofdstuk 4);
- d. samenwerking en overleg binnen het bedrijf (zie hoofdstuk 5).

Hoofdstuk 2

Algemene principes voor het arbobeleid

2.1 Inleiding

De algemene principes voor het arbobeleid worden in de Arbowet vormgegeven door middel van *algemene doelvoorschriften* (zie paragraaf 2.2). Doelvoorschriften zijn voorschriften waarbij de werkgever wordt verplicht om een bepaald beschermingsniveau voor zijn werknemer te realiseren. Naast de in de Arbowet neergelegde algemene doelvoorschriften kent het Arbobesluit nog *doelvoorschriften* die zijn gericht op *specifieke risico's* (zie paragraaf 2.3) en *concrete doelvoorschriften* (zie paragraaf 2.4).

2.2 Algemene doelvoorschriften

2.2.1 Inleiding

Bij de in de Arbowet neergelegde *algemene doelvoorschriften* gaat het om zaken als:

- het tegengaan van een nadelige invloed van de arbeid op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers;
- de zogenoemde ‘arbeidshygiënische strategie’ (zie paragraaf 2.2.2);
- de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden, de gebruikte arbeidsmiddelen en de arbeidsinhoud aanpassen aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer (zie paragraaf 2.2.3);
- vermijden of, als dat niet mogelijk is, zo veel mogelijk beperken van monotone en machinegebonden arbeid;
- doeltreffende maatregelen op het terrein van eerste hulp bij ongevallen, brandbestrijding en evacuatie van personen;
- het zich bij ernstig en onmiddellijk gevaar in veiligheid kunnen brengen;
- het voorkomen of, als dat niet mogelijk is, zo veel mogelijk beperken van psychosociale belasting (zie paragraaf 2.2.4).

Bij deze algemene doelvoorschriften is een aantal toetsingscriteria opgenomen, zoals *de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening* en het begrip ‘redelijkerwijs’. Met deze toetsingscriteria wordt beoogd de algemene doelvoorschriften zo goed mogelijk in het kader van het arbobeleid te concretiseren. De zorgplicht houdt niet in dat steeds de uit een oogpunt van veiligheid en gezondheid doelmatigste van alle mogelijke maatregelen getroffen zou dienen te worden. Wel moeten die maatregelen getroffen worden die door vakdeskundigen in brede kring worden aanvaard als toepasbaar in de praktijk. Er wordt ook wel gesproken van ‘best practical means’, wat inhoudt dat ook de economische, operationele en technische aspecten meegewogen mogen worden. Dit onderstreept dat arbobeleid een aspect is van de gewone bedrijfsvoering.

2.2.2 De arbeidshygiënische strategie

Bij de zogenoemde ‘*arbeidshygiënische strategie*’ gaat het om de algemeen erkende volgorde van maatregelen om gevaren voor veiligheid en gezondheid weg te nemen: bestrijding aan de bron, collectieve maatregelen, individuele maatregelen en pas in laatste instantie persoonlijke beschermingsmiddelen. Een maatregel van lagere orde wordt slechts genomen voor zover een van hogere orde niet mogelijk is of niet in redelijkheid kan worden gevergd.

2.2.3 Aanpassing arbeidsplaats werknemer met structurele functionele beperking

In aanvulling op het algemene doelvoorschrift is de werkgeversverplichting opgenomen om de arbeidsplaats, de werkmethoden, de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen en de arbeidsinhoud aan te passen aan de arbeidsgehandicapte werknemer, dus de werknemer die een structurele functionele beperking heeft. Ook zal de werkgever de inrichting van zijn bedrijf op die werknemer moeten afstemmen voor zover dat nodig is. Dit alles moet worden gezien in het licht van de re-integratieverplichting van de arbeidsongeschikte werknemer die in het Burgerlijk Wetboek op de werkgever rust.

2.2.4 Psychosociale arbeidsbelasting

Onder ‘*psychosociale arbeidsbelasting*’ wordt verstaan de factoren in de arbeidssituatie die stress veroorzaken. Het gaat dan om (in)direct onderscheid inclusief seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk. Werkstress kan gepaard gaan met emotionele, gedragsmatige en lichamelijke kenmerken. Werkstress kan leiden tot ziekte, als dit lang aanhoudt en de werknemer onvoldoende rust kan nemen of onvoldoende afleiding en ontspanning krijgt. Overspannenheid en burn-out, depressie en posttraumatische stressstoornis zijn voorbeelden van aan (chronische) stress gerelateerde psychische aandoeningen.

