



Handwritten initials and date: 25/4/2019

PRESIDENT van de REPUBLIEK SURINAME

Burggrif

Telefoon: 420102

e-mail: secretariaat@president.gov.sr

Aan:
De Voorzitter van
De Nationale Assemblée,
Mw. Drs. Jennifer Simons

Handwritten date: 29/4/19

ons kenmerk: secpres/0384/19
Paramaribo, 23 april 2018

Onderwerp:
**aanbieding Ontwerpwet houdende
bepalingen ter verbetering van de Arbeidsomstandigheden
(Arbeidsomstandighedenwet 2019)**

Geachte Voorzitter,

Hierbij doe ik u voor behandeling door De Nationale Assemblée toekomen de Ontwerpwet als in hoofde genoemd met de bijbehorende Memorie van Toelichting.

De President van de Republiek Suriname,

D.D. Bouterse

cc Vice- President
Minister van Arbeid
Secretaris Staatsraad

DE NATIONALE ASSEMBLEE	
Ingek.	25 april 2019
Agenda no.	780/19
Verwezen	
Naar	

**WET van 2019 ,
houdende bepalingen ter verbetering
van de arbeidsomstandigheden
(Arbeidsomstandighedenwet 2019)**

ONTWERP

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat in het kader van een betere implementatie van de internationale arbeidsstandaarden van de Internationale Arbeidsorganisatie en de regionale arbeidsstandaarden van de Caribische Gemeenschap het wenselijk is over te gaan tot de nadere vaststelling van de regels ten aanzien van arbeidsomstandigheden en de veiligheid en gezondheid op de werkplek;

Heeft, de Staatsraad gehoord, na goedkeuring door De Nationale Assemblée, bekrachtigd de onderstaande wet:

**HOOFDSTUK 1
Begripsbepalingen
Artikel 1**

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder:
 - a. Minister: de Minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden;
 - b. werkgever: de werkgever in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. werknemer: de werknemer in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
 - d. ondernemingsraad de door de gezamenlijke werknemers aangewezen vertegenwoordigers bij ondernemingen waar meer dan 50 werknemers werkzaam zijn zoals geregeld in de Wet Ondernemingsraden;
 - e. personeelsvertegenwoordiging: de door de gezamenlijke werknemers aangewezen vertegenwoordigers bij ondernemingen waar meer dan 30 werknemers doch minder dan 50 werknemers werkzaam zijn zoals geregeld in de Wet Ondernemingsraden;
 - f. vakvereniging: de vereniging van werknemers zoals bedoeld in de Wet Vrijheid van Vakvereniging;
 - g. Arbeidsinspectie: de Arbeidsinspectie als zodanig aangewezen op grond van artikel 24 van deze wet;
 - h. psychosociale arbeidsbelasting: de factoren welke direct of indirect onderscheiden worden, met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen;
 - i. stress: een toestand van druk of belasting welke ontstaat als het vermogen van een individu in een bepaalde levenssituatie wordt overschreden en als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft;
 - j. arbeidsinhoud: de specifieke taken die medewerkers moeten verrichten en verantwoordelijkheden die zij uit hoofde van de functie dragen;
 - k. arbeidsplaats: iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt;
 - l. arbeidsmiddelen: alle op de arbeidsplaats gebruikte machines, installaties, apparaten en gereedschappen;
 - m. arbeidsongeval: een aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid

- overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad, waaronder niet begrepen ongevallen in het woon- en werkverkeer.
- n. beroepsziekte: elke aandoening ontstaan als gevolg van blootstelling aan risicofactoren die voortvloeien uit werkgerelateerde activiteiten en als zodanig genoemd in de Bijlage Beroepsziekten van deze wet;
 - o. woon- en werkverkeer: een ongeval dat plaatsvindt op de kortste route tussen werkplaats en:
 - (i) het hoofdadres of tweede adres van de werknemer;
 - (ii) de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn maaltijden nuttigt; of
 - (iii) de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn loon ontvangt;
 - p. arbomedewerker: de persoon aangesteld door de werkgever krachtens artikel 18.
2. Onder werkgever wordt mede begrepen degene die een arbeidskracht uitzendt voor het verrichten van arbeid alsmede degene die gebruik maakt van de arbeid van deze arbeidskracht, zoals omschreven in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs.
3. Onder werknemer wordt mede begrepen degene die uitgezonden wordt om in een inlenende onderneming werk van tijdelijke aard uit te voeren zoals omschreven in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs.
4. Waar in deze wet en de daarop berustende bepalingen de woorden “bedrijf” en “inrichting” worden gebruikt om een plaats aan te duiden, omvatten deze mede elke andere plaats waar arbeid wordt verricht of pleegt te worden verricht.

Reikwijdte

Artikel 2

Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn mede van toepassing op:

- a. arbeid verricht binnen de exclusieve economische zone;
- b. arbeid die geheel of ten dele buiten Suriname wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van zeeschepen die op grond van Surinaamse rechtsregels gerechtigd zijn de Surinaamse vlag te voeren;
- c. arbeid die voor een in Suriname gevestigde werkgever geheel of ten dele buiten Suriname wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van luchtvaartuigen;
- d. arbeid door leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen en vakscholen of gedeelten daarvan, open ruimten daaronder begrepen, die vergelijkbaar zijn met arbeid in de beroepspraktijk;
- e. arbeid verricht door vrijwilligers, personen die stage lopen en vakantiewerkers.

HOOFDSTUK 2

Arbeidsomstandighedenbeleid

Artikel 3

1. De werkgever draagt zorg voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden en de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat daarvan voor zover mogelijk geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.

3. De werkgever voert een arbeidsomstandighedenbeleid, gericht op preventie en, indien dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting.
4. De werkgever draagt zorg voor een goede werkverdeling onder de werknemers.
5. De werkgever toetst het arbeidsomstandighedenbeleid regelmatig aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan en past de maatregelen zo nodig aan.

Arbeidshygiënische strategie

Artikel 4

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat in eerste aanleg de gevaren en risico's voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer zoveel mogelijk bij de bron daarvan voorkomen of beperkt worden.
2. Naar de mate waarin de gevaren en risico's zoals genoemd in lid 1 niet bij de bron kunnen worden voorkomen of beperkt, worden daartoe andere doeltreffende maatregelen genomen. Maatregelen gericht op collectieve bescherming hebben voorrang boven maatregelen gericht op individuele bescherming.
3. Slechts indien redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat maatregelen worden getroffen die zijn gericht op individuele bescherming, draagt de werkgever zorg voor het ter beschikking stellen van doeltreffende en passende persoonlijke beschermingsmiddelen.

Artikel 5

1. De werkgever past de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de arbeidsmiddelen alsmede de arbeidsinhoud aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers aan.
2. De werkgever vermijdt voor zover mogelijk monotone en tempo-gebonden arbeid en, indien dat niet mogelijk is, wordt het beperkt.
3. De werkgever treft doeltreffende maatregelen op het gebied van eerste hulp bij ongelukken, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en andere aanwezige personen. Daartoe onderhoudt de werkgever doeltreffende contacten met de desbetreffende externe hulpverleningsorganisaties.

