

ARBO-wet, Art. 30 : veiligheid, gezondheid en welzijn en doelstellingen, beleid en plannen gericht op doelmatig samenwerken op bouwplaatsen

Citation for published version (APA):

Sikkel, L. P., Erkelens, P. A., & Berndsen, M. B. (1986). *ARBO-wet, Art. 30 : veiligheid, gezondheid en welzijn en doelstellingen, beleid en plannen gericht op doelmatig samenwerken op bouwplaatsen*. Technische Universiteit Eindhoven.

Document status and date:

Gepubliceerd: 01/01/1986

Document Version:

Uitgevers PDF, ook bekend als Version of Record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.tue.nl/taverne

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

openaccess@tue.nl

providing details and we will investigate your claim.

ARBO - WET, Art. 30

Veiligheid, Gezondheid en Welzijn
en
Doelstellingen, Beleid en Plannen
gericht
op Doelmatig Samenwerken op
Bouwplaatsen

SBR: A72

Onderzoekers en rapporteurs:

Prof. ir. L.P. Sikkel

ir. P.A. Erkelens

Mw. ir. M.B. Berndsen

Technische Universiteit Eindhoven,
vakgroep: Realisatie en Beheer.

Dit rapport werd uitgebracht
naar aanleiding van een onderzoek
dat door het Directoraat van de
Arbeid van het Ministerie van
Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
werd opgedragen aan de
Stichting Bouwresearch.

September 1986.

Voorwoord behorend bij het eindrapport van de Commissie A-72; de Arbowet.

Art. 30 van de Arbeidsomstandighedenwet beoogt in grote lijnen de doelmatige samenwerking op de bouwplaats ten behoeve van een grotere veiligheid te bevorderen.

Uiteraard gaat het niet alleen om de veiligheid doch daarnaast spelen de gezondheid en het welzijn op de bouw een grote rol.

Bij het van kracht worden van dit wetsartikel werd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid behoefte gevoeld de Bouw voor te lichten, niet alleen ten aanzien van de doelstelling van dit artikel doch zeker ook om hulpmiddelen aan te bieden voor het bereiken van dat doel.

Deze voorlichting werd gedacht in de vorm van brochures die de volgende doelgroepen zouden moeten bereiken:

- het direktieniveau van de bouwbedrijven;
- het voorbereidend en uitvoerend niveau;
- de werknemers op de bouwplaats.

Voor het verkrijgen van een verantwoorde onderbouw ten behoeve van deze voorlichting werd door de Stichting Bouwresearch aan de Technische Universiteit te Eindhoven een onderzoeksopdracht verstrekt.

Dit rapport geeft het resultaat van dat onderzoek weer. Een van de teleurstellende ervaringen opgedaan bij de vele interviews, die in het kader van dit onderzoek zijn gehouden, was dat de bouw in het algemeen weinig diepgaande belangstelling heeft voor vraagstukken van veiligheid, gezondheid e.d. en dat dit zeker geen integraal onderdeel uitmaakt van het bedrijfsbeleid.

Voorts bleek dat er nauwelijks sprake is van een planmatige aanpak van de arbeidsomstandigheden.

In deze studie worden daarom een aantal elementen genoemd die als onderbouw voor een bedrijfsbeleid ten behoeve van de veiligheid zeer goed bruikbaar zijn.

Om een enigszins complete en verantwoorde voorlichting te geven ten aanzien van de inhoudelijke en procedurele kant van de doelmatige samenwerking leverde het onderzoek te weinig concrete zaken op.

Voorlichting op dat niveau zal dus mede moeten plaatsvinden door ook gebruik te maken van resultaten die uit andere bronnen beschikbaar zijn.

Het is duidelijk dat het beleid ten aanzien van de veiligheid in de onderneming in deze studie een geheel eigen plaats inneemt.

Op den duur zal het zo moeten zijn dat veiligheid een geïntegreerd onderdeel uitmaakt van het gehele bedrijfsbeleid en uitvoeringsbeleid.

In dit rapport wordt ook aandacht gevraagd aan de rol van de andere participanten in het bouwproces.

Dat is met name terug te vinden waar sprake is van partieel aanbesteden en de verplichte samenwerking op het vlak van veiligheid wel (voor een deel) van de opdrachtgever móet komen.

Op sommige plaatsen in de studie worden stellingen geponeerd die vooral ten doel hebben tot nadenken te stemmen over de veiligheid.

In dat verband zij herhaald dat het onderzoek tot primaire taak had materiaal te leveren waaruit voorlichtende brochures zouden kunnen worden samengesteld.

Bij het gereedkomen van deze studie was de begeleidende commissie als volgt samengesteld:

J.H. Woltman, voorzitter	Sanders Verenigde Bedrijven B.V.
Ir. A.M. Huisman, studie coördinator	Stichting Bouwresearch
G.A. Doets	Nelis Uitgeest B.V.
M. Dumas/J.A. Knecht	ABOMA
E. van Hoven	HBM - UZW
Ir. J.M.J. Kortman	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
H. van der Meiden	B.G. Bouw
C. van Pelt	Dienst Bouw- en Woningtoezicht Rotterdam

INHOUDSOPGAVE

voorwoord

1. inleiding
2. samenvatting en belangrijkste conclusies
3. probleemstelling en methode van onderzoek
4. achtergronden en resultaten literatuuronderzoek
5. interviews
6. enquête
7. ronde tafel bijeenkomst
8. veiligheid, gezondheid, welzijn en doelmatig samenwerken
9. conclusies
10. aanbevelingen

Bijlagen:

- A: 1: beleidsbrochure, voorstel tekst
2: bedrijfsleiding brochure, voorstel tekst
3: werknemers informatie, voorstel tekst
- B: 1: interview-vragen bedrijven
2: interview-vragen adviesorganisaties
3: enquête vragen
4: uittreksel "Les Plans d'hygiène..."
- C: 1: samenstelling VOCO + Studiecommissie A72
2: lijst van geïnterviewde bedrijven en organisaties
3: literatuuropgave.

1. Inleiding		
- 1.1 doelmatig samenwerken	I	1
- 1.2 wensen SoZaWe	I	1
- 1.3 voorbereidende commissie SBR A72	I	2
- 1.4 aandachtsvelden	I	2
- 1.5 kanttekeningen bij het aangeboden onderzoek- resultaat	I	2
- 1.6 opbouw van het rapport	I	4
2. Samenvatting en belangrijkste conclusies		
- 2.1 doelstellingen, beleid en plannen t.b.v. V,G en W op bouwplaatsen	II	1
- 2.2 doelstellingen en methode van onderzoek	II	2
- 2.3 conclusies	II	3
- 2.4 aanbevelingen	II	5
3. Probleemstelling en methode van onderzoek		
- 3.1 aanleiding tot het onderzoek	III	1
- 3.2 Arbo-wet, Art. 30	III	1
- 3.3 waar gaat het over?	III	2
- 3.4 eerste analyse	III	2
- 3.5 vertrekpunten	III	3
- 3.6 doelstelling van het onderzoek	III	4
- 3.7 methode van onderzoek	III	4
- 3.8 keuze van de interviewmethode	III	6
4. Achtergronden en resultaten van het literatuuronderzoek		
- 4.1 de Arbo-wet	IV	1
- 4.2 plaats van art. 30	IV	1
- 4.3 art. 30 en de Bouw	IV	2
- 4.4 Arbowet, art. 11	IV	2
- 4.5 aannemers, onderaannemers en aannemerscombinaties	IV	3
- 4.6 positie van de werkgever	IV	5
- 4.7 positie van de werknemer	IV	6
- 4.8 wat betekent: "werkgever"	IV	7
- 4.9 minister SoZaWe	IV	8

pag.

- 4.10 AVBB IV 10
- 4.11 de Bouw-CAO IV 11
- 4.12 rapport deskundigen: ILO, sept 1985 IV 13
- 4.13 Law and order rapport: ILO, okt 1985 IV 16
- 4.14 het "Plan d'Hygiène" IV 18

5. Interviews

- 5.1 algemeen V 1
- 5.2 opbouw interview V 2
- 5.3 uitnodiging bedrijven en adviesorganisaties V 2
- 5.4 uitkomsten en voorlopige conclusies interview
vragen V 3
 - a. vraag 1 V 3
 - b. vraag 2 V 4
 - c. vraag 3 V 6
 - d. vraag 4 V 7
 - e. vraag 5 V 9
 - f. vraag 6 V 10
 - g. vraag 7 V 11
 - h. vraag 8 V 12
 - i. vraag 9 V 14
 - j. vraag 10 V 16
 - k. vraag 11 V 17
 - l. vraag 12 V 18

6. Enquête

- 6.1 inleiding VI 1
- 6.2 vraag 1 VI 1
- 6.3 vraag 2 VI 5
- 6.4 vraag 3 VI 8
- 6.5 vraag 4 VI 10
- 6.6 vraag 5 en vraag 6 VI 11
- 6.7 vraag 7 VI 12

7. Ronde-tafel-bijeenkomst

- 7.1 resultaten interviews VII 1
- 7.2 stellingen als uitgangspunt voor de discussie VII 1

	pag.
- 7.3 stelling 1	VII 2
- 7.4 stelling 2	VII 3
- 7.5 stelling 3	VII 5
- 7.6 stelling 4	VII 8
- 7.7 stelling 5	VII 9
- 7.8 stelling 6	VII 11
- 7.9 stellingen, zoals die aangepast zijn na de ronde- tafel discussie	VII 12
8. Veiligheid, Gezondheid en Welzijn en Doelmatig samenwerken.	
- 8.1 veiligheid in doelstellingen en beleid	VIII 1
- 8.2 de bouwnijverheid	VIII 2
- 8.3 internationaal overleg	VIII 5
- 8.4 de bouwplaats (1)	VIII 6
- 8.5 werkgevers en werknemers	VIII 7
- 8.6 de bouwplaats (2)	VIII 8
- 8.7 "les plans d'hygiène et de securité"	VIII 10
- 8.8 het arbo-beleidsplan	VIII 14
- 8.9 bedrijfsveiligheid en projektveiligheid	VIII 14
- 8.10 arbo-beleid en doelmatig samenwerken	VIII 20
9. Conclusies	
- 9.1 algemeen	IX 1
- 9.2 veiligheid, gezondheid en welzijn en beleid	IX 1
- 9.3 doelmatig samenwerken	IX 3
10 Aanbevelingen	
- A. aanbevelingen van algemene aard	X 1
- B. aanbevelingen voor nader onderzoek	X 3

1. INLEIDING

1.1 Doelmatig samenwerken

Zoals bekend mag worden verondersteld, wordt de Arbeidsomstandigheden Wet, in het vervolg aangeduid met Arbo-wet, stap voor stap van kracht verklaard. Hoewel de tekst van de wets-artikelen definitief is vastgesteld, zijn bepaalde artikelen wèl en weer andere niet van kracht. Een van die nog niet geldende artikelen is art. 30. In dit artikel wordt gesproken over het "doelmatig samenwerken" van meerdere werkgevers. Voor de bouw zou men daarbij moeten lezen: "van meerdere werkgevers op de bouwplaats."

1.2 Wensen Min. SoZaWe

Reeds in juli 1982 stelde het Directoraat Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Stichting Bouwresearch de vraag of het niet wenselijk zou zijn aan deze materie een publicatie te wijden, na het uitvoeren van een daartoe strekkend voorbereidend onderzoek.

Het ministerie meende daarbij dat naar aanleiding van het gestelde in art. 30, daarbij onder meer aan de orde gesteld zou moeten worden (citaat):

- "- de werkvoorbereiding met het oog op het tijdig en volledig overzien welke maatregelen inzake de arbeidsomstandigheden nodig zijn en over welke tijdsduur."
- "- duidelijke afspraken over tot wiens levering die maatregelen behoren."
- "- de wijze waarop die coördinatie tijdens de uitvoering gestalte kan krijgen."
- "- de introductie van op het werk startende werknemers en werkgevers".
- "- het toezicht op de effectuering van een en ander."

Daarbij werd tevens gesteld dat zo'n publicatie zou moeten worden voorbereid zonder in detail op de organisatie van het bouwproces in te gaan. Wèl moest echter richting worden gegeven aan het integreren van de zorg voor de arbeidsomstandigheden in de organisatie van dat bouwproces.

1.3 Vorbereidende Commissie SBR

In de tweede helft van het jaar 1984 werd door de Stuurgroep A van de Stichting Bouwresearch aan een voorbereidende commissie (VOCO) gevraagd of zo'n onderzoek met bijbehorende publicatie zinvol geacht kon worden en - zo ja - hoe zo'n onderzoek zou moeten plaatsvinden.

In het najaar 1984 bracht deze VOCO verslag uit, waarop aan onderzoekers van de vakgroep Bouwvoorbereiding en Uitvoering (per 1 januari 1986 overgegaan naar de vakgroep Realisatie en Beheer) van de THE gevraagd werd hiervoor verdere voorstellen te doen.

Op 1 juli 1985 werd het onderzoek door SBR, met subsidie van het Ministerie, opgedragen aan betreffende onderzoekers en werd een begeleidende studiecommissie aangewezen om dit onderzoek kritisch te volgen.

1.4 Aandachtsvelden

In de opdracht aan de onderzoekers werd gevraagd om onder meer de volgende zaken te belichten:

- hoe kan reeds tijdens de werkvoorbereiding rekening gehouden worden met het gestelde in art. 30?
- welk overleg is er daarna tijdens de bouwuitvoering noodzakelijk?
- welke afspraken moeten er worden vastgelegd, hoe gebeurt dat, door wie worden ze bewaakt en op welke wijze geschiedt dat dan?
- uitgangspunt voor publicatie, in twee of drie verschijningsvormen dient te zijn: de problematiek in de samenwerking tussen meerdere aannemers.

1.5 Kanttekeningen bij het aangeboden onderzoekresultaat

Uit het hier gepresenteerde onderzoekverslag zal blijken dat niet op al deze gestelde vragen reeds een eenduidig antwoord gegeven wordt.

Literatuurstudie, interviews, enquête en een rondetafelgesprek met geïnterviewden, leden van de begeleidingscommissie en onderzoekers, geven een beeld van verwarring tussen de rollen van de diverse partners in het bouwproces.

Het onderzoek heeft daardoor meer het karakter gekregen van een verkennend onderzoek, een inventarisatie, waaruit een beeld ontstaat over de samenwerkingsverhoudingen op het gebied van de Arbeidsomstandigheden.

Het spreken over doelmatig samenwerken blijkt meerdere invalshoeken te hebben, waarbij onderzoekers geconfronteerd werden met diverse interpretaties en meningen.

Daarom bewegen de conclusies en aanbevelingen die onderzoekers hebben menen te kunnen formuleren zich met name op het terrein van het te voeren beleid, verbijzonderd naar het Arbo-beleid. Onderzoekers menen dat het tot heden gebruikte en ingeburgerde woord "Arbo-beleidsplan" onduidelijk is, omdat naar hun mening beleid dient te worden afgeleid van doelstellingen; in het onderhavige geval dus van Arbo-doelstellingen. Zijn die doelstellingen eenmaal vastgesteld, dan volgt daaruit het te voeren Arbo-beleid en hiervan zijn dan Arbo-plannen af te leiden.

Nu is het aan onderzoekers duidelijk geworden dat dergelijke doelstellingen, beleid en plannen nog verschillend kunnen zijn voor verschillende organisaties en verschillend moeten zijn tussen een organisatie en de werken die zo'n organisatie moet voorbereiden en/of uitvoeren.

Daarom is de vraagstelling, als geformuleerd bij het begin van de opdracht en verwoord in paragraaf I.4, terug te voeren tot de beantwoording van de vraagstelling over doel, beleid en plannen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn.

De resultaten van het onderzoek zijn daarom uitgetild boven cases, voorbeelden of regelingen omdat die wellicht te exemplarisch van inhoud zullen zijn. Beleid vormt het enige vertrekpunt; het is het kader waarbinnen mensen in organisaties creatief bezig kunnen zijn om wegen te kiezen tot het bereiken van Veiligheid in de Bouw.

Lezers van dit rapport, die verwachten daarin voorbeelden aan te treffen waaraan zij hun praktijkvragen zouden kunnen toetsen, zullen dus wellicht teleurgesteld worden.

Zij echter, die intelligent willen nadenken over arbeidsomstandigheden en beleid, zullen met de hier aangeboden studieresultaten creatief bezig kunnen zijn.

Immers elk ontwerp, elk bouwwerk, elke bouwactiviteit vraagt steeds opnieuw zijn eigen invulling van de problematiek van veiligheid, gezondheid en welzijn op de bouwplaats.

1.6 Opbouw van het rapport

In hoofdstuk I van dit rapport wordt in de inleiding achtergrondinformatie gegeven over het initiatief dat tot de opdracht van dit onderzoek heeft geleid; voorts worden door onderzoekers hier enige kanttekeningen geplaatst bij de aangeboden onderzoek resultaten.

Hoofdstuk II geeft vervolgens een korte samenvatting van de studie en vermeldt de belangrijkste conclusies en aanbevelingen.

Vervolgens gaat hoofdstuk III in op de probleemstelling en de methode van onderzoek en de onderzoekbegeleiding.

De hoofdstukken IV, V en VI geven het veldonderzoek weer, te beginnen met een literatuurstudie teneinde de achtergronden in beeld te krijgen. Hieraan worden gekoppeld eigen opvattingen van onderzoekers, de inbreng van commissieleden en opmerkingen uit interviews en gesprekken (hfst. IV). In hoofdstuk V worden de belangrijkste resultaten uit de interviews met vertegenwoordigers van bouworganisaties en adviseurs weergegeven. Hoofdstuk VI geeft de uitslagen weer van de gehouden enquête.

Resultaten van de interviews werden vervolgens besproken in een rondetafel bijeenkomst met deelnemers aan het interview en leden van de begeleidingscommissie, de weerslag hiervan is vermeld in hfst. VII.

In hoofdstuk VIII worden de studieresultaten verwerkt en wordt dieper ingegaan op de samenhang die er bestaat tussen doelmatig samenwerken en arbeidsomstandigheden. Met name wordt hier de aandacht gericht op doelstellingen, beleid en plannen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn.

Tenslotte worden conclusies genoemd (hfst. IX) die door onderzoekers uit het onderzoek zijn getrokken, terwijl in hoofdstuk X enige aanbevelingen worden gedaan voor verdere actie.

Tenslotte geven de bijlagen aanvullende informatie:

bijlagen A: voorstelteksten voor brochures.

bijlagen B: vraagstellingen voor interviews enquêtes.

bijlagen C: commissieleden, geïnterviewde organisaties en literatuur-opgave.

II SAMENVATTING EN BELANGRIJKSTE CONCLUSIES

2.1 Doelstellingen, Beleid en Plannen ten behoeve van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn op bouwplaatsen

Het van kracht worden van art. 30 van de Arbo-wet zal gevolgen hebben voor de organisatie van de werkvoorbereiding en van de uitvoering van bouwwerken en voor hen die arbeid moeten verrichten op de bouwplaats, gezien in de betekenis van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn.

De verplichting tot doelmatig samenwerken die - voor werkgevers die arbeid doen verrichten op bouwplaatsen - uit de wet voortvloeit, brengt met zich mede dat die werkgevers te voren overeenstemming moeten bereiken over een veiligheidsplan op die bouwplaats; in dit onderzoek noemen we dat plan: het Arbo-projectplan.

In het algemeen dienen dergelijke plannen te steunen op een beleid, dat in dit onderzoek wordt aangeduid met : het Arbo-projectbeleid. Zo'n beleid echter zal zelf weer afgeleid moeten zijn van te voren vastgestelde doelen, die hier worden aangeduid met Arbo-doelstellingen. Dergelijke doelstellingen kunnen specifiek voor een bepaald project gelden: de Arbo-projectdoelstellingen; ze kunnen bovendien terug verwijzen naar Arbo-bedrijfsdoelstellingen.

Geconstateerd werd dat het voor elk bedrijf, ongeacht de grootte ervan, noodzakelijk zal zijn om dergelijke uitgangspunten voor Veiligheid, Gezondheid en Welzijn vast te stellen: de hierboven genoemde Arbo-bedrijfsdoelstellingen. In zo'n bedrijf geven ze daarbij de wilsrichting van de organisatie aan voor de behartiging van de arbeidsomstandigheden.

In elk bedrijf moet het beleid dus daarop steunen; zo'n Arbo-bedrijfsbeleid zouden we dan kunnen vertalen met: "Zo zijn onze manieren om die Arbo-doelstellingen te benaderen ...". Het Arbo-bedrijfsplan geeft daarna de concrete stappen aan om tot uitvoering van dat Arbo-bedrijfsbeleid te kunnen komen.

Onderzoekers verzetten zich daarom tegen het gebruik van het reeds, o.a. in de Bouw-CAO, ingevoerde woord: "Arbo-beleidsplan", omdat zij vinden dat hierin een vermenging plaats vindt van de begrippen "beleid" en "plan" die de zaak vertroebelt.

2.2 Doelstelling en methode van het onderzoek

In hoofdstuk III wordt als doelstelling van het onderzoek tenslotte aangegeven: "Het geven van informatie over de wijze waarop het doelmatig samenwerken - in de zin van art. 30 van de Arbo-wet - kan worden bevorderd".

Om deze informatie te kunnen verschaffen werd enerzijds gewerkt aan literatuurstudie (hfst. IV), anderzijds vonden er een twintigtal interviews plaats met organisaties in de adviserende, uitvoerende en toeleverende sectoren van het bouwuitvoeringsproces (hfst. V). Naast deze interviews werd een enquête gehouden bij die geïnterviewde organisaties (hfst. VI), waarna over de interview resultaten werd gediscussieerd in een ronde-tafel bijeenkomst tussen geïnterviewde personen, leden van de begeleidingscommissie en onderzoekers. Vertrekpunt voor deze discussie werd gevonden in een aantal, door onderzoekers geponeerde, stellingen.

Tenslotte werden de bevindingen neergelegd in een concluderend hoofdstuk (hfst. VIII), waarin de informatie als bedoeld in de doelstelling werd verwoord.

De directe achtergrondinformatie over deze problematiek werd vervolgens verwoord in de concepten voor een drietal brochures, die respectievelijk gericht werden op drie nivo's te weten:

- Doelmatig samenwerken op de Bouwplaats I; beleidsbrochure, art. 30 Arbo-wet; deze brochure is gericht op de beleidsmakers in de bedrijven (bijlage A-1).
- Doelmatig samenwerken op de Bouwplaats II: het Projekt-plan, art. 30 Arbo-wet; deze brochure richt zich op de leiders op de bouwplaats (bijlage A-2).

- Doelmatig samenwerken op de Bouwplaats III: Veilig Werken, art. 30 Arbo-wet; deze brochure is bedoeld voor de werkenden op de bouwplaatsen (bijlage A-3).

2.3 Conclusies

In hoofdstuk IX worden de verschillende eindconclusies van het onderzoek weergegeven; ze zijn allen genummerd en verdeeld over drie categorieën, te weten (1) Algemeen, (2) Veiligheid, Gezondheid en Welzijn en Beleid en (3) Doelmatig Samenwerken.

1. In de algemene conclusies, wordt o.a. vastgesteld dat doelmatig samenwerken betekent dat alle partners in het bouwproces daarbij worden aangesproken (1) en dat dit alleen mogelijk wordt als de taken op het gebied van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn in gezamenlijk overleg worden verdeeld, gecoördineerd en gecontroleerd (2).

Van belang is daarbij dat de opdrachtgever, als art. 30 van kracht is, in de bestedingsstukken aangeeft hoe hij zich voorstelt dat aan zo'n doelmatige samenwerking gestalte moet worden gegeven (3); hij zal werkgevers daarbij voldoende tijd moeten geven (4) om het veiligheidsbeleid en het veiligheidsplan voor een project vast te stellen.

Voorts wordt geconcludeerd (5) dat het bevorderen van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn een duidelijke opdracht is voor het management.

2. In de conclusies over Veiligheid, Gezondheid en Welzijn en Beleid, wordt gezegd dat (1) eerst de Arbo-bedrijfsdoelstellingen moeten worden geformuleerd, dat daarna (2) het Arbo-bedrijfsbeleid kan worden vastgesteld, waarop (3) het Arbo-bedrijfsplan moet worden ingevuld.

Vervolgens zal voor elk bouwproject een vertaling moeten plaatsvinden (4) naar de specifieke eisen die de bouwplaats stelt aan een Arbo-projectbeleid en aan een Arbo-projectplan (4;5).

Vastgesteld wordt dat ook bedrijven met minder dan 35 werknemers Arbo-bedrijfsdoelstellingen, een Arbo-bedrijfsbeleid en een Arbo-bedrijfsplan zouden moeten opstellen (7), doch dat voor hen het niet steeds noodzakelijk hoeft te zijn deze exercitie te herhalen voor elke bouwplaats (8), waar ze vaak als onderaannemer zullen optreden.

Opdrachtgevers, c.q. directievoerende bedrijven, moeten alle medewerking verlenen aan het tot stand komen van het Arbo-projectbeleid en van het Arbo-projectplan op de werken waarvoor ze opdracht verlenen of directie voeren; ook hun werknemers zullen zich daarnaar moeten voegen (9).

Met name zal de opdrachtgever c.q. directie voerende organisatie bij partieel opgedragen werken de initiatieven moeten nemen voor de coördinatie van alles wat met veiligheid, gezondheid en welzijn te maken heeft (10).

3. Over het doelmatig samenwerken komen onderzoekers tot de uitspraak dat daarop niet een eenduidig antwoord is te geven en dat er geen regels gegeven kunnen worden om dat doelmatig samenwerken gestalte te geven (1), omdat de verschillende antwoorden zullen variëren met de wijze van aanbesteden en met de aard van de werkzaamheden (2). De uitspraak wordt gedaan dat het doelmatig samenwerken eenvoudiger is op te lossen als het werk wordt opgedragen aan één aannemer(scombinatie) (3).

Bij de partieel opgedragen werken zal de opdrachtgever bekend moeten maken hoe hij zich voorstelt dat de coördinatie op het gebied van de arbeidsomstandigheden zal moeten worden geregeld (4); hij kan daarbij een keuze maken uit: hij doet dat zelf; hij machtigt daar iemand voor; hij laat dit door een projectmanager verrichten; hij draagt dat apart op aan één van de aannemers.

Alle op het werk aanwezige werkgevers dienen bij de coördinatie van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn te worden betrokken (5) en daarvoor zullen al die werkgevers inzicht moeten hebben, c.q. geven, in de Arbo-projectdoelstellingen, het Arbo-projectbeleid en het Arbo-projectplan (6), (7), (8).

De rol van de opdrachtgever op het gebied van verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid zal meer betekenis krijgen wanneer hij meer coördinatie-taken betreffende Veiligheid, Gezondheid en Welzijn naar zich toetrekt (9) (10).

2.4 Aanbevelingen

I Aanbevelingen van algemene aard

Opgemerkt wordt dat het opstellen van Arbo-doelstellingen, -beleid en -plan, in elk bouw en installatiebedrijf zou moeten plaatsvinden (1), ongeacht het aantal werknemers in zo'n bedrijf; voorts zouden alle bedrijven met 35 of meer werknemers een Arbo-projectbeleid en een Arbo-projectplan voor elke bouwplaats dienen te maken (2). Opdrachtgevers moeten daarvoor tijd ter beschikking stellen vóórdát met de bouwwerkzaamheden wordt begonnen (3).

Art. 30, lid 1 en lid 2 zou in elk geval van toepassing moeten worden verklaard voor partieel aanbestede werken, voor werken die een bepaalde bouwsom te boven gaan en/of die een bepaalde moeilijkheidsgraad bezitten, en voor werken die in een omgeving moeten worden uitgevoerd welke gevaren met zich mee kan brengen (4).

Op werken waar art. 30, lid 2, van toepassing is verklaard, zal de opdrachtgever er voor moeten zorg dragen dat er een veiligheidscoördinator wordt aangewezen (6), die tevens zal kunnen optreden als voorzitter van het periodiek te houden veiligheidsoverleg tussen de werkgevers (5). In dat veiligheidsoverleg zal ook betrokken moeten worden de bouwplaatsinrichting, transporten, keten, loodsen, sanitaire inrichtingen, EHBO-voorzieningen, kracht, licht, water, afsluitingen en toegangen, bewaking, etc. etc. (7). Een kritische analyse op veiligheids- en gezondheidsaspecten van materialen en werkwijzen op een zodanig tijdstip dat nog alternatieve oplossingen kunnen worden aangedragen, behoort eveneens tot dit overleg.

Wanneer veiligheidstaken aan specifieke medewerkers worden opgedragen, dan moeten die in speciale taakomschrijvingen zijn vermeld en door betrokkenen zijn aanvaard (8).

Door veiligheidsadviesorganisaties dient ondersteuning te worden gegeven in de vorm van kennisoverdracht, adviezen, controles, onderzoek naar onregelmatigheden en ongevallen en het opstellen van doelstellingen, beleid en plannen in Arbo-aangelegenheden (9); daarbij zou ook de Arbeidsinspectie veel vaker benut moeten (kunnen) worden als vraagbaak en als adviesorganisatie (10).

II Aanbevelingen voor verder onderzoek

Het wordt zinvol geacht om in Frankrijk op een aantal projekten een onderzoek in te stellen naar de theorie en de praktijk van het toepassen van de voorschriften en bepalingen die daar van kracht zijn (1).

Ook wordt het van belang geacht een onderzoek in te stellen naar het funktioneren van de "Arbo-beleidsplannen", zoals die in verschillende bouwbedrijven werden opgesteld (2).

Tenslotte wordt voorgesteld om het resultaat van het hier beschreven onderzoek uit te dragen in discussiebijeenkomsten, c.q. workshops, met steeds niet meer dan 16 deelnemers. Per bijeenkomst zouden steeds deelnemers gevraagd kunnen worden uit alléén onderaannemers en installateurs, alléén kleinere aannemingsbedrijven, alléén middelgrote en grotere bouwbedrijven en alléén bouwvoorbereidende en adviserende organisaties of instanties.

De resultaten van deze discussiedagen zouden kunnen worden verzameld in een rapport waarin de opvattingen en meningen van de deelnemers worden vermeld en worden vergeleken (3).

Uit de resultaten van deze studies zou getracht moeten worden te komen tot bepaalde referentiekaders voor Arbo-doelstellingen, Arbo-beleid en Arbo-plannen, voor zowel bedrijven als voor projekten (4).

III PROBLEEMSTELLING EN METHODE VAN ONDERZOEK

3.1 Aanleiding tot het onderzoek

Naar aanleiding van de komende van kracht verklaring van art. 30 van de Arbo-wet, vraagt men zich op het Directoraat van de Arbeid en in de Bouwnijverheid af, wat voor consequenties daaruit zullen voortvloeien voor de organisatie op de bouwplaats in het algemeen en voor de organisatie van de Veiligheid en Gezondheid in het bijzonder.

Het Directoraat gaat er van uit dat de in art. 30 verlangde doelmatige samenwerking voor het verzekeren van goede arbeidsomstandigheden een integrerend deel uit moet maken van de benodigde organisatie en derhalve aandacht behoeft, bij de werkvoorbereiding, bij de coördinatie van de onderscheidene werkzaamheden, bij het maken van afspraken tussen aannemers over en weer en tussen aannemer en onderaannemers, alsmede bij het introduceren, informeren en instrueren van de op het werk komende en gaande werkgevers en werknemers.

3.2 Arbo-wet, Art. 30

Het is zinnig om dit hoofdstuk te beginnen met het citeren van het betreffende artikel uit de Arbo-wet:

- "art. 30:
1. Indien in een bedrijf of een inrichting meerdere werkgevers arbeid doen verrichten, moeten zij onderling op doelmatige wijze samenwerken teneinde de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde te verzekeren.
 2. Alvorens werkzaamheden behorende bij een algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie aanvangen, moeten de werkgevers ervoor zorgen dat schriftelijk is vastgelegd op welke wijze zal worden samengewerkt, welke voorzieningen daarbij zullen worden getroffen en op welke wijze op die voorzieningen toezicht zal worden uitgeoefend.
 3. Onze Minister kan met betrekking tot het in het tweede lid bepaalde nadere regels stellen."

3.3 Waar gaat het over?

Uit het beraad, dat er binnen de VOCO werd gevoerd, kwam naar voren dat veiligheid en gezondheid niet zal worden verkregen door een "papieren organisatie". Je kan wel op papier iets regelen, of beter gezegd vastleggen, doch wanneer de mensen die daarmee moeten werken daar niet in geloven, daarin niet gemotiveerd zijn, werkt het in de praktijk niet. Dat betekent dat er in de mentaliteit van de partners in het bouwproces nog veel zal moeten veranderen.

Aan de andere kant is het verheugend te constateren dat de wil om er iets aan te doen duidelijk aanwezig is, zowel bij de overheid als bij de verschillende organisaties van bouwwerkgevers en van bouwwerknemers.

Als we daar van uitgaan zal het dus zinvol zijn om de eventuele regelgeving die "onze minister" volgens lid 3 - met betrekking tot lid 2 - van art. 30 kan initiëren, zo kort en zo duidelijk mogelijk te laten zijn. Dat houdt dus in dat er meer over randvoorwaarden dan over zeer gedetailleerde regels en voorschriften gesproken zal moeten worden, waardoor de eigen verantwoordelijkheid en de eigen creativiteit van de bouwproces deelnemers benut kan worden.

Eventuele publicaties zouden daarom juist daar de nadruk moeten leggen.

3.4 Eerste analyse

Zonder in juridische benaderingen te geraken, lijkt het nuttig om op deze plaats de inhoud van art. 30 eens nader te analyseren.

- a. Lid 1 van art. 30 richt zich op situaties waarin meerdere werkgevers in "een bedrijf of inrichting" arbeid laten verrichten. Een van de situaties die daaronder zullen vallen is de bouwplaats of de plaats waar bouwconstructies tot uitvoering worden gebracht. Die bouwplaats kan dus gelegen zijn in het vrije veld of in een gebouwde omgeving, maar óók binnen andere in bedrijf zijnde gebouwen of omsloten terreinen. Het is dus mogelijk dat er nog andere werkgevers bij de uitvoering van het betreffende werk betrokken zijn, namelijk als binnen of in de nabijheid van het bedrijf van die werkgevers, door hen werk wordt opgedragen. De opdrachtgever kan als zodanig dus onder

dit wetsartikel vallen, evenals diens gemachtigde (architect, raadgevend ingenieur, projekt manager). En als deze gemachtigde(n) arbeid doen verrichten door hun mensen op die bouwplaats, zal het doelmatig samenwerken nog een bijzondere inhoud krijgen.

Binnen zo'n uit te voeren bouwprojekt kunnen er dus meerdere werkgevers naast elkander optreden en er kunnen daarnaast nog meerdere werkgevers in opdracht van (een) andere werkgever(s) arbeid doen verrichten.

- b. Lid 2 van art. 30 spreekt er over dat schriftelijk moet worden vastgelegd op welke wijze zal worden samengewerkt, welke voorzieningen nodig zijn en hoe daarop toezicht wordt gehouden. Dat betekent: afspraken die gemaakt worden moeten worden vastgelegd en gecontroleerd. Maar er is een beperking: het geldt alléén voor die werkzaamheden, die door de Minister bij algemene maatregel worden aangewezen. Het gestelde in lid 2, art. 30 spreekt over "werkzaamheden behorende bij een aangewezen categorie". Nergens wordt vermeld welke soorten van werkzaamheden, verzameld in een of meer categorieën, kunnen of zullen worden aangewezen. Evenmin waarom dat wél of juist niet zal kunnen plaatsvinden. Een dergelijke aanwijzing kan alleen geschieden in een desbetreffende Algemene Maatregel van Bestuur.
- c. Lid 3 van art. 30 vermeldt dat er bepaalde regels gesteld zullen of kunnen worden voor die categorieën van werkzaamheden die bij AMvB worden aangewezen. En die regels hebben dan ook betrekking op hetgeen in lid 2 wordt opgesomd over het schriftelijk vastleggen hoé er wordt samengewerkt, welke voorzieningen moeten worden getroffen en hoe daarop wordt toezien.

3.5 Vertrekpunten

Wanneer we het onder 3.4 opgemerkte nader beschouwen, dan mogen we nu reeds vaststellen dat:

1. doelmatig samenwerken geldt voor alle bouwplaatsen waar meer dan één werkgever arbeid doen verrichten;
2. alléén voor bepaalde categorieën van werkzaamheden een schriftelijk vastleggen overeenkomstig lid 2 wettelijk vereist is;
3. de Minister daarvoor nadere regels kan stellen.

3.6 Doelstelling van het onderzoek

Uitgaande dat die vertrekpunten als juist bevonden worden, dan is het duidelijk dat in vrijwel elk bouwuitvoeringsproces méér dan één werkgever aanwezig is en dat die werkgevers dus volgens art. 30 verplicht zijn om "doelmatig samen te werken", teneinde de naleving van "het bij of krachtens deze wet bepaalde te verzekeren."

Het gaat hier dus om een wettelijke verplichting teneinde de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers te verzekeren.

Van de onderzoekers wordt verwacht dat zij daarvoor aanwijzingen, aanbevelingen en/of richtlijnen opstellen. Daarbij moet dit op zodanige wijze geschieden dat daaruit voor zowel het beleidsnivo van organisaties, als voor het middel-managementsnivo, als voor het werknemersnivo, dergelijke richtlijnen kunnen worden afgeleid.

Daarom wordt de doelstelling van het onderzoek tenslotte als volgt geformuleerd

"Het geven van aanwijzingen over de wijze waarop het doelmatig samenwerken, in de zin van art. 30 van de Arbo-wet, kan worden bevorderd."

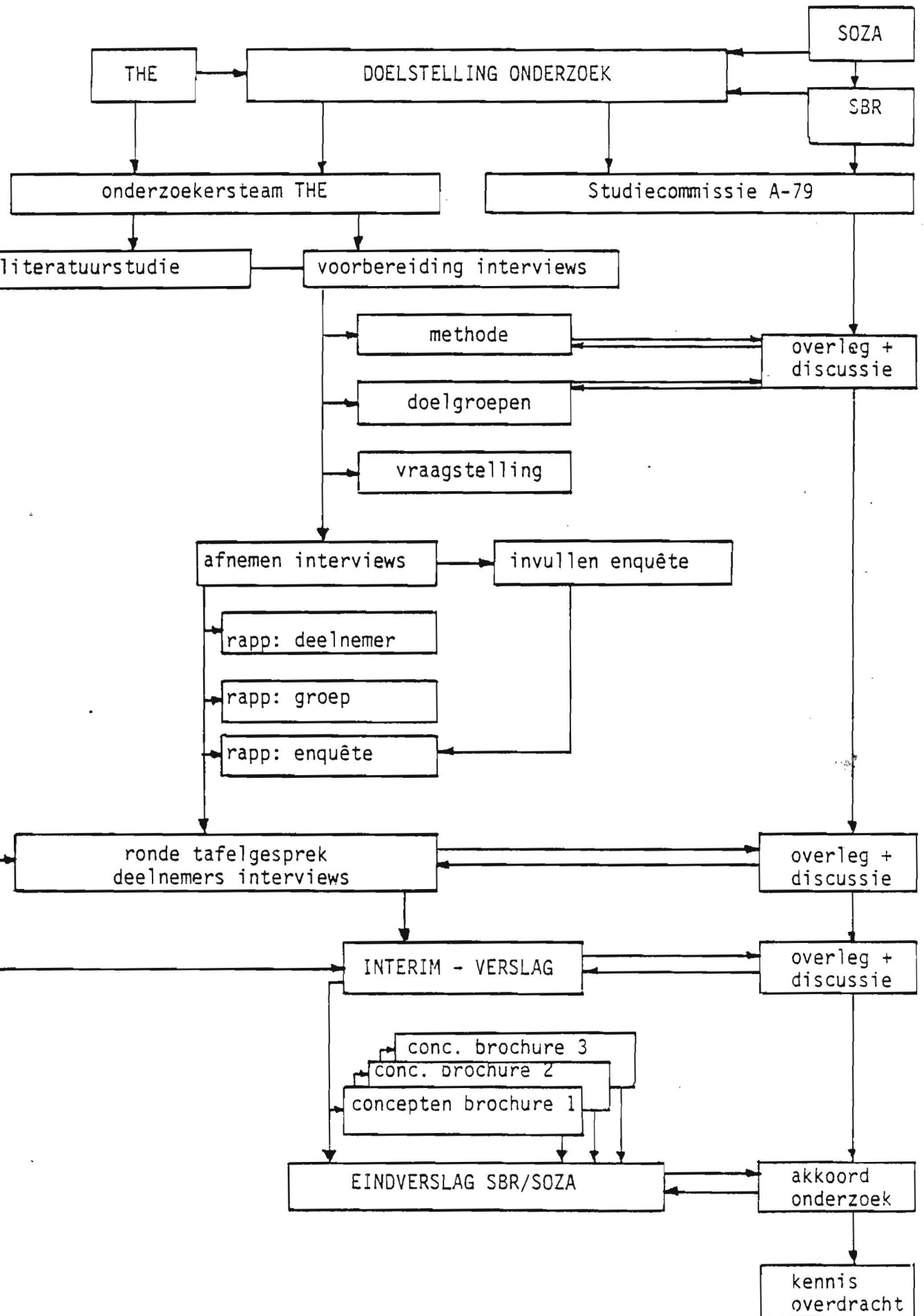
3.7 Methode van onderzoek

Op pag. III-5 wordt het onderzoekmodel in schema weergegeven. Het onderzoek is benaderd als een verkennend onderzoek, teneinde te komen tot voorstellen en aanbevelingen inzake het doelmatig samenwerken.

Daarom werd voorgesteld het onderzoek langs twee lijnen te laten verlopen:

- aan de ene kant een literatuuronderzoek, teneinde de voornaamste achtergronden en mogelijke benaderingen onder de aandacht te brengen. Daarbij werd niet alleen stilgestaan bij Nederlandse ontwikkelingen, doch ook bij die welke internationaal aan de orde gesteld worden.
- aan de andere kant werd getracht inzicht te krijgen in hetgeen zich in de verschillende bouworganisaties op dit gebied afspeelt, hoe men daar tegenaan kijkt en welke problemen men ondervindt of verwacht te gaan ondervinden. Zowel bouw(uitvoerings)-bedrijven werden daartoe benaderd,

ONDERZOEKMODEL



als adviesorganisaties op het terrein van de Veiligheid, Gezondheid en Welzijn in de Bouwnijverheid.

- onderzoekers zijn zich zeer wel bewust dat de 17 interviews in de bouwbedrijven niet een zuiver beeld zullen geven van de bouwnijverheid, waar meer dan 22.000 bedrijven opereren; ook beseffen onderzoekers dat het spreken met een of meer mensen uit die bedrijven, niet hoeft te betekenen dat daarmee de opvattingen die in dat bedrijf leven voor 100 % tot zijn recht komen.

Toch kwamen onderzoekers en begeleidingscommissie tot de opvatting dat er op deze wijze toch belangrijke informatie op tafel zou (kunnen) komen.

