



ir. J. J. L.  
Sluismans

# UITVOERING VAN DE ARBOWET

Op 1 januari 1988 trad de 2e fase van de Arbowet in werking. Gelijktijdig werden een aantal wetswijzigingen in deze wet van kracht die het gevolg zijn van deregulering. Met de invoering van de 1e fase van de Arbowet is nu 5 jaar ervaring opgedaan.

Tijdens het landelijke congres 'De uitvoering van de Arbowet', gehouden op 19 april 1988 te Rotterdam<sup>1)</sup>, werd ingegaan op:

- de positieve ervaringen en knelpunten bij de uitvoering van de 1e fase;
- de betekenis van de deregulering, die in de vorm van een wetswijziging gelijk met de invoering van de 2e fase in werking is getreden;
- de praktijkconsequenties bij de invoering van de 2e fase, die in werking is getreden op 1 januari 1988.

ir. J. J. L. Sluismans is onderzoeker bij het Rijksinstituut voor Onderzoek in de Bos- en Landschapsbouw 'De Dorschkamp', Vakgroep Bosbedrijfskunde

In dit artikel wordt een samenvatting gegeven van de bovengenoemde onderwerpen.

Op het congres werd op de betekenis van de deregulering van de Arbowet, in vergelijking tot de andere twee onderwerpen, slechts zeer kort ingegaan. Daarom komt dit onderwerp ook in deze samenvatting beperkt aan bod.

Aan de invoering van de 2e fase (met name art. 19, verplichtstelling van veiligheidsdiensten) werd relatief veel aandacht geschonken. In deze samenvatting is dit in mindere mate het geval, omdat art. 19 op dit moment slechts op een beperkte groep bedrijven (met meer dan 500 werknemers) van toepassing is en niet op het midden- en kleinbedrijf.

## Evaluatie van de eerste fase

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is door het Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen (I.T.S.) een onderzoek uitgevoerd naar de wijze, waarop door bedrijven is gereageerd op de 1e fase van de Arbowet. Deze tussentijdse evaluatie had tot doel antwoord te geven op de vragen:

- hoe groot is de bekendheid met de Arbowet?;
- 'leeft' de wet bij de betrokkenen (management, werknemers, ondernemingsraad)?;
- tot welke acties/initiatieven heeft de wet geleid?;
- welke knelpunten zijn er bij de naleving?

Het onderzoek is uitgevoerd in een 30-tal bedrijven in verschillende bedrijfssectoren en grootte-klassen.

Het vernieuwende van de Arbowet ten opzichte van de Veiligheidswet betreft regels, die niet zozeer technisch, maar meer organisatorisch van aard zijn. Het is een kaderscheppende wet. De keuze

van de instrumenten om de gestelde doelen te realiseren wordt voor een belangrijk deel aan de bedrijven zelf overgelaten.

In nagenoeg alle bedrijven was er naast de directie en de OR als centrale partijen in de Arbowet sprake van enige structurele vormgeving van het werken aan arbeidsomstandigheden.

Dit gebeurde in de vorm van een VGW-Commissie<sup>2)</sup> en/of bedrijfsgezondheidsdienst en/of veiligheidsdienst of veiligheidsfunctionaris<sup>3)</sup>.

Uit het onderzoek kwam naar voren dat men in de helft van de onderzochte bedrijven al ruim vòòr 1983 (invoering 1e fase) werkte aan verbetering van arbeidsomstandigheden. Soms min of meer beleidsmatig, soms op ad hoc basis. Zo bleek bijvoorbeeld dat vòòr de invoering van de 2e fase al bij de helft van de bedrijven een veiligheidsfunctionaris in dienst was.

Het nemen van maatregelen ter verbetering van arbeidsomstandigheden is slechts in een beperkt aantal gevallen een direct gevolg geweest van de invoering van de Arbowet. Vaak was men op eigen initiatief al aan verbeteringen begonnen. Soms is er aandrang nodig van de Arbeidsinspectie, bedrijfsgezondheidsdienst of VGW-commissie.

De voorlichting over de Arbowet en zijn consequenties heeft op het midden- en lager kader en op de werknemers weinig effect tot gevolg gehad. Door het ontbreken van een follow-up voorlichting is onvoldoende informatie blijven 'hangen'. De hogere echelons bleken redelijk tot goed op de hoogte te zijn van de wet.