Artikel 6

Elke werknemer dient bij ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen veiligheid of die van anderen, de nodige passende maatregelen te nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen of te minimaliseren.

Arbeidsomstandighedenbeleid

Artikel 7

Aanpassing arbeidsplaats werknemer met structurele functionele beperking

1. De werkgever past de inrichting van de arbeidsplaats, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen, alsmede de arbeidsinhoud indien nodig en bedrijfseconomisch verantwoord aan, aan zijn werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van

ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten.

2. De werkgever past de inrichting van het bedrijf aan zijn werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten.

Risico-inventarisatie en -evaluatie

Artikel 8

1. Elke werkgever legt in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Deze risico-inventarisatie en -evaluatie bevat tevens een beschrijving van de gevaren en de risico-beperkende maatregelen en de risico's voor bijzondere werknemerscategorieën.
2. De risico-inventarisatie en -evaluatie regelt mede de toegang van werknemers tot een arbomedewerker als bedoeld in artikel 18.
3. Een plan van aanpak, maakt deel uit van de risico-inventarisatie en -evaluatie.

Artikel 9

1. De risico-inventarisatie en -evaluatie wordt regelmatig aangepast, minimaal eenmaal per drie (3) jaar.
2. De werkgever zorgt ervoor dat iedere werknemer kennis heeft genomen van de relevante risico- inventarisatie en -evaluatie.
3. Indien de werkgever arbeid doet verrichten door een werknemer die hem ter beschikking wordt gesteld krachtens de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs, verstrekt hij tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden informatie aan de intermediair omtrent de risico-inventarisatie en -evaluatie.

Voorkoming en beperking van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen

Artikel 10

1. De werkgever neemt de maatregelen die nodig zijn ter preventie en beperking van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken die de gevolgen hebben voor de veiligheid en de gezondheid van de in het bedrijf, de inrichting, of een deel daarvan werkzame werknemers.
2. De werkgever is verplicht een veiligheidsinformatieblad oftewel material safety data sheet aan te houden en legt indien gevraagd deze ter inzage van de Arbeidsinspectie.
3. Bij of krachtens staatsbesluit worden regels gesteld met betrekking tot:
 - a. de categorieën van bedrijven, inrichtingen of delen daarvan ten aanzien waarvan de werkgever maatregelen op het gebied van de arbeidsomstandigheden neemt;
 - b. de gegevens die de werkgever met betrekking tot de bedrijven, inrichtingen of delen daarvan, bedoeld onder a, op schrift stelt of verstrekt aan de Arbeidsinspectie of aan de arbomedewerkers
 - c. de maatregelen die de werkgever neemt ten aanzien van de bedrijven, inrichtingen of delen daarvan, bedoeld onder a;
 - d. het tijdstip waarop en de frequentie waarmee wordt voldaan aan de verplichtingen,

- bedoeld onder b en c;
- e. een verbod op de exploitatie van het bedrijf, de inrichting of een deel daarvan, indien niet of niet voldoende is voldaan aan een of meer verplichtingen krachtens dit artikel;
 - f. het toezicht op de naleving van het bij of krachtens dit artikel bepaalde.

Voorlichting en training

Artikel 11

1. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken. Tevens zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de wijze waarop de deskundige bijstand, bedoeld in het artikel 18 in zijn bedrijf of inrichting is georganiseerd.
2. De werkgever zorgt ervoor dat aan de werknemers doeltreffend en aan hun specifieke taken aangepaste trainingen worden verstrekt met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en dat jaarlijks herhalingscursussen worden verzorgd.
3. Indien persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemers worden gesteld en indien op arbeidsmiddelen of anderszins beveiligingen zijn aangebracht, zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers op de hoogte zijn van hun doel, de werking en de wijze waarop zij deze dienen te gebruiken.
4. De werkgever ziet toe op de naleving van de instructies en voorschriften gericht op het voorkomen of beperken van de in lid 1 genoemde risico's.

Artikel 12

De werkgever treft speciale maatregelen voor de veiligheid en gezondheid van werknemer jonger dan 18 jaar.

Melding en registratie van arbeidsongevallen en beroepsziekten

Artikel 13

1. De werkgever meldt arbeidsongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname direct doch uiterlijk binnen 3 werkdagen aan de Arbeidsinspectie.
2. De werkgever houdt een lijst bij van alle arbeidsongevallen en van arbeidsongevallen welke hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie werkdagen en registreert daarop de aard en datum van het ongeval.
3. De werkgever registreert ook de incidenten die bijna hebben geleid tot een ongeval.
4. De arbomedewerker meldt vermoedelijke gevallen van beroepsziekten aan het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie dat verder dient te melden aan de Nationale Raad voor de Bedrijfsgezondheidszorg. De arbomedewerker meldt ook de ongevallen die bij hem bekend zijn.
5. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, een in het bedrijf opererende

vakvereniging, arbomedewerkers en bedrijfshulpverleners alsmede werknemers van het betreffende bedrijf zijn allen gerechtigd om een melding te doen van arbeidsongevallen of vermoedelijke beroepsziekten, aan het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie dat het verder meldt aan de Nationale Raad voor de Bedrijfsgezondheidszorg.

6. De procedures en methoden voor identificatie en vaststelling van beroepsziekten worden bij staatsbesluit vastgesteld op basis van internationale standaarden.

Voorkomen van gevaar voor derden

Artikel 14

De werkgever is verplicht, waar mogelijk en bedrijfseconomisch verantwoord, preventieve maatregelen te treffen, indien bij of in rechtstreeks verband met de arbeid die de werkgever door zijn werknemers doet verrichten in een bedrijf of een inrichting of in de onmiddellijke omgeving daarvan gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen dan die werknemers.

Algemene verplichtingen van de werknemers

Artikel 15

1. De werknemer is verplicht om overeenkomstig zijn veiligheidsopleiding en de door de werkgever gegeven instructies, zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen op de werkplek.

2. De werknemer is in het bijzonder verplicht om:

- a. arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op de juiste wijze te gebruiken;
- b. de hem ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en na gebruik op de daartoe bestemde plaats op te bergen;
- c. de op arbeidsmiddelen of anderszins aangebrachte beveiligingen niet te veranderen of buiten noodzaak weg te halen en deze op de juiste wijze te gebruiken;
- d. mede te werken aan de voor hem georganiseerde training bedoeld in artikel 11 en zich te onderwerpen aan trainingen in het kader van de uitvoering van het bij of krachtens deze wet gestelde;
- e. de door hem opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid terstond ter kennis te brengen aan de werkgever of degene die namens deze ter plaatse met de leiding is belast alsmede aan de arbomedewerker;
- f. de werkgever en de werknemers dienen de arbomedewerkers, indien nodig bij te staan bij de uitvoering van hun verplichtingen en taken;
- g. arbeidsongevallen en incidenten die bijna leiden tot een arbeidsongeval (near miss) binnen 1 maal 24 uur te melden aan de werkgever;
- h. instructies gegeven door de werkgever in het kader van de uitvoering van het bij of krachtens deze wet gestelde op te volgen.