- de vier interviews die in de adviesorganisaties werden afgenomen dekken nagenoeg alle organisaties die tot heden op dit terrein werkzaam zijn. Ook daar echter kunnen de geïnterviewde personen een opvatting naar voren brengen die niet in die organisatie volledig worden onderschreven. Toch verwachtten we ook hier een belangrijke informatiebron aan te kunnen boren.
- de interview-vragen werden uitgetest bij leden van de begeleidingscommissie SBR A72 en ze werden naar aanleiding van drie proefinterviews waar nodig aangescherpt. Over de interviewmethode zelf wordt in de volgende paragraaf nog nader ingegaan.
- de resultaten van de interviews werden in een tussen rapportage met geïnterviewden en commissieleden besproken in een ronde-tafel-bijeenkomst. De discussie over mogelijke gevolgtrekkingen vond daarbij plaats aan de hand van een aantal tevoren geformuleerde stellingen die aan dit interview-verslag zouden kunnen worden ontleend.
- op verschillende tijdstippen werd gecommuniceerd met de begeleidingscommissie, teneinde over de voortgang van het onderzoek te rapporteren, waarbij gediscussieerd werd over bepaalde aspecten van mogelijke ervaringen, resultaten en gevolgtrekkingen.

3.8 Keuze van de interviewmethode

- a. In het algemeen kunnen we drie typen van interviews onderscheiden. De typologie wordt bepaald door de mate waarin het interview is gestandaardiseerd of is gestructureerd:

1. het gestandaardiseerde interview:

het gesprek verloopt hierbij strikt volgens een eerder opgestelde vragenlijst; de interviewer formuleert die vragen letterlijk en in precies dezelfde volgorde als in die vragenlijst is aangegeven.

2. het "focused"-interview:

het interview is minder gestandaardiseerd: er wordt geen vragenlijst gebruikt maar een lijst met onderwerpen waarover men informatie wil verkrijgen van alle respondenten.

3. het vrije-interview:

dit is volledig ongestructureerd; de interviewer tracht het gesprek niet in een bepaalde richting te sturen; dit type interview wordt hoofdzakelijk bij psychotherapie toegepast.

- b. In dit onderzoek hebben we gekozen voor het focused-interview, omdat we wilden onderzoeken hoe de verschillende informanten vanuit hun eigen invalshoeken over een aantal onderwerpen denken en voelen en wat hun eigen ervaringen zijn met betrekking tot ons onderwerp van onderzoek.

Het minder gestructureerde karakter van deze wijze van interviewen had als groot voordeel dat de interviewster het vragenpakket waar nodig kon bijstellen als bleek dat - voor de geïnterviewde - relevante onderwerpen moesten worden toegevoegd. Bovendien kon daardoor de interviewster nog eens op een reeds beantwoord onderdeel terugkomen, wanneer bleek dat nog verdere verdieping van de antwoorden zou kunnen of zou moeten plaatsvinden.

- c. Naast het interview werd nog gewerkt met een korte enquête, welke na het afnemen van het interview ter invulling werd aangereikt. In deze enquête was geen ruimte voor de ondervraagster om de vraagstelling aan te passen of te sturen. De bewerking van de enquête gaf meer specifieke antwoorden op algemeen toegespitste vragen of meningen.

- d. Over het resultaat van de interviews wordt in hoofdstuk 5 nader informatie gegeven, terwijl de enquête uitslag wordt weergegeven in hoofdstuk 6 van dit rapport.

IV ACHTERGRONDEN EN RESULTATEN VAN HET LITERATUUR- ONDERZOEK

4.1 De Arbo-wet

De Arbo-wet geldt voor werksituaties in Nederland; via de EEG kunnen ook buitenlandse werkgevers arbeid doen verrichten in ons land; art. 30 van de Arbo-wet zal dus niet alleen begrijpelijk moeten zijn voor nederlandse werkgevers, doch ook voor buitenlandse bedrijven.

Opgemerkt wordt voorts dat in de wet niet gesproken wordt over organisaties, maar heel specifiek over werkgevers; werkgevers laten anderen - de werknemers - arbeid verrichten.

4.2 Plaats van Art. 30

Art. 30 ligt ingeklemd tussen art. 29 en art. 31. Tesaamen maken ze deel uit van hoofdstuk IV, waarin het gaat over "bijzondere bepalingen".

Zo bepaalt art. 29 dat: indien twee of meer personen, zonder werknemer te zijn, gezamenlijk arbeid verrichten, zij (met inachtneming van bepaalde andere artikelen: 24, 26, 32, 33, 36) elk beschouwd worden als werkgever en als werknemer! Indien echter één van hen kennelijk (zich) met de leiding belast (is) wordt deze als werkgever beschouwd en de andere(n) als werknemer(s).

Conclusie kan zijn:

Leiding geven aan werknemers wordt als een zeer belangrijke criterium beschouwd.

Art. 31 bepaalt dat de werkgever, als hij werknemers taken opdraagt, hij ook moet zorgdragen dat:

- aan die werknemers bevoegdheden en middelen worden verstrekt voor een goede uitoefening van die taken.
- de opdracht die taken nauwkeurig omschrijft. Ze moeten in een geschrift zijn neergelegd, onder vermelding van de naam van die werknemer(s).

Onderzoekers gaan ervan uit dat het hier gaat om taken in het kader van deze Arbo-wet, dus over taken op het gebied van de veiligheid en de gezondheid.

Conclusie:

Arbo-taken moeten worden opgedragen en schriftelijk worden vastgelegd.

4.3 Art. 30 en de Bouw

De Raad van de Centrale Ondernemingsorganisatie (RCO) merkt - daarbij citerend uit de Memorie van Toelichting (1977) - het volgende op:

"De situatie, waarover in art. 30 is geschreven, doet zich meermalen in de praktijk voor. Vooral in de bouwsector zijn vaak verschillende ondernemingen, bijvoorbeeld een aannemer en één of meer onderaannemers, gelijktijdig of kort na elkaar met een bepaald projekt bezig. De veiligheidsmaatregelen die de ene werkgever neemt, - of, wellicht uit onbekendheid of onervarenheid met het werk van zijn collega, verzuimt te nemen -, kunnen van invloed zijn op de veiligheid van de werknemers van een andere werkgever. Daarom wordt de betrokken werkgevers verplicht de door hen te treffen veiligheidsvoorzieningen doelmatig te coördineren..."

Opgemerkt wordt dat hier niet een strafrechtelijke aansprakelijkheid wordt geregeld. Een strafbaarstelling volgt uit de samenhang met art. 57, waarin meerdere artikelen uit de Arbo-wet worden ingevoegd in art. 1, onder 4 van de Wet op de Economische Delicten. Daarnaast ligt een civielrechtelijke aansprakelijkheid in het Burgerlijk Recht besloten.

4.4 Arbo wet, Art. 11

Behalve art. 30, komt er nog een artikel in de Arbo-wet voor met schijnbaar vergelijkbare bepalingen: namelijk art. 11.

Art. 11 bepaalt:

"Indien bij of in rechtstreeks verband met de arbeid die de werkgever door zijn werknemer doet verrichten, in een bedrijf of een inrichting of in de onmiddellijke omgeving daarvan enig gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of gezondheid van andere personen dan die werknemers, moet de werkgever doeltreffende maatregelen nemen ter voorkoming van dat gevaar."

Dit betekent dat een werkgever zich moet beraden of er personen kunnen zijn op of in de onmiddellijke nabijheid van (in ons geval) de bouwplaats - anders dan zijn eigen werknemers - die gevaar kunnen lopen door de activiteiten die

hij doet uitvoeren. Nadenken daarover geeft de volgende mogelijkheden:

- werknemers van andere werkgevers, die arbeid verrichten op of in de nabijheid van die bouwplaats
- leveranciers en dienstverleners
- onbevoegden, die zich toegang verschaffen
- voorbijgangers, toeschouwers, bezoekers
- omwonenden.

De RCO merkt daarover op:

"Zolang art. 30 nog niet van kracht is valt het voorkomen van gevaar voor "bedrijfsvreemde" werknemers, bijvoorbeeld van een onderaannemer, waarschijnlijk ook onder de werkingssfeer van art. 11..."

".. direkt ingeleend personeel wordt beschouwd als eigen werknemers in de zin van de Arbo-wet en valt derhalve buiten de werkingssfeer van art. 11..."

4.5 Aannemers, onderaannemers en aannemers combinaties

Hoewel in het spraakgebruik en in het onderlinge verkeer het woord "hoofdaannemer" geheel is ingeburgerd, valt het op dat in officiële publicaties dit begrip nergens voorkomt: er wordt alleen gesproken over "aannemers" en over "onderaannemers". Ook in de ISO-richtlijnen komt het woord "main-contractor" niet voor, wèl "contractor" en "sub-contractor". In het vervolg van dit rapport zullen we daarom het woord "hoofdaannemer" vermijden.

Aannemers werken veelal samen met onderaannemers; waar de Arbo-wet nergens spreekt over typen van bedrijven of soorten van organisaties, doch alleen over "werkgevers", worden zowel de aannemers als de onderaannemers daarmee aangesproken.

Aannemers kunnen ook samenwerkingsverbanden aangaan voor de duur van de uitvoering van een werk, we spreken dan van "aannemers-combinaties" ("tijdelijke vereniging", "joint-venture", "Arbeitsgemeinschaft", "entreprises-cojointes"). In de verklaring van het woord "joint-venture" vinden we in de literatuur: "grouping of two or more contractors, where each is liable for the actions of the other".

In Nederland wordt de aannemers-combinatie beschouwd als een tijdelijk bedrijf, waarin aannemers samenwerken. Dit tijdelijke bedrijf kan optreden

als werkgever, het kan daarnaast medewerkers inhuren van de combinanten (uitlenen, ter beschikking stellen). Van de contract verhoudingen hangt af wie voor deze medewerkers optreedt als werkgever.

Aannemingscombinaties werken op hun beurt ook weer met onderaannemers.

Voorts geschiedt het de laatste jaren nogal eens dat een werk partieel wordt aanbesteed (entreprises-séparees). Dat betekent dat verschillende hoofdonderdelen van dat werk ook aan verschillende aannemers wordt gegund. Er werken dus diverse aannemers naast elkaar in opdracht van één opdrachtgever, die de uitvoering dan veelal coördineert, al of niet via een gevolmachtigde die zelf ook weer werkgever is voor zijn eigen mensen op die bouwplaats. Deze verschillende aannemers kunnen elk voor zich weer met verschillende onderaannemers werken. Doelmatig samenwerken op partieel bestede projecten zal een bijzondere aandacht behoeven.

Wanneer de direktievoering op het werk in handen gelegd wordt van een gevolmachtigde van de opdrachtgever, dan is het denkbaar dat medewerkers van die gevolmachtigde op de bouwplaats werkzaamheden moeten verrichten (controle, toezicht, meetwerkzaamheden, coördinatie werkzaamheden etc.). In zulke gevallen is die gevolmachtigde werkgever in de zin van de Arbo-wet en zal hij mede partij zijn in het "doelmatig samenwerken".

Onder-aanneming houdt in principe in dat een aannemer een deel van het werk weer uitbesteedt aan een andere aannemer; meestal gaat het om een specifiek specialisme van die andere aannemer: we noemen dat vakonderaanneming. In zo'n geval zit in het onderaannemings contract de mogelijkheid van toelevering door die onderaannemer van materialen en/of hulpconstructies en hulpgereedschap; soms ook eigen faciliteiten voor personeelsverblijven.

Het is ook mogelijk dat de onderaannemer alleen (vak)mensen ter beschikking stelt, in welk geval alle vormen van ondersteuning bij de aannemer berust; in feite wordt hier arbeidscapaciteit verhuurd, we spreken dan van: loononderaannemers.

Het is gebruikelijk dat de aannemer zijn eigen onderaannemers uitkiest en onder contract stelt, "al of niet na goedkeuring van de Direktie." Soms echter wordt de aannemer door de opdrachtgever voorgeschreven welke onderaannemer hij moet contracteren ("nominated subcontractor").

Naast aannemers, onderaannemers, de opdrachtgever, de directie, zijn er nog de toeleveranciers. Zij leveren produkten, materialen etc. af op het werk, soms ook in het werk. In het laatste geval zijn dit feitelijk onderaannemers; in het eerste geval leveranciers die zaken op de bouwplaats afleveren, veelal op een door de aannemer vastgestelde plaats en op een in onderling overleg overeen te komen wijze.

Er zijn dus zeer veel verschillende werkgevers, die tijdens de uitvoering van een werk arbeid doen verrichten op die ene bouwplaats. Zij doen dit niet allemaal tegelijkertijd, maar in een bepaalde sequentie en op verschillende tijdstippen. Hun werknemers zijn soms gedurende de gehele bouwtijd op het werk aanwezig, vaker echter gaan ze op en af en worden ze in verschillende aantallen en in steeds een andere samenstelling ingezet.

Doelmatig samenwerken als in art. 30 genoemd vraagt daarbij dus een continue aandacht. De vragen die daarbij beantwoord zullen moeten worden zijn dan ook:

Wat betekent doelmatig samenwerken dan feitelijk - straks - in de praktijk?

Als de Arbo-wet dat oplegt, hoe moet je dat dan organiseren?

Hoe kan dat nu verwezenlijkt worden; is er iemand voor die doelmatige samenwerking specifiek aan te spreken?

Daarom wordt hierna eerst stilgestaan bij specifieke kenmerken in de positie van de werkgever, resp. de werknemers.

4.6 Positie van de werkgever

Uit "Arbo-wet", hoofdlijnen en toelichten van de Raad van de Centrale Ondernemersorganisaties, RCO (1983, pp. 14 - 15) ontleen we het volgende:

In de Arbo-wet blijft de werkgever steeds verantwoordelijk voor het beleid en de uitvoering daarvan. Daarnaast moet de werkgever zich mede richten op:

- een zo groot mogelijke veiligheid
- een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid
- het bevorderen van welzijn van de werknemers.

Zo'n beleid zal zich moeten richten op:

- veilige werkmethoden
- doeltreffende maatregelen in gevarensituaties

- het vermijden van gevaarlijke werktuigen, machines, hulpmiddelen, (grond)-stoffen
 - het nemen van maatregelen bij onstaansbron van gevaar
 - het aanpassen van de arbeidsplaats, de werkmethoden en de hulpmiddelen aan de werknemer(s)
 - het organiseren van de arbeid op zodanige wijze dat er geen nadelige invloed uitgaat op de lichamelijke of geestelijke gezondheid van de werknemer(s)
 - de persoonlijke eigenschappen van de werknemer bij de toewijzing van taken
 - het voorkomen van kort-cyclische monotone arbeid en van arbeid in volledig machine-gebonden tempo
 - het nastreven van mogelijkheden voor zelfontplooiing in de arbeidssituatie.
- Een en ander voor zover dit redelijkerwijs kan worden gevergd of kan worden gerealiseerd, met inachtneming van de bestaande regelen der techniek, volgens de stand van de gezondheidszorg en volgens de stand van de wetenschap op het gebied van de ergonomie, de arbeidskunde en de bedrijfskunde.

4.7 Positie van de werknemer

In dezelfde publicatie als onder 4.6 genoemd, vinden we op pag. 16 en 17 de volgende zaken over de positie van de werknemer.

Allereerst hebben ze recht op voorlichting, onderricht en informatie:

- voorlichting bij indiensttreding over de aan het werk verbonden gevaren en over de daartegen te nemen maatregelen
- onderricht over veiligheid, gezondheid en welzijn
- informatie over doel, werking en gebruik van beveiligingen en persoonlijke beschermingsmiddelen.

Jeugdige werknemers moeten daarnaast nog worden voorgelicht over:

- specifieke werkzaamheden en arbeidsomstandigheden
- taken, eisen en gedragsregels
- mogelijkheden van scholing en vorming
- beoordelings- en promotiebeleid
- medische keuring en begeleiding
- regels van medezeggenschap
- aanwijzing van een mentor.

In bepaalde gevallen bestaat er recht op werkonderbreking, namelijk als aan twee voorwaarden - tegelijkertijd - wordt voldoen:

- er moet sprake zijn van gevaar ("naar zijn redelijk oordeel") voor de werknemer zelf, voor zijn collega's of voor derden.
- het gevaar moet ("naar zijn redelijk oordeel") zó onmiddellijk aanwezig zijn of dreigen, dat de Arbeidsinspectie niet tijdig aanwezig kan zijn om op te treden.

Naast verschillende rechten, wordt ook gesproken over verplichtingen van de werknemer.

- hij moet - in verband met de arbeid - de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen
- hij moet de verschillende machines, toestellen, gevaarlijke stoffen, transportmiddelen en overige hulpmiddelen op de juiste manier gebruiken
- hij moet de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze gebruiken en na gebruik ervan weer op de daartoe bestemde plaats opbergen
- hij mag aangebrachte beveiligingen niet veranderen, onnodig weghalen of er een onjuist gebruik van maken
- hij moet meewerken aan de hem te geven voorlichting en onderricht op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn.

4.8 Wat betekent: "werkgever"?

In het eerste artikel van de Arbo-wet wordt nader ingegaan op het begrip "werkgever".

In art. 1.1 wordt gezegd:

"degene jegens wie een ander, krachtens arbeidsovereenkomst of publiek-rechtelijke aanstelling, gehouden is tot het verrichten van arbeid, behalve indien die andere aan een derde ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid, welke die derde gewoonlijk doet verrichten..."

In art. 1.2 wordt bepaald:

"degene die zónder werkgever... in de zin van 1.1 te zijn, een ander onder zijn gezag arbeid doet verrichten."

Voor onze studie is met name dus art. 1.1 van groot belang: De werkgever is verantwoordelijk voor zijn eigen mensen en voor die mensen die hij heeft ingehuurd en die hij arbeid laat verrichten.

In de verschillende toelichtingen wordt duidelijk gemaakt waarom men juist dat begrip "werkgever" heeft gekozen als eerste verantwoordelijke voor de veiligheid, gezondheid en welzijn, namelijk:

- om interpretatieproblemen te ontgaan...
- om de mogelijkheid te openen zich tot een rechtspersoon te richten...
- om zowel de overheid als de particuliere arbeidsorganisaties onder de werkingssfeer van de wet te brengen...
- om de verantwoordelijkheid voor "ingeleend personeel" te leggen bij degene die ervan gebruik maakt
- om de verantwoordelijkheid te regelen als er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling.

Leidinggevend personeel is géén werkgever. De leidinggevende kan méé-aansprakelijk zijn indien hij tot het feit opdracht geeft gegeven of feitelijk leiding heeft gegeven aan de verboden gedraging.

In art. 1.5 wordt nader ingegaan op het bedrijf, als gezegd wordt:

"Waar in deze wet de bevoegdheid wordt verleend tot aanwijzing van bedrijven of inrichtingen dan wel delen daarvan, hetzij per categorie, hetzij individueel, omvat zulks mede de bevoegdheid tot aanwijzing van werkverbanden die niet aan een bedrijf of inrichting verbonden zijn. Waar in deze wet de woorden "bedrijf" en "inrichting" worden gebruikt om een plaats aan te duiden, omvat dit mede een andere plaats waar werknemers arbeid verrichten."

Art. 1.5. dient er daarom toe ook werkverbanden zoals op een bouwwerk, die niet gebonden zijn aan een bedrijf of inrichting binnen het kader van de wet te brengen (RCO, pp. 39/40).

4.9 Ministerie SoZaWe

Op 1 oktober 1985 hield Ir. E. Rombouts (Dir. Veiligheid DGA) ter gelegenheid van het Jubileum van ABOMA een belangwekkende rede, waaruit we de volgende passages willen citeren:

"Ik stap nu over naar de arbeidssituatie, waarbij meerdere werkgevers op eenzelfde plaats aan eenzelfde project werken. Zo'n arbeidssituatie treft men op grote schaal aan in de bouw maar ook in andere bedrijfstakken zoals de scheepsbouw en de havens.

Daarbij kan zich de situatie voordoen, dat werknemers van de verschillende werkgevers door hun activiteiten elkaars arbeidsomstandigheden beïnvloeden. Om de mogelijke nadelige gevolgen daarvan te beperken is het nodig dat de betrokken werkgevers tijdig de daarbij optredende risico's onder ogen zien, gezamenlijk maatregelen afspreken en die maatregelen effectueren en de toepassing controleren.

Artikel 30 van de Arbowet legt aan de werkgevers de verplichting op om doelmatig samen te werken in geval zij gezamenlijk arbeid laten verrichten in een bedrijf of inrichting.

Doelmatig samenwerken is voor de werkgevers - en dat geldt vooral voor de bouw - in het algemeen geen onbekend terrein. Dat is namelijk ook een voorwaarde voor doelstellingen als het verkrijgen van een goed produkt of een rendabele bedrijfsvoering.

De praktijk zal zich dan ook met name moeten concentreren op het integreren van de zorg voor de arbeidsomstandigheden in de bestaande samenwerking. Om aan de uitvoering vorm te geven wordt het van belang geacht te kunnen beschikken over aanbevelingen, richtlijnen of voorbeelden die nader ingaan op deze materie. Bij het opstellen van richtlijnen hiervoor is de inbreng vanuit de praktijk onmisbaar. De uitvoering van artikel 30 zal met andere woorden een wisselwerking nodig maken tussen de voorlichting en de praktijk.

Het in werking treden van dit artikel kan voor die wisselwerking een extra stimulans betekenen. Inmiddels wordt gewerkt aan de voorbereiding van richtlijnen."

"De basis van de doelmatige samenwerking moet uiteraard in de afzonderlijke bedrijven liggen. Voor de ontwikkeling van de toepassing van artikel 30 is de toepassing van artikel 4 van groot belang. Daarin wordt namelijk van de afzonderlijke bedrijven verlangd dat deze bij het voeren van het algemeen ondernemingsbeleid dit beleid mede richten op een doeltreffende zorg voor de arbeidsomstandigheden.

Daar het in de bouw een algemeen voorkomende situatie is dat meerdere werkgevers één werk uitvoeren spreekt het vanzelf dat daaraan bij de beleidsvoering niet voorbij kan worden gegaan."

"Daartoe is enige maanden geleden aan de Stichting Bouwresearch opdracht gegeven over dit onderwerp een publicatie voor te bereiden en daarvoor het nodige onderzoek uit te voeren.

Bouwresearch zal daarbij zo goed mogelijk gebruik maken van de resultaten die op dit terrein al zijn bereikt. Aspecten die bij dit onderzoek aan de orde komen zijn onder meer:

- de werkvoorbereiding van elke betrokken werkgever met het oog op het tijdig en volledig overzien van de zich voordoende risico's en de maatregelen die inzake de arbeidsomstandigheden nodig zijn;
- de afspraken die onderling - tijdig - moeten worden gemaakt over de vraag tot wiens levering de maatregelen behoren;
- het afstemmen van de uitvoeringsplannen van de verschillende werkgevers;
- de wijze waarop de vereiste coördinatie tijdens de uitvoering vorm moet krijgen;
- en het toezicht op de effectuering van een en ander."

4.10 AVBB

De voorzitter van de AVBB, de heer F. de Vilder, legde in diezelfde bijeenkomst ter gelegenheid van het jubileum van Aboma de nadruk op de verantwoordelijkheid van de werkgever in samenspraak met bedrijfsgenoten binnen de eigen arbeidsorganisatie. Hij vindt dat die verantwoordelijkheid niet mag worden afgeschoven naar andere instellingen op bedrijfstakniveau.

In de bedrijven zullen de veiligheidsplannen moeten worden opgesteld in overleg met de O. Raad. De werkgever kan daarbij geadviseerd worden door bijvoorbeeld Aboma, met wie adviescontracten kunnen worden afgesloten.

De eigen verantwoordelijkheid van individuele werkgevers moet volgens de AVBB dus gerespekteerd worden, waarbij gezamenlijk kan worden nagegaan hoe behoeften en mogelijkheden op elkaar kunnen worden afgestemd. In de bouw-CAO 1985 werden voor het eerst bepalingen opgenomen betreffende het veiligheidsplan in het bedrijf.

De Vilder wees erop dat de wettelijke regelingen nauwelijks rekening houden met de eigen aard van het bouwproces, waarin zeer vele kleine en maar zeer weinig grote bedrijven met elkaar opereren in veelsoortige en verschillende werkzaamheden, op meestal open bouwplaatsen. Dit stelt hoge eisen aan met

name de organisatie, ook aan de organisatie van de arbeidsomstandigheden. Daarbij moet men ook zien naar de plaats van de opdrachtgever die óók moet toezien op een maatschappelijk verantwoorde produktiewijze.

"We willen tijd en rust om in te spelen op de komende ontwikkelingen."

4.11 De Bouw-CAO (1985)

De Bouw CAO (1985) werd afgesloten voor de periode van 1-5-1985 tot/met 31-12-1986. In twee hoofdstukken zijn bepalingen opgenomen die van belang zijn in het kader van deze studie.

Allereerst is in Hoofdstuk 3: "de Arbeidsverhouding" onder art. 9: "Bijzondere verplichtingen van de werkgever en de werknemer", opgenomen onder lid 7:

- "de werkgever is verplicht bij het indienst nemen van een werkgever zorg te dragen voor een goede introductie"
- "... informatie over voorzieningen op het gebied van de veiligheid, gezondheid en hygiène..."

Voorts worden in hoofdstuk 17: "de Arbeidsomstandigheden" bepalingen opgenomen over de Stichting Arbouw (art. 46), over het ARBO-beleidsplan (art. 47) alsmede bijzondere bepalingen (art. 48).

Achtereenvolgens wordt hier vastgelegd:

- over de Stichting Arbouw (art. 46):
 - dat partijen de Stichting Arbouw medewerking zullen verlenen bij de uitoefening van haar taak (lid 1)...
 - dat alle werknemers recht hebben op de door de Stichting Arbouw te verlenen voorlichting, informatie en onderzoek op het gebied van veiligheid en gezondheid (lid 2)...
 - dat alle werknemers recht hebben op het vastgestelde, op het individu gerichte pakket bedrijfsgezondheidszorg (lid 3)...
 - dat de werkgever verplicht is om funktionarissen van de Stichting een eenmalig onderzoek op de werkplek te laten uitvoeren, met inachtneming van de normale gedragsregels (lid 4)...
 - dat deze bepalingen van kracht worden op het moment dat de activiteiten terzake ... zullen zijn overgedragen aan de Stichting Arbouw (lid 5)...

N.B. De Stichting Arbouw verenigt (sinds 1-5-1986) diverse organisaties op het gebied van de bedrijfsgezondheid en de bedrijfsveiligheid in de Bouwnijverheid. Daarbij worden drie nivo's onderscheiden: de bedrijfstak, de onderneming en het individu.

De verschillende organisaties waar het hier om gaat zijn:

- de Stichting Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid
 - het Buro Bouwveilig
-
- over het Arbo-beleidsplan (art. 47)
 - dat elke werkgever verplicht is voor de onderneming een Arbo-beleidsplan op te stellen (lid 1) ...
 - dat in dat plan moet worden vastgelegd het beleid van de werkgever en de op grond daarvan te nemen maatregelen, gericht op het bevorderen van de veiligheid en de bescherming van de gezondheid (lid 2) ...
 - dat dit plan schriftelijk moet worden vastgelegd, in overleg met de O.Raad (lid 3) ...
 - dat de werkgever bij de opstelling van het plan gebruik kan maken van daartoe geëigende deskundigheid (lid 4) ...
 - dat de werkgever ervoor moet zorgdragen dat iedere werknemer van het Arbo-beleidsplan kan kennisnemen (lid 5) ...
 - dat de werkgever als onderdeel van overeenkomsten van onderaanneming met werkgevers afspraken moet maken t.a.v. de naleving van het voor de onderneming geldende Arbo-beleidsplan, welke afspraken schriftelijk dienen te worden vastgelegd vóórdat met de werkzaamheden op de bouwplaats wordt begonnen (lid 7) ...
 - dat eveneens afspraken dienen te worden vastgelegd over de wijze waarop de verschillende Arbo-beleidsplannen op elkaar dienen te worden afgestemd (id. lid 7).
-
- N.B. Met name die laatste afspraak over het op elkander afstemmen van verschillende beleidsplannen kan o.i. problematisch zijn! Dat betekent echter niet dat dit minder noodzakelijk zou zijn.

4.12 Rapport internationale bijeenkomst van deskundigen op het gebied van veiligheid en gezondheid in de Bouwnijverheid (I.L.O. Genève, september 1985)

In deze bijeenkomst werden drie hoofdpunten met elkander besproken:

- a. trends en kenmerken betreffende veiligheid en gezondheid in de Bouw
- b. de rol die hier voor ILO is weggelegd
- c. het aanpassen van internationale regelingen.

Uit dit rapport halen we het volgende naar voren.

- Gewezen werd op de toenemende belangstelling die getoond wordt op het gebied van de veiligheids- en gezondheidsproblemen in de bouwnijverheid, zowel op nationaal als op internationaal nivo.
- Sommige deskundigen wezen op de relatie die er bestaat tussen veiligheid en produktiviteit op de bouwplaats en meenden dat veiligheid niet noodzakelijk gepaard zou gaan met extra kosten.
- Voorts was men er unaniem van overtuigd dat veiligheid en gezondheid in principe een vraag is voor de verantwoordelijke leidinggevers.
- Er was een interessante discussie over het feit dat zowel in grote als in kleinere ondernemingen relatief evenveel ongelukken gebeuren. Men heeft ontdekt dat aan de ene kant de ongevallen frequentie de neiging heeft om te stijgen bij een toename van het aantal werknemers, terwijl andere onderzoekers vonden dat kleine ondernemingen, of kleine groepen van arbeiders met weinig toezicht, ook geconfronteerd werden met een hogere frequentie aan ongevallen.
- Voortgang in de (bouw)-technologie heeft het aantal van de meer traditionele veiligheidsproblemen doen verminderen, doch toegenomen produktieomzet en de introductie van nieuwe technologieën leidden weer tot nieuwe soorten van ongelukken.
- Door sommigen werd onderkend dat de gewoonte om bouwwerken aan te besteden, een systeem dat specifiek is voor de bouwindustrie, een ongunstig effect geeft op de praktijk van veiligheid en gezondheid.
- Een van de experts vroeg aandacht voor het belang van de rol van bouwprocesdeelnemers die belast zijn met de bouwplanning en de bouwvoorbereiding van werken. Vaak hebben deze mensen onvoldoende ervaring om te beseffen welke grote bijdrage ook zij zouden kunnen geven aan de

veilige bouwuitvoering. Deze deskundige wees op de integratie van veilige bouwproductiemethoden in de ontwerpfase en op de noodzaak van een juiste specificatie, waardoor prijsaanbiedingen gebaseerd kunnen worden op de juiste toepassing van veiligheidsvoorzieningen.

- De vergadering was unaniem in haar uitspraak dat organisatorische aspecten op het gebied van de veiligheid en de gezondheid van fundamenteel belang zijn voor de bescherming van de arbeiders. In het algemeen zijn de technische oplossingen voor uitvoeringsproblemen wel goed bekend, doch de toepassing ervan vraagt om organisatorische ondersteuning en om afspraken die steunen op een samenwerking tussen werkgevers, werknemers en de overheden.
- Documentatie over te nemen veiligheidsmaatregelen zou in het contract verplicht gesteld moeten worden; deze veiligheidsmaatregelen moeten reeds in de allereerste plannen worden opgenomen.
- Algemeen was men het erover eens dat het noodzakelijk is dat zowel werkgevers als werknemers gezamenlijk moeten zorgdragen dat er veilige werkomstandigheden worden vastgelegd op de bouwplaatsen, door het instellen van gezamenlijke veiligheidscommissies ...
- Uit de discussie bleek dat de meeste landen met wettelijke maatregelen op het gebied van veiligheid en gezondheid, de verantwoordelijkheid daarvoor leggen bij de werkgever. Ook werd echter genoemd dat dit in de bouwindustrie specifieke problemen geeft, gelet op de structuur van het bouwproces, waar op de bouwplaats een aantal werkgevers tegelijk arbeid laten verrichten. Daardoor is het dikwijls moeilijk om vast te leggen waar of bij wie de uiteindelijke verantwoordelijkheid op de bouwplaats zou moeten worden neergelegd...

De vergadering was het erover eens dat op een bouwplaats, met meer dan een werkgever, die verantwoordelijkheid voor de veiligheid van een werknemer van een onderaannemer gedeeld zou moeten worden door de aannemer en die onderaannemer...

- In verschillende landen zijn pogingen gedaan om de totaal-verantwoordelijkheid voor veiligheid en gezondheid op de bouwplaats neer te leggen bij één aangewezen persoon. Wanneer er op die bouwplaats niet een passende aannemer daarvoor kan worden aangewezen, zou dit de opdrachtgever kunnen zijn. Algemeen vond men dat het noodzakelijk is om de verantwoordelijkheid voor de veiligheid vast te leggen.

reeds niet

- De meeste landen wijzen ook de werknemers op de plicht om zichzelf en om anderen niet in gevaar te brengen en op de samenwerking met werkgevers om veiligheidsmaatregelen mogelijk te maken, uitgaande van de gedachte dat tegenover ieder recht een bepaalde verantwoordelijkheid staat.
- Verschillende deskundigen vroegen aandacht voor de gevaren die de bouwuitvoering met zich mee kan brengen voor het publiek en voor ander werknemers in de omgeving.
- Onderkend werd dat de rapportage over ongevallen erg onvoldoende was, zelfs in ontwikkelde landen. Een van de deskundigen wees erop dat de huidige statistieken zich veelal eerder richten op de oorzaken van verwondingen dan op de oorzaken van de ongelukken.
- Het belang van een direkte melding van fatale of ernstige ongevallen werd onderstreept met het oog op de mogelijkheden voor een deugdelijk onderzoek naar de oorzaken en omstandigheden. Het eerste doel van onderzoek is om inzicht te krijgen in alle factoren die bijgedragen hebben tot de betreffende gebeurtenis en niet zozeer om schande daarover uit te spreken, maar om herhaling te voorkomen!
Sommige gevaarlijke situaties of incidenten kunnen aanwezig zijn zonder dat er enige verwonding plaatsvindt, zoals bijvoorbeeld het omvallen van de kraan; toch zullen ook dergelijke gebeurtenissen onderzocht moeten worden teneinde soortgelijke incidenten te voorkomen.
- Een van de deskundigen wees op de waarde van veiligheids-analyse-technieken bij activiteiten met hogere risico's. Het stap voor stap uit elkaar rafelen van het plan voor de uitvoering is dan noodzakelijk teneinde de veiligste uitvoeringsmethode vast te stellen; dergelijke analyses van zo'n produktiemethode dienen alleen uitgevoerd te worden door daartoe deskundige personen.
- Voorgesteld werd dat een eventuele toekomstige uitspraak van ILO voorafgegaan zou moeten worden door een verklaring, waarin als algemeen uitgangspunt wordt gekozen dat ieder werknemer het recht heeft op een veilige en gezonde arbeidsplaats en op een goede informatie over de gevaren waaraan hij zou kunnen worden blootgesteld tijdens zijn werk.

4.13 Law and order report: Safety and Health in Construction (ILO, Oktober 1985)

We lezen in dit verslag onder meer:

- In de technologie vinden steeds snellere ontwikkelingen plaats, waardoor nieuwe gevaren ontstaan op het gebied van arbeidsomstandigheden.
- In het ILO-jaarboek met werknemers-statistieken wordt aangegeven dat in een groot aantal landen meer mensen gedood worden of ernstig worden verwond tijdens het werken in de bouwnijverheid dan in welke andere industrie dan ook. Bovendien geven de statistieken in onvoldoende mate de ernst van het probleem aan: zelfs in de industrielanden worden in de bouwnijverheid, met een groot vlottend werknemersbestand, vele ongevallen niet gerapporteerd en niet ontdekt.
- Ondanks het bijna universele probleem om meer nauwkeurige statistische gegevens te verkrijgen van ongevallen en ongezonde werkomstandigheden doordat onvoldoende daarover gerapporteerd of bekend wordt, bestaat er een algehele overeenstemming over de belangrijkste gevaren in de bouw-industrie. Zelfs als men rekening houdt met de verschillende variaties in de bouwtechnieken en de verschillende intensiteit van arbeid in de verschillende landen - in welke staat van ontwikkeling die zich ook mogen bevinden, en ondanks de technologische vooruitgang die plaats vindt, blijkt steeds weer dat het vallen van personen en het getroffen worden door vallende materialen etc. de belangrijkste oorzaken zijn van individuele ongevallen. Het risico van dergelijke ongevallen wordt vergroot door de toenemende hoogte van gebouwen en constructies.
- De mechanisatie van het productieproces heeft op de toch al zo gevaarlijke bouwplaatsen, nieuwe gevaren toegevoegd, door snel bewegende machines en door de grote toename van gemotoriseerd transport van allerlei soort en maat.
- Bouwplaats-omstandigheden en bouwplaats-inrichting druisen vaak in tegen veilige uitvoering, wegens onvoldoende planning, onvoldoende opruimwerkzaamheden, door onvoldoende zicht en onvoldoende controle.
- Welke vorm van wetgeving ook aanwezig is, de verantwoordelijkheid wordt meestal in de eerste plaats gelegd bij de werkgever. De complexiteit van de contractuele afspraken en van de verschillende managementsystemen in de bouwnijverheid, waar blijkbaar vaak meer dan één werkgever betrokken is - zelfs bij kleine bouwobjecten - wordt in de wetgeving van de meeste landen onderkend.

- Hoewel dus de werkgever de eerst verantwoordelijke is voor het scheppen van een veilige werkomgeving, is de betrokkenheid van zowel de werkgevers als van de werknemers in de wetgeving op het gebied van veiligheid en gezondheid in de industrie, grondslag voor de wetgeving van een aantal landen. Sommige landen hebben criteria vastgesteld voor het aanwijzen van veiligheidsfunktionarissen op de bouwplaats of in de onderneming.

In de conclusies van de ILO-conferentie wordt neergelegd dat een vast te stellen regeling de volgende zaken zou moeten aangaan:

1 doelstelling

- toepasbaar in zowel de civiele-, als de bouwsector van de bouwindustrie
- mede gericht op de voorbereidende werkzaamheden, zowel voor de bouwuitvoering als voor de sloop.

2 algemene maatregelen

Deze moeten inhouden de plichten en verantwoordelijkheden voor de overheden, de werkgevers en de werknemers, speciaal gericht op die bouwplaatsen waar de activiteiten van meerdere werkgevers moeten worden gecoördineerd.

3 preventieve en beschermende maatregelen

Deze moeten zowel algemene als specifieke maatregelen inhouden.

De eerste maatregelen moeten algemeen geldig zijn voor alle of voor vrijwel alle bouwplaatsen en bouwactiviteiten; ze moeten betrekking hebben op onderwerpen als organisatie van het transport op de bouwplaats, de toegankelijkheid van bouwputten en bouwwerken, schoonhouden van het bouwterrein, veilige opslag en gebruik van materialen, brandpreventie, verlichting, elektrische installatie en machines, veilig (hand)gereedschap.

De specifieke maatregelen moeten zich in het bijzonder richten op gevaarlijke situaties die kunnen optreden bij grondwerk en ontgravingen, tunnelbouw, boren en heien, oprichten van staalconstructies, hijswerkzaamheden, sloopwerken, ...

4 maatregelen voor de veiligheid en gezondheid

Deze moeten inhouden de medische en eerste hulp faciliteiten, sanitaire- en wasgelegenheden, kleding, schaftgelegenheid, bescherming tegen weer en wind, woon- en slaapaccomodatie.

5 training, opleiding en informatie

Gewezen moet worden op de training van de werknemers voor speciale verplichtingen gericht op de veiligheid bij de uitvoering van bouwwerken en op algemene opleiding voor alle geledingen op het gebied van veiligheidsvoorzieningen.

4.14 Het "Plan d'Hygiène"

In 1982 werd in Frankrijk door het "Comité National" een boekje uitgegeven over het opstellen van en het werken met een veiligheidsplan op de bouwplaats.

Op deze belangwekkende uitgave komen we uitgebreid terug in par. 8.7 van hoofdstuk VIII, terwijl we nu reeds verwijzen naar de samenvatting van de inhoud van dit boekje, welk is opgenomen in bijlage B-4.

V INTERVIEWS

5.1 Algemeen

Van de 21 interviews die werden afgenomen, zijn in dit hoofdstuk de uitwerking van 20 daarvan opgenomen, verdeeld over 16 bedrijven en 4 adviesorganisaties. Eén interview werd niet in de verwerking meegenomen, gezien de te zeer teleurstellende resultaten.

In de bedrijfsinterviews waren 12 grote en kleine bouwbedrijven vertegenwoordigd, alsmede 4 grotere en kleinere installatiebedrijven.

De interviews werden steeds door dezelfde onderzoekster afgenomen, waarbij zij soms vergezeld was van een van de beide andere onderzoekers. Op één na waren alle geïnterviewde bedrijven of organisaties akkoord met het op de band vastleggen van het gesprek. Bij de uitwerking van elk onderzoekverslag werd dankbaar gebruik gemaakt van deze bandopnamen. Ook heeft in een enkel geval de band dienst gedaan om niet bij het interview aanwezige onderzoekers te informeren over de reacties van de geïnterviewde personen.

De studietoelichting A72 heeft niet de beschikking gekregen over deze bandopnamen, die alle na afsluiting van het onderzoek werden gewist.

Om de vraagstelling uit te testen werden door het gezamenlijke onderzoeksteam, proefinterviews gehouden met 3 leden van de studietoelichting, die uiteenlopende organisaties konden vertegenwoordigen. De ervaringen uit deze proefinterviews hebben op enkele punten geleid tot een iets meer genuanceerde vraagstelling, terwijl de vraagopbouw van de adviesorganisaties méér gericht werd op de ervaring die deze organisaties hadden in hun contacten met de uitvoerende bedrijven.

De tijd die met het afnemen van de 21 interviews was gemoeid bedroeg \pm 36 uur, ofwel gemiddeld \pm 1 uur en 40 minuten. De interviews bij de bedrijven vergden gemiddeld 1 uur en 35 minuten, met max. 3 uur en minimum 1 uur. De interviews met de adviesorganisaties duurden gemiddeld 2 uur en 15 minuten, met min. 1 uur en 30 minuten en maximum 4 uur.

Van ieder interview werd een interview-verslag gemaakt. Uit deze interview-verslagen wordt in de volgende paragrafen een samenvatting gegeven van de ons inziens belangwekkendste resultaten.

De interviewvragen zijn opgenomen in bijlage B-1 en B-2.

Een lijst van de geïnterviewde bedrijven is opgenomen in bijlage C-4.

5.2 Opbouw interview

De opbouw van het interview was zodanig dat men vanuit een meer algemene vraagstelling gevoerd werd naar een steeds meer specifieke werksituatie, waarna nog drie meer oriënterende, c.q. adviesoproepende vragen het interview afsloten.

In principe verliep de vraagstelling daarom als volgt:

entreevraag: dit is art. 30 van de Arbo-wet; daarbij werd de tekst van het wetsartikel uitgereikt.

vervolg vragen:

vraag 1: Wat zijn volgens U de consequenties van het van kracht worden van art. 30?

vraag 2: Verandert dat de opstelling van Uw organisatie?

vraag 3: Kent U art. 11 van de Arbo-wet? Verschil met art. 11? Wel of niet van kracht zijn?

vraag 4: Hoe is in Uw organisatie het veiligheidsbeleid uitgewerkt?

vraag 5: Wat is bij Uw organisatie de projectie van dat beleid op de bouwplaats?

vraag 6: Hoe gaat het als U werkt met onderaannemers?

vraag 7: Hoe gaat het als U werkt als onderaannemer?

vraag 8: Hoe staat het met het veiligheidsbeleid als U werkt in een aannemerscombinatie?

vraag 9: Hoe gaat het dan als U werkt met andere aannemers bij een partiële aanbesteding van het werk?

vraag 10: Hoe zou je nu doelmatig kunnen samenwerken?

vraag 11: Waar zouden onderzoekers aandacht aan moeten besteden bij het uitbrengen van een advies?

vraag 12: Heeft U nog andere opmerkingen in het belang van het onderzoek?