Over het algemeen houden directies zich weinig bezig met arbeidsomstandigheden, omdat dit veelal gedelegeerd is naar de stafafdeling, bedrijfsleider of ander leidinggevend personeel. Voor

een kosten/baten analyse betreffende arbeidsomstandigheden bleken directies gevoelig.

Ondernemingsraden zijn verschillend actief op het gebied van arbeidsomstandigheden. Ongeveer een kwart van de OR in de onderzochte bedrijven is er zelf actief mee bezig, terwijl een kwart niets doet aan arbeidsomstandigheden. In bedrijven met een actieve OR is ten opzichte van bedrijven zonder actieve OR relatief vaak eveneens een actieve VGW-commissie.

De veiligheidsfunctionarissen spelen in de meeste bedrijven een centrale, vaak initiërende rol betreffende arbeidsomstandigheden, vooral op het gebied van de veiligheid. Hun optreden leidt meestal tot een meer systematische en een meer structureel beleidsmatige aandacht voor verbetering van de arbeidsomstandigheden.

De bedrijfsgezondheidsdiensten spelen in de meeste bedrijven geen erg opvallende rol bij de zorg voor arbeidsomstandigheden. Het middenkader en dan met name het lagere leidinggevend personeel blijkt een categorie te zijn die van belang is voor de effectiviteit van de invoering van de Arbowet. Formalisering van verantwoordelijkheden voor aspecten als veiligheid op de werkplek, gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en klachtenbehandeling over arbeidsomstandigheden, leidt in de meeste gevallen tot weerstand bij het direct leidinggevend middenkader.

Veel werknemers realiseren zich niet de verplichting die de Arbowet hun oplegt, omdat ze er geen weet van hebben. De animo om zich bezig te houden met de arbeidsomstandigheden is in het algemeen gering. Zo is bijvoorbeeld het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen gering.

## De inhoud en betekenis van de deregulering en wetwijziging

De wetwijziging houdt in:

- een concretisering en afbakening van de welzijnsdoelstelling van de wet (art. 3);
  - verplichte aanstelling van mentoren voor jeugdige werknemers alleen als de praktijk tekort schiet (art. 8);
  - het vervallen van de registratieplicht van bijna-ongevallen (art. 9);
  - vervallen van de verplichting tot het oprichten van Arbodiensten (art. 17);
- Wel een verplichting aan bedrijven: welzijntaken in het bedrijf te verrichten; gecombineerde diensten in te stellen die taken verrichten op het gebied van veiligheidszorg en bedrijfsgezondheidszorg. Dit kan het bedrijf, dat deze verplichting heeft, realiseren door middel van vrijwillige Arbodiensten die dan deze taken op zich nemen.
- vooruitlopend op de invoering van art. 31 (in de 2e fase): 'het opdragen van toezichthoudende taken', werd de volgende wijziging aangebracht: één werknemer per taak; zorgen voor corresponderende middelen/bevoegdheden.
- (Bij delegatie van de toezicht blijft echter de verplichting tot naleving van de Arbowet op de schouders van de werkgever rusten.)
- wijzigingen van taken van de Arboraad (art. 43).

Het Christelijk Nationaal Vakverbond was voor handhaving van de verplichting tot Arbodiensten. 'Een van de argumenten was dat juist nu de regering niet meer wil vasthouden aan een verplichte organisatorische voorziening in de vorm van een Arbodienst, men op z'n minst zou verwachten dat het kabinet het instrumentarium van werknemers minstens op hetzelfde niveau zou houden c.q. zou brengen, zoals dat ook geldt voor de bedrijfsgezondheidsdienst en de bedrijfsveiligheidsdienst. Het CNV heeft grote twijfels over het realiteitsgehalte van de nieuwe wettekst, nu ook de onafhankelijkheid en de zelfstandigheid van de deskundige die hiermee wordt belast niet wordt gegarandeerd.' Het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond vindt dat werkgevers nog steeds aan te veel regels gebonden zijn. De praktische toepasbaarheid van de regels laat volgens deze organisatie te wensen over.

### Invoering van de tweede fase

Om de resultaten van de dereguleringsoperatie en de adviezen van de Arboraad over 2e fase-artikelen af te wachten is de invoering van de tweede fase een jaar opgeschoven. Op 1 januari 1988 is

deze fase in werking getreden.