HOOFDSTUK 3

Samenwerking, overleg, bijzondere rechten werknemers en deskundige bijstand

Samenwerking

Artikel 16

1. Bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid werken de werkgever en de werknemers samen.

2. De werkgever voert overleg met de ondernemingsraad of de

personeelsvertegenwoordiging over aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid betreffen alsmede over de uitvoering van dit beleid conform de Wet Ondernemingsraden.

3. De werkgever voert in ondernemingen waarin in de regel minder dan 30 personen werkzaam zijn, bij het ontbreken van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, overleg met de belanghebbende werknemers over de risico-inventarisatie en –evaluatie en de organisatie van de deskundige bijstand als bedoeld in artikel 18.

4. Aan de leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging wordt in verband met hun taak in het kader van de arbeidsomstandigheden van de werknemers:

- a. de mogelijkheid geboden zich met de Arbeidsinspectie tijdens zijn bezoek aan de onderneming of de inrichting buiten tegenwoordigheid van anderen te onderhouden;
- b. de mogelijkheid geboden de Arbeidsinspectie tijdens zijn bezoek aan het bedrijf of de inrichting te vergezellen, behoudens voor zover deze te kennen geeft dat daartegen vanwege een goede uitoefening van zijn taak bezwaren bestaan.

Arbeidsomstandighedencommissie

Artikel 17

1. In bedrijven met meer dan 30 werknemers wordt door de werkgever een arbeidsomstandighedencommissie benoemd bestaande uit 2 vertegenwoordigers uit de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of bij gebreke daarvan de vakvereniging die bevoegd is een collectieve arbeidsovereenkomst aan te gaan en 1 vertegenwoordiger aan te wijzen door de werkgever niet bestaande uit een lid van het directieteam.

2. De basistaken van de arbeidsomstandighedencommissie zijn:

- a. het identificeren van omstandigheden in het bedrijf die een bron van gevaar of schade kunnen zijn voor werknemers;
- b. het doen van aanbevelingen aan de werkgever en de werknemers voor de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van werknemers;
- c. het doen van aanbevelingen aan de werkgever en de werknemers inzake het instellen, onderhouden en monitoren van programma's, maatregelen en procedures voor de veiligheid en gezondheid van werknemers;
- d. het vergaren van informatie van de werkgever omtrent:
 - (i) de identificatie van potentiële of bestaande gevaren of materialen, processen of equipment;
 - (ii) de voorvallen met betrekking tot de veiligheid of gezondheid en de werkpraktijk en –standaarden in soortgelijke of andere sectoren waarvan de werkgever kennis draagt;
- e. het vergaren van informatie van de werkgever betreffende het testen van equipment, machines, toestellen, materialen, chemische, fysische of biologische agentia op of rondom de werkplek in het kader van de veiligheid en de gezondheid;
- f. meedoen aan verplichte consultaties inzake de testen genoemd in sub (e) die uitgevoerd worden in en rondom de werkplek, waarbij een werknemersvertegenwoordiger in de commissie aanwezig moet zijn, als die van oordeel is dat zijn aanwezigheid noodzakelijk is in het kader van een geldige uitvoering van testprocedures.

Arbomedewerkers

Artikel 18

1. De werkgever stelt een of meer interne arbomedewerkers aan onder de werknemers die als taak hebben hem ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van deze wet bij te staan. De interne arbomedewerkers worden door het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie gecertificeerd overeenkomstig artikel 24.
2. Indien er geen mogelijkheden zijn om de bijstand binnen het bedrijf te organiseren, stelt de werkgever gecertificeerde externe arbomedewerkers aan.
3. De werkgever, de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en de arbeidsomstandighedencommissie bepalen in gemeen overleg en na ingewonnen deskundig advies, hoeveel arbomedewerkers in de onderneming aanwezig dienen te zijn alsmede de deskundigheid en de ervaring die zij dienen te hebben en de nodige uitrusting waarover ze dienen te beschikken.
4. De werkgever stelt de arbomedewerkers in de gelegenheid de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen en verleent indien noodzakelijk vrijstelling van dienst. De werknemers die interne arbomedewerkers zijn, worden uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet benadeeld in hun positie in het bedrijf.
5. Het verlenen van bijstand door de arbomedewerker omvat in ieder geval:
 - a. het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie als bedoeld in artikel 8 alsmede het evalueren daarvan en het adviseren daarover;
 - b. het adviseren aan en nauw samenwerken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;
 - c. de uitvoering van de maatregelen, bedoeld in onderdeel b, dan wel de medewerking daaraan.
 - d. de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, hetgeen schriftelijk wordt vastgelegd in overleg met een deskundige op het gebied van bedrijfsgezondheidszorg;
 - e. het doen uitvoeren door een deskundige op het gebied van bedrijfsgezondheidszorg van:
 - 1°. het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in artikel 22;
 - 2°. de aanstellingskeuring, indien de werkgever deze laat verrichten.
6. Een afschrift van een advies als bedoeld in lid 5 sub a wordt aan de werkgever, de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en de arbeidsomstandighedencommissie gezonden.
7. De risico-inventarisatie en -evaluatie zoals genoemd in artikel 8 omvat mede de maatregelen die nodig zijn om te voldoen aan het gestelde in dit artikel.
8. In afwijking van lid 1 tot en met lid 3, kunnen bij ondernemingen met niet meer dan 30 werknemers de taken in het kader van de bijstand ook worden verricht door de werkgever zelf, indien hij beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om deze taken naar behoren te vervullen.
9. De organisatie van de bijstand bij de taken, bedoeld in lid 1 kan plaatsvinden bij:

- a. een collectieve arbeidsovereenkomst; of
 - b. een regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
10. De arbomedewerkers worden getraind op kosten van de werkgever.
11. De criteria voor certificering zoals genoemd in lid 1 worden bij beschikking vastgesteld door de Minister.

Bedrijfshulpverlener eerste hulp bij ongelukken, brand en noodsituaties

Artikel 19

1. De werkgever stelt ten aanzien van bijstand bij de naleving van zijn verplichtingen op grond van artikel 5 lid 3 één of meer werknemers uit de interne arbomedewerkers als bedrijfshulpverleners aan. Bij externe arbomedewerkers stelt de werkgever werknemers uit het bedrijf voor deze taken aan.
2. Het verlenen van de bijstand houdt in elk geval in:
 - a. het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
 - b. het beperken van de gevolgen van ongevallen
 - c. het beperken en het bestrijden van brand en;
 - d. het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting.
3. De werkgever, de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en de arbeidsomstandighedencommissie bepalen in gemeen overleg hoeveel bedrijfshulpverleners in de onderneming aangesteld moeten zijn alsmede de deskundigheid en de ervaring waarover zij dienen te hebben en de nodige uitrusting waarover ze dienen te beschikken.
4. De bedrijfshulpverleners worden getraind op kosten van de werkgever en krijgen indien noodzakelijk vrijstelling van dienst.