5.3 Uitnodiging bedrijven en adviesorganisaties

Bij de schriftelijke uitnodiging voorafgaande aan een telefonische benadering van de bedrijven, c.q. de adviesorganisaties werden ze niet opmerkzaam gemaakt op art. 30 als zodanig. Wel werd in de brief medegedeeld dat het ging over de Arbo-wet en over de problematiek van het doelmatig samenwerken. Slechts weinig geïnterviewden hebben zelf direkt het verband met het bewuste art. 30 gelegd.

Aan het bedrijf, of de organisatie werd de beslissing overgelaten wie er door de onderzoekers geïnterviewd zouden worden. Soms werden twee of meer personen tegelijkertijd in het interview betrokken. In totaal zijn zodoende 28 personen bij interviews betrokken geweest: 22 personen uit bedrijven, 6 personen uit adviesorganisaties. Al deze personen hebben ook de enquête ingevuld, waarover we in hoofdstuk 6 zullen rapporteren.

5.4 Uitkomsten en voorlopige conclusies uit interviewvragen

We geven vervolgens de samenvattende uitkomsten uit de verschillende interviewvragen.

a. Vraag 1: Zou U in eigen woorden willen weergeven wat naar Uw mening de consequenties zijn van het van kracht verklaren van art. 30?

Antwoorden:

door bedrijven:

- er zijn geen consequenties.
- er zal een betere afstemming moeten komen.
- er zal meer aandacht gegeven worden aan veiligheid en gezondheid.
- er zullen betere afspraken komen.
- het werken wordt veiliger.
- werkgevers blijven verantwoordelijk.
- er ontstaat ook een rol voor de opdrachtgever.
- de veiligheid zal ook bewaakt moeten worden.

door adviesorganisaties:

- er komt een betere samenwerking.
- er ontstaat overleg op bedrijfsleidersnivo.
- zonder toezicht werkt het niet.
- art. 30 is helemaal niet nodig ... als ieder alle artikelen van de Arbo-wet zou naleven.

genoteerde opmerkingen:

- pas na een ongeval zal blijken of afspraken stand hielden...
- schriftelijk vastleggen is een groot probleem.
- werknemers van bedrijf A hebben geen invloed op het veiligheidsgedrag van werknemers van bedrijven B, C....
- er zal veel verborgen ondeskundigheid aan het licht komen.

Conclusies vraag 1

C.1.1:

Er zijn nog geen gerichte conclusies te trekken.

b. Vraag 2: Verandert art. 30 de opstelling van Uw bedrijf in de hier bedoelde arbeidssituaties?...

Bedrijven	ja	nee	totaal
Verandert opstelling?	2	14	16
Heeft U reeds ervaring in de geest van art. 30?	14	-	14
Is die ervaring positief?	10	4	14

Wat zijn de positieve ervaringen? (10 van de 14)

- het gerommel neemt af
- het bevordert ook het technische en financiële resultaat
- onveilige situaties worden tevoren onderkend
- minder ongelukken, minder verlet, meer discipline
- verantwoordelijkheid bij één partij
- formaliseert eigenlijk iets wat er al is.

Wat zijn de negatieve ervaringen? (4 van de 14)

- men blijft toch rommelen
- er ontstaan conflicten over kosten consequenties
- alles hangt toch van de mensen af
- het coördinatieprobleem blijft
- het komt alleen maar aan op het veiligheidsbesef van de individuele werknemer
- het schriftelijk vastleggen is een probleem.

Antwoord door adviesorganisaties:

Adviesorganisaties	ja	nee	totaal
Verandert er iets?	2	2	4

Wat verwacht de "ja-groep"?

- er ontstaat meer werkoverleg tussen werkgevers
- het geldt voornamelijk voor bouwcombinaties
- afspraken zullen nu beter worden geregeld.

Wat verwacht de "nee-groep"?

- We zullen eerst eens afwachten; de opstelling van de bedrijven verandert toch niet.
- laten ze eerst maar eens oefenen
- afspraken worden toch aan de laars gelapt.

Conclusies vraag 2:

C.2.1:

10 van de 16 bedrijven hebben positieve ervaringen opgedaan met samenwerkingsverhoudingen "in de geest van art. 30". 4 Bedrijven hebben nog weinig vertrouwen in deze samenwerkingsmogelijkheden en sommen problemen op. Als we iets aan die problemen zouden kunnen doen, dan kunnen die verschillende negatieve ervaringen omslaan in positieve. Wat zijn die problemen?

- mensen: slaat terug op mentaliteit, opleiding, instructie.
- gerommel: slaat op organisatie en vertrouwen in nakomen van gemaakte afspraken.
- coördinatie: heeft te maken met procesorganisatie en met verantwoordelijkheid: waar wordt die gelegd?
- schriftelijk vastleggen: is ook een organisatie- en coördinatieprobleem.

C.2.2:

In het kamp van de geraadpleegde adviesorganisaties zijn hoopgevende en moedeloze opmerkingen te noteren. De "nee-groep" benadert de bedrijven op een negatieve wijze, in de trant van: "laten ze eerst maar eens iets laten zien", "ze doen toch niet wat er was afgesproken"... Dit moet toch teleurstellend genoemd worden, omdat juist deze organisaties richting zouden moeten geven aan verbeteringen.

De "ja-groep" geeft optimistischer geluiden, mede gebaseerd op positieve ervaringen in het veld.

c. Vraag 3: Wist U van het bestaan van de Arbo-wet?...De antwoorden van de Bedrijven:

	ja	nee	totaal
Arbo-wet bekend?	16	-	16
geleidelijke invoering, bekend?	15	1	16
art. 30 niet van kracht, bekend?	6	10	16
art. 11 bekend?	16	-	16
art. 11, wèl van kracht, bekend?	14	4	16

Verschil tussen art. 11 en art. 30?

Vrij algemeen werd gezegd:

- art. 11 ----- zorg voor "derden"
- art. 30 ----- samenwerking geboden.

De antwoorden van de adviesorganisaties: alle vragen werden met ja beantwoord. Over het verschil tussen art. 11 en art. 30 werd gezegd:

- art. 11 ----- extern gericht
- art. 30 ----- intern gericht op de werkgever.

Conclusies vraag 3

C.3.1:

Algemeen is het bestaan van de Arbo-wet bekend, slechts één bedrijf wist niet dat verschillende artikelen van de wet pas later van kracht worden verklaard. Zes van de 16 bedrijven wist niet dat ook art. 30 nog niet van kracht is.

C.3.2:

Art. 11 was ook bij alle bedrijven bekend, 4 bedrijven wisten niet dat art. 11 wèl reeds van kracht is. Het verschil met art. 30 was voor velen wel duidelijk, doch de meeste bedrijven vonden dat ze met art. 11 eigenlijk reeds alles zouden kunnen dekken.

C.3.3:

Bij doorvragen kwam men tot de uitspraken over: zorg voor derden, niet eigen werknemers bij art. 11 en tot beklemtoning van samenwerking bij art. 30.

C.3.4:

Bij de adviesorganisaties werd de gehele vraag met ja beoordeeld; de kennis van de wetsartikelen stond op een hoog peil; de karakteristiek van "extern" voor art. 11 en van "intern" van art. 30 werd algemeen ondersteund.

C.3.5:

Beide soorten van organisaties wilden art. 11 wel als "vluchtartikel" beschouwen, zolang art. 30 niet van kracht is.

d. Vraag 4: Vragen over het veiligheidsbeleid in de onderneming

De bedrijven antwoordden als volgt

	ja	nee	totaal
Heeft u in het bedrijf:			
- een veiligheidsbeleid?	14	2	16
- een veiligheidsplan?	14	2	16
- een veiligheidscommissie?	13	3	16
- een veiligheidsfunktionaris	13	3	16
- Weet U dat er CAO-bepalingen zijn?	10	6	16
- Kent U de inhoud van deze bepalingen?	4	6	10

Op de vraag wie er in het bedrijf verantwoordelijk is voor de veiligheid, werd geantwoord:

- de directie, de directeur	12
- hoofd bedrijfsburo + hoofd productie	1
- ieder voor zich	3
Totaal	16

De adviseurs gaven vervolgens onderstaande antwoorden:

	ja	nee	totaal
Is er in de bedrijven sprake van:			
- een veiligheidsbeleid?	1	3	4
- een veiligheidsplan?	1	3	4
- een veiligheidscommissie?	2	2	4
- een veiligheidsfunktionaris?	2	2	4
- Weet U dat er in de bouw-CAO bepalingen zijn opgenomen?	4	-	4
- Kent U de inhoud van deze bepalingen?	4	-	4

Wie is er in het bedrijf verantwoordelijk voor de veiligheid?

Geantwoord werd:

- een bepaalde contactpersoon
- de uitvoerder
- ieder voor zich.

Voorts zeiden de adviseurs hun antwoorden te moeten nuanceren omdat de grote bedrijven op beleidsnivo positiever naar voren zouden komen dan de kleine(re) bedrijven.

Conclusies vraag 4:

C.4.1:

Van de 16 bedrijven hebben 2, respectievelijk 3 bedrijven geen beleidsvoornemens, plannen of aangestelden op het gebied van veiligheid en gezondheid; het blijkt dat "beleid" en "plan" door elkaar worden gebruikt.

C.4.2:

10 van de 16 bedrijven weten dat er in de Bouw-CAO (1985) over dit onderwerp bepalingen zijn opgenomen; slechts 4 van deze 10, beter nog; slechts 4 van de 16 bedrijven kent ook de inhoud van deze bepalingen.

C.4.3:

Vrij algemeen wordt de hoogste verantwoordelijkheid voor de veiligheid in het bedrijf bij de "Directie" neergelegd (12 van 16).

C.4.4:

De adviesorganisaties zijn duidelijk verdeeld: slechts één van hen geeft op alle vragen over beleid etc. een positief antwoord. Deze adviesorganisatie begeleidt bedrijven waarmee zij contractuele verplichtingen zijn aangegaan voor het geven van veiligheidsadviezen; andere - niet contract gebonden - bedrijven worden niet bezocht. De andere 3 organisaties werken op een andere basis en zijn minder positief in hun uitspraken.

C.4.5:

Alle adviesorganisaties weten af van het bestaan en kennen de inhoud van de betreffende CAO-bepalingen.

e. Vraag 5: Vragen over het veiligheidsbeleid op de bouwplaatsAntwoorden van de bedrijven:

	ja	nee	totaal
heeft U op elk werk:			
- een veiligheidsbeleid?	2	14	16
- een veiligheidsplan?	8	8	16
- veiligheidsoverleg?	14	2	16

Wie is er op het werk verantwoordelijk voor de veiligheid?

- directeur produktie	1
- uitvoerder, bouwplaats leider	5
- hoofduitvoerder	<u>10</u>
Totaal	16

Antwoorden van de adviesorganisaties

	ja	nee	weet niet	totaal
hebben de bedrijven op het werk				
- een veiligheidsbeleid?	2	1	1	4
- een veiligheidsplan?	1	2	1	4
- veiligheidsoverleg?	2	1	1	4

Wie is er op het werk verantwoordelijk voor de veiligheid?

- dat is niet duidelijk aan te geven.

Conclusies vraag 5

C.5.1.

Er wordt door de bedrijven op de bouwplaatsen wel geregeld gesproken over veiligheid (14 van de 16), doch dit is dan verbonden met het overige werkoverleg, waarin ook de technische zaken aan de orde komen en de werkregelingen worden besproken.

C.5.2

Een apart veiligheidsbeleid per werk is niet gebruikelijk: slechts 2 van de 16 zeggen dat te hebben. De helft van de ondervraagde bedrijven zeggen dat er op het werk wel een veiligheidsplan aanwezig is. Niet duidelijk is geworden of dat een standaardplan is, dat dus gelijk luidt voor ieder werk.

C.5.3:

Van de adviesorganisaties zegt één dat ze daar geen uitspraak over deze vragen kunnen doen; de anderen zijn verdeeld in hun uitspraken.

C.5.4:

Op de vraag wie er nu op het werk verantwoordelijk is voor de veiligheid zijn de bedrijven vrijwel unaniem in hun uitspraak dat dit de eerste-man-op-het-werk is (uitvoerder, bouwplaatsleider, hoofd uitvoerder). Slechts één geïnterviewde verwijst naar de directie: de produktie-direkteur.

Zo eenduidig als de bedrijven hierover uitspraak doen, zo onduidelijk is het voor de adviseurs om één man aan te wijzen: ze zeggen allen dat dit eigenlijk niet duidelijk is aan te geven.

f. Vraag 6: Hoe werkt U met onderaannemers

Reakties van de bedrijven:

	ja	nee	totaal
Als U werkt met onderaannemers:			
- bespreekt U met hen het veiligheidsbeleid?	9	7	16
- verwerkt U hun werkzaamheden in een veiligheidsplan?	9	7	16
- doet U beide?	5	11	16

Wie is op zo'n werk nu verantwoordelijk voor de veiligheid

- directie aannemersbedrijf	1		
- uitvoerder + onderaannemer	2		
- uitvoerder	9	16	
- hoofd onderaannemer	4		

De adviseurs gaven als hun mening:

	ja	nee	weet niet	totaal
Als een aannemer werkt met onderaannemers:				
- bespreekt hij een veiligheidsbeleid	1	1	2	4
- verwerkt hij alles in één plan	0	2	2	4

Conclusies vraag 6

C.6.1:

Van de bedrijven bespreken 9 van de 16 het veiligheidsbeleid op het werk; ook verwerken 9 van de 16 de werkzaamheden van de onderaannemer in een (totaal) veiligheidsplan. Het blijkt echter dat maar 5 van de 16 dit allebei doen: 4 van hen doen dus of het een, òf het ander.

C.6.2:

Er zeggen dus 9 bedrijven in deze vraag over een veiligheidsplan te beschikken, terwijl in de vorige vraag hier een uitspraak van 8 bedrijven kwam, die zeiden zo'n plan op de bouwplaats te hebben.

C.6.3:

De adviseurs zijn nu overwegend negatief in hun uitspraken, er is slechts één bevestigend antwoord; dat wordt gegeven op de beleids-uitspraak.

C.6.4:

Weer wijzen de bedrijven grotendeels naar de bouwuitvoerders als eerst verantwoordelijke, hoewel 4 antwoorden leiden naar de onderaannemers-leiding en 2 naar een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

g. Vraag 7: Als U werkt als onderaannemer...

De antwoorden van de bedrijven:

	ja	nee	totaal
Werkt U wel eens als onderaannemer:	11	5	16
- maakt U dan een veiligheidsplan?	5	6	11
- past dat in plan van de aannemer?	2	3	5
- krijgt U gelegenheid tot overleg?	9	2	11

Wat houdt dat overleg dan in?

- aanhoren eisen door aannemer gesteld
- eisen door onderaannemers gesteld
- overleg over voorzieningen
- overleg over kostenconsequenties.

De adviseurs gaven als hun mening

	ja	nee	weet niet	totaal
- maken onderaannemers plan?	1	1	2	4
- passen deze in plan aannemer?	1	1	2	4
- is er gelegenheid tot overleg?	1	1	2	4

Conclusies vraag 7:

C.7.1:

Het merendeel van de ondervraagde bedrijven werkt ook als onderaannemer op bepaalde werken (11 van de 16).

C.7.2:

Van deze 11 bedrijven maken er 5 als onderaannemer een veiligheidsplan, waarvan er maar 2 zeggen dat dit in het plan van de aannemer wordt of kan worden ingepast.

C.7.3:

Hoewel 9 van die 11 bedrijven zeggen in het veiligheidsoverleg te worden betrokken, blijkt dit slechts in 2 gevallen te leiden tot een gemeenschappelijk veiligheidsplan.

C.7.4:

Wanneer we naast elkaar leggen de uitspraken van vraag 6 en van vraag 7, dan valt op dat van deze ondervraagde bedrijven er 9 met hun onderaannemers wél tot een gezamenlijk plan zeggen te komen, doch dat bij het werken als onderaannemer, er maar 2 bedrijven zijn die dan tot zo'n plan komen in overleg met hun aannemer.

C.7.5:

Van de adviseurs is er maar één die alle drie de vragen met ja beantwoordt: deze adviseur is dezelfde als die welke in adviescontracten de bedrijven begeleidt. Het "ja" is daaruit geheel te verklaren.

h. Vraag 8: Werkt U wel eens in een aannemerscombinatie?

De bedrijven gaven de volgende antwoorden:

	ja	nee	totaal
- werkt U wel eens in een combinatie	14	2	16
- ziet U zo'n combinatie als een (tijdelijk) bedrijf?	14	-	14
- heeft zo'n combinatie een eigen veiligheidsbeleid?	7	7	14
- heeft zo'n combinatie een eigen veiligheidsplan?	11	3	14
- botst zo'n plan wel eens met plan van partners	4	10	14

Hoe lost U zo'n botsing op?

- lost zich van lieverlee op
- er wordt een compromis bereikt
- door het plegen van overleg
- afspraken maken
- de problemen spelen eigenlijk alleen op het werknemersnivo.

Wie is verantwoordelijk voor de veiligheid?

- penvoerder 2
- Raad van Bestuur 4
- V.O.F. 1 10
- iedere aannemer 1
- de directeur 1
- de projekt leider 1

Aan de adviseurs werd gevraagd:

	ja	nee	totaal
- heeft U ervaringen met bouwcombinaties	3	1	4
- voert zo'n combinatie een eigen veiligheidsbeleid?	2	1	3
- maakt zo'n combinatie een eigen veiligheidsplan?	3	-	3

Wie is in zo'n bouwcombinatie verantwoordelijk voor de veiligheid?

- de hoofdfunktionaris op het werk
- de bedrijfsleider
- de combinatie als werkgever.

Conclusies vraag 8:

C.8.1:

Van de 16 ondervraagde bedrijven werken er 14 (wel eens) in een bouwcombinatie met andere bedrijven. Al die 14 bedrijven vinden dat zo'n combinatie als een apart - tijdelijk - bedrijf beschouwd moet worden; als werkgever doet dit bedrijf arbeid verrichten.

C.8.2:

De helft van deze 14 bedrijven merken op dat zij werken met een eigen veiligheidsbeleid voor die combinatie; 11 van de 14 zegt dat een "combinatie-eigen" veiligheidsplan wordt opgesteld. Daarbij geldt weer dat "beleid" en "plan" door elkaar worden gebruikt.

C.8.3:

Vier bedrijven melden dat dat plan dan wel eens botst met het eigen beleid, c.q. plan van henzelf. In gezamenlijk overleg kunnen echter oplossingen worden gevonden.

C.8.4:

De adviseurs zijn over de bouwcombinaties in het algemeen positiever gestemd, dan uit de antwoorden op de vragen 6 en 7 is gebleken. Blijkbaar gaat er een gunstige invloed uit van het samenwerken van bedrijven in tijdelijke combinaties.

- i. Vraag 9: Werkt U als aannemer wel eens zelfstandig, tesamen met andere aannemers, die eveneens zelfstandig opereren, op eenzelfde bouwwerk?

Antwoorden van bedrijven:

	ja	nee	totaal
Werkt U wel eens als zodanig?	15	1	16
Wie coördineert de technische en financiële activiteiten?			
- opdrachtgever	12		
- een van de aannemers	2		15
- ieder voor zich	1		
Is er een veiligheidsbeleid?	10	5	15
Door wie is dat opgesteld?			
- opdrachtgever	6		
- één van de aannemers	1		
- ieder voor zich	2		10
- art. 30 (?)	1		
Zijn er problemen?	3	7	10
Wie is verantwoordelijk voor de veiligheid?			
- opdrachtgever	4		
- een van de aannemers	1		15
- iedere werkgever	10		
Hoe is die verantwoordelijkheid vastgelegd?			
Is er enige vorm van vastlegging?	6	9	15
Hoe vindt dat dan plaats?			
- in bestek van opdrachtgever	2		
- in overige bestedingsdocumenten	1		
- in contract	2		6
- in de wet	1		

Van de adviesorganisaties hadden er 3 ervaring met deze wijze van opdrachtverlening en uitvoering van bouwwerken: 2 van hen zeiden dat er geen (gezamenlijk) beleid gevoerd werd.

Conclusies vraag 9:

C.9.1:

Vrijwel alle bedrijven werken wel eens op deze wijze naast elkaar om delen van bouwwerken tot uitvoering te brengen. Het bedrijf dat "nee" antwoordde, was een aannemerscombinatie en kon dus als zodanig niet anders antwoorden.

C.9.2:

Van die 15 bedrijven verwezen er 12 naar de opdrachtgever als centrale coördinator voor de technische en financiële gang van zaken op het werk.

C.9.3:

Van de 10 bedrijven die bevestigend antwoordden op de vraag over het wel of niet aanwezig zijn van een veiligheidsbeleid, zeiden er 6 dat dit door de opdrachtgever werd opgesteld. Eén bedrijf noemde de bouwkundig aannemer, wat wij vertaald hebben door: één van de aannemers.

C.9.4:

Drie van de tien bedrijven deden melding van problemen op het gebied van het veiligheidsbeleid.

C.9.5:

Over de verantwoordelijkheid voor de veiligheid noemden 10 van de 15 bedrijven: elke werkgever die daar arbeid doet verrichten. Een noemde weer die ene aannemer en 4 zeiden daarvoor de opdrachtgever aan te wijzen.

C.9.6:

Samenvoegend zien we dat de opdrachtgever:

- 12 x genoemd wordt als technisch coördinator
- 6 x genoemd wordt als opsteller van het veiligheidsbeleid
- 4 x genoemd wordt als verantwoordelijke voor de veiligheid en gezondheid op de bouwplaats.

C.9.7:

Verder vragend naar die verantwoordelijkheid, blijkt dat daarover in 9 van de 15 gevallen, volgens de geïnterviewde bedrijven, niets is vastgelegd.

In 6 gevallen wordt wel over vastleggen gesproken, waarbij eigenlijk 5 keer weer verwezen wordt naar de opdrachtgever, die dat dan regelen zou in bestek, overige bestedingsdocumenten of contract.

C.9.8:

De adviesorganisaties hebben geen hoge dunk van het veiligheidsbeleid bij dit type van opdrachten.

j. Vraag 10: Wat kan nu de invloed zijn van art. 30 op het doelmatig samenwerken, wanneer meerder werkgevers arbeid doen verrichten?

Als we de antwoorden van de bedrijven in het kort willen rubriceren, dan horen we:

- art. 30 zal geen invloed hebben
- art. 30 is te vrijblijvend gesteld
- art. 30 zal de veiligheid bevorderen
- de voorwaarden waaronder gewerkt zal worden zullen nu vooraf geregeld worden
- er worden nu hogere eisen gesteld aan de samenwerking
- grote(re) bedrijven zullen voortrekkers zijn
- er komt nu enige structuur in de samenwerking
- het is een logisch gevolg van goed organiseren
- er zal nu méér worden geregeld
- het vraagt om méér kennis
- er komt een controle-probleem
- er ontstaat een andere rol voor de opdrachtgever.

En de organisaties reageren met:

- grotere bedrijven hebben een voortrekkersfunctie
- kleinere bedrijven zullen dan volgen
- participatie van de opdrachtgever is noodzakelijk
- géén toename van de rol van de opdrachtgever
- er zal beter geregeld worden
- toezicht is nodig
- sancties bij niet nakomen van afspraken gewenst
- er zal nog veel te regelen zijn in het juridische vlak.

Conclusies vraag 10:

C.10.1:

Bedrijven reageren verschillend op de mogelijke invloed van art. 30, waarbij echter de positieve reacties overheersen. De rol van de opdrachtgever lijkt belangrijk te zijn. Het kennisnivo van de organisatie zal verbeterd moeten

worden. Controle op de uitvoering van gemaakte afspraken is gewenst te achten.

C.10.2:

De adviseurs zijn verdeeld over het wèl of het niet toenemen van de rol van de opdrachtgever. Ook hier wordt de controle op de naleving van afspraken als een probleem gezien, terwijl ook het woord "sancties" meermalen werd genoemd.

C.10.3:

Beide soorten van organisaties wijzen op een vermeende of toegemeten voortrekkersrol voor de grote bedrijven: "dan zullen de kleinere bedrijven wel volgen..." Dit lijkt meer op een passief-afwachtende houding dan op een positief-actieve benadering.

- k. Vraag 11: Aan welke punten zouden onderzoekers in hun advies nog aandacht moeten schenken?

Reakties uit de bedrijven:

- opbouwen van de kennis over de Arbo-wet
- de plaats en de rol van de opdrachtgever
- voorlichting aan werknemers
- sancties
- verantwoordelijkheid/aansprakelijkheid
- mentaliteit
- niet alles naar de aannemer(s) afschuiven
- doelmatig samenwerken en relatie tussen ontwerp en uitvoeringsproblematiek
- tijd beschikbaar voor overleg vóórdat de werkzaamheden aanvangen
- kostenconsequenties.

Reakties van adviseurs

- geef geen ingewikkelde definities maar werk veeleer met begripsomschrijvingen
- denk aan het feit dat er weerstanden worden opgeroepen
- denk niet aan oplossingen in de vorm van P-bladen, etc.
- werk ook niet met standaard-formuleringen of standaard-plannen
- leg de nadruk op overleg
- geef suggesties over het regelen van het toezicht.

Conclusies vraag 11:

C.11.1:

Opbouw van kennis en voorlichting over de Arbo-wet wordt algemeen gevraagd.

C.11.2:

Doelmatig samenwerken gaat alle partners aan; niet alleen de aannemers, doch ook opdrachtgevers en/of dienst gemachtigde spelen een belangrijke rol; ontwerp en uitvoering hebben beide ook met veiligheid te maken. Hangijzer is dikwijls: voor wiens rekening komen de kosten van veiligheidsmaatregelen. Overleg over doelmatig samenwerken vraagt tijd vóórdat de uitvoering beginnen kan.

C.11.3:

Opvallend is dat juist de adviseurs vragen om niet alles standaard te regelen en voor te schrijven. Vandaar wellicht dat men eerder vraagt om begripskaders, dan om definities.

C.11.4:

De kwestie van het toezicht wordt ook hier weer naar voren gebracht (zie ook C.10.2).

1. Vraag 12: Wat zijn er nog voor opmerkingen te maken?

De antwoorden hierop zijn als volgt samen te vatten:

- houd het advies zo kort en krachtig mogelijk
- onderscheid de mogelijkheden voor grote en voor kleine bedrijven
- geef ook informatie voor de mensen in het veld
- maak vooral geen voorschriften, maar geef richtlijnen, aanbevelingen of aanwijzingen
- let vooral op de werkbaarheid en de uitvoerbaarheid van die aanbevelingen
- zeg iets over beleid en uitvoering van beleid
- geef het verschil aan met art. 11
- verbind art. 30 met de rest van de Arbo.wet
- denk aan de begripsafstand tot Uw doelgroepen
- hou het concreet
- geeft goede eindconclusies voor de Bouw.

Conclusies vraag 12:

C.12.1:

Er wordt vooral gewezen op de uitvoerbaarheid en toepasbaarheid van een uit te brengen advies, rapport of aanbevelingen. De taal waarin een en ander wordt uitgedrukt dient aan te sluiten op die van de doelgroepen.

5.5 Conclusies interview-vragen

In deze paragraaf worden de verschillende conclusies uit de interviews nogmaals achter elkander geplaatst.

Conclusies vraag 1

C.1.1:

Er zijn nog geen gerichte conclusies te trekken.

Conclusies vraag 2:

C.2.1:

10 van de 16 bedrijven hebben positieve ervaringen opgedaan met samenwerkingsverhoudingen "in de geest van art. 30". 4 Bedrijven hebben nog weinig vertrouwen in deze samenwerkingsmogelijkheden en sommen problemen op. Als we iets aan die problemen zouden kunnen doen, dan kunnen die verschillende negatieve ervaringen omslaan in positieve. Wat zijn die problemen?

- mensen: slaat terug op mentaliteit, opleiding, instructie.
- gerommel: slaat op organisatie en vertrouwen in nakomen van gemaakte afspraken.
- coördinatie: heeft te maken met procesorganisatie en met verantwoordelijkheid: waar wordt die gelegd?
- schriftelijk vastleggen: is ook een organisatie- en coördinatieprobleem.

C.2.2:

In het kamp van de geraadpleegde adviesorganisaties zijn hoopgevende en moedeloze opmerkingen te noteren. De "nee-groep" benadert de bedrijven op een negatieve wijze, in de trant van: "laten ze eerst maar eens iets laten zien", "ze doen toch niet wat er was afgesproken"... Dit moet toch teleurstellend genoemd worden, omdat juist deze organisaties richting zouden moeten geven aan verbeteringen.

De "ja-groep" geeft optimistischer geluiden, mede gebaseerd op positieve ervaringen in het veld.

Conclusies vraag 3

C.3.1:

Algemeen is het bestaan van de Arbo-wet bekend, slechts één bedrijf wist niet dat verschillende artikelen van de wet pas later van kracht worden verklaard. Zes van de 16 bedrijven wist niet dat ook art. 30 nog niet van kracht is.

C.3.2:

Art. 11 was ook bij alle bedrijven bekend, 4 bedrijven wisten niet dat art. 11 wèl reeds van kracht is. Het verschil met art. 30 was voor velen wel duidelijk, doch de meeste bedrijven vonden dat ze met art. 11 eigenlijk reeds alles zouden kunnen dekken.

C.3.3:

Bij doorvragen kwam men tot de uitspraken over: zorg voor derden, niet eigen werknemers bij art. 11 en tot beklemtoning van samenwerking bij art. 30.

C.3.4:

Bij de adviesorganisaties werd de gehele vraag met ja beoordeeld; de kennis van de wetsartikelen stond op een hoog peil; de karakteristiek van "extern" voor art. 11 en van "intern" van art. 30 werd algemeen ondersteund.

C.3.5:

Beide soorten van organisaties wilden art. 11 wel als "vluchtartikel" beschouwen, zolang art. 30 niet van kracht is.

Conclusies vraag 4:

C.4.1:

Van de 16 bedrijven hebben 2, respectievelijk 3 bedrijven geen beleidsvoornemens, plannen of aangestelden op het gebied van veiligheid en gezondheid; het blijkt dat "beleid" en "plan" door elkaar worden gebruikt.

C.4.2:

10 van de 16 bedrijven weten dat er in de Bouw-CAO (1985) over dit onderwerp bepalingen zijn opgenomen; slechts 4 van deze 10, beter nog; slechts 4 van de 16 bedrijven kent ook de inhoud van deze bepalingen.

C.4.3:

Vrij algemeen wordt de hoogste verantwoordelijkheid voor de veiligheid in het bedrijf bij de "Direktie" neergelegd (12 van 16).

C.4.4:

De adviesorganisaties zijn duidelijk verdeeld: slechts één van hen geeft op alle vragen over beleid etc. een positief antwoord. Deze adviesorganisatie

begeleidt bedrijven waarmede zij contractuele verplichtingen zijn aangegaan voor het geven van veiligheidsadviezen; andere - niet contract gebonden - bedrijven worden niet bezocht. De andere 3 organisaties werken op een andere basis en zijn minder positief in hun uitspraken.

C.4.5:

Alle adviesorganisaties weten af van het bestaan en kennen de inhoud van de betreffende CAO-bepalingen.

Conclusies vraag 5

C.5.1.

Er wordt door de bedrijven op de bouwplaatsen wel geregeld gesproken over veiligheid (14 van de 16), doch dit is dan verbonden met het overige werkoverleg, waarin ook de technische zaken aan de orde komen en de werkregelingen worden besproken.

C.5.2

Een apart veiligheidsbeleid per werk is niet gebruikelijk: slechts 2 van de 16 zeggen dat te hebben. De helft van de ondervraagde bedrijven zeggen dat er op het werk wel een veiligheidsplan aanwezig is. Niet duidelijk is geworden of dat een standaardplan is, dat dus gelijk luidt voor ieder werk.

C.5.3:

Van de adviesorganisaties zegt één dat ze daar geen uitspraak over deze vragen kunnen doen; de anderen zijn verdeeld in hun uitspraken.

C.5.4:

Op de vraag wie er nu op het werk verantwoordelijk is voor de veiligheid zijn de bedrijven vrijwel unaniem in hun uitspraak dat dit de eerste-man-op-het-werk is (uitvoerder, bouwplaatsleider, hoofdvoerder). Slechts één geïnterviewde verwijst naar de directie: de produktie-direkteur.

Zo eenduidig als de bedrijven hierover uitspraak doen, zo onduidelijk is het voor de adviseurs om één man aan te wijzen: ze zeggen allen dat dit eigenlijk niet duidelijk is aan te geven.

Conclusies vraag 6

C.6.1:

Van de bedrijven bespreken 9 van de 16 het veiligheidsbeleid op het werk; ook verwerken 9 van de 16 de werkzaamheden van de onderaannemer in een (totaal) veiligheidsplan. Het blijkt echter dat maar 5 van de 16 dit allebei doen: 4 van hen doen dus of het een, of het ander.

C.6.2:

Er zeggen dus 9 bedrijven in deze vraag over een veiligheidsplan te beschikken, terwijl in de vorige vraag hier een uitspraak van 8 bedrijven kwam, die zeiden zo'n plan op de bouwplaats te hebben.

C.6.3:

De adviseurs zijn nu overwegend negatief in hun uitspraken, er is slechts één bevestigend antwoord; dat wordt gegeven op de beleids-uitspraak.

C.6.4:

Weer wijzen de bedrijven grotendeels naar de bouwuitvoerders als eerst verantwoordelijke, hoewel 4 antwoorden leiden naar de onderaannemersleiding en 2 naar een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Conclusies vraag 7:

C.7.1:

Het merendeel van de ondervraagde bedrijven werkt ook als onderaannemer op bepaalde werken (11 van de 16).

C.7.2:

Van deze 11 bedrijven maken er 5 als onderaannemer een veiligheidsplan, waarvan er maar 2 zeggen dat dit in het plan van de aannemer wordt of kan worden ingepast.

C.7.3:

Hoewel 9 van die 11 bedrijven zeggen in het veiligheidsoverleg te worden betrokken, blijkt dit slechts in 2 gevallen te leiden tot een gemeenschappelijk veiligheidsplan.

C.7.4:

Wanneer we naast elkaar leggen de uitspraken van vraag 6 en van vraag 7, dan valt op dat van deze ondervraagde bedrijven er 9 met hun onderaannemers wèl tot een gezamenlijk plan zeggen te komen, doch dat bij het werken als onderaannemer, er maar 2 bedrijven zijn die dan tot zo'n plan komen in overleg met hun aannemer.

C.7.5:

Van de adviseurs is er maar één die alle drie de vragen met ja beantwoordt: deze adviseur is dezelfde als die welke in adviescontracten de bedrijven begeleidt. Het "ja" is daaruit geheel te verklaren.

Conclusies vraag 8:

C.8.1:

Van de 16 ondervraagde bedrijven werken er 14 (wel eens) in een bouwcombinatie met andere bedrijven. Al die 14 bedrijven vinden dat zo'n combinatie als een apart - tijdelijk - bedrijf beschouwd moet worden; als werkgever doet dit bedrijf arbeid verrichten.

C.8.2:

De helft van deze 14 bedrijven merken op dat zij werken met een eigen veiligheidsbeleid voor die combinatie; 11 van de 14 zegt dat een "combinatie-eigen" veiligheidsplan wordt opgesteld. Daarbij geldt weer dat "beleid" en "plan" door elkaar worden gebruikt.

C.8.3:

Vier bedrijven melden dat dat plan dan wel eens botst met het eigen beleid, c.q. plan van henzelf. In gezamenlijk overleg kunnen echter oplossingen worden gevonden.

C.8.4:

De adviseurs zijn over de bouwcombinaties in het algemeen positiever gestemd, dan uit de antwoorden op de vragen 6 en 7 is gebleken. Blijkbaar gaat er een gunstige invloed uit van het samenwerken van bedrijven in tijdelijke combinaties.

Conclusies vraag 9:

C.9.1:

Vrijwel alle bedrijven werken wel eens op deze wijze naast elkaar om delen van bouwwerken tot uitvoering te brengen. Het bedrijf dat "nee" antwoordde, was een aannemerscombinatie en kon dus als zodanig niet anders antwoorden.

C.9.2:

Van die 15 bedrijven verwezen er 12 naar de opdrachtgever als centrale coördinator voor de technische en financiële gang van zaken op het werk.

C.9.3:

Van de 10 bedrijven die bevestigend antwoordden op de vraag over het wel of niet aanwezig zijn van een veiligheidsbeleid, zeiden er 6 dat dit door de opdrachtgever werd opgesteld. Eén bedrijf noemde de bouwkundig aannemer, wat wij vertaald hebben door: één van de aannemers.

C.9.4:

Drie van de tien bedrijven deden melding van problemen op het gebied van het veiligheidsbeleid.

C.9.5:

Over de verantwoordelijkheid voor de veiligheid noemden 10 van de 15 bedrijven: elke werkgever die daar arbeid doet verrichten. Een noemde weer die ene aannemer en 4 zeiden daarvoor de opdrachtgever aan te wijzen.

C.9.6:

Samenvoegend zien we dat de opdrachtgever:

- 12 x genoemd wordt als technisch coördinator
- 6 x genoemd wordt als opsteller van het veiligheidsbeleid
- 4 x genoemd wordt als verantwoordelijke voor de veiligheid en gezondheid op de bouwplaats.

C.9.7:

Verder vragend naar die verantwoordelijkheid, blijkt dat daarover in 9 van de 15 gevallen, volgens de geïnterviewde bedrijven, niets is vastgelegd.

In 6 gevallen wordt wel over vastleggen gesproken, waarbij eigenlijk 5 keer weer verwezen wordt naar de opdrachtgever, die dat dan regelen zou in bestek, overige bestedingsdocumenten of contract.

C.9.8:

De adviesorganisaties hebben geen hoge dunk van het veiligheidsbeleid bij dit type van opdrachten.

Conclusies vraag 10:

C.10.1:

Bedrijven reageren verschillend op de mogelijke invloed van art. 30, waarbij echter de positieve reacties overheersen. De rol van de opdrachtgever lijkt belangrijk te zijn. Het kennisnivo van de organisatie zal verbeterd moeten worden. Controle op de uitvoering van gemaakte afspraken is gewenst te achten.

C.10.2:

De adviseurs zijn verdeeld over het wèl of het niet toenemen van de rol van de opdrachtgever. Ook hier wordt de controle op de naleving van afspraken als een probleem gezien, terwijl ook het woord "sancties" meermalen werd genoemd.

C.10.3:

Beide soorten van organisaties wijzen op een vermeende of toegemeten voortrekkersrol voor de grote bedrijven: "dan zullen de kleinere bedrijven wel volgen..." Dit lijkt meer op een passief-afwachtende houding dan op een positief-actieve benadering.

Conclusies vraag 11:

C.11.1:

Opbouw van kennis en voorlichting over de Arbo-wet wordt algemeen gevraagd.

C.11.2:

Doelmatig samenwerken gaat alle partners aan; niet alleen de aannemers, doch ook opdrachtgevers en/of dienst gemachtigde spelen een belangrijke rol; ontwerp en uitvoering hebben beide ook met veiligheid te maken. Hangijzer is dikwijls: voor wiens rekening komen de kosten van veiligheidsmaatregelen. Overleg over doelmatig samenwerken vraagt tijd vóórdat de uitvoering beginnen kan.

C.11.3:

Opvallend is dat juist de adviseurs vragen om niet alles standaard te regelen en voor te schrijven. Vandaar wellicht dat men eerder vraagt om begripskaders, dan om definities.

C.11.4:

De kwestie van het toezicht wordt ook hier weer naar voren gebracht (zie ook C.10.2).

Conclusies vraag 12:

C.12.1:

Er wordt vooral gewezen op de uitvoerbaarheid en toepasbaarheid van een uit te brengen advies, rapport of aanbevelingen. De taal waarin een en ander wordt uitgedrukt dient aan te sluiten op die van de doelgroepen.

VI ENQUETE6.1 Inleiding

Na afloop van elk interview werd aan de geïnterviewden gevraagd om ter plaatse een enquête in te vullen; aan dit verzoek hebben 28 personen gevolg gegeven: 21 uit de bedrijven en 7 uit de adviesorganisaties. Het enquête-formulier is opgenomen in bijlage B-3.

Er werden 7 groepen van vragen gesteld in onderstaande volgorde:

- vragen 1: over artikel 30 zelf.
- vragen 2: heeft U moeite met die wetsbepaling?
- vragen 3: hoe zou U art. 30 willen uitvoeren?
- vragen 4: hoe verzamelt U informatie over ongevallen?
- vragen 5: hoe gaat het met werknemers van de directie?
- vragen 6: hoe beïnvloedt de directie doelmatig samenwerken?
- vragen 7: hoe reageert U op onderstaande uitspraken?

We zullen nu ingaan op de gegeven antwoorden en zullen trachten die van enig commentaar te voorzien.

De vragenlijst begon met het onder de aandacht brengen van de tekst van artikel 30 van de Arbo-wet.

6.2 Vraag 1:

"Bent U het eens met het feit dat de wet een dergelijke bepaling bevat?"

De antwoorden hierop waren

Personen uit:	ja mee eens	nee mee oneens	geen mening	totaal
Bedrijven	19	2	0	21
Advies organisaties	7	0	0	7
Totaal	26	2	0	28

De vraag ging vervolgens in drie richtingen door:

A: als U "ja" hebt gezegd ...

B: als U "nee" hebt gezegd ...

C: als U "geen mening" hebt gezegd ...

De 26 beantwoorders met "ja", gaven vervolgens weer:

A: als U "ja hebt gezegd	ja		nee		weet niet		totaal	
	B	A	B	A	B	A	B	A
1. is het U duidelijk wat wordt bedoeld...?	18	7	1	0	0	0	19	7
2. is het eenvoudig om na te komen tussen aannemer en onderaannemer	13	0	6	5	0	2	19	7
3. wordt dat ingewikkelder bij het optreden van verschillende aannemers...?	13	5	6	2	0	0	19	7
4. ontstaat er een nieuw verantwoordelijkheidsprobleem?	8	4	10	3	1	0	19	7
5. is de verantwoordelijkheid bespreekbaar te maken in samenwerkingsverband onder 2 ?	17	4	2	2	0	1	19	7
6. is dit bespreekbaar te maken in samenwerkingsverband onder 3 ?	15	3	1	3	3	1	19	7

(N.B. B = Bedrijven, A = adviseurs)

Commentaar:

- van de 19 personen uit bedrijven, die vonden dat het juist was dat de Arbo-wet een bepaling als verwoord in artikel 30 bevat, hadden 18 geen moeite om te begrijpen wat met doelmatig samenwerken werd bedoeld, terwijl slechts één van hen zei daarmee wel moeite te hebben. Geen van de personen uit de adviesorganisaties hadden moeite met de bedoeling van "doelmatig samenwerken"...

- 13 van de 19 vertegenwoordigers uit de bedrijven vonden dat dit eenvoudig was na te komen in samenwerkingsverhoudingen tussen aannemer en onderaannemer(s); eveneens 13 personen vonden dat het ingewikkelder wordt wanneer meer dan één aannemer op hetzelfde werk naast elkander optreden.
- 6 aanwezigen uit bedrijven vonden het niet eenvoudig om die bepaling na te komen, zowel in samenwerkingsverhoudingen tussen de aannemer en zijn onderaannemer(s), als bij het optreden van meer dan één aannemer op hetzelfde werk.
- 5 van de adviseurs vonden ook dat het niet eenvoudig was om na te komen, terwijl eveneens 5 adviseurs het ingewikkelder vonden worden bij partieel aanbestede werken.
- 8 van de bedrijven en 4 van de adviseurs vonden dat er wel een nieuw verantwoordelijkheidsprobleem zou ontstaan; 10 (B), respectievelijk 3 (A) vonden dat dat niet het geval zal zijn.
- 21 personen (17 B's + 4 A's) vonden dat die verantwoordelijkheid bespreekbaar te maken is bij normale verhoudingen tussen een aannemer en zijn onderaannemers; 18 personen (15 B's + 3 A's) vonden dat ook mogelijk bij een samenwerkingsverband tussen meer dan een aannemer.
- de antwoorden "weet niet" of "geen mening" waren sterk in de minderheid; alléén op vraag 6 antwoordden er 4 (3 B's + 1 A) dat ze het niet wisten.

