

De wijzigingen van de Arbowet per 1 januari 2007

De Arbeidsomstandighedenwet 1998 is sinds 1 januari 2007 gewijzigd (hierna: de Arbowet). In deze bijdrage worden de wetswijziging en de consequenties hiervan voor de ondernemer en de medezeggenschap in de onderneming toegelicht en wordt besproken of de nieuwe Arbowet meer tegemoetkomt aan de eisen van de praktijk.

Achtergrond en doelstellingen

Bij de evaluatie van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, onder meer op basis van een SER-advies,¹ bleek dat een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 gewenst was om meer verantwoordelijkheid te creëren voor de werkgever en de werknemer, meer draagvlak te creëren voor het arbobeleid binnen de onderneming en om de administratieve lastendruk te verminderen.² De nieuwe Arbowet is gebaseerd op de gedachte dat de veiligheid op de werkvloer primair de verantwoordelijkheid is van de werkgever en de werknemer. De overheid stelt slechts doelvoorschriften vast waaraan het arbobeleid van de onderneming moet voldoen. De overheid controleert vervolgens of de doelvoorschriften in de praktijk worden gehaald.

De gewijzigde Arbowet sluit nu ook goed aan bij de wetgeving over ziekteverzuim, waarin de werkgever ook meer verantwoordelijkheid op zich heeft moeten nemen met betrekking tot de gezondheid van zijn werknemers, te weten de re-integratieverplichtingen op basis van de Wet Verbetering Poortwachter en de verplichting om bij ziekte gedurende twee jaar het loon door te betalen.

Wijzigingen voor de ondernemer

De werkgever heeft vanaf 1 januari 2007 enerzijds veel meer verantwoordelijkheid gekregen voor het zorg dragen voor een veilige werkomgeving, anderzijds heeft de werkgever dus ook de vrijheid om in samenspraak met de werknemers een arbobeleid te voeren dat helemaal gericht is op de specifieke omstandigheden van zijn branche en/of onderneming.

Arbeidscatalogus

In de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en het bijbehorende Arbobesluit en de Arbobeleidsregels had de overheid de normen voor arbeidsomstandigheden zeer gedetailleerd vastgelegd. Om te voorkomen dat de overheid normen vastlegt die in de praktijk onwerkbaar zijn, dienen werkgevers en werknemers vanaf 1 januari 2007 aan de hand van de door de overheid gegeven doelvoorschriften

1. SER-advies Evaluatie Arbowet 1998, publicatienr. 05/09, Den Haag, 2005.

2. Kamerstukken II 2005/06, 30 552, nr. 3, p. 4-7.

zelf het arbobeleid voor hun onderneming en/of branche vast te stellen.

In de doelvoorschriften zal de overheid bepaalde gezondheids- en/of veiligheidskundige grenswaarden geven,³ zoals een maximaal aantal decibellen waaraan werknemers mogen worden blootgesteld. Het is vervolgens aan de werkgever en de werknemer om te besluiten hoe om te gaan met deze grenswaarde. In voornoemd voorbeeld zouden de werkgever en de werknemers samen kunnen besluiten dat alleen nog maar gebruik zal worden gemaakt van machines met een geluidsuitstoot onder deze grenswaarde, of dat alle werknemers gebruik moeten maken van gehoorbeschermers.

Indien het voor de overheid voor een bepaald onderwerp niet mogelijk is om doelvoorschriften op te stellen, zal voor dat onderwerp een procesnorm gelden. In dat geval zijn de werkgevers en werknemers verplicht om een beleidsproces te doorlopen om de risico's op dit gebied te onderkennen, te beoordelen en te beheersen.

Werkgevers moeten dus samen met hun werknemers afspraken maken over de wijze waarop en met welke middelen binnen hun onderneming de doelvoorschriften van de overheid bereikt moeten worden. Deze afspraken worden vervolgens vastgelegd in een arbocatalogus. Dit kunnen afspraken zijn tussen één werkgever en zijn werknemers, maar ook afspraken voor de gehele sector tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Indien de arbocatalogus voor een bedrijf of een sector is goedgekeurd door de Arbeidsinspectie, komen de Arbobeidsregels voor die branche te vervallen en hoeft de werkgever in die branche zich dus alleen nog maar te houden aan de betreffende arbocatalogus. Voor ondernemingen waarbij (nog) geen arbocatalogus is overeengekomen, blijven de Arbobeidsregels tot 1 januari 2010 van kracht. Overigens mag een werkgever ook van de voorwaarden van de arbocatalogus die in de sector is overeengekomen, afwijken, mits de bescherming van de werknemers minstens op hetzelfde niveau blijft.