Het beleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting moet onderdeel zijn van het *algemene arbobeleid* (zie paragraaf 2.1). Uitgangspunt is dat psychosociale arbeidsbelasting waarbij schade aan de veiligheid en gezondheid van de werknemer veroorzaakt kan worden, voorkomen moet worden. Als dat redelijkerwijs niet mogelijk is, moet de werkgever psychosociale arbeidsbelasting zo veel mogelijk, in de eerste plaats bij de bron, beperken. Iedere organisatie zal zelf moeten onderzoeken wat en in welke situatie de bronnen voor en de oorzaken van de psychosociale arbeidsbelasting zijn. Vervolgens kunnen daarbij passende maatregelen gezocht worden. Het doelvoorschrift over de psychische arbeidsbelasting is in het Arbobesluit nader ingevuld, waarbij de elementen genoemd worden die in elk geval onderdeel moeten zijn van het beleid op het terrein van de psychosociale arbeidsbelasting.

2.3 Doelvoorschriften gericht op specifieke risico's

Naast algemene doelvoorschriften zijn er doelvoorschriften die gericht zijn op *specifieke arbeidsrisico's* en die hoofdzakelijk zijn opgenomen in het Arbobesluit. Een voorbeeld hiervan is dat op arbeidsplaatsen waar gevaar voor verdrinking bestaat,

dit gevaar zo veel mogelijk voorkomen wordt en dat er doelmatige middelen voor het redden van drenkelingen op een goed zichtbare plaats aanwezig moeten zijn.

2.4 Concrete doelvoorschriften

Tot slot zijn er nog wat wordt genoemd *concrete doelvoorschriften* die vooral te vinden zijn in het Arbobesluit. Een doelvoorschrift is *concreet* als het een eenduidige veiligheids- of gezondheidskundige grenswaarde bevat. Die grenswaarde is dan een concretisering (kwantitatief) van het beschermingsniveau. Dat niveau kan de werkgever langs verschillende wegen bereiken. Een voorbeeld hiervan is het voorschrift dat wanneer de blootstelling aan lawaai hoger is dan 85 dB(A), er technische of organisatorische maatregelen vastgesteld en uitgevoerd moeten worden om de blootstelling tot een minimum te beperken. Of er concrete doelvoorschriften gesteld kunnen worden, is afhankelijk van een aantal factoren zoals:

- is een wetenschappelijke grenswaarde denkbaar;
- zijn de risico's sterk situatieafhankelijk of sectorspecifiek;
- zijn er algemeen toepasbare oplossingen (stand van de techniek en wetenschap).

Over wetenschappelijke grenswaarden kan gezegd worden dat de overheid deze in de regelgeving zal opnemen als daartoe aanleiding bestaat. De wetenschappelijke grenswaarde moet dan algemeen erkend zijn, wat inhoudt dat degenen die het aangaat het erover eens zijn dat dit inderdaad de wetenschappelijke grenswaarde is. Daarnaast moet er een breed draagvlak zijn in de maatschappij. Hierbij zal ook gekeken worden naar technische, operationele en economische uitvoerbaarheid. De wetenschappelijke grenswaarde moet algemeen toepasbaar zijn, dus niet alleen in bepaalde sectoren. Een wetenschappelijke grenswaarde zal opgesteld moeten worden door een onafhankelijk en deskundig instituut. Hierbij wordt gedacht aan bijvoorbeeld de Gezondheidsraad, het RIVM of een deskundig Europees instituut.

2.4.1 Procesnormen

Waar (nog) geen concrete doelvoorschriften geformuleerd kunnen worden, wordt voorzien in *procesnormen*. Een procesnorm als een vorm van een doelvoorschrift schrijft de werkgever voor een beleidsproces te doorlopen om risico's te onderkennen, te beoordelen en te beheersen. In het Arbobesluit of de Arboregeling kan deze procesnorm vervolgens uitgewerkt worden door middel van een 'agendabepaling'. In een agendabepaling wordt aangegeven welke elementen deel moeten uitmaken van het beleid dat de werkgever moet voeren. Voorbeelden van deze aanpak zijn de voorschriften over de psychosociale arbeidsbelasting (zie paragraaf 2.2.4). In het Arbobesluit is aangegeven welke elementen deel uitmaken van het te voeren beleid op het terrein van de psychosociale arbeidsbelasting.