Onder de opmerkingen die gemaakt konden worden bij de afsluiting van deze vraag treffen we aan:

- "het gaat om het afstemmen van veiligheidstaken"...
- "er zal verschil bestaan tussen voornemens en de uitwerking daarvan, dat vraagt om controle"...
- "alleen" de opdrachtgever begrijpt het niet; maak ze ervan bewust dat art. 30 ook voor hen zal gelden"...
- "een architect is óók een werkgever"...
- "belangrijk(er) is om de motivatie te bevorderen"...
- "door deze wettelijke bepaling krijgt de gehele problematiek een andere dimensie"...
- "het is nodig omdat er ook andere - dan technische en financiële - zaken belangrijk zijn".
- "eigenlijk zou je het zó-dwingend moeten opleggen als het in de wet op de ketenaansprakelijkheid is geschied..."
- "het is alleen zinvol wanneer dit artikel ook duidelijk wordt ingevuld en daarbij de verantwoordelijkheid wordt geregeld"...

De twee personen uit bedrijven, die de entree-vraag met "nee" hadden ingevuld gingen verder met de B-vragen:

B: als U "nee" hebt gezegd:	ja		nee		weet niet		totaal	
	B	A	B	A	B	A	B	A
1. bevreesd dat er geen eenduidig antwoord kan worden gegeven?	2	0	0	0	0	0	2	0
2. bent U ook zonder dit art. in staat èn bereid tot het maken van onderlinge afspraken	2	0	0	0	0	0	2	0
3. denkt U dat art. 30 géén reële oplossing zal geven?	1	0	0	0	1	0	2	0

Commentaar:

- beide "nee"-zeggers vinden dat er toch geen eenduidig antwoord kan worden gegeven op het gebod tot doelmatig samenwerken; met de ene "nee"-zegger uit vraag A-1, die het ook niet duidelijk vond, zijn er dus slechts 3 van de 28 personen die er niet in geloven dan wel het niet duidelijk genoeg vinden.
- diezelfde twee "nee"-zeggers vinden dat ze zonder art. 30 heus wel in staat zijn en daar ook toe bereid zijn om naar de geest van het artikel te werken, waarbij ze zeggen ook onderlinge afspraken te (willen) maken (onderzoekers vragen zich af waarom ze dan toch bezwaren hebben tegen dit wetsartikel!)
- op de vraag of men vindt dat art. 30 dus geen reële oplossing zal bieden, zegt er nu één ja en de ander weet het niet meer!

De C-vraag behoefde niet nader beantwoord te worden omdat er geen personen waren die "weet niet" als antwoord gaven op de entree-vraag.

Conclusies:

1. van de 28 ondervraagden hebben er 26 (19 B's + 7 A's) weinig moeite met het feit dat de bepaling van art. 30 in de Arbo-wet is opgenomen. Wel vinden sommigen dat het in praktijk niet altijd eenvoudig zal zijn om hetgeen hier bepaald wordt ook werkelijk vorm te geven.

2. van de 26 "ja"-zeggers, vinden 13 dat er geen nieuw verantwoordelijkheidsprobleem zal ontstaan, waaronder 3 van de 7 adviseurs. Echter, 12 vinden dat dat wèl het geval zal zijn, waaronder 4 van de adviseurs. Slechts één persoon heeft hierover geen mening.

6.3 Vraag 2:

"Heeft U tóch wat moeite met zo'n wetsbepaling?" - als U denkt aan de plaats van de verschillende onderaannemers, van de Directie of van de diverse toeleveranciers...? Nagegaan wordt of dat nog verschilt per categorie van organisaties.

1. Als U denkt aan onderaannemers	ja		nee		weet niet	
	B	A	B	A	B	A
- installateurs: gas, water electra	7	7	10	0	4	0
- installateurs: verwarming etc.	4	7	13	0	4	0
- installateurs: transport, liften	4	7	13	0	4	0
- heibedrijven	2	6	14	1	5	0
- transportbedrijven	7	5	11	2	3	0
- leveranciers bouwmaterialen	7	6	11	1	3	0
- vak-onderaannemers	3	6	13	1	5	0
- loon-onderaannemers	2	3	15	4	4	0
- schilders, afwerkers	2	7	15	0	4	0
- materieel, kraan-bedrijven	3	3	15	2	3	2
- dakdekkers, isolatiebedrijven	4	6	14	1	3	0
- staalconstructies	4	6	13	1	4	0
 samen	 49	 69	 157	 13	 46	 2

Commentaar:

- opvallend is dat juist de adviseurs zeggen toch moeite te hebben met deze wetsbepaling, als ze aan diverse onderaannemers denken.
- van de vertegenwoordigers uit de bedrijven zeggen er toch 10 à 15 dat ze géén moeite hebben, terwijl 2 à 7 van hen vinden dat er wèl problemen zullen kunnen zijn.
- géén van de adviseurs zegt (behalve in één geval: bij de vraag over de materieel-kraan-bedrijven) het niet te weten, terwijl 3 tot 5 personen uit de bedrijven daarover geen duidelijke uitspraak kunnen doen.

- gemiddeld over alle uitspraken over onderaannemers, is te zeggen dat:
 - van de bedrijven:
 - 19,4 % wèl moeite hebben
 - 62,3 % géén moeite hebben
 - 18,3 % het niet weten
 - van de adviseurs:
 - 82,1 % wèl moeite hebben
 - 15,5 % géén moeite hebben
 - 2,4 % het niet weten

Vervolgens vroegen we: hebt U toch wel moeite als U denkt aan de Direktie?

2. als U denkt aan de "Direktie	ja		nee		weet niet	
	B	A	B	A	B	A
- architect, ingenieur, opzichter	14	4	5	2	2	1
- extern projekt-manager	11	4	7	1	3	2
- organisatie van de opdrachtgever	13	5	5	1	3	1
samen	38	13	17	4	18	4

Commentaar:

- bij de bedrijven zien we dat respectievelijk 14, 11 en 13 van de 21 zeggen problemen te verwachten van de zijde van de direktie; respectievelijk 5, 7 en 5 vinden dat niet en 2 à 3 weten het niet.
- bij de adviseurs zijn nu respectievelijk 4, 4 en 5 van de 7 van mening dat bij de samenwerking met de Direktie problemen zijn te verwachten; respectievelijk 2, 1 en 1 vinden van niet, terwijl 1, 2 en 1 zeggen dat niet te weten.
- gemiddeld over alle uitspraken over "de Direktie", valt te zeggen dat:
 - van de bedrijven
 - 60,3 % wèl moeite hebben
 - 27,0 % geen moeite hebben
 - 12,7 % het niet weten
 - van de adviseurs
 - 61,9 % wèl moeite hebben
 - 19,0 % geen moeite hebben
 - 19,0 % het niet weten

Tenslotte vroegen we: hebt U toch wel moeite als U denkt aan de toeleveranciers van de opdrachtgever, die zaken in het werk moeten aanbrengen.

3. als U denkt aan toeleveranciers van de opdrachtgever	ja		nee		weet niet	
	B	A	B	A	B	A
- machinerieën	9	3	7	1	5	3
- produktielijnen	9	3	7	1	5	3
- piping	8	4	9	1	4	2
- kranen, werktuigen	8	3	9	2	4	2
- computer + robot installaties	7	3	7	2	7	2
- communicatie middelen	8	3	7	1	6	3
samen	49	19	46	8	31	15

Commentaar:

- het blijkt dat nu 4 à 7 van de ondervraagden uit de bedrijven hier geen uitspraak over kunnen doen, terwijl de ja's en de nee's vrijwel gelijk opgaan.
- bij de adviseurs is een lichte voorkeur voor "ja"; 1 à 2 van de 7 zeggen "nee", terwijl 2 à 3 zeggen het niet te weten.
- gemiddeld kunnen we nu zeggen, dat: personen:

- uit de geënquêteerde bedrijven
 - 38,9 % wel moeite hebben
 - 36,5 % geen moeite hebben
 - 24,6 % het niet weten
- uit de geënquêteerde advies-organisaties
 - 45,2 % wel moeite hebben
 - 19,0 % geen moeite hebben
 - 35,7 % het niet weten

Conclusies:

3. in het algemeen zijn de adviseurs méér bezorgd dat de invoering van art. 30 toch wel moeilijkheden zal geven in de toepassing.
4. de bedrijven vrezen vooral moeilijkheden met de Direktie en de opdrachtgever en veel minder met de onderaannemers.
5. samenvattend kan gezegd worden op de vraag: heeft U toch wel wat moeite...?

toch wat moeite?	eigen onder- aannemers	Direktie	onderaannemers opdr.gever
bedrijven : ja	19,4 %	60,3 %	38,9 %
: nee	62,3 %	27,0 %	36,5 %
: weet niet	18,3 %	12,7 %	24,6 %
adviseurs : ja	82,1 %	61,9 %	45,2 %
: nee	15,5 %	19,0 %	19,0 %
: weet niet	24,0 %	19,0 %	35,7 %

6.4 Vraag 3:

"Hoe zou U art. 30 (m.n. het maken van doelmatige afspraken) willen uitvoeren...?"

hoe uit te voeren?	ja		nee		weet niet	
	B	A	B	A	B	A
1: opstellen veiligheidsplan						
- voor alléén eigen organisatie	10	0	8	5	3	2
- voor gehele samenw. organisatie	16	7	3	0	2	0
2: instellen veiligheidscommissie						
- voor alléén eigen organisatie	10	2	7	3	4	2
- voor gehele samenw. organisatie	14	5	5	2	2	2
3: via bouwvergaderingen	14	7	5	0	2	0
4: via werkoverleg	17	7	2	0	2	0
5: door delegatie						
- naar onderaannemers	11	1	9	4	1	2
- proj. leider eigen organisatie	18	5	2	2	1	0
- uitvoerders eigen organisatie	17	5	3	2	1	0

Commentaar:

- uit deze antwoorden blijkt dat alle adviseurs zeggen dat op een bouwplaats waar meer dan een aannemer arbeid doen verrichten een veiligheidsplan voor de gehele organisatie opgesteld zal moeten worden; 5 van hen vinden dat er ook een veiligheidscommissie moet komen; allen vinden weer dat de problematiek van veiligheid en gezondheid óók op de bouwvergaderingen en in het werkoverleg ter sprake moet komen.

- vanuit de bedrijven zien we dat 16 van de 21 deelnemers aan deze enquête een veiligheidsplan voor de gehele organisatie nodig vinden, 3 vinden dat niet en 2 geven geen mening. Daarnaast echter geven nog eens 10 aan dat een veiligheidsplan alléén voor de eigen organisatie noodzakelijk is! Hier vinden we een tegenstrijdigheid, want wanneer 16 van de 21 onder-
vraagden vinden dat er een totaalplan moet komen, dan kunnen niet nog eens 10 mensen zeggen dat dat maar alléén voor de eigen organisatie noodzakelijk is. Ze hebben deze vraag onvoldoende in zich opgenomen of ze vinden wellicht dat óók in de eigen organisatie er zo'n plan moet zijn.
- van de 21 geënquêteerden uit de bedrijven vinden 14 dat er in de totale samenwerkende organisatie een veiligheidscommissie zou moeten zijn; wéér vinden we een discrepantie als opnieuw 10 geënquêteerden dat alléén noodzakelijk achten voor de eigen organisatie; 5 personen achten zo'n commissie niet nodig; 2 weten het niet goed.
- de bouwvergadering en het werkoverleg achten 14, respectievelijk 17 geënquêteerden in de bedrijven de aangewezen plaats voor het overleg over veiligheid en gezondheid.
- het delegeren van het maken van veiligheidsafspraken naar leidinggevenden op de bouwplaats (18 B's naar projektleiders; 17 B's naar uitvoerders) wordt door de vertegenwoordigers van die bedrijven (21) een goede zaak geacht; dit loopt vrijwel gelijk met de uitspraak over de bouwvergadering en het werkoverleg.
- 11 van de bedrijfsvertegenwoordigers vinden dat afspraken ook gedelegeerd mogen worden naar onderaannemers; 9 vinden van niet en 4 weten het niet goed. De adviseurs zijn minder hierover te spreken: slechts één van hen hangt deze uitspraak aan, 4 wijzen die af en 2 van hen weten het niet.

Conclusies:

6. voor het maken van afspraken over veiligheid en gezondheid wordt vrij algemeen gewezen naar de eerst aanwezende op de bouwplaats (de projektleider, c.q. de uitvoerder); we zouden hem hier willen noemen de "bouwplaatsleider".
7. de bouwvergadering (communicatie met de opdrachtgever, directie, andere werkgevers) en het werkoverleg (communicatie met uitvoerende medewerkers) vormen twee belangrijke platforms om over veiligheidsplanning en veiligheidsinstructies te spreken.

5. Vraag 4

"Hoe verzamelt U informatie de veiligheid en gezondheid betreffende...?"

hoe verzamelt U informatie	ja		nee		weet niet	
	B	A	B	A	B	A
1: registreert U ongevallen?						
- in de totale organisatie	13	5	5	0	3	2
- in Uw eigen organisatie	19	3	1	0	1	4
- in organisatie Uw onderaannemers	9	1	10	2	2	4
2: registreert U bijna-ongevallen?						
- in totale organisatie	10	3	8	2	3	2
- in eigen organisatie	14	1	6	2	1	4
- in org. onderaannemers	9	1	10	2	2	4
3: onderzoekt U onregelmatigheden?						
- in totale organisatie	12	6	6	1	3	0
- in eigen organisatie	18	5	2	0	1	2
- in org. onderaannemers	12	2	7	2	2	3

Commentaar:

- de registratie van ongevallen in de eigen organisatie vindt volgens 19 van de 21 B-geënquêteerden plaats; één zegt dat dat niet plaatsvindt, 2 weten het niet.
- van de 7 adviseurs zeggen er 3 dat in de bedrijven ongevallen-registratie plaatsvindt, 4 zetten daar echter vraagtekens bij!
- in de samenwerkende organisaties, waarvoor art. 30 zou gaan gelden, vinden nu 13 personen uit de bedrijven dat daar een ongevallenregistratie plaatsvindt; 5 zeggen dat dit niet het geval is; 3 weten het niet.
- van de 7 adviseurs zeggen nu 5 dat op die bouwplaatsen ongevallen-registratie plaatsvindt; 2 weten het niet.
- 9 van de ondervraagden uit de bedrijven zeggen dat ze informatie krijgen uit de onderaannemers op het werk; 10 zeggen daar "nee" op. Slechts één van de adviseurs beaamt deze vraag.
- bijna-ongevallen en onregelmatigheden worden in mindere mate geregistreerd (en wellicht ook gesignaleerd?); opvallend is echter dat de antwoorden die slaan op de onderaannemers precies gelijk zijn aan die welke gegeven werden op de vraag over de ongevallen-registratie.
- de adviseurs zijn minder positief over de mate waarop bijna ongevallen en onregelmatigheden worden vastgelegd.

- uit de antwoorden van de bedrijven op de vraag naar het onderzoeken van ongevallen en onregelmatigheden, blijkt dat dat achterblijft bij de registratie daarvan! De adviseurs echter zeggen juist dat er veel onderzoek plaatsvindt: 6 x "ja" tegenover 1 x "nee" en géén "weet niet" voor de totale organisatie en 5 x "ja" voor de eigen organisatie. Deze discrepantie volgt waarschijnlijk uit het feit dat adviseurs juist bij zo'n onderzoek betrokken worden, doch dat dit alleen kan als het ook is geregistreerd!
- opvallend is voorts dat méér aannemers zeggen onderzoek te plegen naar onregelmatigheden en ongevallen bij onderaannemers, dan dat zij "ja" antwoordden op de vragen naar registratie van deze zaken! Heeft dat iets te maken met verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid van één van de partijen?

Conclusies:

8. Aannemers zeggen dat ze in de eigen organisatie veel aan ongevallen registratie doen; adviseurs denken daar genuanceerd over.
9. In samenwerkende organisaties vindt in mindere mate registratie plaats, terwijl adviseurs juist daar méér vertrouwen in hebben!
10. Ongevallen bij onderaannemers worden het minst geregistreerd, doch de aannemers zeggen dat ze daar in meer gevallen onderzoek naar doen.

6. Vraag 5 en vraag 6: Deze vragen behandelen we tesamen!

vraag 5:

"Hoe zou de doelmatige samenwerking gerealiseerd moeten worden i.v.m. de werknemers ... van de opdrachtgever, directie ..."

vraag 6:

"Hoe wordt die doelmatige samenwerking beïnvloed door het optreden van "de Directie".

5. werknemers ...	ja		nee		weet niet	
	B	A	B	A	B	A
- meepraten	15	4	4	0	2	3
- mee beslissen	16	3	2	3	3	1
- één eindverantwoordelijk	13	1	5	5	3	1
- alleen informatie	8	3	10	2	3	2
6. invloed van Directie						
- alleen informatie	9	1	11	3	1	3
- zij bepalen wat doelm.samenw. is	12	2	8	3	1	2
- zij beoordelen of wordt voldaan	12	1	7	1	2	5

Commentaar:

- bij de beantwoording van vraag 6 vinden 12 personen uit de bedrijven dat de direktie moet bepalen wat onder doelmatig samenwerken op dat werk moet worden verstaan en ook 12 van hen vinden dat de direktie dan moet controleren of daaraan wordt voldaan. Dat betekent dat 12 van de 21 bedrijfs-vertegenwoordigers vinden dat de direktie in deze kwestie normstellend en controlerend moet optreden; 8, respectievelijk 7 van hen vinden echter dat dit niet het geval zou moeten zijn.
 - van de adviseurs vinden 2 personen dat de direktie normstellend moet werken; 3 vinden van niet en 2 doen hierover geen uitspraak.
 - over het beoordelen van de direktie of daaraan wordt voldaan weten (willen?) 5 adviseurs geen uitspraak doen!
-
- bij de beantwoording van vraag 5, vinden de aannemers dat de werknemers van de direktie mee zouden moeten praten (15) en/of mee zouden moeten beslissen (13); 13 van deze personen menen zelfs dat één van deze werknemers zou kunnen worden aangewezen als eindverantwoordelijke voor veiligheid en gezondheid.
 - de adviseurs vinden wèl dat meepraten gewenst is (4), er zijn géén tegenstemmers, wel 3 onthoudingen. Meebeslissen vinden de adviseurs kennelijk moeilijker: 3 vóór stemmers, nu 3 tegenstemmers!; en maar één die geen uitspraak doet.
- Voor een eindverantwoordelijke bij de direktie vinden we bij de adviseurs maar weinig gehoor! Slechts één spreekt zich hierover positief uit, 5 zijn er tegen en die ene weet het antwoord weer niet.

Conclusies:

- 11 Uit de beantwoording van deze beide vragen blijkt opnieuw de onzekerheid over rol en de invloed van de direktie bij de uitvoering op de bouwplaats in zaken van veiligheid en gezondheid.

7. vraag 7:

Tenslotte werd de mening van de geënquêteerden gevraagd over enkele "statements".

Statements	mee eens		mee oneens		weet niet	
	B	A	B	A	B	A
	1. het is goed dat de Arbowet er is	20	7	0	0	1
2. het is goed dat hij geldt voor de Bouw	20	7	0	0	1	0
3. is logisch gevolg wens V en G	17	4	1	3	3	0
4. art. 30 kan verwarring geven	14	6	4	0	3	1
5. aannemer kan verantw. alleen dragen als hij onderaannemer in contract heeft	14	4	5	0	2	3
6. invloed opdrachtgever op keuze onderaannemers werkt frustrerend	18	6	0	0	3	1
7. voorzitter bouwvergadering mag beslissingen nemen	9	6	10	1	2	0
8. het ontwerp aanleiding tot minder veilig werken	17	7	2	0	2	0
9. voorgeschreven uitv. methoden aanleiding minder veilig werken	18	7	2	0	1	0
10. bouwtijd eisen aanleiding tot minder veilig werken	17	7	3	0	1	0
11. veiligheidsplan leidt tot veiliger bouwplaats	14	3	5	4	2	0
12. verantwoordelijkheden kunnen worden gedelegeerd	18	2	2	5	1	0
13. delegeren leidt tot veiliger werken	14	2	5	4	2	1
14. onveilig werken veroorzaakt door werknemers	1	0	19	7	1	0
15. onveilig werken veroorzaakt door onvoldoende leidinggeven	10	3	9	4	2	0
16. als je mensen laat tekenen is de zaak geregeld	0	1	20	6	1	0
17. opdrachtgever moet veiligheids- maatregelen beschrijven	16	4	3	3	2	0
18. veiligheids-inspektierapporten zijn voldoende te achten voor het bevorderen van veilig werken	5	0	15	7	1	0

Commentaar:

- de antwoorden op de eerste 4 deelvragen laten zien dat men het in het algemeen eens is met het bestaan en het invoeren van de Arbo-wet, óók voor de bouwnijverheid; niet iedereen vindt het een logisch gevolg van de maatschappelijk gegroeide wens naar het bevorderen van veiligheid en gezondheid; hoewel de grote meerderheid daar wèl zo over denkt, vinden toch 3 adviseurs dat zulks niet het geval is.
- de redactie van art. 30 zou aanleiding kunnen geven tot verwarring zeggen 14 van de 21 bedrijfsmedewerkers; opvallend is nu dat 6 van de 7 adviseurs dat óók vinden (één weet het niet)!
- 14 van de 21 personen uit bedrijven en 4 van de 7 adviseurs vinden dat de aannemer (eigenlijk) alleen verantwoordelijkheid kan dragen als hij zelf alle onderaannemers in contract kan nemen; 5 bedrijven vinden dat niet en 2 bedrijven + 3 adviseurs spreken zich hierover niet uit.
- wanneer we vragen naar de opgelegde keuze van de opdrachtgever voor de onderaannemers die dan frustrerend zou (kunnen) werken, beamen 18 bedrijfsvertegenwoordigers en 6 van de 7 adviseurs dit. Niemand zegt er "nee" tegen; 3, respectievelijk 1 deelnemer(s) spreken zich hierover niet uit.
- de derde groep van uitspraken (7 tot 10) gaat over mogelijke aanleidingen tot veiliger of onveiliger werken; 6 van de 7 adviseurs vinden dat de voorzitter van de bouwvergadering beslissingen mag nemen over toe te passen veiligheidsmaatregelen; één van de adviseurs vindt juist van niet! 9 van de 21 personen uit de bedrijven vinden weer van wèl, 10 van hen zeggen er "nee" tegen.
- meer eenstemmigheid geven de antwoorden op de invloed van het ontwerp van de bouwdelen (17 + 7), voorgeschreven uitvoeringsmethoden (18 + 7) en voorgeschreven bouw tijden (17 + 7) op minder veilig werken! De adviseurs spreken zich hierover zelfs unaniem uit!
- de vierde groep van vragen (11 tot 18) geven extreme uitspraken weer, die moeilijk voor 100 % zijn te onderschrijven of te verwerpen; toch vinden we maar weinig antwoorden van "geen mening". De inhoud van de uitspraken spreekt de mensen juist wel of juist niet aan. Toch blijken de antwoorden van de bedrijven en van de adviseurs soms tegengesteld te zijn:
 - zo vinden 18 (van de 21) bedrijfsgenoten dat je best kunt delegeren, terwijl 5 (van de 7) adviseurs dat juist niet vinden.

- gelukkig vindt vrijwel niemand dat de werknemers zèlf de grote boosdoeners zijn, doch over het leiding geven zijn beide partijen weer in zichzelf verdeeld.
- ook het "laten tekenen voor de veiligheid" wordt door vrijwel iedereen afgewezen, hoewel toch nog één adviseur daar "ja" op heeft geantwoord.

Aan de aandachtige lezer van dit rapport wordt overgelaten om zijn gedachten te laten gaan over de verschillende antwoorden op al deze vragen.

VII RONDE-TAFEL BIJEEENKOMST

7.1 Resultaten interviews

De interview-resultaten werden in een ronde-tafelgesprek aan enquête deelnemers ter kennis gebracht. Algemeen was men van mening dat het niet eenvoudig is om te komen tot eensluidende uitspraken. Toch moeten onderzoekers in hun rapport antwoord geven op de vragen die aan het onderzoek ten grondslag liggen. Antwoorden die aangeven hoe we nu in de praktijk met dit artikel 30 van de Arbo-wet moeten omgaan. Als we spreken over werkvoorbereiding, hoe moeten we dat dan gaan invullen? De Arbo-raad zal nader informatie moeten geven over de problematiek van de verantwoordelijkheid en de aansprakelijkheid; dit is geen opdracht voor onderzoekers.

7.2 Stellingen als uitgangspunt voor de discussie

Teneinde de mening van de deelnemers aan het gesprek te toetsen, werd gediscussieerd aan de hand van een aantal, door onderzoekers opgestelde stellingen. Deze stellingen zijn in dit stadium nog géén conclusies: ze dienden alleen om richting te geven aan de discussie.

We zullen hier eerst de verschillende stellingen opsommen:

- stelling 1: "Doelmatig samenwerken houdt in dat alle partners in het bouwproces zich inzetten voor een veilige uitvoering van het betreffende bouwproject."
- stelling 2: "Doelmatig samenwerken kan alléén als in gezamenlijk overleg de taken op het gebied van de veiligheid bij de bouwuitvoering worden verdeeld, gecoördineerd en gecontroleerd."
- stelling 3: "De opdrachtgever dient in de bestedingsdocumenten, voor het geval art. 30 van kracht is, aan te geven hoe hij zich voorstelt dat aan zo'n doelmatige samenwerking inhoud moet worden gegeven."
- stelling 4: "Wanneer art. 30 van kracht is verklaard, moet de opdrachtgever - vóórdat met de uitvoering wordt begonnen - tenminste x-weken tijd geven voor de coördinatie van het veiligheidsbeleid en voor het op elkander afstemmen van de veiligheidsplannen."

- stelling 5: "Het bevorderen van veiligheid en gezondheid bij de voorbereiding en uitvoering van bouwwerken is een duidelijke managementstaak. Samenwerken op managementsnivo is dus een vereiste."
- stelling 6: "Art. 30 geeft de kern weer van het bevorderen van veiligheid en gezondheid op de bouwplaats."

7.3 Stelling 1

"Doelmatig samenwerken houdt in dat alle partners in het bouwproces zich inzetten voor een veilige uitvoering van het betreffende bouwproject."

In de discussie werd eerst stilgestaan bij de verschillende woorden in deze stelling:

- doelmatig
 - geschikt voor het doel
 - in overeenstemming met
 - samenwerken
 - met elkaar werken
 - met vereende krachten werken
 - gemeenschappelijk aan eenzelfde taak werken
 - partners
 - deelgenoten
 - medespelers
 - gespreksgenoten
 - inzetten
 - moeite doen ...
 - zich inspannen voor ...
 - zich wijden aan ...
 - veilig
 - buiten gevaar ...
 - beschermd tegen gevaren die iemand bedreigen ...
 - waar geen gevaar is ...
 - gevaar voorkomend.
- In de discussie merkt een van de deelnemers op dat bij die partners op een of andere wijze de opdrachtgever ook een rol heeft te vervullen; de wet spreekt alleen over de werkgever, is de opdrachtgever ook een werkgever in de zin van de wet?
 - Een andere deelnemer waarschuwt dat niet in alle gevallen voorkomen kan worden dat er toch een onveilige situatie kan ontstaan: toepassing van art. 30 verhindert dat niet.

- overleg
 - het nadenken ...
 - het overwegen ...
 - het raadplegen met anderen ...
 - beraadslaging ...
 - verstandig beleid bij zijn daden ...
 - taak
 - arbeid die verricht moet worden ...
 - werk dat iemand is opgelegd ...
 - werkzaamheid waarmee iemand belast is ...
 - veiligheid
 - veilige staat
 - toestand van iemand of iets dat veilig is ...
 - inrichting waardoor iemand of iets wordt gevrijwaard tegen schade of verlies.
-
- Een van de aanwezigen vindt deze stelling te ver gaan: als ik een huisje laat bouwen en een bepaald werk moet uitbesteden, moet ik dan controleren? En coördineren, bijvoorbeeld het werk van de loodgieter?
 - Een ander repliceert: art. 30 maakt echt geen onderscheid, het gaat om grote en kleine werken. Een van de onderzoekers zegt dat we nog niet weten welke categorieën van werkzaamheden door de minister zullen worden aangewezen (lid. 2, art. 30). Je zou dus kunnen zeggen: voor die werkzaamheden of werken die daartoe door de minister zijn aangewezen geldt deze stelling.
 - Nee, antwoordt een van de adviseurs; coördineren en controleren moet er uit, want dan moet je ook dat vastleggen; ook als je kosten gaat verdelen, moet je dat op papier zetten.
 - Uit de kring van aanwezigen wordt gevraagd: Wie moet dat dan? en: Wie hanteert de wet?
 - Een van de onderzoekers: Stel dat art. 30 voor de gehele bouw van kracht wordt verklaard, dan is dat bouwproces toch wel zó ingewikkeld dat ook de technische uitvoering coördinatie en controle vraagt; waarom de veiligheid niet evenzeer meenemen?
 - Uit de kring van het ministerie wordt opgemerkt dat lid 1 van art. 30 geldig wordt voor alle bedrijven waarin die samenwerking nodig is. Voor het op schrift vastleggen worden echter bepaalde categorieën vastgesteld.
 - Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat bij de inkoop in de orders een en ander wordt vastgelegd, waarbij de coördinatie mede wordt bepaald.

- Een van de aanwezigen merkt op dat met betrekking tot de veiligheid alles goed gaat totdat de uitvoeringsfase begint: dan worden de afspraken niet nagekomen en wordt er gerommeld.
- Een ander wijst erop dat de onderaannemer zich moet conformeren aan het beleidsplan van de aannemer; de aannemer moet bij de opdrachtgever aan de bel trekken als een van de onderaannemers dwars ligt.
- Weer een ander repliceert daarop dat de opdrachtgever het werk op een bepaalde tijd gereed wil zien; veiligheid zal hem een zorg zijn!
- Een van de adviseurs beveelt aan om vanuit een theoretisch model te gaan werken, waarop in de praktijk dan wel jurisprudentie zal ontstaan.

Het blijkt dus dat deze stelling nogal wat discussie heeft opgeroepen; weer weet men niet goed raad met de rol van de opdrachtgever: soms worden er nogal negatieve dingen van hem gezegd. Kennelijk is dat het gevolg van negatieve ervaringen van bouwers in de praktijk. Sommigen hebben ook moeite met dat verdelen, het coördineren en het controleren. Met name van advies-zijde ziet men dat niet zo zitten; men denkt eerder vanuit theoretische modellen, die in de praktijk getoetst moeten worden.

Waarom, vragen onderzoekers zich af, is dat gezamenlijk overleg dan zo moeilijk? In de technische uitvoering is dat toch al een duidelijke zaak? In het werkoverleg, kunnen toch ook veiligheidsaspecten aan de orde komen. Afspraken over technische uitvoering en over de (veilige) werkmethoden horen toch bij elkaar. Op het nivo van de directe uitvoering hoeft het niet zo moeilijk te liggen; op de hogere beleidsnivo's zal het toch aan de orde komen, zeker als de werkgever daarover kan worden aangesproken.

We zullen de stelling, voorlopig ongewijzigd overnemen ongeacht de uiteenlopende benadering van de gespreksdeelnemers.

7.5 Stelling 3

"De opdrachtgever dient in de bestedingsdocumenten, voor het geval art. 30 van kracht is, aan te geven hoe hij zich voorstelt dat aan zo'n doelmatige samenwerking inhoud moet worden gegeven."

Bij deze stelling geven we de volgende betekenissen aan:

- opdrachtgever - hij of zij die de opdracht geeft tot iets ...
- inhoud - alles wat in een geschrift begrepen is ...
 - datgene wat ermee bedoeld wordt ...
 - waar het over gaat ...

- Een der aanwezigen vindt dat aan de stelling toegevoegd moet worden: "of zijn gemachtigde".
- Een van de onderzoekers vraagt of we een aanbeveling in deze richting moeten doen in het rapport.
- Een adviseur vraagt zich af wat de doorsnee-opdrachtgever daar nu vanaf weet; zo'n samenwerking heeft toch vooral te maken met de volgorde van de uitvoering.
- Een ander meent dat de opdrachtgever zich toch in deze materie moet verdiepen, zeker als hij via een gemachtigde mee-richting geeft aan het proces van de uitvoering.
- Een andere adviseur zegt als stelling 3 in de bestedingsstukken wordt opgenomen, hij ook vrede heeft met stelling 2!
- De eerstgenoemde adviseur zegt dat met name bij partieel aanbesteden deze stelling bijzonder aandacht verdient.
- Een ander meent dat de opdrachtgever hier niet onderuit kan: vaak zijn de verschillende opeenvolgende situaties nog niet eens bekend; hij moet er dus wel wat aan doen!
- Een deelnemer aan het gesprek zegt dat in de praktijk de opdrachtgever zegt:

"bouwkundig hoeft U niets te doen, alléén maar de installatie aanbrengen...". En in de praktijk blijkt dan dat er veel meer mensen op het werk bezig zijn. Een particuliere opdrachtgever weet niets van veilig werken, of van veiligheid in het algemeen. Toch moet hij rekening houden met het werk van anderen; dat kan hem wel iets extra's kosten en vaak is dat door hem niet berekend.
- Een aanwezige zegt hierop dat toch eigenlijk die opdrachtgever dan verantwoordelijk zou moeten zijn.
- Een onderzoeker merkt op dat bij partieel aanbesteden, door een ondeskundige opdrachtgever, deze toch wel werkt met een gemachtigde: de architect of raadgevend ingenieur, die de "directie voeren". Ook kan hij werken met een projekt-manager uit een adviesburo.

- Een andere onderzoeker zegt dat eigenlijk de opdrachtgever er voor verantwoordelijk zou moeten zijn dat de werkgevers doelmatig samenwerken, terwijl de verantwoordelijkheid voor de veiligheid van de werknemers behoort te liggen bij hun eigen werkgevers.
- Aanwezigen vinden dat je eigenlijk een "raamwerk" zou moeten beschrijven, dus randvoorwaarden waarbinnen creatief gehandeld kan worden. Anderen reageren daarop met de opmerking dat zo'n raamwerk dan wel goed moet worden ingevuld...
- Een adviseur zegt dat de opdrachtgever voldoende inspanning moet verrichten om het doelmatig samenwerken te bewerkstelligen; hij moet dat ook controleren. Alleen dan kan hij later aantonen dat hij hier aandacht aan heeft gegeven.
- Een aanwezige vindt dat op een werk een plan gemaakt moet worden, met een tijdplanning en een toelichting hoe bepaalde zaken geregeld (moeten) zijn of worden. Zo kan in bepaalde gevallen de opdrachtgever een compleet plan neerleggen, waar elke werkgever, na onderling overleg, zich aan moet houden. De opdrachtgever kan iemand aanwijzen om zo'n plan op te stellen en te controleren.

Uit de levendige discussie blijkt duidelijk dat men niet goed raad weet met de rol van de opdrachtgever. Als in de bestedingsdocumenten door die opdrachtgever zaken worden aangegeven op het gebied van het doelmatig samenwerken, dan wordt die opdrachtgever partij in het uitvoeringsproces.

Met name voor gecompliceerde werken lijkt dat een volkomen legale gebeurtenis; voor partieel bestede werken kan het eigenlijk niet anders dan dat die coördinerende rol bij diegene ligt die taken opdraagt: de opdrachtgever die deelwerkzaamheden door verschillende bedrijven doet uitvoeren. Als de opdrachtgever daarvoor niet de specifieke deskundigheden bezit, zou hij verplicht moeten worden die deskundigheid in te huren.

Rekening houdende met de discussie, zou deze stelling III nu kunnen luiden:

"De opdrachtgever - of diens gemachtigde - dient in de bestedingsstukken, voor het geval art. 30 van kracht is, aan te geven hoe hij zich voorstelt dat binnen een aantal randvoorwaarden aan een doelmatige samenwerking gestalte moet worden gegeven."

7.6 Stelling 4

"Wanneer art. 30 van kracht is verklaard, moet de opdrachtgever - vóórdat met de uitvoering op de bouwplaats wordt begonnen - tenminste "x"-weken tijd geven voor de coördinatie van het veiligheidsbeleid en voor het op elkander afstemmen van de veiligheidsplannen."

Als belangrijke woorden halen we hier naar voren:

- voordat - alvorens ...
 - vóóraf ...
 - eerst ...
 - afstemmen - regelen naar ...
- Een van de deelnemers wijst erop dat toegevoegd zou moeten worden: "na de gunning".
 - Een ander stemt hiermede gaarne in, doch wijst erop dat dan nog slechts sprake is van een "overall veiligheidsplan"; uit zijn ervaring kan hij mededelen dat je daarna meer gedetailleerde plannen moet maken en dat je daarover ook "y"-weken van te voren een duidelijkheid moet hebben. Denken over veiligheid is een continue bezigheid.
 - Onderzoekers zullen in hun rapport hier aandacht aan geven; in deze stelling gaat het er om dat nogal eens verwacht wordt dat aannemers direkt na de gunning met een werk zouden moeten beginnen.
 - Een aanwezige zegt dat wanneer de opdrachtgever nu stelt dat er op het moment van de start van het werk zo'n plan op tafel moet liggen, er geen tijdsdwang meer zou zijn.
 - Anderen merken daarover op dat dat zo zou zijn als die opdrachtgever inzicht zou hebben op het gebied van de veiligheid en van de uitvoeringsproblematiek. Hij kan wel eisen dat zo'n plan er "morgen" moet zijn!
 - Een onderzoeker zegt dat het bouwproject veelal een lange tijd van voorbereiden, wachten, weer uit de kast halen e.d. heeft gehad en dat nu na de besteding de opdrachtgever haast heeft en aandringen zal op zo snel mogelijk beginnen. Dit, terwijl de aannemer het werk pas na de gunning echt kan gaan mobiliseren.
 - Een van de aanwezigen zegt dat er feitelijk twee situaties zijn: namelijk hoe zou het eigenlijk moeten en daarnaast hoe het praktisch uitvoerbaar is. Anderen vallen hem bij met de vraag om aan te geven hoe het in de

praktijk dan opgevolgd zou kunnen worden. Een en ander zou in direkt verband gebracht moeten (kunnen) worden met overige tijd- en werkplannen.

Uit de discussie blijkt opnieuw dat de opdrachtgever een zeer belangrijke plaats in het bouwproces heeft. Immers hij (alléén) bepaalt wie het werk gaat uitvoeren. Ook bepaalt hij wannéér dat werk tot uitvoering wordt gebracht, in welk jaargetijde en op welke datum de start van het werk plaatsvindt. Veelal stelt hij ook eisen over de duur van de bouwtijd. Het zou wenselijk zijn om de aannemer zèlf te laten bepalen wanneer hij met de werkelijke uitvoering zou willen beginnen, namelijk op het moment dat hij alles kan overzien en kan mobiliseren. De aannemer heeft daar tijd voor nodig, vaak ook lopen andere werken eerst nog af vóórdat hij alle aandacht aan dat nieuwe werk kan geven, het goed kan bemannen, het juiste equipment ter beschikking heeft etc. etc.

Zo heeft ook het inleven in de veiligheidsproblematiek en in de wijze waarop de samenwerking tot stand gebracht kan worden met andere werkgevers, (aannemers, onderaannemers, leveranciers) tijd nodig. Het is beter eerst te bezinnen, vóórdat je begint. Een stelling als hier besproken geeft ruimte in de tijd vóórdat het werk daadwerkelijk op de bouwplaats een aanvang neemt. Eigenlijk heeft de stelling niets met art. 30 te maken, hoewel toepassing van dat artikel wel weer gelegenheid biedt om aandacht aan deze problematiek te schenken.

We komen zo tot de stelling: IV

"De opdrachtgever moet, vóórdat met de uitvoering op de bouwplaats wordt begonnen, voldoende tijd geven voor de coördinatie van het veiligheidsbeleid en voor het op elkaar afstemmen van de veiligheidsplannen van de onderscheidene werkgevers."

7.7 Stelling 5

"Het bevorderen van veiligheid en gezondheid bij de voorbereiding en de uitvoering van bouwwerken is een duidelijke managementstaak. Samenwerken op managementsnivo is dus een eerste vereiste."

Belangrijke woorden in deze stelling zijn:

- bevorderen - in de hand werken
- de werking of de ontwikkeling van iets begunstigen
- management - leiding geven aan.

De discussie hierover kon kort zijn, zeker na hetgeen reeds bij de vorige stellingen over en weer was gezegd. Het bevorderen van veiligheid heeft alles te maken met leiding geven. Op allerlei nivo's in de aannemersorganisatie wordt leiding gegeven. Maar ook aan de uitvoering van het totale bouwproces wordt leiding gegeven, door de verschillende partners in het bouwproces.

Leiding geven kenmerkt zich door een aantal deeltaken, die kort zijn samen te vatten in:

- voorbereiden
- uitvoeren
- controleren.

Deze deeltaken zijn op zich weer te verdelen in:

- voorbereiden: - bezinnen
- besluiten
- uitvoeren: - starten
- volhouden
- controleren: - bijsturen
- nazien.

We kunnen dit projekteren op het gehele bouwproces, maar ook op diverse functies in dat bouwproces. Dus ook op de produktiefunctie, de ontwerpfunctie, de planningsfunctie, de veiligheidsfunctie.

Voor het geven van leiding is allereerst nodig: het maken van een beleid. Voor de veiligheid dus een veiligheidsbeleid, dat aangepast zou moeten worden naargelang ervaringen worden teruggekoppeld.

Algemeen geldt ook voor veiligheid en gezondheid:

- hoe bezinnen we ons daarover?
 - door gezamenlijk doelen te stellen.
- hoe besluiten we daarover?
 - door gezamenlijk overleg te plegen.

- hoe starten en hoe houden we vol?
 - door afspraken te maken waar we ons aan houden.
- hoe sturen we, controleren we, evalueren we?
 - door daar met elkaar over te spreken, door te communiceren.

7.8 Stelling 6

"Art. 30 geeft de kern weer van het bevorderen van veiligheid en gezondheid op de bouwplaats."

Een van de adviseurs wijst erop dat art. 11 in het algemeen spreekt over veiligheid voor derden, terwijl art. 30 eigenlijk een verbijzondering is van art. 11, het geeft als specifieke aanvulling dat werkgevers met elkaar moeten samenwerken.

Een andere gespreksdeelnemer zegt dat art. 30 wel de basis legt, doch dat daarnaast gewerkt moet worden aan mentaliteitsverbetering.

Een van de bedrijfsdeelnemers vindt dat je ook andersom kan denken: als we alle andere artikelen van de Arbo-wet goed zouden toepassen, zal art. 30 overbodig zijn.

Een adviseur meent dat het art. 30 enig houvast geeft voor het bevorderen van veiligheid en gezondheid.

Een vertegenwoordiger van het bouwbedrijf denkt dat het goed is dat art. 30 in de wet is opgenomen en goed wordt ingevuld; als daardoor zou kunnen worden voorkomen dat onderaannemers worden uitgeknepen, dan zijn we een goede stap verder gekomen.