Informatierechten arbomedewerkers, arbeidsomstandighedencommissie en bedrijfshulpverleners

Artikel 20

- De werkgever zorgt ervoor dat de arbomedewerkers, de arbeidsomstandighedencommissie en de bedrijfshulpverleners kennis kunnen nemen van:
- a. de ongevallenrapportages, de lijst van arbeidsongevallen en de gevallen van beroepsziekten;
 - b. de eisen en bevelen van de Arbeidsinspectie conform deze wet en de Wet Arbeidsinspectie;
 - c. een beschikking tot oplegging van een last onder bestuursdwang of tot oplegging van een last onder dwangsom door de Arbeidsinspectie;
 - d. een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 29 lid 2;
 - e. een rapport als bedoeld in artikel 26 lid 3;
 - f. de beschikkingen uitgegeven door de Minister of de Arbeidsinspectie krachtens deze wet of de Wet Arbeidsinspectie.

HOOFDSTUK 4

Nadere regels, uitzonderingen en uitbreidingen toepassingsgebied

Artikel 21

1. Bij of krachtens staatsbesluit worden regels gesteld in verband met arbeidsomstandigheden van de werknemers.
2. De in lid 1 bedoelde regels:
 - a. hebben betrekking op o.a. de arbozorg en de organisatie van de arbeid, de inrichting van de arbeidsplaatsen, het werken met gevaarlijke stoffen en biologische agentia, de mate van fysieke belasting waaraan werknemers blootstaan, de fysieke factoren die zich op de arbeidsplaats voordoen, de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen en de op de arbeidsplaats te gebruiken veiligheids- en gezondheidssignalering;
 - b. kunnen mede ten doel hebben de uitvoering te regelen van de artikelen in deze wet.

Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Artikel 22

1. De werkgever stelt de werknemers periodiek in de gelegenheid een onderzoek te ondergaan, dat verricht wordt door een onafhankelijke arts en dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt, zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.
2. De werknemers zijn verplicht zich te onderwerpen aan het onderzoek genoemd in lid 1.

Samenwerking verschillende werkgevers

Artikel 23

1. De werkgever is verplicht, indien in een onderneming verschillende werkgevers arbeid doen verrichten, doelmatig samen te werken met de andere werkgevers, teneinde de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde te waarborgen.
2. Bij staatsbesluit kunnen categorieën van bedrijven worden aangewezen waarbij de werkgevers alvorens zij met hun werkzaamheden aanvangen, schriftelijk vastleggen de wijze van samenwerken, welke voorzieningen daarbij zullen worden getroffen en de wijze waarop op die voorzieningen toezicht zal worden uitgeoefend.

Certificatie

Artikel 24

1. Het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie beslist op aanvraag over de afgifte van het certificaat aan de arbomedewerkers en is tevens bevoegd een afgegeven certificaat in te trekken of te schorsen.
2. Het certificaat aan de arbomedewerker en het Veiligheidspaspoort aan de werknemer genoemd in lid 1 en lid 4 worden verleend voor een beperkte tijdsduur. Aan deze uitgiften kunnen voorschriften worden verbonden.
3. Bij of krachtens staatsbesluit worden regels gesteld onder meer met betrekking tot:
 - a. de wijze waarop de aanvraag om een certificaat als bedoeld in het eerste lid en een aanwijzing als bedoeld in het tweede lid wordt gedaan en de gegevens die daarbij van de aanvrager worden verlangd;

- b. de gronden waarop een aanwijzing kan worden gegeven, gewijzigd, geschorst of ingetrokken;
 - c. de gronden waarop en de gevallen waarin de afgifte van een certificaat kan worden geweigerd dan wel een afgegeven certificaat kan worden geschorst of ingetrokken;
 - d. de vergoeding van de kosten die zijn verschuldigd in verband met de afgifte van een certificaat, het veiligheidspaspoort of het geven van een aanwijzing.
4. Het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie is tevens belast met de uitgifte van het Veiligheidspaspoort aan werknemers.
5. Bij ministeriële beschikking worden nadere regels gesteld betreffende de wijze van betaling van de vergoeding van de kosten.

HOOFDSTUK 5

Toezicht en ambtelijke bevelen Arbeidsinspecties

Artikel 25

Het toezicht op de naleving van het bij deze wet bepaalde is opgedragen aan het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de ambtenaren van de Arbeidsinspectie en speciale door de Minister aan te wijzen ambtenaren.

Artikel 26

1. Met de opsporing van de in artikel 30 strafbaar gestelde feiten zijn, behalve de bij artikel 134 van het Wetboek van Strafvordering aangewezen personen, belast het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs, alsmede de door de Minister daartoe aangewezen ambtenaren.
2. Met betrekking tot door de Minister aangewezen categorieën van arbeid zijn met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze wet belast of mede belast de door hem aangewezen andere ambtenaren dan de in het eerste lid bedoeld.
3. De Arbeidsinspectie is voorts bevoegd te allen tijde ter zake van een arbeidsongeval of een beroepsziekte een onderzoek in te stellen. Hij stelt naar aanleiding van dat onderzoek een rapport op, die ze toezendt aan de werkgever, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
4. De Arbeidsinspectie geeft binnen 5 werkdagen gehoor aan het verzoek om een onderzoek in te stellen, gedaan door de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, dan wel door de vakvereniging die bevoegd is cao-onderhandelingen aan te gaan in het bedrijf\
5. De Arbeidsinspectie is, voor zover dat voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig is in het kader van het onderzoek naar een overtreding, bevoegd een ieder staande te houden en te vorderen dat hij zijn naam, voornamen, geboortedatum en geboortjaar en adres opgeeft.
6. Degene die arbeid verricht of doet verrichten in de territoriale zee of de exclusieve economische zone, is verplicht de Arbeidsinspectie bij de uitoefening van zijn bevoegdheden te vervoeren naar door de Arbeidsinspectie aan te duiden plaatsen waar deze arbeid wordt of zal worden verricht.

7. Bij de uitvoering van het bij of krachtens deze wet bepaalde zijn de bepalingen betreffende de geheimhoudingsplicht tegenover de bron van een ingediende klacht, de eis tot naleving en de parate executie, zoals geregeld in de Wet Arbeidsinspectie, van toepassing.