Nu werkgevers en werknemers een zekere vrijheid hebben om het arbobeleid vorm te geven, kunnen zij dus specifiek op hun onderneming van toepassing zijnde regels opstellen. Deze vrijheid betekent meer maatwerk en ook meer draagvlak binnen de onderneming, omdat er meer ruimte is voor de eigen inbreng van werkgevers en werknemers. Dit heeft tot gevolg dat het arbobeleid van bijvoorbeeld een consultancykantoor veel beperkter in omvang zal zijn dan het arbobeleid van bijvoorbeeld een productiebedrijf met zware machines of gevaarlijke stoffen.

Controle

Het voordeel van een arbocatalogus is dat de Arbeidsinspectie de betreffende onderneming terughoudend zal controleren.⁴ De Arbeidsinspectie toetst allereerst marginaal de inhoud van de arbocatalogus. Dit betekent dat (1) de arbocatalogus bij alle werknemers bekend moet zijn, (2) de catalogus bij navolging aan de doelvoorschriften van de overheid moet voldoen, en (3) deze niet in strijd mag zijn met de wet. Nadat de inhoud van de arbocatalogus door de Arbeidsinspectie akkoord is bevonden, zal de Arbeidsinspectie het arbobeleid van de onderneming slechts nog toetsen aan de hand van de arbocatalogus en op de specifieke risico's zoals deze door de Arbeidsinspectie in de branchebrochures zijn omschreven. Door de wetwijziging weet de werkgever nu precies op welke punten de Arbeidsinspectie zal controleren. Behalve dat de wetwijziging de werkgever meer duidelijkheid biedt, zal zij ook de taken van de Arbeidsinspectie verlichten. De Arbeidsinspectie zal immers efficiënter kunnen controleren en zich meer kunnen richten op specifieke risico's.

Medezeggenschap

Op basis van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 was de werkgever verplicht om vooraf met de ondernemingsraad te overleggen over de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), het arbobeleid en het plan van aanpak. Op basis van de nieuwe Arbowet heeft de ondernemingsraad een veel actievere rol in het arbobeleid van de onderneming gekregen. Dit is ook in lijn met de gedachte van het wetsvoorstel: meer betrokkenheid en verantwoordelijkheid van werkgever én werknemer.

De ondernemingsraad of, indien de onderneming geen ondernemingsraad heeft, de personeelsvertegenwoordiging moet instemmen met het arbobeleid. Indien de onderneming geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft, voert de werkgever overleg met de belanghebbende werknemers. De ondernemingsraad kan zich uitspreken over de keuze van de arbodienst en de voorwaarden van het contract met de arbodienst.⁵ Ook de inhoud van het verzuimbeleid en het takenpakket van de preventie-medewerker zijn onderwerpen waarover de ondernemingsraad een instemmingsrecht heeft.

Voor de werkgever betekent de nieuwe Arbowet met betrekking tot de medezeggenschap dus enerzijds meer en vaker (mondeling) overleg met de ondernemingsraad over het arbobeleid. Anderzijds zullen de administratieve lasten van de werkgever verminderen vanwege het wegvallen van de verplichting van de werkgever om de ondernemingsraad jaarlijks schriftelijk te rapporteren over het arbobeleid van de onderneming.

3. Kamerstukken II 2005/06, 30 552, nr. 3, p. 9.

4. Kamerstukken II 2005/06, 30 552, nr. 3, p. 17.

5. Kamerstukken II 2005/06, 30 552, nr. 3, p. 14.

Psychosociale arbeidsrisico's

Een aanmerkelijke verzwaring van de verplichtingen van de werkgever op basis van de nieuwe Arbowet is dat werkgevers vanaf 1 januari 2007 verplicht zijn om een beleid te voeren ten aanzien van psychische arbeidsbelasting.⁶ Psychosociale arbeidsrisico's zijn factoren die in de arbeidssituatie stress teweegbrengen, zoals seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en werkdruk. Deze factoren dragen namelijk bij aan chronische stress, en chronische stress kan leiden tot negatieve lichamelijke en sociale gevolgen en psychische aandoeningen, zoals burn-out, overspanning en depressie, met langdurig ziekteverzuim als gevolg.