De deelnemers aan het gesprek vinden de uitspraak over "art. 30 geeft de kern weer..." te sterk uitgedrukt; wel vinden ze dat art. 30 niet gemist mag worden in de wet.

We zouden de stelling dus kunnen aanpassen in VI:

"Art. 30 geeft een belangrijke aanvulling in de wet voor het bevorderen van veiligheid en gezondheid op bouwplaatsen waar meer dan één werkgever arbeid doen verrichten."

7.9 Stellingen, zoals die aangepast zijn na de ronde-tafel discussie

- I: "Doelgericht samenwerken houdt in dat alle partners in het bouwproces zich inzetten om een veilige uitvoering van het betreffende bouwproject mogelijk te maken."
- II: "Doelmatig samenwerken kan alléén als in gezamenlijk overleg de taken op het gebied van de veiligheid bij de bouwuitvoering worden verdeeld, gecoördineerd en gecontroleerd."
- III: "De opdrachtgever - of diens gemachtigde - dient in de bestedingsstukken, voor het geval art. 30 van kracht is, aan te geven hoe hij zich voorstelt dat, binnen een aantal randvoorwaarden, aan een doelmatige samenwerking gestalte moet worden gegeven."
- IV: "De opdrachtgever moet, vóórdat met de uitvoering op de bouwplaats wordt begonnen, voldoende tijd geven voor de coördinatie van het veiligheidsbeleid en voor het op elkaar afstemmen van de veiligheidsplannen van de onderscheidene werkgevers."
- V: "Het bevorderen van veiligheid en gezondheid bij de voorbereiding en de uitvoering van bouwwerken is een duidelijke managementstaak. Samenwerken op managementsnivo is dus een eerste vereiste."
- VI: "Art. 30 geeft een belangrijke aanvulling in de wet voor het bevorderen van veiligheid en gezondheid op bouwplaatsen waar meer dan één werkgever arbeid doen verrichten."

VIII VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN en DOELMATIG SAMENWERKEN

8.1 Veiligheid in Doelstellingen en Beleid

Wanneer we nadenken over veiligheid en gezondheid en welzijn op de bouwplaats, dan vragen we ons af of de wijze waarop de uitvoering wordt georganiseerd en de manier waarop men arbeid laat verrichten, ook gebaseerd wordt op een beleid voor veiligheid, gezondheid en welzijn.

In de algemene organisatietheorieën wordt beleid afgestemd op doelstellingen en worden de diverse plannen voor de realisatie van die doelstellingen weer afgeleid van de beleidsuitspraken die zijn gedaan.

Doelstellingen zouden we op de eenvoudigste wijze kunnen definiëren als de "wilsrichting van de organisatie". Doelstellingen geven dus als het ware richting aan de diverse activiteiten van een organisatie: dààr willen we met elkaar naar toe ..., dààr gaan we met elkaar aan werken ..., dààr willen we onze krachten aan wijden

Doelstellingen kunnen duidelijk beschreven worden, zónder in lange betogen verstrikt te raken. Eén van die doelstellingen voor bouworganisaties zou bijvoorbeeld moeten zijn: "veilig werken".

Het beleid, in ons geval hier dus het veiligheidsbeleid, is daarvan dus een direkt afgeleide zaak; beleid is eenvoudig te definiëren met: "zo" zijn onze manieren," waardoor wij onze doelstellingen trachten te verwezenlijken..., "Zó is onze stijl van werken...".

In ons geval, waar de doelstelling luidt: "veilig werken", betekent dat voor het beleid: Zò is onze manier van werken, van werkvoorbereiding, van instructie, van samenwerken, ... gericht op het veilig met elkaar en voor elkaar bezig zijn.

Zonder dat zo'n doelstelling is vastgelegd is er geen beleid mogelijk, omdat we dan immers geen doel meer zouden hebben om op te sturen. Veiligheidsbeleid moet dus op veiligheidsdoelstellingen worden geënt. Het veiligheidsbeleid moet daarbij worden geformuleerd door die organisatie, en wel in algemene termen.

Om beleid uitvoerbaar te maken moet er een plan komen, aangevende de concrete stappen die, achtereenvolgens of gelijktijdig, gezet moeten worden om binnen die beleidsafspraken de gewenste doelstellingen te benaderen.

Doelstellingen wijzigen zich geleidelijk onder invloed van het krachten spel van de maatschappelijke ontwikkelingen; ze moeten dus keer op keer worden bijgesteld.

Prof. Zwart zegt: "Doelstellingen zijn wijkende horizonten". Naarmate we bezig zijn ons daarop te richten zien we die doelstellingen verschuiven. We richten ons erop: ze zijn dus wel richtinggevend; maar omdat organisaties opereren binnen de maatschappij, met zijn technische, economische en sociale ontwikkelingen, is alles in beweging.

Daarom moet óók dat beleid steeds opnieuw worden besproken en hernieuwd worden vastgesteld; beleid is immers onze wijze van werken om die zich wijzigende doelstellingen te benaderen. Ook doelstellingen over Veiligheid, Gezondheid en Welzijn zullen zich dus wijzigen.

Derhalve zal veiligheidsbeleid ook veranderen in de tijd, onder invloed van die zelfde ontwikkelingen in het technische, economische en sociale veld.

Veiligheidsplannen zijn dus eveneens niet statisch; ze behoren dynamisch te zijn. De concrete stappen op het gebied van de veiligheid dienen dus van jaar tot jaar te worden overwogen en worden bijgesteld.

8.2 De Bouwnijverheid

Wat we hierboven poneerden over beleid, dat afgeleid moet zijn van veranderende doelstellingen en dat richting moet geven aan de beleidsuitvoeringsplannen, geldt zeer in het algemeen voor alle soorten van organisaties.

De uitspraak geldt dus óók voor bouworganisaties.

Over die bouworganisaties is echter nog iets zeer bijzonders op te merken. Geldt de uitspraak uit de vorige paragraaf voor organisaties in het algemeen, dan hoort daarbij dat verreweg de meeste van die organisaties feitelijk een gesloten structuur hebben. De leiding van die organisaties beslist over de

doelstellingen, het beleid, de plannen om dat beleid door te voeren. Zij worden daarbij niet gehinderd door derden, die door hun handelswijze dwars door die beleidsstructuur heen kunnen breken.

Die organisaties bepalen zelf hun produkten- of dienstenpakket, de produktie-methoden, de wijze van handelen in die produktie, de middelen die daarvoor nodig zijn, de markt waarin ze werken, de kwaliteit van de geleverde prestaties, de specificaties van het produkt en van de onderdelen daarvan, etc. etc.

In de bouw is dat geheel anders.

In de bouw ontmoeten we de vele partners in het bouwproces; partners die veelal zelf werkzaam zijn in andere organisaties, met ieder hun eigen doelstellingen, beleid en plannen.

Lelijk gezegd betekent het dat iedereen zich met iedereen kan, wil en zal bemoeien. Vaak geschiedt dat zonder dat die partners voldoende inzicht hebben in de gevolgen van sommige van hun bemoeienissen voor de overige partners:

- de opdrachtgever wil een bepaald bouwwerk tegen een redelijke, liefst lage prijs, opgeleverd zien op het moment dat hem het beste uitkomt: vòòr de uitverkoop, vòòr het nieuwe schooljaar, vòòr het jubileumfeest van het bedrijf of van de directeur-oprichter, nog in het lopende jaar, vooral niet in het lopende jaar, vòòrdat het budget door de overheid wordt teruggenomen, vòòrdat de belastingsfaciliteiten veranderen, ...

Voorts heeft die opdrachtgever eerst lang gewikt en gewogen vòòrdat hij de bouwbeslissing nam en toén hij die eenmaal genomen had, wilde hij zo snel als mogelijk was beginnen.

- de architect wil dat bouwwerk laten voldoen aan alle eisen van vormkwaliteit en van ontwerp-kwaliteit, geënt op het programma van eisen van de opdrachtgevers; hij hoopt maar dat hij binnen het budget kan blijven, dat de opdrachtgever drie jaar geleden is gesuggereerd en hij kijkt uit naar de uitslag van de besteding; eigenlijk kijkt hij maar moeilijk door de bouwkosten heen en denkt hij meer in bouwpreizen.

Hij denkt veel te weinig na over de uitvoering, over methoden en technieken en zeker is een veilige uitvoering niet één van zijn eerste

uitgangspunten. Wèl zit ook hij met die bouwtijd, waardoor hij vaak de voorbereiding en de uitvoering van zijn ontwerp- en tekenwerkzaamheden in het gedrang ziet komen ...

In het bestek laat hij daarom nogal wat zaken onbeantwoord liggen en vlucht hij in vage termen als "nader aan te geven ..." of: "op eerste aanwijzing van..."

De bouwtijd raamt hij op grond van de randvoorwaarden van gewenst opleveringstijdstip en bestedingstijdstip, zonder zich af te vragen hoé dat dan gerealiseerd kan worden..."

- de aannemer verkrijgt het werk uit een onderhandse of openbare besteding; hij heeft in een te korte bestedingsperiode zich moeten inleven in de bedoelingen van de ontwerper en in de verschillende uitvoeringsmogelijkheden met hun kostenconsequenties. Op zijn beurt vraagt hij bij vele onderaannemers en leveranciers prijsopgave voor deelwerkzaamheden. Veiligheid staat niet voorop in deze calculatiefase; alléén de prijs is immers doorslaggevend voor het in opdracht verkrijgen van het werk, niet de veilige uitvoering! Als die aannemer dat veiligheidsprobleem óók in zijn calculatie zou opnemen, terwijl anderen dat niet doen, dan denkt hij dat hij nooit de laagste kan zijn.

En om 10 werken van de markt te krijgen zal hij er 50 à 100 moeten begroten, omdat hij bij inschrijving steeds weer zal ontdekken dat een ander dacht het tegen een nog lagere prijs te moeten aannemen...

De aannemer die als laagste bij de besteding uit de bus is gekomen, denkt dat hij ergens een calculatiefout moet hebben gemaakt: want hoe kan juist hij nu de laagste zijn? Hij laat dus alles nog eens narekenen bij het opstellen van de werkbegroting en nù komt hij tot een ander kostprijsidee, hoger dan die waarop de prijsaanbieding was gebaseerd.

Daarom moeten er nu ernstige gesprekken worden gevoerd met de onderaannemers, die "door de wringer" gehaald moeten worden. De laagsten van hen zijn nog niet laag genoeg en moeten, willen ze aan het werk komen, hun prijzen aanpassen. Afspraken over veiligheid staan alleen in de kleine lettertjes...

- de installateurs maken veelal hun eigen ontwerp binnen de randvoorwaarden van het architecten-ontwerp. Daarom worden ze vaak als onderaannemer door de direktie aan de aannemer opgelegd.

Afstemming over planuitvoering in volgorde en tijd heeft nog niet plaatsgevonden, laat staan dat er over veiligheid en gezondheid is gesproken.

Zó kunnen we nog wel even doorgaan; het beeld is bepaald ongenueanceerd, doch dat is nodig voor de duidelijkheid. Er zitten te veel kapiteins op het schip van de bouwrealisatie. En daarbij hebben we het nog niet eens gehad over verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid.

Voor de architect kunnen we ook invullen: de raadgevend ingenieur, het bouwbuero van de overheid, van grote gemeenten, pensioenfondsen...

De opdrachtgever kan iedereen zijn: de overheid in welke schakering dan ook, de particuliere bouwer, het produktiebedrijf, de handelonderneming, de woningbouwcorporatie.

Soms wordt het werk uitgevoerd in de binnenstad, soms in de wei, of op een groot fabriekscaplex waar de produktie in volle gang is, soms zelfs binnen werkplaatsen, magazijnen, onder spoorlijnen, in de zeearmen, langs havenkaden ...

En steeds werken er verschillende organisaties samen aan dat ene projekt, op die ene - soms zéér kleine bouwplaats.

Steeds menen weer andere mensen invloed te moeten uitoefenen op dat proces van het bouwen; steeds laten werkgevers arbeid verrichten door werknemers. Overal loert het gevaar.

Overal komt de veiligheid in het gedrang.

Wereldwijd staat de bouwnijverheid het hoogste, of nagenoeg het hoogste genoteerd op de ladder van de onveiligheid.

De gerapporteerde ongeval-cijfers zijn onjuist, want ze zijn (veel) te laag. Een ongeval dat geteld is en gemeld is, is keihard een ongeval dat niet meer te verdoezelen was!

Als er ergens een probleem is op het gebied van de veiligheid, dan is het hier! Daarbij spreken we nog niet eens over de onveilige situaties of over bijna-ongevallen...

8.3 Internationaal overleg

Zoals reeds eerder (par. 4) is gebleken, vindt er binnen de Internationale Labour Organisation (I.L.O.) overleg plaats over veiligheid, gezondheid en welzijn in organisaties in het algemeen en over die in de bouwnijverheid in

het bijzonder. In september 1985 werden daar bepaalde uitspraken gedaan die erop wijzen dat er stringentere afspraken gemaakt moeten worden voor die bouwnijverheid. Door verschillende deskundigen uit de gehele wereld wordt nu gediscussieerd over die komende afspraken - conventies genoemd - waaraan overheden na ratificatie geacht worden zich te houden.

In 1987 zal er opnieuw een conferentie aan deze problematiek worden gewijd, waaraan ook Nederlanders (overheid, werkgevers, werknemers) bijdragen zullen, kunnen of moeten leveren.

Een van de punten bij dat internationale overleg is óók het samenwerken van meer dan één aannemer op eenzelfde bouwplaats. Dezelfde problematiek dus als die welke onderwerp is van dit onderzoek.

8.4 De bouwplaats (1)

We kunnen dus zonder te overdrijven stellen dat bijna altijd op iedere bouwplaats méér dan een werkgever arbeid laat verrichten, vanuit de organisaties van de deelnemers aan dat bouwproces:

- de aannemers
- de onderaannemers
- de leveranciers van produkten, materialen, diensten
- de installateurs
- de verhuurders van bouwmaterieel met bedienend personeel
- de direktievoerende instantie
- de architect en de raadgevende ingenieur
- de opdrachtgever, in specifieke gevallen.

De aannemer kan daarbij werken in een combinatie met (een) andere aannemer(s), welke aannemerscombinatie gezien wordt als tijdelijk bedrijf, als werkgever.

Op zo'n combinatiewerk kunnen de combinanten hun eigen werknemers arbeid laten verrichten, en/ðf er worden door die combinatie als werkgever zèlf werknemers aangesteld.

De aannemer kan ook werkzaam zijn naast andere aannemers op dezelfde bouwplaats; al deze aannemers hebben dan een deelopdracht van dezelfde opdrachtgever verkregen. De totale bouwproductie vraagt dan om een bijzondere samenwerking, welke gecoördineerd wordt door de opdrachtgever òf door diens gemachtigde, òf door één van de aannemers. In dat laatste geval moet dan die aannemer daarvoor van de opdrachtgever een specifieke opdracht hebben gekregen.

Al deze verschillende vormen van samenwerking vallen dus onder de werkingssfeer van art. 30 van de Arbo-wet; al deze vormen van samenwerken maken een of andere vorm van coördinatie noodzakelijk.

8.5 Werkgevers en werknemers

De Arbo-wet spreekt nergens over organisaties; de wet spreekt alleen over werkgevers die arbeid doen verrichten door werknemers.

Iedere werknemer - zegt de wet - heeft een werkgever. Indien twee of meer personen, zonder werknemer te zijn, gezamenlijk arbeid verrichten waarop de gegeven voorschriften of de gestelde verboden betrekking hebben, worden zij ... ten aanzien van die voorschriften of verboden als werkgever en werknemer beschouwd, tenzij één van hen kennelijk met de leiding is belast, in welk geval deze als werkgever en de overigen als werknemer worden beschouwd (art. 29).

Bij Algemene Maatregel van Bestuur kan daarbij worden bepaald dat de daarin aangewezen voorschriften ... voor zover ze betrekking hebben op de bij of krachtens die maatregel omschreven arbeid ... mede moeten worden nageleefd door personen die deze arbeid verrichten, zonder werkgever of werknemer te zijn in de zin van deze wet (art.27).

Als we daar over nadenken is ook de opdrachtgever, diens gemachtigde, de adviesorganisatie, de architect, de meetinstantie, de toezichthoudende overheid, ..., werkgever in de zin van de Arbo-wet, op het moment dat die instantie mensen arbeid laat verrichten op die bouwplaats.

Als art. 30 zegt dat werkgevers doelmatig moeten samenwerken, dan geldt dat dus voor alle hier aangehaalde werkgevers.

Nu is een wetsartikel waarin doelmatige samenwerking wordt geboden één ding, de uitvoering daarvan is dan een tweede zaak. Er zal dan toch eerst aan een aantal randvoorwaarden voldaan moeten worden, wil men in de praktijk tot zo'n doelmatige samenwerking kunnen komen.

Zulke randvoorwaarden zouden bijvoorbeeld kunnen zijn:

- al die werkgevers moeten gelegenheid geven voor overleg over dat doelmatig samenwerken.
- er zal één persoon of organisatie moeten zijn die dat overleg coördineert, vastlegt en controleert.

Het is daarom zinvol om juist die randvoorwaarden verder uit te diepen en te beschrijven. Randvoorwaarden dus waarbinnen verschillende oplossingen moeten passen.

8.6 De bouwplaats (2)

In par. 8.2 gaven we een nogal ongenuanceerd beeld van het bouwproces, althans van een belangrijk deel van dat proces. Hoe ongenuanceerd dat ook was, het wijst duidelijk probleemgebieden aan binnen het - zo zeer gewenste - samenwerkingsverband.

Het is in dit onderzoek niet de bedoeling om suggesties te doen voor veranderingen in het bouwproces, hoezeer we dat wellicht ook zouden wensen te doen, omdat daardoor veel problemen zouden kunnen verdwijnen.

In par. 8.5 werd de werkgever genoemd als de enige aanspreekbare persoon voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van zijn eigen werknemers.

In art. 11 van de Arbo-wet worden die werkgevers erop gewezen dat ze óók aanspreekbaar zijn voor andere personen, wanneer hen onheil zou overkomen door de arbeid die zijn eigen werknemers verrichten.

In art. 30 worden vervolgens die werkgevers verplicht tot een doelmatige samenwerking, teneinde daardoor de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaald, - i.c. veiligheid, gezondheid en welzijn -, te verzekeren.

In par. 8-1 wezen we reeds op de begrippen "beleid" en "plan". Plannen die binnen een afgesproken beleid kunnen leiden tot de benadering van doelstellingen. In het licht van de Arbo-wet zouden die doelstellingen moeten gaan over veiligheid, gezondheid en welzijn.

Het veiligheidsbeleid en het veiligheidsplan staan daarmee dan in direkt verband. Dit geldt voor de gehele organisatie van die ene werkgever; het geldt dus feitelijk voor de organisatie van elke werkgever.

Al die werkgevers zullen dus in hun eigen bedrijfsorganisatie hun eigen veiligheidsbeleid en hun eigen veiligheidsplan moeten hebben, gericht op hun eigen veiligheidsdoelstellingen; het veiligheidsplan beschrijft daarbij dan de concrete stappen voor de realisatie van het veiligheidsbeleid.

Op het werk, op de bouwplaats, - die beschouwd wordt als "inrichting" in de zin van de Arbo-wet -, geldt precies hetzelfde.

Ook voor de bouwplaats is nu een veiligheidsbeleid nodig, om het specifieke veiligheidsplan voor dat specifiek werk te kunnen vaststellen.

Dat geldt dus voor de aannemer en voor alle onderaannemers: een veiligheidsbeleid met een daarvan afgeleid veiligheidsplan, gericht op de specifieke bouwactiviteiten, bouwvolgorden, bouwmethoden, gevaren, veiligheidsvoorzieningen, informatie en instructie.

Zó simpel is het eigenlijk!

En zó moeilijk is het in de praktijk te realiseren! Zo moeilijk, vanwege het komen en gaan van onderscheiden werkgevers die daar arbeid laten verrichten.

Zo moeilijk, omdat het overleggen kennelijk geleerd moet worden, geaccepteerd moet worden.

Zo moeilijk, omdat afspraken maken één ding is, doch afspraken nakomen iets anders is. Er is dus discipline nodig om je te houden aan te voren gemaakte afspraken.

Het mag duidelijk zijn geworden dat de enige vertrekpunten voor een doelmatige samenwerking op het gebied van de veiligheid, gezondheid en welzijn, slechts kunnen zijn:

- doelstellingen: de wilsrichting ...
- beleid: zó zijn onze manieren ...
- plan: concrete stappen ...

Daarbij kunnen we pas spreken over samenwerking

- als er overleg wordt gepleegd,
- als dat overleg wordt gecoördineerd,
- als partners nakomen wat is afgesproken.

8.7 "Les plans d'hygiène et de sécurité"

Het is goed om op dit moment even stil te staan bij een in 1982 in Frankrijk verschenen uitgave van het "Comité National", over het opstellen van en het werken met een veiligheidsplan op de bouwplaats. Een samenvatting van de inhoud van dit boekje werd opgenomen in bijlage B-4 van dit rapport.

We menen dat, hoewel een en ander nogal breedvoerig en met schijnbaar veel herhalingen is beschreven, er veel behartenswaardige zaken in staan vermeld.

We zullen enkele belangrijke punten hieruit in deze paragraaf samenvatten:

- In Frankrijk bestaat de verplichting tot het maken van een veiligheidsplan voor een werk pas dan wanneer de bouwsom van dat werk een bepaald bedrag te boven gaat (Ffs: 12.000.000 =).

Lang niet alle werken vallen dus onder deze verplichting, doch slechts die welke een bepaalde omvang hebben. Je zou je nog kunnen voorstellen dat die verplichting ook zou kunnen of zou moeten gelden voor werken die een bepaalde mate van gecompliceerdheid hebben.

Kleine bouwprojekten kennen deze verplichting tot het maken van een veiligheidsplan dus niet.

- Daarnaast valt het op dat in Frankrijk aan de opdrachtgever een bepaalde rol wordt toegewezen:
 - zo moet hij te voren de namen en adressen van alle werkgevers die door hem zijn of worden gecontracteerd, bekend maken aan alle betreffende andere werkgevers op de bouwplaats.
 - voorts stelt de opdrachtgever alle officiële instanties op de hoogte van de namen en adressen van alle betrokken werkgevers.

- . vervolgens geeft de opdrachtgever aan òf voor die specifieke bouwplaats een geheel eigen veiligheidsplan moet worden gemaakt èn hij vermeldt dat expliciet in de bestedingsdocumenten.
- . ook stelt de opdrachtgever elke werkgever op de hoogte van de veiligheidsplannen van alle andere betrokken werkgevers.
- Op hun beurt moeten de werkgevers met elkander overleg plegen over de verschillende veiligheidsplannen; daartoe stelt elke werkgever één man aan als eerstverantwoordelijke voor het eigen veiligheidsplan; deze aangewezen veiligheidsverantwoordelijke kan zijn de eerstverantwoordelijke voor de bouwproductie op die bouwplaats òf iemand die direkt onder diens supervisie opereert. De eerstverantwoordelijke voor de veiligheid kan zich daarbij laten bijstaan door adviseurs van binnen of van buiten de eigen organisatie.
- Het veiligheidsplan moet aan de volgende randvoorwaarden voldoen:
 - . het moet zijn opgesteld vòòrdat met de uitvoerende werkzaamheden wordt begonnen.
 - . het moet zijn afgestemd op de plannen van de andere op het werk opererende werkgevers.
 - . het moet kunnen worden onderhouden en bijgehouden en zonodig worden aangepast tijdens de uitvoering.
- De bedoeling van het veiligheidsplan is:
 - . zich van te voren bewust worden van de wederzijdse risico's, teneinde daartegen adequate beschermende maatregelen te nemen.
 - . een steeds weer opbouwen, resp. afbreken of wegnemen van "dezelfde" veiligheidsmiddelen te voorkomen.
 - . de veiligheid zoveel mogelijk te integreren in de methoden van uitvoering.

(N.B.: over eventuele kostenconsequenties wordt in het boekje niet gesproken ...)
- Onder het hoofdstuk: "juridische status van het veiligheidsplan", valt het volgende te melden:
 - . de Directie (= gevolmachtigde van de opdrachtgever), die een eigen verantwoordelijkheid heeft voor de veiligheidsmaatregelen op de bouwplaats, heeft de bevoegdheid elke maatregel uit het veiligheidsplan te veranderen en aan te passen indien die in een niet eerder voorziene situatie inadequaaf blijkt, òf zij kan maatregelen eisen dààr waar deze blijken niet te zijn voorzien.

- . ook kan de Directie weigeren een veiligheidsplan te accepteren wanneer blijkt dat het tegenstrijdigheden bevat, òf niet aan de besteksvoorwaarden tegemoet komt, òf aanleiding geeft de veiligheidsplannen van andere werkgevers te frustreren.
- Op het niet nakomen van verplichtingen of van gegeven aanwijzingen, kunnen in Frankrijk strafmaatregelen worden doorgevoerd en boeten worden opgelegd.
- Voor de onderaannemers wordt bepaald dat ze:
 - . òf hun eigen plan moeten opstellen vòòrdat de aannemer zijn plan heeft voltooid, waarbij deze daarmee rekening moet houden.
 - . òf hun eigen plan opstellen nàdat de aannemer zijn plan heeft voltooid, waarbij zij dan rekening met dat plan moeten houden.
- De harmonisatie van de onderscheiden plannen vindt plaats door een confrontatie van al deze veiligheidsplannen met elkaar. De eerste coördinatiebespreking is daarvoor bedoeld, waarbij tevens de te nemen veiligheidsmaatregelen punt van overleg uitmaken.

De afstemming van deze verschillende veiligheidsvoorzieningen staat in direkt verband met de technische organisatie van de uitvoering.

Voor deze coördinatie zal een coördinator aangewezen moeten worden; in Frankrijk wordt in zo'n geval, waarbij meer dan een werkgever in opdracht van de opdrachtgever arbeid doen verrichten, de tijdsperiode voor deze coördinatie en afstemming op 30 (werk?)dagen gesteld, vòòrdat met de daadwerkelijke uitvoering mag worden begonnen.

Als coördinator kan in Frankrijk optreden:

- . de Directie, als aan meer dan een aannemer opdrachten wordt verleend.
- . een projektcoördinator, die daarvoor een speciale opdracht heeft gekregen.
- . één van de aannemers, die daarvoor in of naast zijn bouwcontract opdracht heeft gekregen.
- . de aannemer, waarbij dat in zijn bouwcontract staat vermeld.

De coördinatie opdracht wordt altijd door de opdrachtgever verstrekt en in een contract geregeld.

Deze regelingen uit Frankrijk kunnen op de volgende wijze worden samengevat:

- I: het veiligheidsbeleid op de bouwplaats:
- bewust worden van risico's.
 - integratie van veiligheid.
 - eliminatie van steeds opnieuw opbouwen, resp. afbreken of wegnemen van dezelfde veiligheidsvoorzieningen.
- II: het veiligheidsplan op de bouwplaats:
- wordt gezamenlijk voor het gehele werk opgesteld als de opdrachtgever dat uitdrukkelijk in de bestedingsdocumenten heeft bepaald.
 - in dat geval wordt ook één van de deelnemers aan dat bouwproces bij contract aangewezen als veiligheidscoördinator.
 - overwegingen om te komen tot een gezamenlijk veiligheidsplan kunnen o.a. zijn:
 - . de hoogte van de bouwsom.
 - . de aard van het werk.
 - . een bijzondere werkomgeving.
 - het maken van een veiligheidsplan voor het eigen werk(deel) blijft de verplichting van elke werkgever, ongeacht de bouwsom.
- III: randvoorwaarden voor gecoördineerde veiligheidsplanning:
- beschikbare tijd na gunning: 30 (werk?)dagen.
 - plan gereed vóórdat met de uitvoering wordt begonnen.
 - afgestemd op eigen veiligheidsplannen van betrokken werkgevers.
 - mogelijkheid tot aanvullen, aanpassen, onderhouden van het veiligheidsplan tijdens de uitvoering.
- IV: de rol van de opdrachtgever:
- een eigen verantwoordelijkheid voor de veiligheid.
 - een bevoegdheid tot ingrijpen.
 - informatieplicht over namen en adressen van de diverse werkgevers.
 - informatieplicht over de inhoud van de veiligheidsplannen van de werkgevers, over en weer.
 - in bestedingsstukken vermelden of er wèl of niet een geen gemeenschappelijk veiligheidsplan moet worden gemaakt.
 - als dat wèl het geval is, één van de partners (waaronder ook hijzelf) een coördinatie-opdracht verlenen.

8.8 Het Arbo-beleidsplan

Bijlage 10 van de CAO-Bouw (1985/1986) geeft een opsomming van wat de inhoud zou moeten zijn van wat genoemd wordt: "het Arbo-beleidsplan".

Deze bijlage is opgebouwd met een doelstelling als vertrekpunt, waarna gezegd wordt dat het beleidsplan opgesteld moet worden op basis van een analyse van de bedrijfs-eigen risico's.

In de volgende paragraaf willen we dieper ingaan op zo'n Arbo-beleidsplan, waarbij wij dan echter een duidelijke scheiding gaan brengen tussen bedrijf en bouwplaats.

We merken hier nog op dat de plicht tot het maken van zo'n Arbo-beleidsplan, als in bijlage 10 van de CAO wordt aangegeven, slechts zal gelden voor ondernemingen met 35 of meer werkzame personen. Je kan je daarbij afvragen of in de bedrijven met minder dan 35 personen dan géén bedrijfs-beleid op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn zou moeten bestaan. Laat men daarmee niet te veel werknemers in de kou staan?

Als zulke kleine bedrijven gaan opereren als onderaannemer van grotere aannemers, dan zullen ze ook zonder een eigen veiligheids-inbreng komen te zitten!

8.9 Bedrijfsveiligheid en Projektveiligheid

A. Bedrijfsveiligheid

Uit alles wat we tot nu toe hebben bestudeerd, hebben gehoord bij interviews en enquêtes, in het rondetafelgesprek en uit verschillende publicaties hebben vernomen, kan de conclusie getrokken worden dat velen over dit art. 30 toch verschillende opvattingen hebben of er niet zo goed raad mee weten.

Het franse Plan d'Hygiène regelt veel, zó veel dat je je af kan vragen of daarmee Veiligheid dan ook lééft in de organisatie. Is dit de "papieren organisatie" die de voorbereidende commissie A-72 als spookbeeld zag?

In het veld zien we een grote onduidelijkheid in de rol van de opdrachtgever, vooral naarmate meer aannemers naast elkaar opdrachten van hem kregen. Frankrijk geeft in elk geval dààr een duidelijk antwoord op.

Voorts zien we in dat veld een grote spraakverwarring over doelstelling, beleid en plan. In de aangeboden adviezen wordt een veiligheidsplan naar voren gebracht dat van elk van deze drie aspecten iets bevat. En als je de verschillende veiligheidsplannen naleest, die op deze wijze in de bedrijven ontstaan zijn, dan zijn ze vrijwel gelijklopend.

Ons inziens kan dat niet: Veiligheid, Gezondheid en Welzijn is geen eenheidsartikel.

Elke ondernemer zal met zijn mensen zijn eigen beleid moeten durven vaststellen; pas dan geloven de mensen er in en gelooft hij zelf er in. En dan zijn er wel degelijk nuances mogelijk en acceptabel.

We willen ons geenszins negatief opstellen tegenover het pionierswerk dat adviseurs de laatste jaren hebben verricht, doch het is niet voldoende structureel.

In het bedrijf ontstaan dus veiligheidsdoelstellingen, te formuleren door werkgevers in overleg met hun werknemers/medewerkers. Kort en zakelijk, duidelijk voor ieder: dat willen wij!

Daarop sluit het veiligheidsbeleid van het bedrijf aan, óók in meer algemene bewoordingen. Want wat daar ontstaat, geldt voor alle activiteiten die het bedrijf nu en in de naaste toekomst zou kunnen entameren: Als we dat willen, dan gaan we dat op deze wijze doen...

Ook het veiligheidsplan voor het bedrijf, aangevende de concrete stappen, is slechts voorwaarden - scheppend voor als we werkelijk aan het werk gaan. Dus kunnen we daarbij vrijwel nooit in detail gaan. Wel moet het zó duidelijk zijn, dat we er ook over kunnen rapporteren, bijvoorbeeld naar de Ondernemings-Raad en in het sociale jaarverslag.

Feitelijk spreken we hier dus achtereenvolgens over:

- Arbo-bedrijfsdoelstellingen
- Arbo-bedrijfsbeleid
- Arbo-bedrijfsplan.

B. Projektveiligheid

Op de bouwplaats, op het werk, wordt ineens alles specifiek gericht op de opeenvolging van diverse specifieke bouwactiviteiten, die allerlei veiligheidsproblemen met zich mee (kunnen) brengen.

De algemene functieomschrijvingen gelden hier helemaal niet, want hier op de bouwplaats zit niet dé hoofduitvoerder, dé uitvoerder, dé bedrijfsleider, etc. Nee hier zijn naar toe gestuurd Willem de Boer, Klaas de Jager en Ir. Kees Slachter. Met ieder hun eigen ervaringen, hun sterke en zwakke punten, hun leeftijd en privé omstandigheden. Ze zijn naar dat werk gestuurd om een of andere reden: omdat ze zo goed zijn, omdat er niemand anders was, omdat ze ervaring moeten opdoen...

Ze voldoen dus maar voor 60 %, 75 % of 95 % aan al die eisen in de functieomschrijving. Wél hebben ze in die funktiegroep op dit werk een taak te vervullen. En de vraag is nu of die taak al volledig die functiebeschrijving dekt of dat ze daar nog in moeten groeien.

Functiebeschrijvingen zijn natuurlijk zeer zinvol voor het bedrijf; onderzoekers zullen de laatsten zijn om dat te ontkennen, gezien de ervaring die ze ook op dit gebied hebben. Of die beschrijvingen echter ook juist zijn is nog de vraag.

Funktionarissen moeten nogal wat doen en velen moeten hetzelfde doen. We komen daarbij in functie omschrijvingen steeds weer als trefwoorden tegen:

- bepaalt, berekent, bespreekt, betreft, beveiligt, bewaakt, bezoekt, calculeert, controleert, gaat na, gebruikt, houdt rekening, keurt, clauseleert, leidt op, meldt, neemt kennis, overlegt, onderhoudt, organiseert, regelt, rapporteert, voert uit, wijst op, ziet toe, zorgt voor ...; en ook: is behulpzaam, is bevoegd, is verantwoordelijk, informeert, introduceert...

Voor de werknemers staat beschreven:

- draagt pbm, gebruikt pbm, is attent, volgt op, waarschuwt...

Voor de veiligheidsadviseur noemt men:

- adviseert, evalueert, informeert, instrueert, communiceert, motiveert, rapporteert, signaleert, waarschuwt...

Onderzoekers menen dat hiermede niet duidelijk genoeg richting gegeven wordt naar de activiteiten in het bedrijf en naar de taakuitvoering op het werk. Het werk waar de ongelukken gebeuren!

Adviseurs zullen hun expertise anders moeten uitdragen en bedrijven kunnen hun veiligheidsbeleid en de verantwoordelijkheid hiervoor nooit uitbesteden. De kennis is volop aanwezig, doch wordt onvoldoende opgepakt in het bedrijf.

Het bedrijf moet niet afgaan op werkbezoeken, 2, 3 of 4 x per jaar in steeds veranderende situaties. Ze moeten zelf elke dag dat werk, die bouwplaats, bezien en begeleiden, óók vanuit het veiligheidsbeleid. Nét zo serieus als ze dat doen met de technische voortgang van het werk, de tijdsplanning, de kostenverantwoording.

In week-, maand-, kwartaal-rapporten moet dus ook over veiligheid mededeling gedaan worden. En in het werkoverleg moet veiligheid en alles wat daarmee in verband staat centraal staan: hoe werkten we vorige week en wat moet er vandaag en morgen gebeuren...

Het is dus beter om te spreken over Arbo-projectbeleid en over Arbo-projectplan.

Met alle kennis die er dus al is en wat er nog gaat komen, moeten we dus scheiding brengen tussen het bedrijf en de verschillende bouwplaatsen. Als voorbeeld (maar niet meer dan dat!) zou je kunnen denken aan:

1. Arbo-bedrijfsdoelstellingen: "ons bedrijf wil..."

- gericht streven naar de best mogelijke en meest veilige arbeidsomstandigheden, door het treffen van maatregelen om ongevallen te vermijden...
- aandacht geven aan veiligheid en gezondheid op de werkplek.
- menselijk leed voorkomen, materiële schade beperken, het arbeidsklimaat verbeteren.

Een en ander binnen de bestaande of komende regelen der techniek, volgens de stand van de bedrijfsgezondheidszorg, de stand van de wetenschap van de ergonomie, de ontwikkelingen in de arbeidskunde en de bedrijfskunde, geënt op de veranderingen in de maatschappij.

2. Het beleid: "z6 willen we dat doen..."

in het bedrijf

Arbo-bedrijfsbeleid

- het motiveren en stimuleren van alle medewerkers, op alle niveo's van het bedrijf.
- het verzorgen van vorming, scholing, onderricht en instructie.
- het ter beschikking stellen van de benodigde financiële en materiële middelen.
- het aanstellen van een veiligheidscoördinator.
- het inwinnen en gebruikmaken van externe adviezen.
- het instellen van een veiligheidscommissie.
- het laten verrichten van onderzoek naar de oorzaken van onregelmatigheden en ongevallen.
- het registreren en rapporteren van onregelmatigheden en ongevallen.
- het plegen van overleg met andere werkgevers over het veiligheidsbeleid bij de uitvoering van werken.

op de bouwplaats

Arbo-projektbeleid

- het motiveren en stimuleren van alle medewerkers op de bouwplaats.
- medewerkers in de gelegenheid stellen deel te nemen aan vorming en scholing; het geven van instructies.
- bij werkvoorbereiding en werkoverleg vaststellen op welke middelen een beroep moet worden gedaan.
- het aanwijzen van een eerstverantwoordelijke voor de veiligheid op de bouwplaats.
- het gebruikmaken van interne en externe adviezen.
- het zonodig instellen van een veiligheidscommissie.
- het meewerken en toelaten van onderzoek naar de oorzaken van onregelmatigheden en ongevallen.
- het zorgvuldig en consequent doorgeven van alle informatie over voorgekomen onregelmatigheden en ongevallen.
- bereid zijn tot het plegen van overleg met derden die op een of andere wijze bij de voorbereiding en de uitvoering van het werk zijn betrokken.

3. Het plan: "de concrete stappen ..."

in het bedrijf

Arbo-bedrijfsplan

- het opnemen van kenmerken over veiligheid, gezondheid en welzijn in de functieomschrijvingen; met deze functiebeschrijvingen moeten betreffende groepen van medewerkers instemmen.
- het omschrijven van globale spelregels, leefregels, procedures.
- het in principe omschrijven van taak en plaats van externe adviseurs.
- algemene regels over het doorvoeren van veiligheidsoverleg.
- procedures veiligheidsoverleg met derden.
- procedures voor ongevallenmelding.
- handleiding voor akties die het bedrijf voorschrijft bij het optreden van onregelmatigheden en ongevallen.
- procedures voor het verrichten van onderzoek naar ongevallen en onregelmatigheden: oorzaken, gevolgen, afwikkeling.
- het vaststellen van de wijze waarop de EHBO-verlening in het bedrijf moet plaatsvinden

op de bouwplaats

Arbo-projectplan

- het vertalen van de functieomschrijving voor specifieke medewerkers naar een taakomschrijving voor de specifieke bouwplaats; met deze taakomschrijving moet de medewerker instemmen; hij ontvangt - na ondertekening - daarvan een copie.
- het vaststellen van de regels voor die bouwplaats, in overleg met betrokkenen.
- het vaststellen van taak en bevoegdheden van interne en externe adviseurs.
- het instellen van het veiligheidsoverleg op de bouwplaats: frequentie, deelnemers, nivo's.
- het maken van afspraken over veiligheidsoverleg met derden op het werk.
- het bekendmaken van de regels voor het melden van ongevallen en onregelmatigheden.
- het vertalen en invullen van deze handleiding voor de omstandigheden op de bouwplaats.
- het toelaten en medewerken aan alle activiteiten die aangewezen onderzoekers moeten verrichten.
- het vertalen van de EHBO-voorzieningen naar de omstandigheden op het werk.

- het opbouwen van een direkt toegankelijke gegevens-verzameling, o.i.d. op het gebied van veiligheid en gezondheid in de bouw.
- het gebruikmaken van de in het bedrijf aanwezige kennis, documentatie en informatie.

In de interne of externe procedures en leefregels moeten de volgende zaken worden aangesneden:

- het verband tussen werkmethode en werkvolgorde met de bijbehorende veiligheidsmiddelen.
- het nagaan van knelpunten in de eigen organisatie, c.q. planning, vooral op de ontmoetingspunten van werkzaamheden van derden.
- nagaan hoe afspraken moeten, kunnen of zullen worden vastgelegd en hoe controle op de naleving daarvan kan plaatsvinden.
- in het hoofdstuk EHBO alles op schrift stellen wat de EHBO-voorzieningen aangaat, met de adressen van dokter, GG en GD en Ziekenhuis, na die instanties daarover geïnformeerd te hebben.
- het regelen van afspraken over de wijze waarop men morele en geestelijke ondersteuning kan verlenen aan slachtoffers en hun naaste familieleden (wie doet wat, waarom, wanneer en wanneer niet...); voor buitenlandse werknemers kunnen nog additionele maatregelen noodzakelijk zijn.

8.10 Arbo-beleid en doelmatig samenwerken

Duidelijk mag zijn dat art. 30 voor de bouwnijverheid altijd aan de orde is: op elke bouwplaats werkt meer dan een werkgever aan eenzelfde bouwproject.

Op elke bouwplaats werken die werkgevers op een andere wijze (doelmatig) samen om te komen tot de technische realisatie van hetgeen in opdracht van een opdrachtgever tot stand moet worden gebracht.

Op een eenvoudig werk, waar een aannemer werkt met een of meer onderaannemers, is de organisatie van de technische uitvoering goed te regelen; daarbij komen ook veiligheidsaspecten aan de orde.

Op meer gecompliceerde werken is die organisatie ingewikkelder, doch nog goed te managen als de lijn van de opdrachtgever naar de aannemer éénduidig is; ook dan kan de aannemer technische zaken goed begeleiden, óók op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn.

Ook op werken die door een aannemerscombinatie worden uitgevoerd en die doorgaans groot van omvang zijn, of meer gecompliceerd zijn, kan er binnen de bouwcombinatie zodanig gewerkt worden dat de uitvoering op de juiste manier kan worden begeleid, zowel op technisch gebied, als op het gebied van de veiligheid.

Al deze zaken kunnen dus goed lopen omdat uiteindelijk de aannemer of de bouwcombinatie, de verantwoordelijke werkgever is ten opzichte van de opdrachtgever. Dit blijkt ook duidelijk uit de interviews, de enquête en het rondetafel gesprek. Wel komt steeds naar voren dat, als er meer aannemers in rechtstreekse opdracht - contracten op de bouwplaats werkzaam zijn er dan problemen ontstaan. Er is dan namelijk niet een vanzelfsprekende leidende partij in het gehele uitvoeringsproces.

IX CONCLUSIES

N.B.: Waar in deze conclusies gesproken wordt over "veiligheid", wordt geacht aan te duiden "veiligheid, gezondheid en welzijn".