Last onder bestuursdwang

Artikel 27

Bevel stillegging van werk in verband met recidive

1. De arbeidsinspecteur kan, nadat een overtreding van een voorschrift of verbod bij of krachtens deze wet is geconstateerd die strafbaar is gesteld, een schriftelijke waarschuwing geven dat bij herhaling van de overtreding of bij een latere overtreding van dezelfde wettelijke verplichting of verbod of soortgelijke verplichtingen of verbod, door hem een bevel kan worden opgelegd dat door hem aangewezen werkzaamheden voor ten hoogste drie maanden worden gestaakt dan wel niet mogen worden aangevangen.
2. Indien een waarschuwing is gegeven en herhaling van de overtreding of een latere overtreding als bedoeld in het eerste lid is geconstateerd, kan door de ambtenaar, aan de werkgever bij beschikking een bevel worden opgelegd dat wordt opgevolgd met ingang van het in de beschikking aangeven tijdstip. Deze beschikking wordt niet gegeven zolang wegens de eerste overtreding, bedoeld in het lid 1, nog niet een boete is opgelegd of een proces-verbaal is opgemaakt.
3. De constatering van de overtreding, bedoeld in lid 1 en lid 2, wordt vastgelegd in een proces-verbaal.
4. De waarschuwing, bedoeld in lid 1, vervalt indien na de dagtekening van de waarschuwing 5 (vijf) jaren zijn verstreken.
5. De ambtenaar is bevoegd met betrekking tot het bevel van lid 2, de nodige maatregelen te treffen, de nodige aanwijzingen te geven en de hulp van de sterke arm in te roepen.
6. De werkgever, werknemers en anderen zijn voor zover toepasselijk verplicht zich te gedragen overeenkomstig een bevel als bedoeld in lid 2 en een maatregel of aanwijzing als bedoeld in lid 5.
7. Bij of krachtens staatsbesluit worden nadere regels gesteld met betrekking tot dit artikel.

Werkonderbreking bevoegdheid werknemer

Artikel 28

1. Een werknemer is bevoegd het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar voor personen op en nabij de werkplek aanwezig is en naar zijn redelijk oordeel het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat de Arbeidsinspectie niet tijdig kan optreden. Voor de duur van de onderbreking behoudt de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon. De werknemer mag als gevolg van de werkonderbreking niet worden benadeeld in zijn positie in de onderneming.
2. Degene die stelt dat de werknemer de aanwezigheid van onmiddellijk dreigend gevaar als bedoeld in lid 1 op grond van de feiten waarop hij zich beroept, niet naar zijn redelijk

oordeel mocht aannemen, moet dit bewijzen.

3. Indien de onderbreking van het werk geschiedt buiten weten van de werkgever of de bij de arbeid betrokken leidinggevende persoon, moet de werknemer de onderbreking terstond bij deze melden.

2. De werknemer brengt de onderbreking van het werk zo spoedig mogelijk ter kennis van de Arbeidsinspectie, die een bevel geeft ter zake parate executie zo nodig onder het stellen van een eis tot naleving, beide conform de Wet Arbeidsinspectie, zodat de arbeid kan worden verricht. Een daartoe strekkende beschikking van de Arbeidsinspectie waarmee het onmiddellijk gevaar wordt weersproken, ontnemt de werknemer de bevoegdheid om de werkonderbreking voort te zetten.

HOOFDSTUK 6

Vrijstellingen, ontheffingen en beroep

Vrijstelling en ontheffing

Artikel 29

1. De Minister kan met betrekking tot categorieën van ondernemingen of inrichtingen vrijstelling verlenen van de voorschriften bij of krachtens Hoofdstuk 2 en Hoofdstuk 3. Deze vrijstellingen worden gepubliceerd in het Staatsblad van de Republiek Suriname.

2. Bij staatsbesluit zullen regels worden gesteld inzake het verlenen van vrijstellingen of ontheffingen als bedoeld in het eerste en tweede lid.

HOOFDSTUK 7

Sancties

Strafbepaling

Artikel 30

1. Het is de werkgever verboden handelingen te verrichten of na te laten in strijd met deze wet of de daarop berustende bepalingen indien daardoor, naar hij weet of redelijkerwijs moet weten, levensgevaar of ernstige schade aan de veiligheid en/ of de gezondheid van een of meer werknemers ontstaat of te verwachten is.

2. Degene die niet voldoet aan de verplichtingen ingevolge het bepaalde in de artikelen 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22 en 23 wordt gestraft met een hechtenis van ten hoogste zes maanden of een geldboete van de vierde categorie zoals aangegeven in artikel 40 van de Wet van 30 maart 2015 (S.B. 2015. No. 44), hetzij met beide straffen.

3. Als overtreding wordt tevens aangemerkt het niet naleven van artikel 18 lid 10, voor zover het niet naleven van bedoelde voorschriften en verboden bij of krachtens staatsbesluit is aangemerkt als overtreding.

4. Indien tijdens het plegen van een overtreding, als bedoeld in lid 1, nog geen twee jaren zijn verlopen sedert een vroegere veroordeling van de schuldige, wegens een overtreding als bedoeld in het eerste lid, onherroepelijk is geworden, kan slechts de straf van hechtenis worden opgelegd.

5. De in lid 1 strafbaar gestelde feiten zijn overtredingen.

Artikel 31

De kosten die zijn verbonden aan de naleving van de regels die bij of krachtens deze wet zijn gesteld, zijn niet ten laste van de werknemers.

HOOFDSTUK 8

Slotbepalingen

Artikel 32

1. Met de inwerkingtreding van deze wet wordt de Veiligheidswet (G.B. 1947 No. 142 zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 1980 no. 116) ingetrokken.

2. De veiligheidsvoorschriften die zijn uitgevaardigd krachtens de Veiligheidswet, blijven evenwel van kracht totdat ze worden ingetrokken of gewijzigd.

Artikel 33

1. Deze wet kan aangehaald worden als: Arbeidsomstandighedenwet 2019.

2. Zij wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.

3. Zij treedt in eerste instantie in werking met ingang van de dag volgende op die van haar afkondiging. Delen van de wet kunnen op een latere tijdstip in werking treden.

4. De Minister is belast met de uitvoering van deze wet.

5. Deze wet wordt twee (2) jaar na haar inwerkingtreding geëvalueerd door de Minister, waarna de uitkomst binnen zes (6) maanden met de vakbeweging en het bedrijfsleven wordt besproken en een rapport ter zake ter openbare inzage wordt gelegd.

Gegeven te Paramaribo, de

DESIRÉ D. BOUTERSE

**WET van 2019,
houdende bepalingen ter verbetering
van de arbeidsomstandigheden
(Arbeidsomstandighedenwet 2019)**

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen

De wetgeving betreffende veiligheid en gezondheid op de werkplek bedrijfsgezondheidszorg (*occupational safety and health*: OSH) was reeds geruime tijd toe aan een grondige evaluatie. De ideologische grondslag en de staatsgedachte zijn sinds het ontstaan van de Veiligheidswet in 1947 en haar uitvoeringsbesluiten fundamenteel herzien. Daarbij heeft de evolutie in de internationale wetgeving met die van name de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) geen onbelangrijke rol gespeeld. In Europa werd door regionale richtlijnen de wetgeving beïnvloed in de Eurozone. Ook in onze regio werd middels de Caricom Model Law on Occupational Safety and Health (CMA-OSH) getracht om de wetgeving in de Caricom-lidlanden te beïnvloeden en te harmoniseren. Deze regionale standaarden zijn voor een groot deel gebaseerd op de ILO-standaarden. In de jaren '90 deden grote multinationals hun intrede in de Surinaamse economie en hanteerden een 'Health, Safety and Environment' (HSE) beleid dat ver voorliep op onze nationale standaarden. In de tussentijd maakte de Committee of Experts van de ILO achtereenvolgend en consistent opmerkingen over hiaten in onze wetgeving en het hoog voorkomen van arbeidsongevallen. Ook viel op het non-existent zijn van beroepsziekten in de statistieken van het ministerie belast met arbeidsaangelegenheden. Intussen was de structuur van de economie en de productiestructuur sinds 1947 ook behoorlijk gewijzigd. Zeventig jaar na de instelling van de grondslag van de eerste generatie veiligheidswetgeving is het nu geboden om de gedeeltelijk ingezette emancipatie van werkgevers en werknemers op het vlak van arbeidsomstandighedenbeleid wijd verbreid ingang te doen vinden.