De belangrijkste bepalingen van deze tweede fase zijn:

- de voorlichting en onderricht aan jeugdige werknemers (art. 7);
- de melding en registratie van ongevallen en beroepsziekten (art. 9);
- de verplichtstelling van veiligheidsdiensten voor bepaalde bedrijven (art. 19);
- de samenwerking tussen meerdere werkgevers die gelijktijdig of kort na elkaar op eenzelfde werkplek werken, op het gebied van de naleving van de Arbovoorschriften (art. 30);
- het opdragen van toezichthoudende taken door een werkgever aan één (of meer) andere leidinggevende(n) (art. 31).

Omdat de invoering van art. 19 voor de betrokken organisaties de meest verre-gaande consequenties zal hebben zal vooral op dit artikel verder worden ingegaan:

De veiligheidskundige of -dienst heeft tot taak om de veiligheid en de hygiëne van het arbeidsmilieu te bevorderen. Hij heeft een adviserende en ondersteunende taak.

De veiligheidskundige binnen een aan een bedrijf verbonden veiligheidsdienst is doorgaans meer beschikbaar voor dat bedrijf en biedt daardoor een meer effectieve en efficiënte veiligheidszorg dan de min of meer incidentele veiligheidszorg door deskundigen van buiten, zoals de Arbeidsinspectie. Ook zijn specifieke bedrijfskennis draagt daartoe bij.

In eerste instantie worden die bedrijven en inrichtingen aangewezen waar 500 of meer werknemers werkzaam zijn en waarin tevens uitsluitend of in hoofdzaak arbeid wordt verricht als in een fabriek of werkplaats, dan wel waar stuwadoorsarbeid wordt verricht. Later zal deze verplichting ook gaan gelden voor bedrijven in deze twee sectoren met minder dan 500 werknemers. Ook bedrijven in de bouwnijverheid, bedrijven die vallen in de zogenaamde restgroepen-sector, in de agrarische sector en onderwijsinrichtingen krijgen later deze verplichting opgelegd.

De plaats van de veiligheidsdienst in een organisatie kan zijn een:

- 'enkelvoudige' veiligheidsdienst als onderdeel van een bedrijf;
- gezamenlijke dienst van twee of meer werkgevers;
- gecombineerde bedrijfsgezondheids- en veiligheidsdienst;
- al dan niet gezamenlijke Arbodienst.

Het profiel van de veiligheidskundige omvat de volgende kundigheden:

- het toepassen van deskundigheid op veiligheidskundig gebied op normale bedrijfsactiviteiten;
- praktische vaardigheden zoals (veiligheids-)onderzoek, inspectie, etc.;
- communicatieve vaardigheden voor voorlichting, overleg, etc.;
- managementkwaliteiten.

Bij doorgaande robotisering en automatisering zullen steeds meer handarbeiders worden vervangen door toezichthouders. Daarmee verschuiven ook de veiligheidsrisico's van de productiefase naar de installings- en onderhoudsfase. Daardoor zal ook het specialisme van de veiligheidskundige zich wijzigen.

Ook de toename van de milieuzorg en de problematiek rond veiligheid van producten en milieuaspekten van producten zullen mogelijk in de organisatie rond de veiligheidskundige worden geïntegreerd. Door de grotere aandacht voor de arbeidsomstandigheden, waardoor tevens meer gespecialiseerd onderzoek zal gaan plaatsvinden, kan de veiligheidskundige meer coördinerend gaan optreden en specialistische zaken overlaten aan vakkundigen.

## Conclusies

De volgende stellingen werden door enkele inleiders geponneerd:

\* Het ontwikkelen van een arbobeleid kan pas goed van de grond komen wanneer in arbeidsorganisaties systematisch aandacht wordt besteed aan de problematiek van veiligheid, gezondheid en welzijn (VGW). Noodzakelijk daarvoor is dat het arbobeleid geïntegreerd wordt in het totale ondernemingsbeleid.

\* Een inventarisatie van de arbeidsomstandigheden in bedrijven (bv. werkplekonderzoek) is zeer nuttig, omdat daarmee het bewustzijn en het overleg over arbeidsomstandigheden wordt bevorderd.