9.1 Algemeen

1. Doelgericht samenwerken houdt óók in dat alle partners in het bouwproces zich inzetten om een veilige uitvoering van het betreffende bouwproject mogelijk te maken.
2. Doelmatig samenwerken kan alléén als in gezamenlijk overleg de taken op het gebied van de veiligheid bij de bouwuitvoering worden verdeeld, gecoördineerd en gecontroleerd.
3. De opdrachtgever, of diens gemachtigde, dient in de bestedingsstukken, voor het geval art. 30 van kracht is, aan te geven hoe hij zich voorstelt dat, binnen een aantal randvoorwaarden, aan een doelmatige samenwerking gestalte moet worden gegeven.
4. De opdrachtgever moet, vóórdát met de uitvoering op de bouwplaats wordt begonnen, voldoende tijd geven voor de coördinatie van het veiligheidsbeleid en voor het op elkaar afstemmen van de veiligheidsplannen van de onderscheiden werkgevers.
5. Het bevorderen van de veiligheid bij de voorbereiding en de uitvoering van bouwwerken is een duidelijke managementstaak; samenwerken op managementsnivo is dus een eerste vereiste.
6. Art. 30 van de Arbo-wet geeft een belangrijke aanvulling in deze wet voor het bevorderen van de veiligheid op de bouwplaatsen waar meer dan een werkgever arbeid doen verrichten.

9.2 Veiligheid, Gezondheid en Welzijn en Beleid

1. Over veiligheid in de onderneming zijn pas goed afspraken te maken als er in dat bedrijf eerst veiligheids-doelstellingen zijn geformuleerd; we noemen ze "Arbo-bedrijfsdoelstellingen".

2. Een veiligheidsbeleid voor dat bedrijf zal zich op die Arbo-bedrijfsdoelstellingen moeten richten; we zouden dit beleid willen aanduiden met "Arbo-bedrijfsbeleid".
3. Het veiligheidsplan in dat bedrijf geeft dan de concrete stappen aan om dat Arbo-bedrijfsbeleid in te vullen; we spreken daarom over het "Arbo-bedrijfsplan".
4. Op de bouwplaats, zal zo'n bedrijf de Arbo-bedrijfsdoelstellingen kunnen handhaven; beleid en plan worden hier echter specifiek gericht op het betreffende projekt; zo ontstaat op maat gesneden:
 - het Arbo-projektbeleiden:
 - het Arbo-projektplan.
5. Het Arbo-projektbeleid is een vertaling van het Arbo-bedrijfsbeleid naar dat specifieke werk; het Arbo-projektplan, vult het Arbo-bedrijfsplan specifiek voor dat ene projekt in.
6. De naam Arbo-beleidsplan moet uit het spraakgebruik verdwijnen, omdat deze aanduiding verwarring kan geven door het vermengen van beleid en plan.
7. Bedrijven met minder dan 35 werknemers zouden wèl moeten werken met Arbo-bedrijfsdoelstellingen, met een Arbo-bedrijfsbeleid en met een Arbo-bedrijfsplan. Als deze bedrijven dat niet zouden doen, dan komt daar geen veiligheidsbeleid van de grond (± 50 % van alle werknemers in de bouw- en installatiebedrijven, werken in bedrijven met minder dan 35 werknemers!). Ook kunnen deze bedrijven als ze werken voor andere aannemers dan niet voldoende tegenspel leveren op het gebied van de veiligheid.
8. Als bedrijven met minder dan 35 werknemers wel op bedrijfsnivo het veiligheidsbeleid zouden beschrijven, dan zal het niet altijd noodzakelijk zijn om voor elk projekt een specifiek projektbeleid of projektplan op te stellen omdat, voor het geval ze niet zelfstandig werken, zij veelal meespelen in het projekt-beleid en projektplan van de aannemer.
9. De opdrachtgever en diens gemachtigde(n) dienen mee te werken aan het tot stand komen van een Arbo-projektbeleid en van een Arbo-projektplan en moeten zich daarnaar voegen, wanneer zij hun werknemers op dat projekt arbeid doen verrichten.

10. Partieel aanbestede werken hebben altijd behoefte aan Arbo-projectdoelstellingen, een Arbo-projectbeleid en een Arbo-projectplan. De verantwoordelijkheid voor het tot stand komen daarvan ligt bij de door de opdrachtgever aangewezen veiligheidscoördinator.

9.3 Doelmatig Samenwerken

1. Een eenduidig antwoord op het doelmatig samenwerken in het kader van art. 30 van de Arbo-wet is niet te geven. Er zijn dus ook geen vaste regels te geven hoe men zal moeten handelen om aan doelmatig samenwerken gestalte te geven.

2. De verschillende antwoorden zullen onder meer variëren met de wijze van aanbesteden van het werk en met bijzondere bepalingen in de overeenkomst van aanneming; daarmee hangt namelijk samen de wijze waarop de veiligheid op het project wordt gecoördineerd.

3. In het algemeen wordt de wijze van doelmatig samenwerken eenvoudiger als het werk wordt opgedragen aan één aannemer of aan een aannemerscombinatie.

In zo'n geval kan men namelijk de coördinatie van de werkvoorbereiding, de technische uitvoering, de tijdsplanning en de veiligheid in één hand leggen: die van de aannemer(s-combinatie).

Deze aannemer zal dan tevens het werk en de veiligheid tijdens de uitvoering moeten coördineren van alle onderaannemers en leveranciers die hij in contract heeft.

4. De problemen ontstaan voornamelijk wanneer de opdrachtgever het werk partieel aanbesteedt; in dat geval behoort de opdrachtgever aanwijzingen te geven over de wijze waarop hij zich voorstelt dat de coördinatie technische werkvoorbereiding en werkuitvoering, inclusief de afspraken op het gebied van de veiligheid, worden geregeld.

Hij kan daarbij kiezen uit de volgende oplossingen:

- hij verricht die coördinatie werkzaamheden zelf.
- hij draagt de coördinatietaken op aan een daartoe gemachtigde: de Directie.

- hij draagt de coördinatie-taken op aan iemand uit een daartoe gespecialiseerde organisatie: de projectmanager.
- hij draagt die coördinatie-taken op aan één van de aannemers.

In alle gevallen zal de opdrachtgever dit bekend moeten maken aan alle betrokken aannemers (c.q. werkgevers) op dat ene project.

In de opdracht tot het uitvoeren van de coördinatie-taken, dient de opdrachtgever dan ook te regelen:

- de verantwoordelijkheden die uit deze coördinatie-taken voortvloeien.
- de kosten van deze coördinatie.
- de kostenverdeling van de af te spreken veiligheidsmaatregelen.

5. Alle werkgevers die op een of andere wijze op het betreffende project arbeid doen verrichten, dienen bij de coördinatie-werkzaamheden te worden betrokken.
6. Die coördinatie werkzaamheden, betreffende de veiligheid op de bouwplaats, zijn alleen uitvoerbaar als al die werkgevers inzicht hebben in:
 - de Arbo-projectdoelstellingen
 - het Arbo-projectbeleid
 - het Arbo-projectplan.
7. Op een werk dat is opgedragen aan één aannemer zal een Arbo-projectbeleid en een Arbo-projectplan moeten worden opgesteld, dat is afgeleid van de Arbo-bedrijfsdoelstellingen, het Arbo-bedrijfsbeleid en het Arbo-bedrijfsplan van dat bouwbedrijf. In het specifieke Arbo-projectbeleid en het Arbo-projectplan dient de veiligheidscoördinator c.q. de eerst aanwezende voor de veiligheid, rekening te houden met beleid en plannen van de onderaannemers, leveranciers, opdrachtgever en diens gemachtigde(n).
8. Op een werk dat wordt uitgevoerd door een bouwcombinatie, waarbij die bouwcombinatie optreedt als werkgever, zullen dus specifieke afspraken gemaakt moeten worden over:
 - de Arbo-projectdoelstellingen
 - het Arbo-projectbeleid
 - het Arbo-projectplan voor dat combinatie-werk.

In het Arbo-projectbeleid en het Arbo-projectplan dient rekening gehouden te worden met beleid en plannen van de onderaannemers, leveranciers, opdrachtgever en diens gemachtigde(n).

9. Bij een werk dat partieel wordt besteed en door de opdrachtgever wordt opgedragen aan meer dan een werkgever, hangt de coördinatie van de technische werkvoorbereiding en werkuitvoering en van de veiligheid af van de keuze die de opdrachtgever over deze problematiek heeft gedaan.
In elk geval ware af te spreken dat de verantwoordelijkheid voor een goede veiligheids-coördinatie gelegd wordt bij die bouwprocespartner die ook die coördinatie van de technische uitvoering in opdracht heeft gekregen (of aan zich heeft gehouden).
10. Naarmate de opdrachtgever meer coördinatietaken naar zich toetrekt op het gebied van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn, zal zijn rol ook op het gebied van verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid meer betekenis krijgen.

X AANBEVELINGEN

A: Aanbevelingen van Algemene Aard

(N.B.: Waar in deze aanbevelingen gesproken wordt over "veiligheid", wordt geacht aan te duiden "veiligheid, gezondheid en welzijn".)

1. Het opstellen van Arbo-bedrijfsdoelstellingen, een Arbo-bedrijfsbeleid en een Arbo-bedrijfsplan zou in elk bouw- en installatiebedrijf behoren plaats te vinden.
2. Bedrijven met 35 of meer werknemers zouden op elk werk moeten werken met een Arbo-projectbeleid en een Arbo-projectplan.
3. Opdrachtgevers moeten voldoende tijd geven om, vóórdat met de uitvoering van enig werkonderdeel wordt begonnen, te komen tot de voorgeschreven veiligheidsafspraken.
4. Art. 30, lid 2, zou in elk geval van toepassing moeten worden verklaard voor een of meer van de volgende criteria:
 - partieel aanbestede werken.
 - werken die een bepaalde omvang in geld te boven gaan.
 - werken die een bepaalde moeilijkheidsgraad bezitten.
 - werken die moeten worden uitgevoerd in een omgeving die speciale gevaren met zich mee kan brengen.In al deze gevallen zal de opdrachtgever of diens gemachtigde dit in de bestedingsdocumenten dienen te vermelden.
5. Op een werk, waar art. 30, lid 2 van toepassing wordt verklaard, moet er gestructureerd overleg plaatsvinden over de werkzaamheden die door de onderscheiden werkgevers worden opgedragen; dit overleg moet mede zijn gericht op veiligheid, gezondheid en welzijn.
Bij de verdeling van de verschillende taken dient met name de coördinatie van veiligheid, gezondheid en welzijn te worden benadrukt.
6. Een aan te wijzen veiligheidscoördinator kan daarbij optreden als voorzitter van dat gestructureerde veiligheidsoverleg op de bouwplaats. De eerst verantwoordelijke van elke aannemer neemt aan dat overleg deel en treedt

daarbij op namens alle onderaannemers die deze aannemer in contract heeft. Binnen zijn eigen werkopdracht coördineert deze eerst verantwoordelijke voor de veiligheid op zijn beurt het veiligheidsoverleg met zijn eigen onderaannemers en leveranciers.

7. Naast de veiligheidsproblematiek van de directe bouwproducties dienen ook punten als bouwplaatsinrichting, transport, keten en loodsen, sanitaire inrichtingen, EHBO-voorzieningen, kracht, licht en water, toegangen, afsluitingen, afrasteringen, bewaking, etc. in het coördinerend veiligheidsoverleg te worden betrokken. Een kritische analyse op veiligheids- en gezondheidsaspecten van materialen en werkwijzen op een zodanig tijdstip dat nog alternatieve oplossingen kunnen worden aangedragen, behoort eveneens hiertoe.
8. Wanneer veiligheidstaken aan specifieke medewerkers worden opgedragen, dan moet:
 - dat in een specifieke taakomschrijving zijn neergeschreven en door betrokkene(n) zijn aanvaard.
 - de nodige achtergrondinformatie en instructie zijn verstrekt.
 - de daarbij behorende beschermende maatregelen of middelen zijn vastgelegd of verstrekt.
9. Veiligheids-adviesorganisaties in de Bouw kunnen daadwerkelijk ondersteuning geven bij:
 - kennisoverdracht inzake de verplichtingen na het invoeren van de Arbowet.
 - het geven van adviezen in specifieke situaties.
 - het uitvoeren van (periodieke) controles op bouwplaatsen en het doen van voorstellen ter verbetering.
 - het uitvoeren van onderzoeken naar onregelmatigheden en ongevallen en naar de oorzaken daarvan.
 - het opstellen van Arbo-doelstellingen, het Arbo-bedrijfsbeleid, het Arbo-bedrijfsplan, het Arbo-projectbeleid en het Arbo-projectplan.
10. De Arbeidsinspectie zou veel vaker als vraagbaak, als adviesorganisatie, benut moeten worden, dan dat ze na een ongeval een meer politieel optreden moet laten zien. Een op positieve wijze meedenken met een bepaalde problematiek zal sterk relatie-verbeterend kunnen werken.

B: Aanbevelingen voor nader onderzoek

1. Een onderzoek op een aantal projekten in Frankrijk naar de theorie en de praktijk van het toepassen van de voorschriften en bepalingen die daar van kracht zijn.
2. Een onderzoek naar het funktioneren van de "Arbo-beleidsplannen", zoals die in verschillende bouwbedrijven in Nederland worden opgesteld.
3. Het uitdragen van het resultaat van het in dit rapport beschreven onderzoek in kringen van de Bouwnijverheid in discussiebijeenkomsten, c.q. workshops, met niet meer dan steeds 16 deelnemers.
Te denken is daarbij aan bijeenkomsten met steeds één categorie van deelnemers, komende uit:
 1. onderaannemers en installateurs;
 2. kleinere aannemings bedrijven;
 3. middelgrote en grotere bouwbedrijven;
 4. bouwvoorbereidende en adviserende organisaties.De resultaten van deze discussiedagen zouden moeten worden neergelegd in één rapport, waarin de opvattingen en meningen van de deelnemers worden samengevat en worden vergeleken.
4. Uit de resultaten van deze studies een referentiekader opstellen voor Arbo-doelstellingen, Arbo-beleid en Arbo-plannen, voor zowel bedrijven als voor projekten.

DOELMATIG SAMENWERKEN

OP DE BOUWPLAATS

I

Beleidsbrochure
art. 30, Arbo-wet

1. DE VERPLICHTING TOT DOELMATIG
SAMENWERKEN

Deze brochure geeft in kort bestek enige aanbevelingen in de beleids sfeer over het doelmatig samenwerken op de bouwplaats, in het kader van art. 30 van de Arbo wet.

Met het van kracht verklaren van dit wetsartikel worden werkgevers, die tesamen met andere werkgevers, werknemers arbeid laten verrichten op bouwplaatsen, verplicht om met elkaar doelmatig samen te werken op het gebied van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn.

Wat dat zou kunnen of zou moeten betekenen voor die werkgevers wordt in de volgende pagina's uiteengezet. Daarbij kan niet voorbijgegaan worden aan de samenwerkingspatronen in het bouwproces, waarin ook de opdrachtgever en de directie van het werk een belangrijke rol spelen.

Laten we voorop stellen dat veiligheid, gezondheid of welzijn niet kan worden aanbesteed of kan worden uitbesteed!

2. WAT ZEGT ART. 30 VAN DE ARBO-WET?

lid 1: "indien in een bedrijf of een inrichting meerdere werkgevers arbeid doen verrichten, moeten zij onderling op doelmatige wijze samenwerken teneinde de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde te verzekeren."

3. COMMENTAAR ART. 30 VAN DE ARBO-WET

- lid 1:
- de wet spreekt in dit artikel, welbewust alleen werkgevers aan en niet bedrijven of organisaties als zodanig. De werkgever kan dus worden aangesproken als mocht blijken dat er niet doelmatig wordt samengewerkt...
 - "naleving van het ... bepaalde", betekent hier: Veiligheid, Gezondheid en Welzijn!
 - de werkgever is volgens art. 30 alleen aan te spreken in zaken over veiligheid, gezondheid en welzijn van zijn vaste, of tijdelijk aangetrokken, werknemers.
 - in art. 11 van de Arbo-wet kan de werkgever bovendien aangesproken worden voor alle andere personen die schade zouden ondervinden door het werk dat hij zijn werknemers laat uitvoeren...!
 - ook de opdrachtgever, diens gemachtigde en adviseurs, moeten worden beschouwd als werkgever in de zin van de wet, wanneer ze hun werknemers arbeid laten verrichten op de bouwplaats.

lid 2: "alvorens werkzaamheden behorende bij een door een algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie aanvangen, moeten de werkgevers er voor zorgen dat schriftelijk is vastgelegd op welke wijze zal worden samengewerkt, welke voorzieningen daarbij zullen worden getroffen en op welke wijze op die voorzieningen toezicht zal worden uitgeoefend."

lid 3: "onze Minister kan met betrekking tot het in het tweede lid bepaalde, regels stellen."

- lid 2: - lid 1 geldt voor alle bouwplaatsen waar meer dan één werkgever arbeid laat verrichten; lid 2 zegt nu dat in bepaalde gevallen, bepaalde zaken schriftelijk moeten worden geregeld door die werkgevers.
- voor welke categorieën van werkzaamheden lid 2 zal gelden, zal nu bij algemene maatregel van bestuur worden vastgelegd; daarbij kunnen de volgende aspecten een rol spelen:
 - de grootte van de bouwsom;
 - de ingewikkeldheid van het werk;
 - de aard van de omgeving waar het werk moet worden uitgevoerd;
 - de aard en wijze van werkvoorbereiding en aanbesteding;
 - de mate waarin veiligheids- en gezondheidsrisico's kunnen worden gelopen.
- lid 3: - welke regels de Minister, wanneer en waarom zal kunnen stellen, zal mee afhangen van de wijze waarop de werkgevers uitvoering kunnen geven aan lid 2.

4. DOELMATIG SAMENWERKEN EN BELEID

Wanneer verschillende werkgevers op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn geboden zijn tot doelmatig samenwerken, dan zullen ze bepaalde zaken onderling moeten afstemmen,

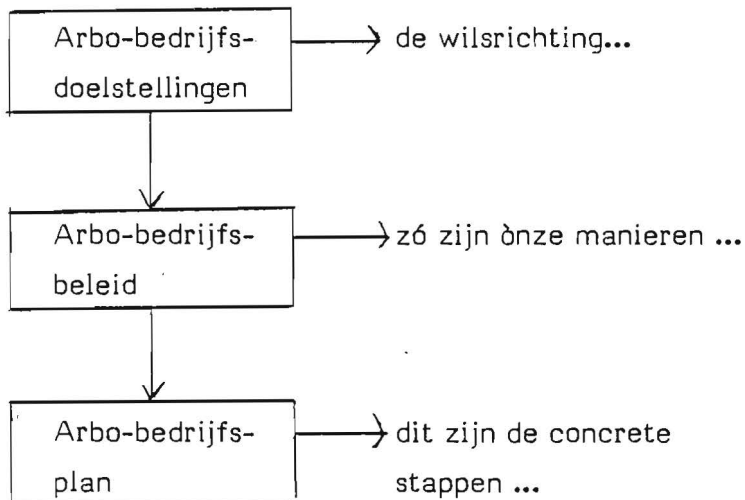
In de eerste plaats betekent dit dat ze gelijke of gelijkwaardige vertrekpunten moeten kiezen; ze zullen gezamenlijke doelen moeten stellen. Wij zullen dit eerst benaderen vanuit het eigen bedrijf, daarna vanuit het gezamenlijk projekt. (Zie ook art. 4, Arbo-wet.)

Het Bedrijf

Doelmatig samenwerken op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn kan alleen vruchtbaar plaatsvinden als die werkgevers ook binnen hun eigen bedrijf doelstellingen op dit gebied hebben geformuleerd en hebben vastgesteld. We noemen ze hier:

"ARBO -Bedrijfsdoelstellingen."

Ze geven weer de "wilsrichting" van die eigen organisatie van ieder van die werkgevers.



Pas als deze bedrijfsdoelstellingen beschreven zijn, kan daarop het beleid worden afgestemd; beleid betekent dan: zo zijn onze manieren om die Arbo-Bedrijfsdoelstellingen te benaderen; daarom noemen we dat beleid hier:

"ARBO-Bedrijfsbeleid"

Wanneer we dat Arbo-bedrijfsbeleid met elkaar hebben geformuleerd en hebben geaccepteerd, kunnen we gaan nadenken over de concrete stappen die we moeten zetten om dat beleid ook uit te gaan voeren; daarvoor dient het:

"ARBO-Bedrijfsplan"

Beleid ligt dus ingeklemd tussen doelstellingen en plan. Nadenken over een veiligheidsbeleid kan alleen nadat de veiligheidsdoelstellingen in de onderneming zijn vastgesteld. Veiligheidsbeleid kan alleen worden uitgevoerd via een veiligheidsplan.

Als werkgevers deze exercitie in hun bedrijf niet uitvoeren - op bedrijfsnivo dus ... - dan zijn ze later slechte gesprekspartners bij het overleg dat past bij het doelmatig samenwerken op het gebied van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn.

Dit houdt dus in dat alle werkgevers, de grote en de kleine, in hun bedrijf moeten hebben nagedacht over deze Arbo aangelegenheden.

Dit geldt dus ook voor:

- de onderaannemers ...
- de leveranciers ...
- de installateurs ...
- de dienstverleners ...
- de adviseurs ...
- de gemachtigde van de opdrachtgever ...

Het geldt voor allen ... die werknemers arbeid laten verrichten op de bouwplaats.

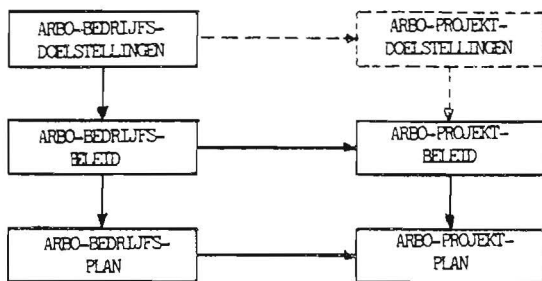
Het Projekt

Op de bouwplaats hebben de werkgevers taken en verantwoordelijkheden op het gebied van de Veiligheid, Gezondheid en Welzijn voor hun eigen werknemers.

Op die bouwplaats worden we nu geconfronteerd met velerlei verschijningsvormen in de samenwerkingsverbanden. Zeker is dat vrijwel steeds sprake is van het feit dat meer dan één werkgever op die bouwplaats aanwezig is. We moeten dus vrijwel steeds rekening houden met art. 30 van de Arbowet.

Het projekt dat moet worden uitgevoerd kan daarbij eenvoudig zijn, of zeer uitgebreid en gecompliceerd. Het werk kan zijn opgedragen aan één aannemer, òf aan een combinatie van verschillende bedrijven, òf het kan in deelopdrachten worden uitgevoerd door naast elkaar opererende bedrijven.

Het werk kan uit een openbare besteding zijn verkregen, of ondershands, of uit de hand zijn aangenomen. Het kan ook in teamverband zijn ontworpen, voorbereid en tot uitvoering gebracht.



In al deze verschillende gevallen ontstaat er op de bouwplaats een ander soort van samenwerkingsverhouding tussen die werkgevers, de opdrachtgever en diens gemachtigde(n).

In al die verschillende gevallen moet het Arbo-bedrijfsbeleid, of de onderscheiden Arbo-bedrijfsbeleiden, vertaald worden naar een zeer specifiek Arbo-projektbeleid.

Zo moet ook het Arbo-bedrijfsplan op het werk - op dit specifieke werk - worden ingevuld tot een op dat werk toegesneden Arbo-projektplan.

1. klein bedrijf:

In een klein bedrijf met minder dan 35 medewerkers zal veelal voldoende zijn als in het bedrijf de Arbo-doelstellingen, het beleid en het plan zijn geformuleerd. Door de kleine omvang van de projecten, zal niet voor elk project deze exercitie herhaald behoeven te worden. Als het bedrijf gaat optreden als onderaannemer kan het nu voldoende tegenspel geven in het Arbo-overleg op de bouwplaats van de aannemer.

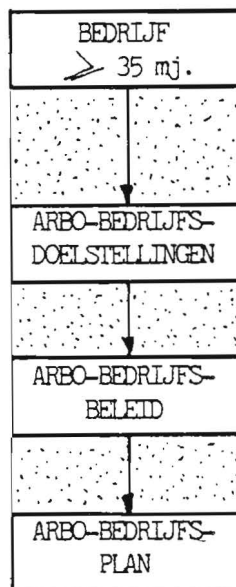


fig 1: -KLEIN BEDRIJF;
-ONDERAANNEMER;
-LEVERANCIER;
-OPDRACHTGEVER;
-GEMACHTIGDE.

2. één aannemer:

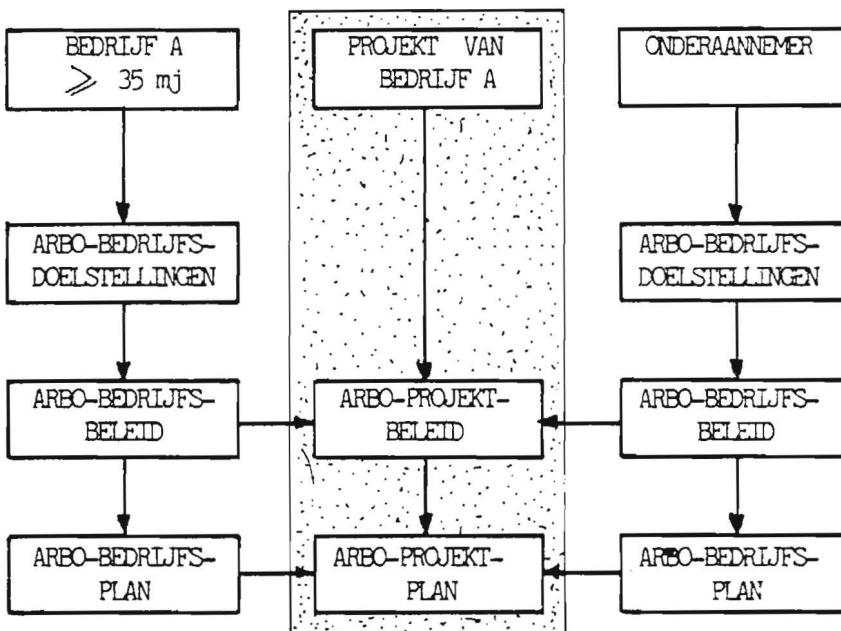
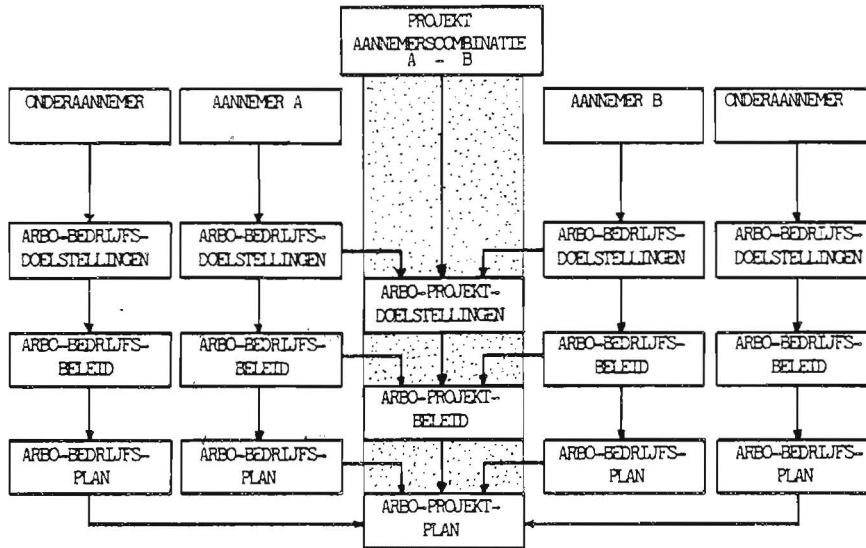


fig 2: AANNEMER MET ONDERAANNEMER(S) EN LEVERANCIER(S).

Als er één aannemer is die het werk in opdracht heeft gekregen, behoeven er voor dat project geen Arbo-project-doelstellingen gemaakt te worden.

3. Aannemerscombinatie

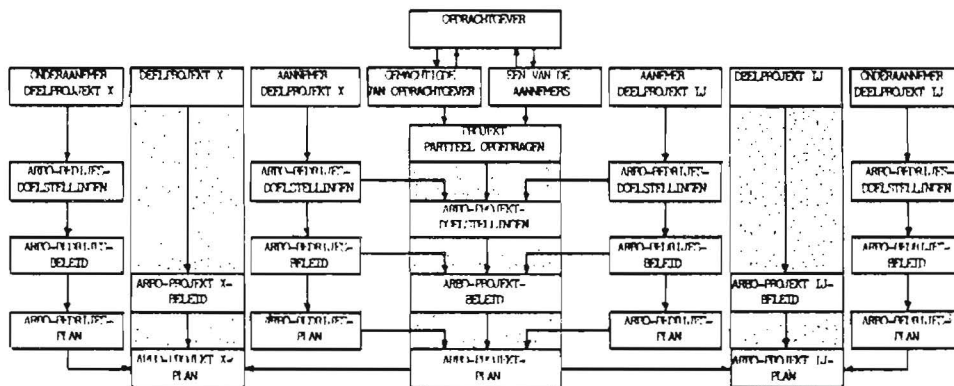


3: Aannemerscombinatie, optredend als tijdelijke onderneming, met onderaannemers en leveranciers.

Bij een werk dat door een aannemerscombinatie wordt uitgevoerd, zullen vanuit de verschillende Arbo-bedrijfsdoelstellingen van de combinanten eerst Arbo-projectdoelstellingen gemaakt moeten worden. Vervolgens kunnen dan het Arbo-project-beleid en het Arbo-projectplan worden opgesteld.

4. Een werk dat partieel is aanbesteed

Op die projecten, waar meer dan een aannemer deelprojecten in opdracht hebben gekregen, is het ingewikkelder om tot zo'n serie beleidsafspraken te komen.



4: Partieel opgedragen project; Rol opdrachtgever of diens gemachtigde, diverse aannemers met eigen onderaannemers.

Feitelijk neemt hier de opdrachtgever de coördinerende functie over van de aannemers. Géén van die aannemers kan vanuit zijn eigen deelopdracht immers het gehele werk overzien.

De coördinatie, die door de opdrachtgever, of namens die opdrachtgever, wordt verricht, vraagt hier naast aandacht voor de technische en organisatorische zaken, ook om taken nodig voor Veiligheid, Gezondheid en Welzijn.

De opdrachtgever moet in zo'n geval zèlf beslissen over de wijze waarop die coördinatie moet plaatsvinden èn over wie deze coördinatietaak op zich zal nemen.

Die beslissing zal hij in alle bestedingsdocumenten, c.q. werkopdrachten duidelijk moeten vastleggen.

Daarbij bestaan in principe de volgende mogelijkheden:

- hij behoudt die taak voor zichzelf;
- hij draagt die taak op aan zijn gemachtigde voor het dagelijkse toezicht op het werk: de Directie;
- hij besteedt die taak uit aan een daartoe gespecialiseerde organisatie;
- hij draagt die taak apart op aan één van de aannemers.

In alle gevallen is het de opdrachtgever die hier een duidelijke uitspraak over moet doen. Hij stelt daarom dus ook de randvoorwaarden vast.

5. DOELMATIG SAMENWERKEN OP DE BOUWPLAATS

Het mag inmiddels duidelijk zijn geworden dat elk project een eigen benadering vraagt voor de coördinatie en de organisatie van de verschillende veiligheidstaken. Nu art. 30 van de Arbo-wet van kracht wordt verklaard bestaat daarnaast dus de verplichting voor de werkgevers om doelmatig samen te werken teneinde Veiligheid, Gezondheid en Welzijn te bevorderen.

Bij al het overleg dat tussen werkgevers reeds plaatsvindt - of reeds zou moeten plaatsvinden - zal er nu op de bouwplaats met name óók over veiligheidsaspecten moeten worden gesproken.

Op elke bouwplaats gaat het daarbij om:

- het bewust worden van de verschillende risico's die verbonden zijn aan de gekozen uitvoeringsmethoden en aan de toepassing van de daarbij behorende materialen;
- het integreren van de veiligheid voor het totale werk, waarbij met name ook de beïnvloeding bezien moet worden van de verschillende werkzaamheden t.o.v. elkaar;

- het zodanig afstemmen van de verschillende veiligheidsvoorzieningen, dat deze door verschillende werkgevers kunnen worden benut;
- de wijze waarop toezicht zal worden gehouden op de adequate uitvoering van de afgesproken maatregelen.

Daarom zal het veiligheidsplan gedurende de gehele uitvoeringstijd van het projekt moeten worden onderhouden en zonodig worden bijgesteld.

Veiligheidsoverleg en technisch overleg dienen hand in hand te gaan tijdens de bouwuitvoering. Een veiligheidsplan dat goed is afgestemd op de werkelijke problematiek van de uitvoering, heeft dus direct verband met de methode en technieken van de bouwproductie. Dat betekent dat ook deze methoden en technieken van verschillende werkgevers met elkaar moeten worden besproken en op elkaar moeten worden afgestemd.

In het samenwerkingsverband op de bouwplaats kunnen we de volgende overlegsituaties onderscheiden, die we hier als volgt benoemen:

- de bouwvergadering
- de werkbespreking
- het werkoverleg
- de werkinstructie.

In de bouwvergadering wordt het beleid afgestemd en de plannen in hoofdzaak, met elkander besproken en gecontroleerd. In deze vergaderingen vindt het contact tussen de aannemers en de opdrachtgever plaats, al of niet via diens gemachtigden: de directie en zonodig de adviseurs.

In de werkbespreking vindt binnen de organisatie van de werkgever overleg plaats over de werkuitvoering, de werkvolgorde, de hulpconstructies, aan- en afvoer van materialen, bouwdelen en materieel, inzet van personeel, tijdplanning.

In het werkoverleg vindt het gesprek plaats met bouwplaatsleiders, voor lieden, soms ook met werknemers over specifieke zaken die de werksituatie betreffen.

Bij werkinstructies wordt met direkt belanghebbenden gesproken over achtergrondinformatie en uitvoeringsaanwijzingen voor bepaalde activiteiten, handelingen en werkopdrachten; daarbij gaat het om het: hoe, waarom, wanneer en waarmede van die specifieke taakopdrachten.

In al deze overlegsituaties zal de veiligheid en zullen de arbeidsomstandigheden ter sprake moeten komen. Op beleids-, plan-, werk- en taaknivo.

Daarbij moet ook gesproken worden over werkzaamheden die door derden worden uitgevoerd en welke randvoorwaarden daarvoor in acht genomen moeten worden.

Een vijfde overlegvorm zal daarom noodzakelijk zijn: die van het coördinerend veiligheidsoverleg. Immers uit dat overleg ontstaan die randvoorwaarden, verplichtingen, aanwijzingen en instructies.

6. HET VEILIGHEIDSOVERLEG

Voor al de werken waarvoor art. 30 van kracht is verklaard, zullen er dus Arbo-projectdoelstellingen, een Arbo-projectbeleid en een Arbo-projectplan moeten worden opgesteld.

Daarom is het noodzakelijk dat er een veiligheidscoördinator voor dat project wordt aangesteld, die de leiding krijgt over het overleg op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn op dat project en die tevens de controle uitoefent op het nakomen van de gezamenlijk gemaakte afspraken.

Aan dat overleg nemen voorts deel de "eerst-verantwoordelijken voor de veiligheid" die door de verschillende werkgevers op die bouwplaats met die taak worden belast.

Binnen de werkopdrachten voor die bedrijven coördineren deze "eerstverantwoordelijken voor veiligheid" dit overleg met de bijbehorende onderaannemers en leveranciers.

Deze "eerst-verantwoordelijken" kunnen naast deze taak ook belast zijn met de technische coördinatie van de eigen bouwopdracht; als de taken niet gecombineerd zijn zal die veiligheids-funktionaris direkt onder deze bouwplaatsleider dienen te worden opgesteld.

ADRESSEN

- STICHTING ARBOUW:

.....
.....
.....

- ABOMA:

.....
.....
.....

- ARBEIDSINSPEKTIE

.....
.....
.....

Deze brochure werd opgesteld naar aanleiding van een onderzoek dat op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, door de Stichting Bouwresearch werd opgedragen aan de vakgroep Realisatie en Beheer van de Technische Hogeschool te Eindhoven.

DOELMATIG SAMENWERKEN

OP DE BOUWPLAATS

II

Het Projektplan
art. 30, Arbo-wet

"WAAKT"

W = WERKVOORBEREIDING,
tijdig en volledig voorzien van risico's en
maatregelen die nodig zijn.

A = AFSTEMMEN,
van uitvoeringsplannen van diverse werk-
gevers.

A = AFSPRAKEN,
over de vraag wie, welke maatregelen,
wanneer neemt.

K = KOORDINATIE,
hoe vorm te geven tijdens de voorberei-
ding en uitvoering.

T = TOEZICHT,
op de effectuering.

Voorjaar 1986

1. DE VERPLICHTING TOT DOELMATIG SAMENWERKEN OP DE BOUWPLAATS

Deze brochure geeft in kort bestek enige aanbevelingen voor het doelmatig samenwerken op de bouwplaats, gezien in het licht van art. 30 van de Arbowet.

Met het van kracht verklaren van dit wetsartikel worden werkgevers, die tezamen met andere werkgevers, werknemers arbeid laten verrichten, verplicht om met elkaar op doelmatige wijze samen te werken op het gebied van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn.

Op de bouwplaats betekent dit dat op het gebied van de veiligheid gewerkt zal moeten worden met een Arbo-projectplan, steunend op een Arbo-projectbeleid. Door de verplichting tot doelmatig samenwerken zal dus ook aandacht gegeven moeten worden aan de samenwerkingspatronen die op de bouwplaats kunnen optreden; samenwerking ook met de directie en met de opdrachtgever, met onder-en met nevenaannemers, met leveranciers en met transporteurs.

Veiligheid, Gezondheid en Welzijn voor de werknemers behoort echter tot de verantwoordelijkheid van elke werkgever; die verantwoordelijkheid kan niet worden aanbesteed of worden uitbesteed!

DE TEKST VAN ART. 30 VAN DE ARBO-WET

lid 1: "indien in een bedrijf of een inrichting meerdere werkgevers arbeid doen verrichten, moeten ze onderling op doelmatige wijze samenwerken teneinde de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde te verzekeren."

3. WAT BETEKENT DAT IN DE BOUWPRAKTIJK?

- lid 1:
- de wet spreekt in dit artikel welbewust alleen de werkgevers aan en niet de bedrijven of organisaties als zodanig.
 - de werkgever kan dus worden aangesproken als blijkt dat niet doelmatig wordt samengewerkt.
 - "naleving van het bepaalde...", betekent hier: Veiligheid, Gezondheid en Welzijn!
 - de werkgever is echter alleen aansprakelijk voor zijn eigen werknemers, die hij arbeid laat verrichten; daarnaast geldt ook nog art. 11 van de Arbo-wet: aansprakelijkheid voor derden.
 - de wet geldt daarbij voor alle werkgevers die werknemers op het bouwproject werkzaamheden laat verrichten.
 - ook de opdrachtgever, de architect, de adviseur, de transportondernemer, het kraan verhuurbedrijf, de onderaannemers, de nevenaannemers, etc. zijn dus aansprakelijk voor de veiligheid van hun eigen werknemers, als zij die werkzaamheden op zo'n bouwproject laten verrichten.
 - omdat er met name op de bouwplaats diverse werkgevers arbeid laten verrichten, zal er tussen hen een doelmatige samenwerking moeten bestaan.
 - zo'n samenwerking ontstaat niet vanzelf.
 - op welke wijze moet je dan gaan werken?; samen gaan werken? gaan samenwerken?

DE REST VAN DE TEKST VAN ART. 30 VAN DE
ARBO-WET

lid 2: "alvorens werkzaamheden behorende bij een door een algemene maatregel van bestuur aangegeven categorie aanvangen, moeten de werkgevers ervoor zorgen dat schriftelijk is vastgelegd op welke wijze zal worden samengewerkt, welke voorzieningen daarbij zullen worden getroffen en op welke wijze op die voorzieningen toezicht zal worden uitgeoefend."

lid 3: "onze Minister kan met betrekking tot het in het tweede lid bepaalde, regels stellen".

DAT BETEKENT DUS:

- lid 2: - op alle bouwplaatsen waar meer dan één werkgever arbeid laten verrichten geldt de verplichting tot doelmatige samenwerking ...
- in lid 2 wordt nu gezegd dat in bepaalde gevallen die samenwerking schriftelijk moet worden vastgelegd, vòòrdat met de werkzaamheden op de bouwplaats wordt begonnen ...
 - voor welke soort van projecten dat geldt zal nog door de minister worden vastgesteld, daarbij kunnen de volgende aspecten een rol spelen:
 - de hoogte van de bouwsom.
 - de ingewikkeldheid van het projekt of van de toegepaste bouwtechnologie.
 - bijzondere omstandigheden op of nabij de bouwplaats.
 - de mate van werkvoorbereiding of de wijze van aanbesteding.
 - de mate waarin veiligheids- en gezondheidsrisico's worden gelopen.
 - samenwerking op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn geldt dus voor alle werken; het te voren schriftelijk vastleggen geldt slechts voor specifiek daarvoor aangewezen werken.
- lid 3: - welke regels de Minister, wanneer en waarom zal gaan stellen zal in verband kunnen staan met de wijze waarop de werkgevers uitvoering (kunnen) geven aan de bepalingen van lid 2.

4. DOELMATIG SAMENWERKEN EN HET ARBO- PROJEKTPLAN

Wanneer dus op de bouwplaats verschillende werkgevers geboden zijn tot doelmatig samenwerken op het gebied van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn, dan zullen ze toch bepaalde zaken onderling moeten afstemmen.

Het hangt daarbij geheel van dat betreffende project af hoe die afstemming zal moeten plaatsvinden.

Het is belangrijk om hier duidelijk vast te stellen dat ten behoeve van het bouwproject een veiligheidsplan gemaakt moet worden: we noemen dat plan: het Arbo-projectplan.

Zo'n Arbo-projectplan moet echter afgeleid zijn van een beleid: het Arbo-projectbeleid. Op een klein werk, met één aannemer, zou dat gelijk kunnen zijn aan het Arbo-bedrijfsbeleid.

Op een groter werk echter, waar méér dan één werkgever arbeid laat verrichten, zal een Arbo-projectbeleid als gezamenlijk vertrekpunt gekozen moeten worden. Werkgevers zullen gezamenlijk, onder leiding van één van hen, zo'n beleid moeten vaststellen en het Arbo-projectplan daarop moeten afstemmen.

De aannemer zal met zijn onderaannemers reeds in de contractfase afspraken moeten maken over de Veiligheid, Gezondheid en Welzijn van hun werknemers. Daartoe zal de aannemer iemand uit zijn bouwplaatsorganisatie moeten belasten met de coördinatie, organisatie en controle van de verschillende veiligheidsafspraken. De werkvergaderingen zijn zeer geëigend om na te gaan of deze afspraken ook op de juiste wijze (kunnen) worden nagekomen. Deze veiligheidscoördinator kan niet de verantwoordelijkheid van de verschillende werkgevers overnemen.

Wèl zal hij verantwoordelijk zijn voor de juiste uitvoering van zijn eigen taken op het gebied van de organisatie en planning van de maatregelen op het gebied van de veiligheid.

Deze taakopdracht zal schriftelijk en welomschreven moeten worden verstrekt; hij zal zelf met die taakopdracht akkoord moeten gaan.