Toen het idee van de algehele modernisering van de arbeidswetgeving gestalte kreeg eind jaren '90 en begin eerste decennium daaropvolgend, werd de noodzaak van de modernisering van de wetgeving aangaande bedrijfsgezondheidszorg erkend. Tegelijkertijd werd onderkend dat dit het meest complexe deel van de arbeidswetgeving betrof. In de activiteiten rond herziening van de arbeidswetgeving werd dit deel van de wetgeving 'geparkeerd' tot het ministerie eventueel genoeg capaciteit had opgebouwd om de evaluatie zelfstandig te doen of minimaal actief een externe expert te begeleiden daarbij. Toen in Suriname het 'decent-work-tekort' evident werd en uiteindelijk samen met de ILO werd besloten om een Decent Work Country Program 2014-2016 uit te voeren, werd het moment rijp geacht om in het kader van dit program, de OSH-wetgeving te herschrijven met gebruikmaking van eigen expertise van het departement Arbeid.

Bij het evalueren van de betreffende wetgeving spelen enkele constitutionele bepalingen een belangrijke rol. Zo bepaalt artikel 28 van de grondwet dat alle werknemers, ongeacht leeftijd, geslacht, ras, nationaliteit, godsdienst of politieke overtuiging, gerechtigd zijn tot o.a.:

- het verrichten van hun taak onder menswaardige omstandigheden, ten einde zelfontplooiing mogelijk te maken;
- veilige en gezonde arbeidsomstandigheden;
- d. voldoende rust en ontspanning.

Verder wordt in het artikel 29 van de Grondwet bepaald dat het de plicht van de Staat is om de voorwaarden voor werk, beloning en rust, waartoe de werknemers gerechtigd zijn aan te geven, in het bijzonder door:

- a. regelingen te treffen ten aanzien van lonen, werktijden, arbeidsomstandigheden en speciale werkerscategorieën;
- b. bijzondere bescherming te verlenen op het werk voor vrouwen tijdens en na de zwangerschap, voor minderjarigen, minder validen en voor degenen, die betrokken zijn bij werkzaamheden die bijzondere inspanning vereisen of die werkzaam zijn in ongezonde of gevaarlijke omstandigheden.

De grondwet draagt de Staat verder op in artikel 36 dat ze de algemene gezondheidszorg bevordert door systematische verbetering van leef- en werkomstandigheden en voorlichting geeft ter bescherming van de gezondheid.

Conform het Besluit Taakomschrijving Departementen zijn voorts voor het ministerie van Arbeid als bijzondere taken omschreven de zorg voor het toezicht op de naleving van wettelijke regelingen inzake de arbeidsbescherming c.q. de arbeidsinspectie.

De modernisering van de Veiligheidswet en de SOR is geen sinecure stelde ook de Arbeidsinspectie enige tijd geleden vast. Tijdens de vele discussies met en binnen de traditionele sociale partners is de wens reeds aangegeven om de veiligheidswet en de SOR op modernere leest te schoeien. De Nationale Raad Bedrijfsgezondheidszorg (NRB) als werkmarm van de minister heeft reeds in een vroeg stadium aangegeven de wenselijkheid om de Veiligheidswet en de SOR een modernere signatuur te geven. In 2005 is multipartiet het besluit genomen om richting een moderne en ruimere arbeidsonstandighedenwetgeving (hierna te noemen arbowetgeving) te gaan vanwege de ontwikkelingen in Suriname en de kennisinfrastructuur.

De Surinaamse veiligheidswetgeving dateert voor een deel uit de jaren '40. De veiligheidswetgeving bestaat uit:

Periode 1947 - 1950

1. Veiligheidswet 1947 (G.B. 1947 no. 142);
2. Resolutie van 21 juli 1972 no. 8293 inzake opnieuw vaststelling van voorschriften voor alle ondernemingen ten aanzien van het voorkomen en beperken van ongevallen (Veiligheidsvoorschrift No.1, een nieuwe vaststelling van G.B. 1947 no. 168);
3. Resolutie van 3 september 1948, no.3858, houdende vaststelling van het "Veiligheidsvoorschrift No. 2 (G.B. 1948 no. 104);
4. Resolutie van 29 december 1948 no.5687, houdende vaststelling van het Veiligheidsvoorschrift No. 3 (G.B. 1948 no. 183);
5. Resolutie van 19 oktober 1949 no.4483 houdende vaststelling van het Veiligheidsvoorschrift No. 4 (G.B. 1948 no. 128);
6. Resolutie van 10 november 1950 no.5702, houdende vaststelling van het "Veiligheidsvoorschrift No. 5 (G.B. 1950 no. 121);

Periode 1981

7. Staatsbesluit van 30 mei 1981, houdende Veiligheidsvoorschrift No.6 betreffende voorschriften voor alle ondernemingen ten aanzien van het voorkomen en bestrijden van pneumoconiosis, dan wel van andere ziekten die het gevolg zijn van het inademen van

stofdeeltjes (Besluit Stofbestrijding) (S.B. 1981 no. 71);

8. Staatsbesluit van 30 mei 1981, houdende Veiligheidsvoorschrift No.7, betreffende de voorschriften aangaande de werkomstandigheden op plaatsen waar arbeid wordt verricht (Besluit Werkomstandigheden). (S.B. 1981 no. 72);

9. Staatsbesluit van 30 mei 1981, houdende Veiligheidsvoorschrift No.8, betreffende voorschriften aangaande beveiliging tegen de gevaren van ioniserende stralen (Besluit Ioniserende Straling). (S.B. 1981 no. 73);

10. Staatsbesluit van 30 mei 1981 (Besluit Gevaarlijke Gassen en Dampen) (S.B. 1981 no. 74).

Door de International Labour Organization (ILO) zijn er al opmerkingen gemaakt met betrekking tot het niveau van de geregistreerde arbeidsongevallen. Het systeem van beroepsziekten loopt vast, omdat formeel sinds de inwerkingtreding van de relevante wetgeving in 1947 nog geen enkele beroepsziekte is geregistreerd. Door de opkomst van moderne technieken, de vergevorderde technologie en de opkomst van nieuwe sectoren is een evaluatie van onze veiligheidswetgeving noodzakelijk. Er is sinds de aanneming van de Veiligheidswet in 1947 een nieuwe kijk op veiligheid, welke niet genoeg zijn weerslag vindt in de Surinaamse wetgeving.