\* Kleine bedrijven vertonen op dit moment een achterstand wat betreft de invoering van onderdelen van de Arbowet. Dit verdient extra aandacht.

\* De aanstelling van een veiligheidsfunctionaris vormt een belangrijk middel om de aandacht voor arbeidsomstandigheden te structureren en te stimuleren.

\* De rol van het middenkader verdient extra aandacht.

\* Op de werkvloer moet uiteindelijk de VGW gedachte worden gerealiseerd. De

mensen moeten doordrongen worden van de VGW gedachte, opdat zij hun arbeidsomstandigheden kunnen verbeteren. Voor de werkgevers moeten dan wel duidelijke normen beschikbaar zijn.

\* Er zal een constante evaluatie moeten plaatsvinden van het functioneren van de Arbowet in relatie tot toekomstige ontwikkelingen.

\* Door gedetailleerd voor te schrijven waaraan een veiligheidsdienst moet

voldoen, gaat de Arbowet ervan uit dat de kwaliteit met betrekking tot arbeidsomstandigheden gewaarborgd is, terwijl dit eigenlijk door de werknemers moet gebeuren.

#### Gebruikte voordrachten:

Kesteren, N. J. J. van, 'De uitvoering van de Arbowet: een gezamenlijke maar praktijkgerichte zorg.'

Reubsaet, T. J. M., 'De Arbowet in uitvoering.'

Rombouts, E., 'Veiligheid en de Arbowet.'  
Spit, W. J. L., 'De actualiteit van de Arbowet.'  
Woltmeijer, A., 'Arbowet en arbeidsverhoudingen.'

#### Noten

1) georganiseerd door het Studiecentrum voor Bedrijf en Overheid

2) 'Veiligheid, Gezondheid, Welzijn' - Commissie

3) De veiligheidskundige of -dienst heeft tot taak om de veiligheid en de hygiëne van het arbeidsmilieu te bevorderen.

## Kwaliteit en Flexibiliteit

vervolg van pagina 4

*Zijn DfA en FMEA dan niet twee kanten van dezelfde medaille. Of liever is FMEA niet een onderdeel van Design for Assembly?*

Van Breukelen: 'Het is maar hoe je ertegen aan kijkt. Volgens mij is er een essentieel verschil tussen DfA en FMEA. Design for Assembly is een analyse-methode. Als het goed is maakt het deel uit

van het denken van de ontwerper. 'Failure Mode en Effect Analysis is veel meer kwantitatief. Bij FMEA is ook veel meer sprake van terugkoppeling met de productie. Als je de mogelijke valkuilen van een nieuw produkt, dat gemaakt wordt via min of meer bekende productietechnieken, wil onderzoeken, heb je de inbreng nodig van de mensen op de vloer, met name de kwaliteitsfunctionarissen. DfA is naar mijn gevoel vooral een manier van kijken. Bij FMEA moet je voor elk produkt weer de mogelijke zwakke punten onderzoeken. Als con-

cept is het natuurlijk ook een manier van denken, maar dat moet telkens weer worden ingevuld'.

Tot slot wijst Van Breukelen op de noodzaak voor technieken als DfA, FMEA en SMED. 'De tijden zijn sterk veranderd; een bedrijf als Philips moet continu een gevecht leveren om zijn marktaandeel te behouden en te vergroten. Om te kunnen overleven moet je je capaciteit zo goed mogelijk benutten en bedrijfskundige technieken als deze zijn daarbij een belangrijk hulpmiddel'.

### Antwoordcoupon VOA-informatie

Ondergetekende wenst informatie over:

- Cursussen bedrijfskundige methodieken 1989
- SMED-cursus
- Design for Assembly-cursus
- FMEA-cursus
- Opleidingen en examens VOA 1, 2 en 3
- Leergang VOA-Bedrijfskundige Administratieve Organisatie
- Raad van Bedrijfskundigen: INFO-bijeenkomst Open Bank ABN
- VOA-vereniging

Naam en voorletters: .....

Werkzaam bij: .....

Functie en afdeling: .....

Adres: .....

Postcode: ..... Plaats: .....

Telefoon: .....

S.v.p. – portvrij – retourneren naar VOA-secretariaat, Antwoordnummer 391, 2500 XM Den Haag.