Aan de hand van een RI&E zal iedere onderneming moeten onderzoeken wat de oorzaken voor de psychosociale arbeidsbelasting in haar onderneming zijn. Vervolgens zal de werkgever zelf actieve passende maatregelen moeten nemen, zoals het opstellen van een gedragscode of het aanstellen van een vertrouwenspersoon.

Het voorkomen van psychosociale arbeidsrisico's zal in de praktijk steeds belangrijker worden, niet alleen omdat steeds vaker werknemers uitvallen met psychische klachten en klachten van overbelasting, maar zeker gezien het feit dat de kantonrechter Heerlen recent heeft geoordeeld dat de werkgever aansprakelijk is voor de schade die de werknemer heeft geleden als gevolg van een burn-out.⁷ Alhoewel dit een extreem geval is, waarbij een werknemer jarenlang onder een zeer zware werkdruk moest presteren en onregelmatige werktijden had, is het met het oog op het voorkomen van aansprakelijkheid en in het licht van deze nieuwe wettelijke verplichting voor de werkgever van belang om voldoende aandacht te besteden aan een regeling hieromtrent.

Overig

Uiteraard zijn ook andere wijzigingen van de Arbowet voor de werkgever van belang. Enkele wijzigingen zal ik hier kort aanstippen. Zo vervalt de verplichting tot het houden van een arbospreekuur. De werknemer moet wel de mogelijkheid hebben om zich te wenden tot een deskundige (zoals een bedrijfsarts of een preventiemedewerker); deze mogelijkheid moet in de RI&E worden beschreven. Daarnaast vervalt de verplichting van de werkgever om in de RI&E een lijst van alle arbeidsongevallen, ongeacht de ernst, op te nemen. Vanaf 1 januari 2007 hoeven alleen nog ernstige arbeidsongevallen bij de Arbeidsinspectie te worden gemeld, zoals ongevallen die ziekenhuisopname of blijvend letsel tot gevolg hebben.⁸ Ook indien een werknemer als gevolg van een arbeidsongeval

meer dan drie dagen ziek thuis is, dient een dergelijk ongeval bij de Arbeidsinspectie te worden gemeld. Zowel de afschaffing van het arbospreekuur als de versoepeling van de meldingsplicht bij arbeidsongevallen zal leiden tot een vermindering van de administratieve lasten van de werkgever.

Wijzigingen voor de werknemer

Voor de werknemer zijn de wijzigingen die de nieuwe Arbowet meebrengt, minder ingrijpend dan voor de werkgever. De werknemer krijgt meer inspraak in het arbobeleid van de onderneming waar hij werkt. Zo kan de werknemer actief betrokken zijn bij het opstellen van de arbeidscatalogus en heeft de werknemer via de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging meer medezeggenschapsrechten. Met het oog op de toegenomen verantwoordelijkheid van de werknemer in het arbobeleid kan de werknemer ook een boete worden opgelegd indien hij de arboregels overtreedt.

Conclusie

Tot 1 januari 2007 stelde de overheid alle regels met betrekking tot arbeidsomstandigheden vast. Dit leidde tot veel regelgeving, een hoge administratieve lastendruk en in de praktijk vaak moeilijk werkbare situaties. Door de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden voornamelijk naar de werkgever en de werknemer zal als gevolg van de wetswijziging sprake zijn van meer maatwerk, meer draagvlak, minder regels, minder administratieve lasten en in het beste geval ook minder arbeidsongevallen.

*Mr. V.E.J.A. Boots
Loyens & Loeff*

6. Kamerstukken II 2005/06, 30 552, nr. 3, p. 13.

7. Ktr. Heerlen 16 november 2005, 23 augustus 2006 en 13 december 2006, JAR 2007, 26.

8. Kamerstukken II 2005/06, 30 552, nr. 3, p. 14.