In januari 2015 is door de Surinaamse regering mede ondertekend het ILO Decent Work Country Programme Suriname 2014-2016. Het ILO Decent Work Team and Office for the Caribbean, de vakcentrales en de VSB zijn medeondertekenaars van dit programma. Evaluatie en herziening van de Veiligheidswet 1947 en de Veiligheidsvoorschriften No. 1 tot en met No. 9 zijn onderdeel van dit programma. Bij de formulering van het Decent Work Country Programme Suriname hebben zowel werkgevers als de werknemersorganisaties aangegeven dat ze de huidige veiligheidswetgeving als verouderd ervaren en dat beide een noodzaak ervaren voor herziening daarvan.

Bij het formuleren van de transformatie van de oude veiligheidswetgeving naar de nieuwe arbeidsomstandighedenwetgeving is, mede op advies van de afdeling Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (LABADMIN/OSH) van de ILO in juni 2016, inspiratie geput uit de Nederlandse arbeidsomstandighedenwetgeving, die op zich heel goed in lijn is met de ILO (en EU)-standaarden. Daarbij is rekening gehouden met de ervaring die dit land al heeft met het hanteren van een moderne arbeidsomstandighedenwetgeving en in het bijzonder de stand van de ontwikkeling van flankerende diensten en het bewustzijnsniveau en de gegroeide capaciteit bij werkgevers en de werknemers aldaar.

Thans komt in plaats van de Veiligheidswet 1947 de Arbeidsomstandighedenwet 2017.

De bestaande 9 Veiligheidsvoorschriften worden herzien, vervangen en de regelgeving wordt aangevuld met in eerste aanleg de volgende 17 nieuwe Veiligheidsbesluiten:

1. Besluit Arbozorg en Organisatie van de Arbeid (waarin de arbocommissie nader wordt geregeld)
2. Besluit certificering en veiligheidspaspoort
3. Besluit Inrichting Arbeidsplaatsen
4. Besluit Gevaarlijke Stoffen en Biologische Agentia
5. Besluit Fysieke Belasting
6. Besluit Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)

7. Besluit Fysische Factoren
8. Besluit Arbeidsmiddelen en Specifieke Werkzaamheden
9. Besluit Persoonlijke Beschermingsmiddelen en Veiligheids- en Gezondheidssignalering
10. Besluit Risico-inventarisatie en –evaluatie, Deskundigen en Arbodiensten
11. Besluit Bouwproces en Winningsindustrieën met Behulp van Boringen
12. Besluit Veiligheid Tankschepen en Gevaarlijke Stoffen
13. Besluit Beeldschermarbeid
14. Besluit Arbeid onder Overdruk
15. Besluit Seksueel Molest op de Werkplek
16. Besluit Arbeidsmiddelen
17. Besluit Veiligheids- en Gezondheidssignalering

Verder zal er in het kader van de wetshandhaving en de uitvoering van deze fundamentele herschikking van het beleid met betrekking tot de bedrijfsgezondheidszorg een ‘Plan training en reorganisatie Arbeidsinspectie’ in uitvoering zijn gefaseerd over een bepaalde periode.

Werkgevers, werknemers en overheid hebben een groot en gemeenschappelijk belang bij goede arbeidsomstandigheden. Gezond personeel draagt ook bij aan een bedrijf met hogere arbeidsproductiviteit en concurrentievermogen. Een goed arbeidsomstandighedenbeleid is een belangrijke factor bij het terugdringen van verzuim en arbeidsongeschiktheid. De veranderde opvatting is dat de primaire verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden ligt binnen de ondernemingen, dus een aangelegenheid is primair van de werkgevers en de werknemers.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Dit wetsvoorstel heeft tot doel om de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers voor het arbobeleid te vergroten. De veranderde opvatting is dat arbobeleid niet vanuit een paternalistisch systeem opgedrongen moet worden via gedetailleerde wetgeving. De externe regeldruk zal afnemen, in de plaats komt de interne regulering en de ‘bedrijfswetgeving’. Hierdoor ontstaat er draagvlak voor het uitvoeren van het arbeidsomstandighedenbeleid. Ondernemingen en productieprocessen verschillen van elkaar en zijn steeds onderhevig aan nieuwe technologieën, werkprocessen en gevaren. De nieuwe benadering is dat werkgevers en werknemers in goed overleg invulling geven aan het arbeidsomstandighedenbeleid en dat ook leveranciers van equipment uitgekozen worden die tegelijk de risico’s van machines en stoffen kunnen aangeven.

Rol Staat

De nieuwe werkwijze is dat de overheid doelen vaststelt middels doelvoorschriften via bijvoorbeeld de Arbeidsomstandighedenwet 2017 en de Veiligheidsbesluiten in eerste aanleg. De doelvoorschriften kunnen gepaard gaan met grenswaarden. Naast doelvoorschriften kunnen ook procesnormen worden geformuleerd door bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie op onderwerpen waarop de werkgever een beleid moet ontwikkelen.

Suriname is geen partij bij de voornaamste OSH-verdragen, maar erkent de normerende functie van deze internationale regelgeving, althans welke bekend staan als ‘up-to-date’ volgens de ILO. Het gaat om de volgende ILO-verdragen, -protocollen en –aanbevelingen:

- *Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)*;
- *Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81)*;

- *Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155);*
- *Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981;*
- *Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164);*
- *Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161);*
- *Occupational Health Services Recommendation, 1985 (No. 171);*
- *Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174);*
- *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187);*
- *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, 2006 (No. 197);*
- *Protection of Workers' Health Recommendation, 1953 (No. 97);*
- *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159).*

Voorts is er in verband met de harmonisatie van de Surinaamse wetgeving geput uit de *Caricom Model Harmonization Act on Occupational Safety and Health and the Working Environment (CMA-OSH)*. Met deze wet wordt getracht om deze internationale standaarden om te zetten in de nationale wetgeving op het vlak van arbeidsomstandigheden.

Bedrijfsniveau

Op het bedrijfsniveau zijn de werkgevers en de werknemers verantwoordelijk voor de tenuitvoerlegging van de doelvoorschriften door de Staat vastgelegd. Een voorbeeld van een doelvoorschrift is in artikel 3 lid 3 met betrekking tot de PSA. Zij bepalen op welke wijze de doelen gerealiseerd zullen worden.

Handhaving

Deze wet zal met zich meebrengen een complete omslag en heroriëntatie bij de Arbeidsinspectie waar gestaag gewerkt zal worden aan de transformatie van de rol van de dienst. De dienst zal voor zichzelf referentiekaders maken bijvoorbeeld naar sector. De dienst zal in overleg treden met de bedrijven in de verschillende sectoren om aan te geven hoe de begeleiding en controle zal geschieden en waaraan men moet voldoen. De inspectieprioriteiten van de dienst zullen worden bekend gemaakt. Bij de inspecties zal de Arbeidsinspectie zich richten op de prioriteiten.

Met betrekking tot de herverdeling van de rollen van de werkgevers en werknemers op bedrijfsniveau, de richtinggevende bedoeling van de wetgeving en de begeleidende functie van de Arbeidsinspectie geeft ILO Conventie No. 155 aan dat in de formulering van het arbeidsomstandighedenbeleid, de verschillende functies en verantwoordelijkheden van de publieke autoriteiten, werkgevers, werknemers en anderen moeten worden vastgelegd, waarbij aandacht wordt besteed aan hun complementaire rollen (art. 6). Verder zegt artikel 10 dat 'guidance' gegeven moet worden aan werkgevers en werknemers zodat ze kunnen voldoen aan de wettelijke verplichtingen.