Die taak van zo'n veiligheidscoördinator op het werk zal zwaarder van gewicht worden naarmate er meer werkgevers opdrachten verkrijgen voor het uitvoeren van werkzaamheden op hetzelfde project op dezelfde bouwplaats.

Wanneer verschillende werkgevers zich verenigen in een bouwcombinatie, welke combinatie dan optreedt als tijdelijk bedrijf voor de duur van de uitvoering van een specifiek project, zal vóórdat een Arbo-projectplan en een Arbo-projectbeleid wordt opgesteld, een uitspraak gedaan moeten worden over de Arbo-projectdoelstellingen van die specifieke bouwcombinatie.

5. DE POSITIE VAN DE OPDRACHTGEVER

In de verhouding met de opdrachtgever bestaan op het gebied van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn, geen problemen zolang de opdracht van de uitvoering in één hand wordt gelegd: die van de aannemer of van de bouwcombinatie. Als werkgever van medewerkers op de bouwplaats ligt de verantwoordelijkheid dan duidelijk.

Moelijker wordt het wanneer de opdrachtgever, de opdracht tot uitvoering opdeelt tussen meerdere werkgevers. Feitelijk neemt hier de opdrachtgever de coördinerende functie over van de aannemers.

Veiligheids doelstellingen, -beleid en -plannen liggen nu óók op de tafel van zo'n opdrachtgever; hij zal daarom óók heel duidelijk moeten maken hoe hij zich voorstelt dat het doelmatig samenwerken zal moeten plaatsvinden en hoe de afstemming van de verschillende Arbo-projektplannen moet worden georganiseerd.

Daarom moet die opdrachtgever daarvoor zèlf de benodigde maatregelen nemen. Hij kan daarbij beslissen om dat allemaal zèlf te doen, hij kan ook een specifiek adviesburo daarvoor inschakelen, hij kan die opdracht óók een van de aannemers verstrekken.

Steeds zal hij in alle - aan aannemers te verstrekken - opdrachten mededeling moeten doen aan wie de coördinatie van de veiligheidstaken werd opgedragen en hoe men daaraan medewerking moet verlenen.

Het mag nu duidelijk zijn geworden dat er op de bouwplaats een specifieke en belangrijke taak bestaat voor de organisatie, coördinatie en controle van de veiligheid tijdens de uitvoering van het bouwproject.

In een normale opdrachtverhouding ligt die taak bij de aannemer of bij de aannemerscombinatie.

Bij partiële opdrachten ligt de taak in eerste instantie bij de opdrachtgever, tenzij hij die taak - in een aparte opdracht - in handen legt van een van de andere partijen in het bouwuitvoeringsproces.

6. VEILIGHEIDSOVERLEG

Bij al het overleg dat tussen werkgevers reeds plaatsvindt - of reeds zou moeten plaatsvinden - zal er dus op de bouwplaats óók gezamenlijk over veiligheidsaspecten gesproken moeten worden.

Het gaat daarbij in principe om:

- het bewust worden van de verschillende risico's die verbonden zijn aan de gekozen uitvoeringsmethoden en de toegepaste materialen.
- het integreren van de veiligheid voor het totale werk, waarbij met name ook de beïnvloeding van de verschillende werkzaamheden ten opzichte van elkaar bezien moet worden.
- het zodanig afstemmen van de verschillende veiligheidsvoorzieningen dat deze door meerdere werkgevers benut kunnen worden.
- de wijze waarop toezicht wordt gehouden op de uitvoering van de afgesproken maatregelen.

Daarom zal het veiligheidsplan gedurende de gehele uitvoeringstijd van het projekt moeten worden onderhouden en zonodig worden bijgesteld.

Veiligheidsoverleg en technisch overleg dienen hand in hand te gaan tijdens de werkvoorbereiding en de werkuitvoering. Een Arbo-projektplan dat goed is afgestemd op de werkelijke uitvoeringsproblematiek heeft dus direkt verband met de methoden en technieken van de bouwuitvoering.

Dat houdt in dat ook de verschillende methoden en technieken van de onderscheiden werkgevers met elkaar moeten worden besproken en op elkaar moeten worden afgestemd.

In het samenwerkingsverband op de bouwplaats kunnen we dus de volgende overleg-situaties onderscheiden, die we hier als volgt benoemen:

- de bouwvergadering
- de werkbepreking
- het werkoverleg
- de werkinstructie

met dwars daar doorheen:

- het coördinerend veiligheidsoverleg.

In de bouwvergadering wordt het uitvoeringsbeleid afgestemd op de werkvoorbereiding, tesamen met de directie en zonodig de adviseurs.

In de werkbepreking vindt binnen de eigen organisatie overleg plaats over de werkuitvoering, de werkvolgorde, de hulpconstructies, de kwaliteit, de materiaal aanvoer, personeelinzet, materieel- en tijdplanning.

In het werkoverleg vindt het gesprek plaats tussen bouwplaatsleiders, voorlieden en werknemers over specifieke zaken die de werksituatie aangaan.

Bij de werkinstructies wordt met de direkt belanghebbenden gesproken over de achtergrondinformatie en uitvoeringswijzen voor bepaalde activiteiten, handelingen en werkopdrachten. Het gaat daarbij om het waarom, het hoe, het wanneer en het waarmee, van die taakopdrachten.

In al die overlegsituaties zullen de Arbeidsomstandigheden, waaronder de Veiligheid, ter sprake moeten komen.

Daarbij moet vooral ook gesproken worden over de werkzaamheden die door derden worden uitgevoerd en welke randvoorwaarden anderen daarvoor in acht moeten nemen.

Daarom zal ook die vijfde vorm van overleg noodzakelijk zijn: die van het coördinerend veiligheids-overleg. Uit dat overleg ontstaat immers de bekendheid met die randvoorwaarden, verplichtingen, aanwijzingen en instructies.

7. ENKELE BELANGRIJKE PUNTEN

1. De opdrachtgever vermeldt bij partieel bestede werken, in de bestedingsdocumenten hoe hij zich voorstelt dat de veiligheidstaken op het werk moeten worden behartigd.
2. Voor het werk op de bouwplaats een aanvang neemt moet een Arbo-projectplan worden opgesteld in samenspraak tussen aannemers en de dan reeds bekende onderaannemers en leveranciers.
3. Voor deze afstemwerkzaamheden moet de opdrachtgever voldoende tijd beschikbaar stellen; bij grote werken kan het nodig zijn hiervoor enkele weken toe te kennen, boven de gewenste bouwtijd.
4. De Arbo-projectplannen van de diverse aannemers dienen afgeleid te zijn van dat totale Arbo-projectplan, of ze moeten daarin passen.
5. Het opstellen van het Arbo-projectplan geschiedt onder verantwoordelijkheid van een daartoe aangewezen veiligheidscoördinator.

6. De veiligheidsplannen van de onderaannemers worden in het Arbo-projectplan van elke aannemer verwerkt òf die onderaannemers conformeren zich met het Arbo-projectplan van die aannemer; elke aannemer wijst daartoe een "eerst-aanwezende voor de veiligheid" aan uit het leidinggevende personeel op de bouwplaats. Die veiligheidstaak kan een deeltaak zijn van de "produktieleider" òf van iemand die direkt aan hem rapporteert.
7. Elke werkgever blijft verantwoordelijk voor de veiligheid van zijn eigen werknemers.
8. Het veiligheidsoverleg zal in elk geval binnen elke bouwdeelopdracht plaatsvinden als onderdeel van de werkbijeenkomsten.
9. Het veiligheidsoverleg voor het gehele werk zal eigen bijeenkomsten nodig maken: de veiligheids-overlegvergadering.
- 10 De opdrachtgever en diens adviseurs, inclusief de directie dienen zich te conformeren aan de veiligheidsafspraken.

8. EIGEN AANTEKENINGEN

ADRESSEN

- STICHTING ARBOUW

.....
.....
.....

- ABOMA

.....
.....
.....

- ARBEIDSINSPEKTIE

.....
.....
.....

Deze brochure werd opgesteld naar aanleiding van een onderzoek dat op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, door de Stichting Bouwresearch werd opgedragen aan de vakgroep Realisatie en Beheer van de Technische Hogeschool te Eindhoven.

DOELMATIG SAMENWERKEN

OP DE BOUWPLAATS

III

Veilig werken
art. 30, Arbo-wet

Voorjaar 1986

DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN-WET

In de Wet op de Arbeidsomstandigheden zijn bepalingen opgenomen ter bevordering van de Veiligheid, de Gezondheid en het Welzijn op de bouwplaats.

Werkgevers en werknemers moeten zich aan de bepalingen van de wet houden.

Een belangrijk artikel in die wet is artikel 30.

In dat artikel wordt gezegd dat werkgevers op de bouwplaats doelmatig moeten samenwerken.

Dat wordt daar bepaald om juist de Arbeidsomstandigheden op de bouwplaats te verbeteren.

Doelmatig samenwerken is nodig teneinde veiligheid, gezondheid en welzijn te bevorderen, teneinde samen veilig te werken.

SAMENWERKEN OP DE BOUWPLAATS

We weten allemaal heel goed dat bouwen alleen mogelijk is in samenwerking tussen alle mensen die op de bouwplaats arbeid verrichten.

Veilig werken ontstaat alleen als we op de goede manier met elkaar samenwerken.

Om nu veilig met elkaar te kunnen werken, moeten we een aantal zaken weten:

- 1: welke risico's brengt het werk met zich mee?
- 2: beïnvloedt mijn eigen werk de veilige uitvoering van het werk van iemand anders?
- 3: hoe gebruiken we de veiligheidsvoorzieningen?

In het algemeen wordt in de eerste plaats de werkgever aansprakelijk gesteld voor de veiligheid van de mensen die hij te werk stelt.

VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN OP DE
BOUWPLAATS

Op de bouwplaats werken meestal meer bedrijven -
meer werkgevers - samen op één projekt.

Daarbij is elke werkgever met name verantwoorde-
lijk voor de veiligheid van zijn eigen mensen.

Die werkgevers kunnen die verantwoordelijkheid al-
leen dragen als ze inzicht hebben in elkanders
werkzaamheden.

Hoe beïnvloedt het werk van de ene werkgever dat
van de andere werkgevers.

Daarom moeten die werkgevers samen een plan
maken voor de veiligheid op de bouwplaats.

We noemen dat plan, het Arbo-projektplan.

"Arbo", betekent hier: Arbeidsomstandigheden.

Het is goed dat werknemers kennis nemen van dat
Arbo-projektplan op deze bouwplaats.

WERKREGELINGEN

Uit dit Arbo-projectplan zullen nu bepaalde werkregelingen voortvloeien. Bij die werkregelingen behoren afspraken te worden gemaakt. Afspraken die ook de te nemen veiligheidsmaatregelen betreffen.

In de instructies, aanwijzingen en werkopdrachten die door uitvoerders of voorlieden worden gegeven, moeten dus niet alleen maar technische handelingen worden uitgelegd.

Er moet ook meteen gesproken worden over de daarbij behorende veiligheidsmaatregelen.

Die veiligheidsmaatregelen kunnen te maken hebben met:

- 1: Veiligheid voor jezelf.
- 2: Veiligheid voor anderen.
- 3: Veiligheid voor de bouwconstructie.

Als je zó werkt als wordt aangegeven, hoeven er geen ongelukken te gebeuren, breng je anderen niet in gevaar en bezwijkt de constructie niet.

Om dat goed te begrijpen zal je ook verteld moeten worden wat er dan wèl kan gebeuren als je anders werkt dan werd voorgeschreven.

Inzicht hebben in oorzaak en gevolg is daarom erg belangrijk. En als je het niet goed begrijpt, vraag er dan gerust nog eens naar!

De meeste ongevallen komen voort uit:

- zelf vallen
- zelf getroffen worden.

Vallen kan plaatsvinden vanaf verschillende hoogten, maar ook door struikelen op de grond of op de verdiepings-vloeren.

Getroffen worden vindt plaats door vallende, rijdende of bewegende voorwerpen.

Er zijn talloze oorzaken aan te wijzen waarom iets valt of waarom iemand zelf valt.

Het heeft vrijwel altijd te maken met handelingen die je zelf verkeerd doet, met zaken die anderen verkeerd doen of met zaken die je hebt nagelaten te doen òf met iets waar je vanaf had moeten blijven.

Door voorlichting en instructie, en helaas ook door schade en schande wijzer geworden, kunnen wij leren veiliger te handelen en gezonder te werken.

Wanneer je op het werk om je heen kijkt zie je vast wel dingen die anders zouden moeten of anders zouden kunnen zijn.

Praat daar dan beslist over met de voorman, òf de uitvoerder, òf met een andere leidinggevende op de bouwplaats.

EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID

Al is de werkgever aansprakelijk te stellen voor jouw veiligheid, dan betekent dat nog niet dat je zelf geen eigen verantwoordelijkheid zou hebben.

Als je baas alles heeft gedaan om veilig werken mogelijk te maken en je doet het toch anders dan je is verteld, dan kan een ongeluk je eigen schuld zijn.

Eigen schuld als je wist, of heel goed had kunnen weten, dat wat je uitvoerde verkeerd was.

En dan gaat het niet meer alleen om je eigen veiligheid, maar dikwijls ook om die van andere mensen op de bouwplaats.

Bovendien kan er grote schade ontstaan aan de bouwconstructie zelf.

Werkregelingen en werkafspraken worden niet voor niets gemaakt!

VEILIG WERKEN

Veilig werken ontstaat dus alleen als je weet hoé je moet werken èn waarom dat juist op die wijze moet gebeuren.

Grapjes en geintjes uithalen met je kameraden of met apparatuur kan leiden tot levensgevaarlijke toestanden.

Samen bouwen is samen veilig werken ...

Samen bouwen is veilig samenwerken.

NAMEN OP HET WERK:

Werkgever:

Uitvoerder:

Voorman:

EHBO-ers:

Eerst-aanwezende voor de veiligheid:

Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Stichting Bouwresearch
TH-Eindhoven: vakgroep Realisatie en Beheer

INTERVIEWVRAGEN VOOR BEDRIJVEN

Naam:

Datum:

Plaats:

Duur:

Interview

Inleiding In de Arbo-wet staat in art. 30 vermeld dat werkgevers die op een bouwplaats werkzaam zijn "doelmatig moeten samenwerken", teneinde de verschillende ARBO-wetsbepalingen na te leven.

Art. 30 is verdeeld in 3 leden, die achtereenvolgens aldus luiden:

30.1 Indien in een bedrijf of een inrichting meerdere werkgevers arbeid doen verrichten, moeten zij onderling op doelmatige wijze samenwerken ten einde de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde te verzekeren.

30.2 Alvorens werkzaamheden behorende bij een algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie aanvangen, moeten de werkgevers ervoor zorgen dat schriftelijk is vastgelegd op welke wijze zal worden samengewerkt, welke voorzieningen daarbij zullen worden getroffen en op welke wijze op die voorzieningen toezicht zal worden uitgeoefend.

30.3 Onze Minister kan met betrekking tot het in het tweede lid bepaalde regels stellen."

Artikel 30 is nog niet van kracht verklaard; verwacht mag worden dat dit binnen afzienbare tijd wel zal plaatsvinden.

1. Zou U in eigen woorden willen weergeven wat naar Uw mening de consequenties zijn van het van kracht verklaren van dit artikel?

2. Verandert art. 30 de opstelling van Uw bedrijf in de hier bedoelde arbeidssituaties?

2.1 Zo ja:

2.1.1 Wat is dan die verandering?

2.1.2 Juicht U zo'n verandering toe?

2.1.3 ja: want

2.1.4 nee: omdat

2.2 Zo nee:

2.2.1 Werkte U al in de geest van dit artikel?

2.2.2 Geeft zo'n handelwijze nog bepaalde problemen?

2.2.3 Welke zijn dan die problemen?

2.2.4 Wat zijn dan de positieve kanten?

3. 3.1 Wist U van het bestaan van de ARBO-wet?
- 3.2 Wist U dat bepaalde artikelen van de wet pas in de loop van de 80-er jaren geldend zullen worden?
- 3.3 Wist U dat art. 30 één van die artikelen is die later van kracht worden verklaard?
- 3.4 Kent U art. 11 van de ARBO-wet?

Art. 11.

"Indien bij of in rechtstreeks verband met de arbeid die de werkgever door zijn werknemers doet verrichten, in een bedrijf of in een inrichting of in de onmiddellijke omgeving daarvan enig gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of gezondheid van andere personen dan die werknemers, moet de werkgever doeltreffende maatregelen nemen ter voorkoming van dat gevaar."

- 3.5 Wist U dat dit artikel wèl reeds van kracht is?
- 3.6 Wat is naar Uw mening het verschil met art. 30?

- 4. Heeft U in Uw bedrijf:
 - 4.1 een veiligheidsbeleid? wat verstaat U daaronder?
 - 4.2 een veiligheidsplan? wat verstaat U daaronder?
 - 4.3 een veiligheidscommissie?
 - 4.4 een veiligheidsfunctionaris?
 - 4.5 wie is uiteindelijk in Uw bedrijf verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid?
 - 4.6 weet U dat in de nieuwe CAO-bouw hierover bepalingen zijn opgenomen?
 - 4.6.1 weet U wat deze bepalingen inhouden?

5. Heeft U op elk werk dat U uitvoert
- 5.1 een veiligheidsbeleid?
- 5.2 een veiligheidsplan?
- 5.3 veiligheids overleg?
- 5.4 wie is op het werk verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid?

6. Als U werkt met onderaannemers
- 6.1 bespreekt U met hen een veiligheidsbeleid?
- 6.2 verwerkt U hun werkzaamheden in een veiligheidsplan?
- 6.3 wie is nu op zo'n werk verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid?

7. Werkt U zelf wel eens als onderaannemer op een werk?
- 7.1 maakt U dan een veiligheidsplan?
- 7.2 hoe past dan Uw veiligheidsplan in het grotere geheel van de aannemer?
- 7.3 krijgt U gelegenheid om met de aannemer te overleggen over veiligheidsaspecten?

- 8. Werkt U als aannemer wel eens in combinatie met andere aannemers?
- 8.1 beschouwt U dan die aannemerscombinatie als tijdelijk optredend bouwbedrijf, dus voor de duur van het werk?
- 8.2 heeft die aannemerscombinatie een eigen veiligheidsbeleid?
- 8.3 komt er een gemeenschappelijk veiligheidsplan?
- 8.4 wie is dan daarvoor de verantwoordelijke?
- 8.5 geeft dat wel eens problemen met het eigen veiligheidsbeleid/plan van de deelnemende partners?
- 8.5.1 hoe lost U dat dan op?

9. Werkt U als aannemer wel eens zelfstandig, tesamen met andere aannemers die eveneens zelfstandig opereren op eenzelfde bouwwerk?
- 9.1 wie coördineert dan de financiële en technische bouwactiviteiten?
(toelichten)
- 9.2 hoe wordt dan het veiligheidsbeleid vastgesteld?
- 9.2.1 kan dat problemen opleveren met Uw eigen veiligheidsbeleid, c.q. veiligheidsplan?
- 9.3 wie is dan uiteindelijk verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid bij de uitvoering van dat totale bouwwerk?
- 9.3.1 wordt dat ook vastgelegd?

10. Wat kan nu de invloed zijn van art. 30 op het doelmatig samenwerken wanneer meerdere werkgevers arbeid doen verrichten?

11. Als wij aan de bedrijven hierover een kort advies zouden willen geven, aan welke punten vindt U dat we dan aandacht zouden moeten schenken?

12. Wat zijn er nog voor opmerkingen Uwerzijds te maken waarmee wij als onderzoekers rekening zouden moeten houden?

N.B.! Indien U daar gelegenheid voor zou hebben vragen we U om bijgaande vragenlijst naderhand in te vullen en naar ons te retourneren.

Art. 30 is verdeeld in 3 leden, die achtereenvolgens aldus luiden:

- 30.1 Indien in een bedrijf of een inrichting meerdere werkgevers arbeid doen verrichten, moeten zij onderling op doelmatige wijze samenwerken ten einde de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde te verzekeren.
- 30.2 Alvorens werkzaamheden behorende bij een algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie aanvangen, moeten de werkgevers ervoor zorgen dat schriftelijk is vastgelegd op welke wijze zal worden samengewerkt, welke voorzieningen daarbij zullen worden getroffen en op welke wijze op die voorzieningen toezicht zal worden uitgeoefend.
- 30.3 Onze Minister kan met betrekking tot het in het tweede lid bepaalde regels stellen."

Art. 11.

"Indien bij of in rechtstreeks verband met de arbeid die de werkgever door zijn werknemers doet verrichten, in een bedrijf of in een inrichting of in de onmiddellijke omgeving daarvan enig gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of gezondheid van andere personen dan die werknemers, moet de werkgever doeltreffende maatregelen nemen ter voorkoming van dat gevaar."

INTERVIEWVRAGEN ADVIESORGANISATIES

Naam:

Datum:

Plaats:

Duur:

Interview

Inleiding In de Arbo-wet staat in art. 30 vermeld dat werkgevers die op een bouwplaats werkzaam zijn "doelmatig moeten samenwerken", teneinde de verschillende ARBO-wetsbepalingen na te leven.

Art. 30 is verdeeld in 3 leden, die achtereenvolgens aldus luiden:

30.1 Indien in een bedrijf of een inrichting meerdere werkgevers arbeid doen verrichten, moeten zij onderling op doelmatige wijze samenwerken ten einde de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde te verzekeren.

30.2 Alvorens werkzaamheden behorende bij een algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie aanvangen, moeten de werkgevers ervoor zorgen dat schriftelijk is vastgelegd op welke wijze zal worden samengewerkt, welke voorzieningen daarbij zullen worden getroffen en op welke wijze op die voorzieningen toezicht zal worden uitgeoefend.

30.3 Onze Minister kan met betrekking tot het in het tweede lid bepaalde regels stellen."

Artikel 30 is nog niet van kracht verklaard; verwacht mag worden dat dit binnen afzienbare tijd wel zal plaatsvinden.

1. Zou U in eigen woorden willen weergeven wat naar Uw mening de consequenties zijn van het van kracht verklaren van dit artikel?

2. Denkt U dat art. 30 de opstelling van bedrijven, met name in de bouwnijverheid, zal veranderen in de hier bedoelde arbeidssituaties?

2.1 Zo ja:

2.1.1 Wat is dan die verandering?

2.1.2 Juicht U zo'n verandering toe?

2.1.3 ja: want

2.1.4 nee: omdat

2.2 Zo nee:

2.2.1 Hebt U ervaring met bedrijven die al in de geest van dit artikel werken?

2.2.2 Zijn U problemen bekend met de toepassing van dit artikel in de praktijk?

2.2.3 Welke zijn dan die problemen?

2.2.4 Wat zijn dan de positieve kanten?

- 3. 3.1 Wist U van het bestaan van de ARBO-wet?
- 3.2 Wist U dat bepaalde artikelen van de wet pas in de loop van de 80-er jaren geldend zullen worden?
- 3.3 Wist U dat art. 30 één van die artikelen is die later van kracht worden verklaard?
- 3.4 Kent U art. 11 van de ARBO-wet?

Art. 11.

"Indien bij of in rechtstreeks verband met de arbeid die de werkgever door zijn werknemers doet verrichten, in een bedrijf of in een inrichting of in de onmiddellijke omgeving daarvan enig gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of gezondheid van andere personen dan die werknemers, moet de werkgever doeltreffende maatregelen nemen ter voorkoming van dat gevaar."

- 3.5 Wist U dat dit artikel wèl reeds van kracht is?
- 3.6 Wat is naar Uw mening het verschil met art. 30?

4. Wat is Uw ervaring met bouwbedrijven?
- 4.1 Is er i.h.a. sprake van een veiligheidsbeleid?
Wat verstaat het bouwbedrijf daaronder volgens U?
Wat verstaat U daaronder?
- 4.2 Van een veiligheidsplan?
Wat verstaat het bouwbedrijf daaronder volgens U?
Wat verstaat U daaronder?
- 4.3 Een veiligheidscommissie?
- 4.4 Een veiligheidsfunktionaris?
- 4.5 Merkt U of er iemand verantwoordelijk is gesteld voor veiligheid en gezondheid?
- 4.6 Weet U dat in de nieuwe CAO-bouw hierover bepalingen zijn opgenomen?
- 4.7 Zijn er bedrijven die er volgens U positief of negatief uitspringen?

- 4.7a Op welke wijze opereert Uw organisatie in de bouwnijverheid?
Op welke wijze werkt U met veiligheid en gezondheid?
Hoe probeert U "veiligheid en bouw" nader tot elkaar te brengen?
Wat zijn Uw taken op dit moment en hoe ziet U Uw toekomstige taken?

5. Hoe is Uw ervaring met bouwbedrijven op de bouwwerken die zij uitvoeren in de positie van aannemer?
 - 5.1 Is er in het algemeen sprake van een veiligheidsbeleid?
 - 5.2 Van een veiligheidsplan?
 - 5.3 Van veiligheids overleg?
 - 5.4 Weet U wie op het werk verantwoordelijk is voor de veiligheid en gezondheid?

6. Wanneer een bouwbedrijf op een bouwwerk met onderaannemers werkt,
 - 6.1 bespreekt de aannemer met de onderaannemers een veiligheidsbeleid?
Hoe zijn Uw ervaringen?
 - 6.2 verwerkt de aannemer de werkzaamheden van de onderaannemers in een veiligheidsplan?
 - 6.3.1 wie blijkt op zo'n werk verantwoordelijk te zijn voor de veiligheid en gezondheid?
 - 6.3.2 wie zou volgens U verantwoordelijk moeten zijn?
 - 6.4 hoe zou volgens U de samenwerking tussen aannemer en onderaannemers doelmatig kunnen verlopen?

7. Een bedrijf dat als onderaannemer op een werk aanwezig is,
 - 7.1 maakt dat bedrijf een veiligheidsplan? Hoe zijn Uw ervaringen?
 - 7.2 past dat plan dan in het grotere geheel van de aannemer?
 - 7.3 krijgt de onderaannemer de gelegenheid met de aannemer te overleggen over veiligheidsaspecten?
 - 7.4 hoe zou volgens U de onderaannemer zich moeten/kunnen opstellen ten opzichte van de aannemer teneinde zo doelmatig mogelijk samen te werken? Hoe zou dat geregeld moeten/kunnen worden?

- 8.1 Wat zijn Uw ervaringen bij bouwwerken waar een aannemerscombinatie opereert?
- 8.2 Heeft die aannemerscombinatie een eigen veiligheidsbeleid?
- 8.3 Komt er een gemeenschappelijk veiligheidsplan?
- 8.4 Wie is dan daarvoor de verantwoordelijke?
- 8.5 Geeft dat wel eens problemen met het eigen veiligheidsbeleid/plan van de deelnemende partners?
- 8.5.1 Hoe worden dan problemen met het eigen veiligheidsbeleid opgelost?
- 8.6 Hoe zou volgens U een aannemerscombinatie het best kunnen samenwerken teneinde veiligheid en gezondheid te waarborgen op een werk?
Hoe zou dat geregeld moeten/kunnen worden?

- 9 Hoe zijn Uw ervaringen met partieel aanbestede werken waarbij een aantal aannemers zelfstandig opereert naast elkaar op dat zelfde bouwwerk?
- 9.1 Wie coördineert dan de financiële en technische bouwactiviteiten? (toelichten)
- 9.2 Hoe wordt dan het veiligheidsbeleid vastgesteld?
- 9.2.1 Kan dat problemen opleveren met het eigen veiligheidsbeleid, c.q. plan van één der participerende aannemers?
- 9.3 Wie is dan uiteindelijk verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid bij de uitvoering van dat totale bouwwerk?
- 9.3.1 Wordt dat ook vastgelegd?
- 9.4 Hoe zouden aannemers die in een dergelijke situatie opereren, volgens U het meest doelmatig kunnen samenwerken? Hoe zou dat geregeld moeten/kunnen worden?

10. Wat kan nu de invloed zijn van art. 30 op het doelmatig samenwerken wanneer meerdere werkgevers arbeid doen verrichten?

11. Als wij aan de bedrijven hierover een kort advies zouden willen geven, aan welke punten vindt U dat we dan aandacht zouden moeten schenken?

12. Wat zijn er nog voor opmerkingen Uwerzijds te maken waarmee wij als onderzoekers rekening zouden moeten houden?

N.B.! Indien U daar gelegenheid voor zou hebben vragen we U om bijgaande vragenlijst naderhand in te vullen en naar ons te retourneren.

ENQUETE

Vragenlijst ter nadere informatie over mogelijke toepassing Arbo-wet art. 30.

Arbo-wet: tekst art. 30

- "1. Indien in een bedrijf of een inrichting meerdere werkgevers arbeid doen verrichten, moeten zij onderling op doelmatige wijze samenwerken ten einde de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde te verzekeren.
2. Alvorens werkzaamheden behorende bij een algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie aanvangen, moeten de werkgevers ervoor zorgen dat schriftelijk is vastgelegd op welke wijze zal worden samengewerkt, welke voorzieningen daarbij zullen worden getroffen en op welke wijze op die voorzieningen toezicht zal worden uitgeoefend.
3. Onze Minister kan met betrekking tot het in het tweede lid bepaalde regels stellen."

	ja mee eens	nee mee oneens	geen mening
1. <u>Bent U het eens met het feit dat de wet een dergelijke bepaling bevat?</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A: <u>als U vraag 1 met ja hebt beantwoord:</u>			
a.1: is het U duidelijk wat met doelmatig samenwerken wordt bedoeld?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a.2: is dit eenvoudig na te komen in de samenwerkingsverhouding aannemer, onderaannemers, leveranciers?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a.3: wordt dat ingewikkelder in de samenwerkingsverhouding tussen verschillende aannemers, die rechtstreeks in contact staan met eenzelfde opdrachtgever?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a.4: ontstaat er bij a.3, na invoering van art. 30 een nieuw verantwoordelijkheidsprobleem?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a.5: denkt U dat die verantwoordelijkheid bespreekbaar te maken is in het samenwerkingsverband, volgens a.2?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ja	nee	geen
mee eens	mee oneens	mening

a.6: denkt U dat die verantwoordelijkheid bespreekbaar te maken is op een bouw-
werk met meerdere naast elkaar ope-
rerende aannemers, als bij a.3?

a.7: Welke opmerking zou U nog willen maken als U vraag 1 met "ja" hebt
beantwoord?
antwoord:

ja	nee	geen
mee eens	mee oneens	mening

B: als U vraag 1 met "nee" hebt
beantwoord.

b.1: bent U bevreesd dat er geen een-
duidig antwoord gegeven kan wor-
den op het gebod tot doelmatig
samenwerken?

b.2: denkt U dat ook zonder deze bepaling
werkgevers in de bouw al voldoende
in staat èn bereid zijn tot het maken
van onderlinge afspraken?

b.3: denkt U dat art. 30 géén reële op-
lossing van het probleem zal be-
werkstelligen?

b.4: welke opmerking zou U nog willen maken als U vraag 1 met "nee" hebt beantwoord?
antwoord:

C: als U vraag 1 met "geen mening" hebt beantwoord:

c.1: hebt U wèl een mening, maar past die niet op de simpele vraagstelling?
Zou U daarover nog een opmerking willen maken?
antwoord:

2. Hoe U vraag 1 ook hebt beantwoord, we zouden nu in wat meer detail willen vragen:

	ja mee eens	nee mee oneens	geen mening
<u>Verwacht U t�ch wat moeilijkheden bij de uitvoering van zo'n wetsbepaling?</u>			
<u>2.1 als U denkt aan onderaannemers</u>			
2.1.1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.1.2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.1.3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.1.4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.1.5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.1.6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.1.7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.1.8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.1.9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.1.10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.1.11	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.1.12	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.1.13	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>2.2 als U denkt aan de plaats van de "Direktie"</u>			
2.2.1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.2.2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.2.3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	ja mee eens	nee mee oneens	geen mening
2.3 <u>als U denkt aan de toeleveranciers van de opdrachtgever</u>			
2.3.1 machines en machine opstelling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3.2 produktielijnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3.3 piping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3.4 loopkranen, hefwerktuigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3.5 computer en robot-installaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3.6 communicatie middelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. <u>Hoe zou U artikel 30 (m.n. het maken van doelmatige afspraken) willen laten uitvoeren:</u>			
3.1 <u>door het opstellen van veilig- heidsplan</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.1.1 voor alleen de eigen organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.1.2 voor de gehele samenwerkende organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.2 <u>door het instellen van een veilig- heidscommissie</u>			
3.2.1 voor alleen de eigen organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.2.2 voor de gehele samenwerkende organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.3 <u>via bouwvergaderingen</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.4 <u>via werkoverleg</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.5 <u>door het maken van deze afspraken te delegeren</u>			
3.5.1 naar verschillende onderaannemers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.5.2 naar projektleiders in eigen organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.5.3 naar uitvoerders in eigen organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	ja mee eens	nee mee oneens	geen mening
4. <u>Hoe denkt U dat informatie, de veiligheid en gezondheid betreffende, verzameld zou moeten worden?</u>			
4.1. <u>registratie ongevallen:</u>			
4.1.1 in totale werkorganisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.1.2 in eigen organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.1.3 in organisatie onderaannemers en leveranciers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.2 <u>registratie onregelmatigheden en bijna ongevallen</u>			
4.2.1 in totale werkorganisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.2.2 in eigen organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.2.3 in organisatie onderaannemers en leveranciers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.3 <u>door onderzoek onregelmatigheden en ongevallen</u>			
4.3.1 in totale werkorganisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.3.2 in eigen organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.3.3 in organisatie onderaannemers en leveranciers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. <u>Hoe zou de doelmatige samenwerking gerealiseerd moeten worden in verband met de werknemers werkend in opdracht van de opdrachtgever, bouwcoördinator of directie (die beschouwd worden als werkgevers in de zin van de wet).</u>			
5.1 zij dienen mee te praten over de problematiek van veiligheid en gezondheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.2 zij dienen mee te beslissen over de problematiek van veiligheid en gezondheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		ja mee eens	nee mee oneens	geen mening
5.3	een van hen wordt aangewezen als eindverantwoordelijke voor de veiligheid en gezondheid: hij beslist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.4	zij laten zich alleen informeren over de onderling gemaakte afspraken betreffende veiligheid en gezondheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. <u>Hoe wordt volgens U die doelmatige samenwerking beïnvloed door het optreden van "de Direktie"</u>				
6.1	zij laat zich alléén informeren over de onderling gemaakte afspraken over het doelmatig samenwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.2	zij bepaalt wat onder doelmatige samenwerking moet worden verstaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.3	zij beoordeelt in hoeverre aan hetgeen bepaald is over doelmatige samenwerking wordt voldaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. We vragen nu Uw mening over de volgende "statements"

		ja mee eens	nee mee oneens	geen mening
7.1	het is goed dat de arbo-wet er is en wordt ingevoerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.2	het is goed dat die ook voor de bouw zal gelden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.3	art. 30 is een logisch gevolg van de wens tot veiligheid en gezondheid o.m. op de bouwplaats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.4	zoals het is geredigeerd, kan art. 30 nog aanleiding geven tot verwarring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.5	de aannemer, al of niet optredend in een aannemerscombinatie, kan de verantwoordelijkheid alleen dragen als hij alle onderaannemers en leveranciers zèlf in contract kan nemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.6	de invloed van de opdrachtgever op de keuze van onderaannemers kan frustrerend werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.7	de voorzitter van de bouwvergadering, als vertegenwoordiger van de opdrachtgever, mag beslissingen nemen inzake veiligheidsmaatregelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.8	het ontwerp van bouwdelen kan aanleiding geven tot minder veilig handelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.9	voorgeschreven uitvoeringsmethoden of volgorde van werkzaamheden kunnen aanleiding geven tot minder veilig handelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.10	bepaalde bouwtijd-eisen kunnen aanleiding geven tot minder veilig handelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		ja mee eens	nee mee oneens	geen mening
7.11	een veiligheidsplan leidt tot een veiliger bouwplaats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.12	verantwoordelijkheden voor de veiligheid kunnen best worden doorgegeven naar lagere nivo's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.13	delegatie van veiligheidsverantwoordelijkheden leidt tot veiliger handelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.14	onveilig werken wordt eigenlijk alleen veroorzaakt door onoplettendheid en onzorgvuldigheid van de werknemers op de bouwplaats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.15	onveilig werken wordt veroorzaakt door onvoldoende leidinggeven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.16	als je mensen laat tekenen voor het feit dat ze veiligheidsinstructies hebben gehad en de veiligheidsvoorschriften hebben ontvangen, is de zaak geregeld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.17	de opdrachtgever zal in bestek en voorwaarden veiligheidsmaatregelen moeten beschrijven, waaraan voldaan zou moeten worden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.18	veiligheidsinspektierapporten over de bouwplaats, die periodiek worden uitgebracht, zijn voldoende te achten voor het bevorderen van veilig werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H: Hoofdlijnen uit: "LES PLANS D-HYGIENE ET DE SECURITE"
mars 1982, O.P.P.B.T.P. Comité National edition 210C82, Paris

(Wanneer in het vervolg gesproken wordt over PLAN, wordt daarmee bedoeld het veiligheidsplan. (Plan d'hygiène et de sécurité)

Achtereenvolgens komen aan de orde:

1. het werken met een PLAN

- 1.1 wie stelt het op..
- 1.2 wie gebruikt het..
- 1.3 waar moet op gelet worden..
- 1.4 opmerkingen..
- 1.5 strafmaatregelen, boetes, etc.

2. het opstellen van een PLAN

- 2.1 de doelstellingen..
- 2.2 de vertrekpunten..
- 2.3 het opstellen..
- 2.4 het presenteren..

3. het toepassen, gebruiken van het PLAN

- 3.1 het bekendmaken van het PLAN aan de doelgroep buiten de eigen onderneming
- 3.2 het op elkaar afstemmen van de PLANNEN van verschillende ondernemingen
- 3.3 coördinatie en controle op het toepassen van het PLAN
- 3.4 het bijwerken van het PLAN/de PLANNEN.

ad.1 Het werken met een PLAN

1.1 Wie stelt het PLAN op?

- iedere werkgever moet - bij een werk van meer dan FFs 12.000.000,-- vóórdat er ook maar iets plaatsvindt op de bouwplaats, een PLAN voor die bouwplaats/voor dat werk opstellen.
- iedere onderaannemer stelt (als werkgever) een PLAN op voor zijn eigen gedeelte van het werk.
- wanneer het contract verdeeld wordt over meerdere werkgevers (aannemers), die ieder een bepaald onderdeel in contract hebben gekregen dan stelt elke werkgever een PLAN op voor zijn eigen werkzaamheden.
- het is de directie/opdrachtgever ("maître de l'ouvrage) die beslist of voor de bouwplaats zo'n PLAN moet worden opgesteld; hij geeft daarover aanwijzingen in de betreffende besteksdOCUMENTEN of nota van inlichtingen.
- direct na de opdrachtverlening(en) stelt de directie/opdrachtgever de betreffende instanties op de hoogte van de namen en adressen van de werkgevers en van het tijdstip waarop met het werk zal worden begonnen (ongeveer).
- de directie/opdrachtgever deelt aan elke werkgever de namen en adressen van de overige gecontracteerde werkgevers mede, zodra hun contracten zijn getekend. Ook stelt de directie/opdrachtgever iedere werkgever op de hoogte van de PLANNEN van de andere werkgevers.
- als het om een bouwwerk gaat, moeten de verschillende werkgevers over de PLANNEN overleg plegen met die werkgevers die belast zijn met (verschillende onderdelen van) de ruwbouw.

- binnen de organisatie van elke werkgever, moet het opstellen van het PLAN worden toevertrouwd aan een medewerker die de feitelijke verantwoordelijkheid draagt voor de uitvoering van dat contract.
- het is dus de eerst-verantwoordelijke voor de produktie die het PLAN voorbereidt;
òf het is iemand die direkt onder zijn controle staat.
- dit sluit de deelname van diverse andere personen uit de organisatie niet uit:
 - raadgevingen van een veiligheidsdeskundige
 - advies van werkvoorbereiders voor wat betreft de uitvoeringsmethoden
 - advies van materieel- en gereedschapsdeskundigen
 - inschakeling van derden, van buiten de eigen onderneming.

1.2 Wie gebruikt het PLAN?

Het PLAN is gericht op de medewerkers van de eigen onderneming, ten behoeve van een goede uitvoering van hun specifieke taken.

Binnen de onderneming richt het PLAN zich tot:

- de eerst-verantwoordelijke voor de uitvoering binnen de onderneming: de opsteller van het PLAN; hij gebruikt het PLAN als permanent referentiekader gedurende de uitvoering van dat werk, op dié bouwplaats.
- het leidinggevend personeel en de diverse specialisten van de eigen onderneming, belast met (delen of fasen van) de uitvoering; zij gebruiken het PLAN als een gids die de middelen aangeeft welke gebruikt moeten worden tijdens iedere uitvoeringsfase.
- andere ondersteunende diensten van de eigen onderneming, die indirect betrokken zijn bij de werkzaamheden die in het PLAN zijn beschreven; zij koppelen bovendien de informatie uit het PLAN terug, in zoverre opgedane ervaringen toepasbaar zijn op (een) andere bouwplaats(en).

Het PLAN stijgt tenslotte uit boven het nivo van alleen maar aanwijzingen geven voor de uitvoering, omdat het juist de aandacht vestigt op het direkte verband dat er bestaat tussen veiligheid en het toepassen van de juiste werkmethoden, waarbij de arbeidsomstandigheden van te voren reeds goed bestudeerd zijn; voor het personeel betekent het PLAN een aansporing om in te zien dat het handhaven van veiligheid op de bouwplaats een zaak is voor iedereen en daarom een zorg zou moeten zijn voor iedereen.

Ditzelfde geldt evenzeer voor het gebruiken, schoonhouden en onderhouden van de sanitaire voorzieningen; voorwaarden voor normale levensomstandigheden voor de werknemers op de werkplek.

Het is belangrijk dat werknemers met het PLAN kunnen instemmen; daarom zou het vaststellen vooral gegaan moeten worden door overleg te plegen met een vertegenwoordiging uit het personeel, waardoor een dialoog ontstaat tussen de schrijvers van het PLAN en deze afgevaardigden; het PLAN is immers vooral voor hen bedoeld, teneinde hen te beschermen.

Op deze wijze sluit het PLAN dan ook aan bij de nieuwe voorschriften betreffende de veiligheid en de gezondheid van het personeel; het vormt daarbij de technische uitgangspunten en randvoorwaarden voor hen die belast zijn met instructies en ondersteuning van de uitvoerenden.

Buiten de onderneming dient het PLAN ter hand gesteld te worden aan

- de direktie/c.q. opdrachtgever (de "maître d'oeuvre")
- de bedrijfsgeneeskundige
- de vertegenwoordigers van het personeel
- de betreffende overheidsinstanties, belast met het toezicht op de naleving van veiligheid en gezondheid (Nederland: Arbeidsinspectie, Ziekteverzekeringen...)

N.B. Gelijktijdig met de wetgeving over "het PLAN", vond in Frankrijk ook wetgeving plaats inzake commissies die op de bouwplaats veiligheid en gezondheid moeten behandelen. Daarbij worden onderscheiden:

"het Collège": met besluitvormende bevoegdheden; bestaande uit opdrachtgever (direktie), werkgevers en enige adviserende leden.

"het Comité": met adviserende stem; bestaande uit een paritaire vertegenwoordiging van alle ondernemingen en vertegenwoordigers van het Comité Regional de l'O.P.P.B.T.B., de bedrijfsgeneeskundige(n) voor het werk en diegene(n) die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het werk).

Al naar gelang de beroepsuitoefening van deze "derden" kunnen (zullen) ze het door de werkgever aan hen overhandigde PLAN gebruiken:

- als informatie-bron...
- als middel om verschillende activiteiten te coördineren...
- om hun adviestaak voor de onderneming beter te kunnen uitvoeren...
- om de positieve oplossingen te kunnen uitdagen.

Tenslotte moet één exemplaar van het PLAN, compleet met aantekeningen gedurende vijf jaren door de werkgever bewaard worden in het werkenarchief.

Opgemerkt wordt nog dat het PLAN geadresseerd moet worden aan het distriktshoofd van de arbeidsinspectie in wiens distrikt de bouwplaats is gelegen, en niet naar het distriktshoofd van het distrikt waarin de onderneming of de opdrachtgever is gevestigd.

1.3 Waar moet op worden gelet?

a. Het PLAN moet zijn opgesteld vóór met de werkzaamheden wordt begonnen

De voorwaarde is immers dat veiligheid en gezondheid wordt geïntegreerd in het uitvoeringsplan; dit kan worden bereikt wanneer ze gelijktijdig worden opgesteld, dat wil zeggen vóór met de werkelijke uitvoering wordt begonnen; door zo te handelen heeft de werkgever ook méér tijd om diepgaand na te denken over de problematiek betreffende de veiligheid op de bouwplaats en over de middelen die nodig zijn om die veiligheid te bewerkstelligen.

b. Het Plan moet worden afgestemd op die van de andere werkgevers

De werkgever die zijn PLAN opstelt is lang niet altijd de enige werkgever op de bouwplaats. Daarom is het van belang er zorg voor te dragen dat de PLANNEN van de diverse werkgevers worden vergeleken, met als driedig doel:

- zich bewust te worden van de wederkerige risico's die kunnen

ontstaan tijdens de uitvoering, teneinde daartegen adequate beschermende maatregelen te nemen.

- een dubbele inzet van dezelfde veiligheidsmiddelen te elimineren.
- de veiligheid zo volledig mogelijk te integreren in de methoden van uitvoering.

Deze benadering kan heel goed worden toegepast zonder de onderscheidene PLANNEN in concreto aan te tasten; men wint daarbij tijd door de maatregelen op elkaar af te stemmen tijdens dat opstellen.

Zo'n afstemming vindt voorts plaats:

- met de opdrachtgever/directie tijdens de eerste werkbespreking(en)
- met de veiligheidscommissies van de onderscheidene ondernemingen, of met een speciale commissie samengesteld uit die hierboven genoemde veiligheidscommissies van de verschillende ondernemingen.
- zo nodig - als die aanwezig is - met de veiligheidsdienst, c.q. veiligheidsfunctionaris.

De verkregen PLANNEN worden op deze wijze verbijzonderd op het nivo van dit specifieke contract/c.q. dit samenstel van samenhangende contracten voor dat specifieke bouwwerk, en is dan getoetst aan de interne regels van de veiligheidscommissie(s)/van de O.Raad.

- c. Tenslotte moet het PLAN tijdens de uitvoering, tijdens de voortgang van de werkzaamheden, worden bijgewerkt en worden onderhouden onder continue afstemming en coördinatie met/van de PLANNEN van de overige ondernemingen.

Het bijwerken van de PLANNEN betekent het voortdurend rekening houden met bepaalde zaken die men niet in eerdere stadia heeft kunnen voorzien en die naar voren zijn gekomen tijdens de uitvoering en voortgang van het werk. Niettemin moet getracht worden maximaal rekening te houden met hetgene dat zal kunnen optreden in een zo vroeg mogelijk stadium. Het aanpassen van PLANNEN moet niet slechts een laatste redmiddel zijn.

De coördinatie tussen de verschillende PLANNEN tijdens de uitvoering wordt op dezelfde wijze geëffektueerd als hierboven werd beschreven onder 1.3-sub.b.

1.4 Opmerkingen

a. Over de juridische status van het PLAN

Net zo als de keuze van middelen die de werkgever toepast bij de uitvoering van het werk geheel voor zijn eigen verantwoordelijkheid zijn, zijn ook de daarbij behorende veiligheidsmaatregelen geheel en al zijn eigen beslissingsbevoegdheid.

Verder moet het duidelijk zijn, dat onder de gestelde randvoorwaarden, het PLAN nooit in de plaats kan komen van het contract waarmee de bouwopdracht is verstrekt, zelfs als in de besteksdocumenten zo'n PLAN speciaal wordt genoemd en voorgeschreven.

De directie, die immers een eigen verantwoordelijkheid heeft voor de veiligheidsmaatregelen, moet de bevoegdheid hebben elke maatregel (uit het PLAN) te veranderen en aan te passen wanneer die in een niet eerder

te voorziene situatie inadequaar blijkt, of maatregelen te eisen waar deze niet blijken te zijn voorzien.

Omgekeerd zal de directie de ontvangstneming van een PLAN kunnen weigeren wanneer dat PLAN tegenstrijdigheden blijkt te bevatten met de besteksdocumenten of aanleiding geeft PLANNEN van andere werkgevers te frustreren. Een regelmatige afstemming met die werkgevers dient regelmatig plaats te vinden door de werkgevers. In géén geval mag de directie zèlf de PLANNEN wijzigen of enige toestemming daartoe verlenen, zonder dat de nodige afstemming heeft plaatsgevonden...

b. Over het verlenen van uitstel aan de werkgever

Zoals reeds werd gesteld moet het PLAN worden vastgesteld vóórdat met het werk op de bouwplaats wordt begonnen. Dat betekent dat de werkgever tijd moet kunnen besteden aan het nadenken over en het vervaardigen van het PLAN, tussen het tijdstip van de opdrachtverlening en het begin van de activiteiten op de bouwplaats. In het toepassingsbesluit werd deze termijn vastgesteld op ten minste één maand, mede afhankelijk van de contractuele verhouding van de werkgever met de opdrachtgever (aannemer, onderaannemer, etc.).

Directie en opdrachtgever, soms de hoofduitvoerder dienen ervoor te zorgen dat deze uitsteltermijn zo gesteld wordt dat het inderdaad mogelijk is om de inrichting van de bouwplaats effectief te laten aansluiten op de aard van die werkzaamheden; een tijd die dus altijd minimaal één maand moet bedragen.

1.5 Strafmaatregelen, boetes, etc.

Elke verplichting of aanwijzing hierboven uiteengezet gaat vergezeld (in Frankrijk) met strafmaatregelen, boetes e.d. in het geval van niet-opvolging of veronachtzaming. (Deze strafmaatregelen zijn vastgelegd in de specifieke wettelijke bepalingen, reglementen, etc.)

Ze kunnen uitlopen op de volgende boetes:

- voor de Maître de l'ouvrage: met het werk beginnen zonder PLAN
Fr. frs. 1500,-- : 150.000,--.
- voor de Maître de l'ouvrage en/of de Maître d'oeuvre: geen rekening houden met verplichtingen vastgelegd in voorschriften etc. Fr. frs. 500,-- : 60.000,--
- voor de werkgever: wegens het niet overhandigen van het PLAN aan de Maître d'oeuvre: Fr. frs. 500,-- à 8.000,-- per loontrekkende per overtrekking.

In de laatste twee gevallen kan gevangenisstraf worden opgelegd van 2 maanden tot één jaar bij récidive.)

ad.2 Het opstellen van het PLAN

2.1 De doelstellingen

Het opstellen van het PLAN verloopt volgens twee fasen:

- a: eerst bestudeert men op welke wijze de veiligheid kan worden geïntegreerd in het uitvoeringsplan, dat wil zeggen dat men de uitvoeringsprocessen (-methoden, -technieken, materieel, installaties) tracht te projecteren op de organisatie en inrichting van de bouwplaats, gericht op het voorkomen van ongevallen op het werk.

- b: vervolgens moet het PLAN geconcentreerd worden in de vorm van een operationeel document, waarin wordt aangegeven:
- de preventieve maatregelen, aangevuld met daaruit volgende afspraken, alles gericht op het bevorderen van de veiligheid op de bouwplaats en op de controle op de uitvoering van deze maatregelen, alsmede op het onderhoud van de middelen die daarmee verband houden.
 - de EHBO-maatregelen, voor het geval er toch een ongeval plaatsvindt.
 - de hygiëne van het werkmilieu op de bouwplaats en de keten, loodsen en installaties die daarvoor noodzakelijk zijn.

2.2 De vertrekpunten bij het opstellen van het PLAN

Voor iedere gegeven bouwplaats en elke specifieke bouwopdracht dient een PLAN te worden opgesteld, onder inachtneming van verschillende externe en interne randvoorwaarden. De eerste hebben betrekking op organisatorische maatregelen bij het inrichten van de bouwplaats. De soort van randvoorwaarden betreffen de specifiek technische maatregelen die de werkgever moet nemen ter voorbereiding van de uitvoering van de eigenlijke bouwactiviteiten.

2.2.1 De externe invloedsfactoren, gericht op de onderneming

- a: de NOTA van veiligheid en gezondheid, opgesteld door de directie en onderdeel uitmakend van de contract documenten, verzamelt de informatie over zaken die zouden kunnen leiden tot onregelmatigheden en ongevallen, voorkomend uit de bouwplaats en bouwomgevingen die nog los staan van de directe bemoeienissen van de werkgever.
In het merendeel van de gevallen betreft het hier inlichtingen van algemene aard die van belang zijn voor alle ondernemingen die naar het werk dingen; vaak wordt hiervoor een cheque-list gebruikt.
Voorts omvat zo'n nota bijvoorbeeld:
- a: informatie van administratieve aard.
 - b: randvoorwaarden en specifieke bepalingen in groter verband, direkt voortvloeiend uit de omgeving van de bouwplaats.
 - c: algemene voorschriften voor de mobilisatie van die bouwplaats, bezien vanuit de directie, c.q. opdrachtgever.
 - d: bepalingen en richtlijnen over het algemeen gebruikmaken van bepaalde te maken voorzieningen en installaties door meerdere werkgevers.
 - e: eigen aanwijzingen opgesteld door de directie (voies et réseaux divers) (VRD) voor dat inrichten van de bouwplaats of andere valide aanwijzingen.
- b: in de contractdocumenten kunnen bepalingen zijn opgenomen betreffende veiligheid en gezondheid. Deze bepalingen kunnen zowel algemeen van aard zijn of speciaal betrekking hebben op dat specifieke contract. Alleen in dat laatste geval zullen ze worden verbijzonderd in de tekst van de contract bepalingen, in tegenstelling tot die algemene bepalingen die alleen maar zullen verwijzen naar vormen en officiële (wettelijke) voorschriften.
- c: de PLANNEN van andere werkgevers, kunnen wanneer ze reeds vastgesteld zijn, interessante indicaties bevatten, die in overweging genomen moeten worden bij het opstellen en afstemmen van het eigen PLAN op die PLANNEN die reeds bestaan. Zo'n benadering bevordert aldus de

coördinatie van de diverse PLANNEN en speelt een belangrijke rol in de totale kosten van de verschillende veiligheidsvoorzieningen die op het (totale) werk worden ingezet.

De regels over de te nemen voorbereidende werkzaamheden hebben iets dergelijks voorzien en bepaald is dat die werkgever die een bestaand plan wenst in te zien, op een daartoe gedaan verzoek, hierover moet kunnen communiceren.

In het geval waarin de verschillende PLANNEN nog niet zijn vastgesteld, maar waarbij de onderscheiden werkgevers wél reeds zijn aangewezen, kan elke werkgever die bezig is met het opstellen van zijn PLAN, elke andere werkgever of onderaannemer, raadplegen teneinde zijn PLAN daarmee af te stemmen. Daarom zal de directie/opdrachtgever, zodra er namen bekend zijn, deze met de bijbehorende adressen aan alle andere werkgevers bekendmaken.

Op dezelfde wijze is te handelen wanneer een aannemer werkt met meerdere onderaannemers; in dat geval maakt hij die namen en adressen bekend aan belanghebbenden.

- d: De onderaannemers moeten, ter completering van de informatie als hierboven werd aangegeven, van de aannemer die gegevens ontvangen die betrekking hebben op de veiligheid en gezondheid van die onderdelen waarvan zij moeten (mee) werken. Daarbij kunnen zich weer twee gevallen voor doen:
1. ze moeten hun eigen PLAN opstellen, nadat de aannemer zijn PLAN reeds heeft vastgesteld; ze houden dan rekening met dat PLAN bij het vaststellen van hun eigen PLAN...
 2. ze moeten hun eigen PLAN opstellen, vóórdat de aannemer zijn PLAN heeft voltooid; in dat geval zal die aannemer een specifiek document moeten opstellen aangevende die maatregelen die reeds zijn vastgelegd over veiligheid en gezondheid en die wellicht ook die onderaannemer kunnen (zullen) aangaan...

Overigens ontvangen al deze werkgevers een exemplaar van de NOTA die door de directie werd opgesteld voor de contracten van de aannemers; ieder zal zich moeten conformeren met deze regels over veiligheid en gezondheid, wanneer deze verband houden met hun overeenkomst van onder-aanneming.

2.2.2 De interne invloedsfactoren, binnen de onderneming

Het betreft hier wezenlijk het uitvoeringsplan dat de werkgever opstelt voor die betreffende bouwplaats. Dit document legt de operaties vast op de bouwplaats, rekening houdende met de uitvoeringsmethode(n):

- de voorziene wijze van uitvoering van dat werk (methoden, technieken, materieel, installaties, materialen en produkten)
- de inrichting van de bouwplaats en de noodzakelijk geachte hulpconstructies
- werken met geprefabriceerde onderdelen en halffabricaten, vervaardigd op die bouwplaats of elders
- het aantal in te zetten arbeiders
- het tijdschema.

Kortom, een beschrijving van de produktie, de gereedschappen en de wijze waarop die gereedschappen worden toegepast, gebruikt of ingezet.

Het is dus duidelijk dat een opsteller van zo'n PLAN alle zaken moet kennen die hierboven zijn beschreven en dat hij moet kunnen nagaan onder welke voorwaarden en omstandigheden de veiligheid geïntegreerd moet (kan) worden in werktuigen en werkmethoden.

2.3 Het opstellen van het PLAN

Wanneer nu al de hierboven genoemde zaken zijn verzameld, zal de opsteller van het PLAN zich moeten richten op dit specifieke project:

- in de eerste plaats: bestuderen van die integratie van ongevallen preventie en de uitvoering
- daaruit voortvloeiend: de bouwplaatsorganisatie met de noodzakelijke veiligheidsvoorzieningen, geënt op de vastgelegde produktiemiddelen.

De beschrijving van deze veiligheidsmaatregelen resulteert dan in het veiligheidsplan (het PLAN) voor die specifieke bouwplaats.

2.3.1 De bestudering van de ongevallen preventie

Het nadenken hierover vormt het centrale gegeven voor het PLAN. Integratie van preventieve maatregelen in het uitvoeringsplan getuigt van een werkelijke doelmatigheid, mede door een beter gebruik dat men van die middelen dan kan maken. Het wordt aangeraden om op deze wijze werkzaam te zijn daar ze veel betere resultaten afwerpt naarmate een systematische analyse plaatsvindt van de verschillende risico's die met verschillende uitvoeringsmethoden gepaard gaan.

Zonder verder in details te treden, kan men weer twee fasen onderscheiden:

a: de risico analyse:

Deze analyse, waarbij gezond verstand gepaard moet gaan met voldoende kritische beschouwingen en het inwinnen van adviezen van degenen die hiermede reeds leren werken, gaat o.a. de volgende zaken na:

- de stabiliteit van het tot stand gebrachte werk, ook tijdens de verschillende uitvoeringsfasen
- de draagkracht en stabiliteit van de voorgenomen hulpconstructies, stutten en schoren, steigers, kranen en ander materieel, die door de werkgever op het werk worden aangebracht, opgericht en/of ingezet.
- de wijze waarop beschreven wordt hoe de beschermingsmiddelen, materieel en gereedschappen, materialen en produkten, moeten worden ingezet, gebruikt, aangewend, verwerkt, aangebracht, verwijderd...
- de bestudering van de werkplek en de omgeving daarvan om de verschillende omgevingsfactoren te onderkennen, te identificeren en te beschrijven.
- het nadenken over mogelijke onregelmatigheden tijdens de uitvoering, het gedrag van de constructie in die gevallen en het daardoor optreden van nieuwe en/of andere risico's.

b: de te nemen maatregelen

Deze risico-analyse resulteert in een aantal conclusies die men op de volgende wijze weer kan hergroeperen:

- een herschikking naar de verschillende mogelijke uitvoeringswijzen. Goed beschouwd komt het hier neer op het inventariseren en uitdiepen van sleutel-factoren in die uitvoeringsmethodieken; het gaat er niet om al de creativiteit en initiatieven weg te nemen bij de uitvoerenden.
- een vastleggen en definiëren van het verschillende materieel en gereedschap dat nodig is voor de uitvoering, met de daaruit voortvloeiende algemene of persoonlijke beschermingsmiddelen, alsmede hoe men moet werken voordat deze beschermingsmiddelen zijn aangebracht of bij het aanbrengen daarvan.
- opstellen van de instructies die nodig (kunnen) zijn of de maatregelen als hierboven genoemd te kunnen volmaken en gebruiken.

2.3.2 De organisatie

Wanneer de preventieve maatregelen aldus zijn gedefinieerd, moeten ze ook worden geïmplementeerd in het operationele plan:

- a: het aanschaffen van specifieke middelen: te verrichten via de (afdeling) inkoop aan de hand van een beschrijving en specificatie.
- b: het eventueel aanpassen van equipment: te verrichten via de materieel-dienst of materieel-deskundigen.
- c: het opstellen van aanwijzingen en bepalingen om de veiligheid te integreren in het werk: te laten behandelen door werkvoorbereiders, bedrijfsburo, hoofd uitvoerder.
- d: het vastleggen van het pakket voor de EHBO, gericht op onderkende risico's en specifieke invloedsfactoren op de bouwplaats.
- e: het bepalen, dimensioneren, ontwerpen, plaatsen en controleren van de benodigde personeelsvoorzieningen (keten, verblijven, toiletten,...), aangepast aan de voorziene manbezetting.

Bovendien dienen de bepalingen die betrekking hebben op de onderaannemers te worden verzameld op een speciale notitie, voor zover hun activiteiten al snel zullen plaatsvinden (dus voor het geval het PLAN nog niet geheel is vastgesteld..).

2.4 De presentatie van het PLAN

Hoewel er nergens voorschriften over bestaan is het niet onnuttig de verschijningsvorm te bespreken waarvan men een nuttig gebruik kan maken bij de presentatie van het PLAN.

2.4.1 Aan welke kwaliteiten moet het PLAN voldoen?

We herinneren eraan dat het PLAN voor de onderneming het samenvattende document is dat de veiligheidsmaatregelen, de ongevallen preventie van de bouwplaats koppelt aan de uitvoeringsmethode(n) en daarvan een geïntegreerd bestanddeel uitmaakt. Het wordt door de diverse belanghebbenden op de bouwplaats gebruikt, terwijl het ook dient voor een interne en externe informatie en toetsing.

Daarom moet het PLAN in het bijzonder aan de volgende eisen voldoen:

- a: een PLAN moet duidelijk zijn, dat wil zeggen inzichtelijk en direkt toegankelijk. Daarom moet de werkgever om dit te bereiken zoveel als mogelijk is het plan visualiseren door gebruik te maken van schetsen, tekeningen, opengewerkte afbeeldingen, perspectieven, e.d. waardoor de informatie aan het bouwplaatspersoneel wordt vereenvoudigd en ook externe belanghebbenden het PLAN kunnen begrijpen.
Ook waarschuwings- en aanplakborden kunnen van nut zijn, doch eerst moet het PLAN zijn gedefinieerd en borden e.d. worden pas toegepast nadat andere communicatiemiddelen zijn ingezet... (zij dienen dus slechts als herinnering, als herhaling van wat reeds is uitgedragen.. (LPS).).
- b: het PLAN moet hanteerbaar zijn; deze hanteerbaarheid is daarom te beklemtonen, omdat het PLAN, gezien de aard en het aantal van de verschillende onderwerpen, een zodanig volumineus werkstuk zou kunnen worden, dat het slechts met moeite is te raadplegen. Daarom moet het PLAN zodanig worden gepresenteerd, dat er veel wordt verwezen naar of gerefereerd wordt aan documenten die bedoeld zijn voor afzonderlijk gebruik.

Daarom wordt het ook noodzakelijk dat de gebruikers van het PLAN ook gemakkelijk toegang hebben tot de verzameling van documenten en referenties en daar ook vrijelijk gebruik van kunnen maken (in het boekje zijn als bijlagen bijvoorbeeld opgenomen tabellen en lijsten met algemene referentiebladen en documenten die in het PLAN kunnen worden aangehaald ... (LPS).).

- c: het PLAN moet ook gemakkelijk aangepast kunnen worden; dit betekent dat de bijzondere informatie over het werk (planningen, schetsen, tekeningen, beschrijvingen..) geaktualiseerd moeten kunnen worden tijdens de uitvoering van het werk.
- d: tenslotte, hoewel het PLAN specifiek voor één bepaalde bouwplaats is bedoeld, zal in het PLAN rekening gehouden moeten worden met reeds eerder opgedane ervaringen op vroegere bouwplaatsen. Kennis en ervaring, positieve of negatieve, moeten elke keer worden teruggekoppeld.

2.4.2 Enkele richtlijnen voor de verschijningsvorm van het PLAN

Om nu rekening te houden met al deze zaken en met de specifieke ervaring die men heeft, zouden de volgende richtlijnen voor de presentatie van het PLAN kunnen dienen:

- a: volg een standaard procedure, die de voorschriften op de voet volgt:
 - algemene inlichtingen over het werk.
 - analyse van te voorziene risico's en de beschermingsmaatregelen daartegen.
 - de handelwijze bij het optreden van ongevallen; de organisatie van de eerste hulp verlening
 - de hygiënische voorwaarden voor inrichting en gebruik van de personeels verblijven en het gedrag op het werk.
- b: verwijzingen naar documenten, die intern in de onderneming aanwezig zijn, voor de bestudering van werkmethoden, risico's en preventieve maatregelen, veiligheidsvoorzieningen en persoonlijke beschermingsmiddelen.

Dergelijke documenten kunnen ook wijzen op:

- de (in)stabiliteit gedurende de uitvoering van bouwdelen, die blijvend in het werk gebracht worden en waarvan de handelingen veelal een repeterend karakter hebben.
- de (in)stabiliteit van de bouwconstructie die door middel van specifieke bouwtechnieken - die steeds hetzelfde verlopen - ter plaatse wordt gefabriceerd. -de stand-zekerheid van het materieel en de veiligheid van daarin of daarbij toe te passen onderdelen.

Het aantal documenten waar naar gerefereerd kan worden kan verschillend zijn en is mede afhankelijk van de aard van het ontwerp, de constructie en de uitvoeringsmethodiek van het ene of het andere bouwwerk.

Andere documenten waarnaar verwezen kan worden, kunnen o.a. zijn de interne afspraken over:

- inrichting en gebruik van sanitaire inrichtingen.
- inrichting, beveiliging en gebruik van elektrische voorzieningen op de bouwplaats. -inrichting, toegankelijkheid, afscherming en afsluiting van bouwplaatsen bouwputten.
- ontwerp en uitvoering van afsluitingen voor gaten, vloerranden, liftkokers... tijdens de uitvoering.
- etc. etc.

3. De wijze van toepassen van het PLAN

3.1 Het bekendmaken van het PLAN aan belanghebbenden buiten de eigen onderneming

a: Voor alles dient dit te geschieden aan belanghebbenden op de bouwplaats. De tijd die verleend wordt voor het opstellen van het PLAN, om het daarna te overhandigen aan de directie, bedraagt tenminste 30 dagen, te tellen vanaf de datum van officiële opdrachtverlening. Het overhandigen aan de directie dient plaats te vinden vóórdat er ook maar iets op de bouwplaats wordt verricht.

Hetzelfde geldt evenzeer voor de onderaannemer(s) t.o.v. diens opdrachtgever: de aannemer.

De werkgever moet zijn PLAN ook ter beoordeling overhandigen aan de bedrijfsgeneeskundige, en aan de vertegenwoordigers van het personeel, evenzeer vóórdat op de bouwplaats met het werk wordt begonnen.

Vervolgens moet de werkgever een exemplaar van zijn PLAN toezenden aan de Arbeidsinspectie, zo mogelijk vergezeld van de goedkeuring door de bedrijfsarts en de personeelsafvaardiging, ook vóórdat met de werkzaamheden wordt aangevangen.

b: Tijdens het werk.

De werkgever moet een bijgewerkt exemplaar van het PLAN ter beschikking houden op de bouwplaats. Dit PLAN moet op elk moment kunnen worden geraadpleegd door leden van de veiligheidscommissie (Comité Particulair d'Hygiène et de Sécurité) welke wordt samengesteld uit personeelsvertegenwoordigers, de bedrijfsgeneeskundige, vertegenwoordigers van diverse officiële instanties en van de arbeidsinspectie. Opgemerkt wordt dat het PLAN, wanneer het werk wordt uitgevoerd binnen een of op het terrein van een onderneming die (volop) in bedrijf is, ook moet worden overhandigd aan de directie van dat bedrijf.

3.2 Het op elkander afstemmen van de PLANNEN

De nota van de directie, alsmede de eventuele bepalingen uit de contractdocumenten betreffende Veiligheid en Gezondheid, geven de (verschillende) werkgevers de kans om de PLANNEN van hun onderscheiden werkopdrachten op elkander af te stemmen. Deze harmonisatie van de PLANNEN vindt plaats door confrontatie van al deze PLANNEN op elkaar. Men start deze harmonisatiewerkzaamheden in de eerste coördinatie bespreking over de te nemen veiligheidsvoorzieningen. Door dit gezamenlijke overleg wordt ontdekt op welke wijze wederzijdse risico's worden opgeroepen en men ontdekt wanneer er een leemte ontstaat in het aanwezig/afwezig zijn van bepaalde veiligheidsvoorzieningen. Daarbij moet men ervoor zorgdragen dat die voorzieningen continu aanwezig blijven van de ene werkgever naar (de) volgende werkgever(s).

De afstemming van al deze veiligheidsvoorzieningen in de verschillende PLANNEN, is in het algemeen niet meer dan een aspekt van het overzien van de technische organisatie voor de uitvoering van het geheel van de werkzaamheden, en kan en moet dus ook plaatsvinden in diezelfde periode.

Zo is dus de coördinatie van de maatregelen op het gebied van de veiligheid en de gezondheid ook maar één van de bijzondere aspecten van de coördinatie van het totale werk.

Het zal dus ook duidelijk zijn dat - om de grootste effectiviteit te bereiken - de harmonisatie- en de coördinatie-werkzaamheden moeten plaatsvinden vóórdat de uitvoering van de werkzaamheden aanvangen, waarvoor die eerste 30 dagen nuttig zijn te gebruiken.

Op een bouwplaats waar verschillende werkgevers zich verzamelen, dient er dus een coördinator aangewezen te worden.

Deze coördinator kan zijn:

- de directie, indien meerdere contracten aan verschillende aannemers zijn verleend. -een gespecialiseerde organisatie, die speciaal mandaat hiervoor krijgt van de directie/c.q. opdrachtgever.
- de aannemer, wanneer de contracten van zijn bedrijf verlopen en hij werkt met onderaannemers.

Deze werk-coördinator heeft daarbij in de eerste plaats de opdracht de organisatie van het werk in het begin op te starten en hij verenigt daarbij om zich heen de verantwoordelijken voor de productie van alle ondernemingen.

Op een bouwwerk waarop is voorzien in de verplichting tot het formeren van een veiligheidscommissie, is het deze commissie die zich bezig moet houden met het op elkaar afstemmen van de PLANNEN en het coördineren van de veiligheid en gezondheid.

Deze commissie verenigt in zich, onder voorzitterschap van de eerder genoemde coördinator, alle verantwoordelijkheid van de deelnemende ondernemingen.

De voorschriften voorzien er ook in dat die veiligheidscommissie een ALGEMEEN PLAN voor die bouwplaats opstelt, door samenvoegen van alle PLANNEN. Die mogelijkheid bestaat wanneer de verschillende werkopdrachten zeer met elkaar verwezen zijn en bij werken die worden uitgevoerd door aannemers-combinaties.

Ook op een bouwplaats waar geen veiligheidscommissie behoeft te worden ingesteld, kan men alle PLANNEN samenvoegen tot één ALGEMEEN PLAN; deze operatie vindt dan plaats in gezamenlijk overleg, onder voorzitterschap van de coördinator, tussen alle verantwoordelijken.

3.3 Coördinatie en controle bij het toepassen van de veiligheidsmaatregelen

De coördinatie, van de maatregelen voor veiligheid en gezondheid uit te voeren door de verschillende werkgevers, voorbereid tijdens de eerste besprekingen in de voorbereidingstijd met verantwoordelijke medewerkers of leden van de veiligheidscommissie, moet natuurlijk een vervolg hebben gedurende de tijd waarin de werkzaamheden worden uitgevoerd. Dit zou moeten geschieden door dezelfde groep van mensen, die daarbij het recht moeten verkrijgen, als gemachtigden van hun werkgevers, om de gezamenlijke genomen beslissingen door te voeren.

We herinneren eraan dat speciale diensten of afdelingen van deelnemende werkgevers die vertegenwoordigd zijn in de veiligheidscommissie slechts een adviserende stem hebben.

Voorts is het duidelijk dat door die coördinatiewerkzaamheden betreffende veiligheidsmaatregelen, bepaalde kostenconsequenties kunnen ontstaan welke consequenties pro-rata de deelnemende bedrijven worden verdeeld, al of niet volgens de verschillende contractsommen.

Tenslotte moet duidelijk zijn dat voor een directie de coördinatie van de maatregelen voor ongevallen preventie, voor hen niet betekent dat zij die

maatregelen ook zelf ten uitvoer brengt, noch dat dit inhoudt dat de verantwoordelijkheid van de werkgevers daardoor verandert: de werkgever blijft wettelijk aansprakelijk voor de veiligheid van zijn eigen personeel.

Evenmin leidt de tussenkomst van de veiligheidscommissie tot enige verandering van de eigen aansprakelijkheid van de werkgevers op dit gebied.

De coördinatie-commissie vergadert met een variabele frequentie, doch echter ten minste éénmaal per drie maanden; veelal geschiedt dit echter éénmaal per week.

De continuïteit in het contact met de verschillende aannemers wordt dikwijls verzorgd door een veiligheidsfunktionaris. Deze veiligheidsfunktionaris treedt dan op voor alle aannemers, en wordt daarvoor gecontracteerd voor een bepaalde periode of voor de duur van het werk.

De controle of de uitvoering van de veiligheidsmaatregelen zoals die in het PLAN zijn voorzien, moet in de eerste plaats geschieden door elke betreffende werkgever. De controle op de veiligheidsmaatregelen geldend voor twee of meer werkgevers, waarvan de werkzaamheden elkander beïnvloeden, en wordt uitgevoerd volgens de afspraken die onderling gemaakt zijn, wordt dan uitgevoerd door die veiligheidsfunktionaris, of door de veiligheidscommissie, door die ondernemingen zelf tijdens gezamenlijke besprekingen of zelfs door de coördinator (als het zeer belangrijke zaken aangaat).

4. Het bijwerken van de PLANNEN

Tijdens het verloop van de uitvoering kunnen de oorspronkelijk door de werkgever voorziene maatregelen moeten worden aangepast:

- omdat ze onvoldoende bleken te zijn.
- omdat ze niet toepasbaar bleken te zijn.
- omdat er wijzigingen zijn opgetreden in het ontwerp, de detaillering, de uitvoeringsmethode of de uitvoeringsmiddelen.

Het is van groot belang dat iedere betrokken werkgever dan onmiddellijk de nodige maatregelen neemt om het PLAN bij te stellen.

Wanneer zo'n PLAN dan wordt bijgesteld, dienen die wijzigingen of aanvullingen naar elke belanghebbende te worden toegezonden, om te beginnen bij de gebruikers op de bouwplaats.

SAMENSTELLING VOORBEREIDENDE COMMISSIE: Arbo-wet, art. 30
(juni 1984 - november 1984)

G.A. Doets : Nelis Uitgeest B.V.
E. van Hoven : HBM - UZW
Ir. J.M.J. Kortman : Min.SoZaWe: Directoraat van de Arbeid
Prof. Ir. L.P. Sikkel : TH-Eindhoven
J.H. Woltman : Sanders Verenigde Bedrijven B.V.
Ir. Drs. J.B. Buijs : S.B.R.; secretaris

SAMENSTELLING STUDIECOMMISSIE: SBR A72; Arbo-wet, art. 30
(september 1985 - augustus 1986)

J.H. Woltman : Sanders Verenigde Bedrijven; voorzitter
G.A. Doets : Nelis Uitgeest B.V.
M. Dumas : ABOMA (sinds dec.'85)
E. van Hoven : HBM - UZW
Ir. J.M.J. Kortman : Min.SoZaWe; Directoraat van de Arbeid
H. van der Meiden : B.G. Bouw (sinds dec.'85)
C. van Pelt : Dienst Bouw- en Woningtoezicht afd. Bouw-
veiligheid Rotterdam
Ir. J. van der Zee : SBR, secretaris, tot mei'86
Ir. A.M. Huisman : SBR, secretaris, vanaf mei'86

Onderzoekers/rapporteurs

Prof. Ir. L.P. Sikkel : TH-Eindhoven; vakgroep Realisatie en Beheer
Ir. P.A. Erkelens : TH-Eindhoven; vakgroep Realisatie en Beheer
Mw. Ir. M. Berndsen : TH-Eindhoven; vakgroep Realisatie en Beheer

LIJST VAN GEINTERVIEWDE ORGANISATIES

1. Ballast Nedam Groep, divisie Noord	Amstelveen
2. Ballast Nedam Groep, Medicon	Amstelveen
3. Bataafse Aanneming Maatschappij B.V.	Arnhem
4. Bilthovens Bouwbedrijf de Jong B.V.	Bilthoven
5. Fluor Nederland B.V. (Flexikoker)	Haarlem
6. GTI Amsterdam B.V.	Amsterdam
7. Hogenboom	Spijkenisse
8. I.G.B. Holding B.V.	Breda
9. Coöp Bouwbedrijf Moes	Zwolle
10. Moeskops Bouwbedrijf	Bergeijk
11. Nelissen van Egteren B.V.	Venray
12. Sanders Verenigde Bedrijven B.V.	Arnhem
13. Spreeuwenberg Steigerbouw C.V.	Zwartewaal
14. Stork B.V.	Hengelo
15. N.V. Struktongroep	Maarssen
16. Laeven B.V.	Heerlen
17. Bredere Bouw B.V.	Bunnik
18. Arbeidsinspectie 1e distrikt	Maastricht
19. ABOMA	Ede
20. Buro Bouw Veilig	Amsterdam
21. Dienst Openbare Werken, bureau veiligheids inspecteur	Amsterdam

PROEFINTERVIEWS WERDEN GEHOUDEN BIJ:

a. Nelis	Uitgeest
b. Bouw- en Woningtoezicht, afd. Bouwveiligheid	Rotterdam
c. HBM - UZW	Dordrecht

LITERATUUR

1. Sikkel L.P., 1985
"Health and Safety considerations during the project preparation phase."
Record of the proceedings, 12 th International Colloquium on the prevention of occupational risks in the construction industry.
2. Sikkel L.P., 1984
"Health and Safety in Construction."
Introductory Report: 12 th congress IABSE, Vancouver.
3. Sikkel L.P., 1982
"Health and Safety in Construction."
Proceedings: IABSE Workshop Tokyo 1982.
4. Sikkel L.P., 1974
"Werkoverleg: het onvermijdelijke."
Tijdschrift voor Effectief Directiebeleid, januari 1974.
5. A.R.B.O.-nieuws: dec. 1985
"Onveiligheid in de bouw ontstaat door slecht management."
(Interview met Prof. Ir. L.P. Sikkel).
6. Berndsen, M.B., sept. 1985
"Mort in de Bouw."
Afstudeerverslag, vakgroep BBU-THE.
(Begeleiding: Prof. Ir. L.P. Sikkel, Ir. P.A. Erkelens).
7. Berndsen, M.B., jan. 1985
"MORT, management oversight and risk tree, een ongevallen analyse methode."
Monografie Uitvoeringstechniek; vakgroep BBU-THE.
8. Rudolf Frei
"Mort, Ein Sicherheitskonzept."
Hartmann, Unfalls verhütung Aktien Gesellschaft, Winterthur, 1979.
9. Mourmans M.
"Verblijf op eigen risico."
Afstudeerverslag, vakgroep BPT, 1985
(begeleiding, Prof. Ir. L.P. Sikkel, Prof. Ir. M.E. Zwarts, Ir. P.W.J. Jansdaal, Ir. J.O. Bats.)
10. van der Heijde, G.N.E.M., Kleingeld, H.J., mei 1984
"Veiligheid in de Bouwnijverheid."
Afstudeerverslag, vakgroep BBU-THE.
(Begeleiding: Prof. Ir. L.P. Sikkel, Ir. P.A. Erkelens.)
11. Sikkel, L.P., Hanssen, N.M., 1980
"Veiligheid en Arbeidsomstandigheden bij het uitvoeren van werken in de bouwnijverheid."
Monografie Uitvoeringstechniek; vakgroep BBU-THE.

12. v. Rooyen, R.
"Veiligheids voorschriften in België."
Vooronderzoek afstudeerwerk THE, 1978.
13. Hak, H.
"Bouwveilig Bestek."
Cursus HVK 1975-1976, uitgave 1980.
14. AVBB: Rede F. de Vilder, 1 okt. 1985
Jubileum ABOMA.
15. Min. SoZaWe: Rede Ir. E. Rombouts, 1 okt. 1985
Jubileum ABOMA.
16. CAO-Bouwbedrijf, mei 1985 - dec. 1986
Art. 7, art. 46, art. 47, art. 48, bijlage 10.
17. Stichting Arbouw, okt. 1985
Struktuurnota.
18. ARBO-RAAD, 21 april 1983
"Advies, inzake de inwerkingtreding van artikel 6 van de Arbeidsomstandighedenwet.
19. ILO, Genève, 1985 (3e impression)
"Safety and Health in Building and Civil Engineering Work.
20. ILO, Genève, okt. 1985
-"Law and Order-report (8310R/42: pag. 29-35): Safety and Health in Construction."
21. ILO, Genève, 15-21 okt 1985
-"Report on the three partite ad hoc meeting of consultants on methods of prevention of major hazards in industry".
22. ILO, Genève, third impression, 1985
"Safety and Health in building and civil engineering work."
23. ILO, Genève, 1984
"Safety and Health Practices of multinational enterprises."
24. ILO, Genève, 1983
Conclusions (nr. 88) concerning the improvement of working conditions ... in the construction Industry."
25. O.P.P.B.T.B.; Comité National, ed. 210C82, Paris
-"Les Plans d'hygiène en de Sécurité."
-"Collèges et Comités d'hygiène et de Sécurité dan les chartiers du BTB."
26. RCO, Raad van Centrale Ondernemingsorganisaties, 1983
"ARBO-wet, Hoofdlijnen en Toelichting."

27. Hauptverband der Gewerblichen Berufsgenossenschaften e.a., 1985
"100 Jahre gesetzliche Unfall Versicherung".
28. Spanjersberg, P.L.
"Inzicht in de Arbo-wet."
Praktijkcahiers personeelbeleid, Kluwer, 1983.
29. "Samenwerken op bouwplaatsen."
Rapport SBR-A44-1, 1983.
30. Goedhaber, Jha, Macedo, 1977, John Wiley & Sons
"Construction Management, Principles and Practices."
31. Miller, William. R.; 1977, Mc. Graw Hill Inc.
"Management Handboek for Plant Engineers."
32. Building Research Establishment, 1975
Butler, A.J.:
"Construction Safety Research at BRE."
33. Building Research Establishment, 1975
Eden, J.F.
"A review of accidents in the Construction Industry."
34. Woodward S.F., 1975
Max. Millan Press Ltd.
"Construction Management and Design."
35. Bonny & Frein, 1973 v. Nostrand Reinhold Comp
"Handbook of Construction Management and Organisation." (pag. 569 e.v.)
36. Peurifoy R.L. 1970. Mc. Graw Hill inc.
"Construction Planning, Equipment and Methods."
37. van der Linden, J.M.
"Arbeidsomstandigheden in de Bouwnijverheid."
GIDS, januari 1986.
38. Weemhoff, R.
"De twistappels van de Arbo-wet."
GIDS, augustus 1982.
39. Themanummer: Arbeidsomstandigheden; GIDS, mei 1981.
 - Dodewaard, J.J.
"Artikelgewijs commentaar op de Arbeidsomstandighedenwet."
 - Interview met Hekman
"Niet de techniek maar de veiligheid moet voorop staan."
 - van Zwam, H.J.
"Van fragmentarisch naar systeemgericht veiligheidsbeleid."
 - de Meester, C., van de Kamp, H.J.A.
"Voer voor procedurevreters of basis voor samenwerking."

40. den Boer, H.M.
"Korte Analyse Arbo-wet."
Personeelbeleid 18 (1982) nr. 4.
41. van Haren, I.A.C.
"Het ontwerp Arbo-wet; Samenwerking werkgever en werknemer staat voorop."
GIDS, februari 1979.
42. Brochure: Min. SoZaWe, 1985
"Arbo-wet; voor beter werk."
43. Brochure: Nationaal Aktiecomité voor Veiligheid en Hygiëne in het Bouw-
bedrijf, Brussel + Buro Bouw Veilig, Amsterdam, 1984
"Veiligheidsadviezen voor de bouwnijverheid."
44. Brochure: NIVAG, 1979
"Veiligheid in het Aannemers Grootbedrijf."
45. Brochure V.I.(B): Veiligheids Informatie Groep (Bouw), 1974.
"Veilige inrichting van: keten, keetunits, keetwagens, loodsen."
46. Brochure: V.G.B., 1972
"Samen bouwen, samenwerken."
47. Brochure: V.G.B., 1972
"Werken met bouwvakkers."
48. Brochure: B.A.B. (bond van aannemers in de bouwnijverheid), 1964
"Werken met Overleg".
49. Brochure: Esso, Divisie Ondernemingscommunicatie/externe publicaties,
ongedateerd
"Wij bouwen de Flexikoker ..."
50. Veiligheidsdienst Stork, Hengelo
Jaarverslag 1984.
51. Struktongroep: Interne publicatie
"Coördinatie van Veiligheidsmaatregelen bij uitvoering van werken."
52. Nelis, Uitgeest, 1985.
"ARBO-Plan."
53. Sanders Verenigde Bedrijven, Arnhem
"Veiligheidsregeling."
54. J.P.A. Nelissen Aannemingsbedrijf B.V., Venray
"Veiligheidsplan."
55. Cobouw: 2 oktober 1985
"Veiligheidszorg in bouw taak van bedrijf en OR."
56. Cobouw: 23 september 1985
"Ongevallen-preventie nieuw speerpunt bbv."

57. Cobouw: 18 september 1985
"Stress te voorkomen door gezond arbeidsklimaat."
58. Cobouw: 18 september 1985
"Manager verantwoordelijk voor veiligheid in de bouw."
59. S.A. Builder, juli 1985
"Ongelukke kos bedrijf baie geld."
60. Cobouw: 10 april 1984
"Straffen voor overtreding arbowet worden zwaarder..."