De Arbeidsomstandighedenwet 2017 geeft weer structuur aan de veranderende opvattingen over de taken en verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers en de overheid. De systematiek van de wet is verbeterd en artikelen vereenvoudigd, geactualiseerd en aangepast om de uitvoering en handhaving daarvan te verbeteren. Daarnaast werden de bepalingen met betrekking tot het toezicht veranderd. De wijzigingen benadrukken nog meer dan nu het geval is, de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid in de onderneming.

Uiteraard moet het besef wel bestaan dat deze wet een behoorlijke upgrading vooral in kwalitatieve zin voor het personeel van de Arbeidsinspectie en de structuren en taken van deze organisaties zal vergen. Tegelijk met de inwerkingtreding van deze wet zal een plan voor modernisering en aanzienlijke versterking van de Arbeidsinspectie worden ingezet, waardoor deze wet meer kans van slagen krijgt. Het besef is er ook dat deze wet met zich meebrengt een groeiproces op weg naar een ideale uitvoering van een moderne standaard die wezenlijk verschilt met de oude Veiligheidswet. In dit groeiproces – dat tijd in beslag zal nemen – groeien tegelijk de Arbeidsinspectie, maar niet in de laatste plaats ook de werkgevers en de werknemers.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Artikel 1 regelt de definities. Met betrekking tot de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging wordt gerefereerd aan een Wet Ondernemingsraden die simultaan met deze wet aan de wetgevende autoriteiten zal zijn aangeboden. De wet sluit bij het definiëren van werknemer, de huishoudelijke werknemer (*'domestic workers'* zoals aangeduid in *Domestic Workers Convention (No. 189)* niet uit. Bij het definiëren van 'werkplaats' en bij lid 4 is uitgegaan van ILO Conventie No. 155 (art. 3 sub c): "*all places where workers need to be or to go by reason of their work and which are under the direct or indirect control of the employer*".

Bij het regelen van de arbeidsomstandigheden gaat deze wet uit van een gedeelde en medeverantwoordelijkheid van zowel de materiële werkgever (inlener) als de formele werkgever (de intermediair) (lid 2). Daarop is aangepast lid 3.

Beroepsziekten

De definitie van beroepsziekte is een novum in onze wetgeving en is gebaseerd op standaarden van de ILO. Volgens het Protocol van 2002 bij de *Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)*, dekt de term "*occupational disease*" "elke aandoening ontstaan als gevolg van blootstelling aan risicofactoren die voortvloeien uit werkgerelateerde activiteiten". De *ILO Employment Injury Benefits Recommendation, 1964 (No. 121)*, artikel 6 lid 1 definieert beroepsziekten in de volgende bewoordingen: "Elk lid zal, onder beschreven omstandigheden, aandoeningen die voortvloeien uit blootstelling aan stoffen en gevaarlijke omstandigheden in processen, bedrijven en beroepen, aanmerken als beroepsziekten.". Twee hoofdelementen zijn belangrijk in de definitie van beroepsziekte:

- het causaal verband tussen blootstelling in een specifiek werkmilieu of aan een werkzaamheid en een bepaalde ziekte;
- het feit dat de aandoening zich voordoet onder een groep van blootgestelde personen met een regelmaat die staat boven de gemiddelde morbiditeit van de rest van de populatie.

Artikel 8 van de *Employment Injury Benefits Convention, 1964 [Schedule I aangepast in 1980] (No. 121)*, die de verschillende mogelijkheden over de vorm van identificatie en erkenning van beroepsziekten aangeeft, bepaalt dat lidlanden:

- (a) een lijst van beroepsziekten vaststellen (lijststelsel) die minimaal inhoudt de Schedule I behorende bij de conventie met beschreven omstandigheden (*prescribed conditions*); of
- (b) in de wetgeving opnemen een algemene definitie van beroepsziekten (algemeen definitiestelsel) die ruim genoeg is dat ten minste de aandoeningen in Schedule I van het verdrag daaronder vallen; of

(c) een lijst van beroepsziekten voorschrijven conform punt a. aangevuld door een algemene definitie die betrekking heeft op de bron van beroepsziekten die niet voorkomen onder de omstandigheden zoals omschreven bij de lijst (gemengd systeem).

Het lijststelsel gaat uit van een beperkte lijst van aandoeningen waarvan aangenomen wordt dat ze een werkgerelateerde bron hebben. Dit vereenvoudigt de zaak voor de betrokken partijen, aangezien het regelmatig heel moeilijk en zelfs onmogelijk is om te bewijzen of te ontkennen dat een aandoening te wijten is aan het werk van een slachtoffer. Een ander voordeel is dat gericht op preventie kan worden gewerkt. Het algemene definitiestelsel dekt theoretisch alle beroepsziekten, maar laat het aan het slachtoffer om de bron van de aandoening te bewijzen. In de praktijk ontstaan er geschillen, terwijl de nadruk ook minder is op preventie. Het gemengd systeem wordt door veel lidlanden gevolgd. Suriname heeft gehandhaafd het lijststelsel door de opsomming van de beroepsziekten in artikel 24 van de Ongevallenregeling. Deze opsomming is onvolledig. Deze wet gaat uit van het lijststelsel met een evolutie naar het gemengde systeem als het oud systeem nu goed begin te functioneren. De lijst is nu wel aangepast en is ruimer dan Schedule I.

Het woon- en werkverkeer (*commuting accidents*) zijn niet meegenomen in de definitie van arbeidsongeval. Bij het regelen van de dekking van de civielrechtelijke verantwoordelijkheid van de werkgever bij arbeidsongevallen zal een ruimere definitie worden gebruikt, omdat het gebruikelijk is dat verzekeringen ook de ongevallen in het woon- en werkverkeer dekken. De definitie van lid 1 sub o. is ontleend aan de CMA-OSH, Annex C artikel 1.3.1.

Artikel 2

De bedoeling is om de arbowetgeving zo breed als mogelijk ingang te doen vinden binnen het Surinaamse territorium. ILO Conventie No.187 schrijft in artikel 2 lid 1 en lid 2 immers een '*national policy, national system and national programme*' voor. De Surinaamse zeeschepen worden ook als zodanig behandeld (sub b) alsmede Surinaamse luchtvaartuigen (sub c). De wet heeft logischerwijs geen betrekking op illegale schepen. De jurisdictie strekt zich voorts niet uit tot de luchtvaartuigen die elders zijn geregistreerd en waar Surinamers werkzaam zijn. Ook bijzondere relaties waar de veiligheid en gezondheid van betrokkenen vanwege arbeid in gevaar kunnen komen worden meegenomen zoals personen betrokken in vaktechnisch onderwijs (sub d). Artikel 2 sub d (vakscholen en onderwijs) is afgeleid uit artikel 5 sub c van ILO Aanbeveling No. 197, waar overheden worden aangemoedigd '*to introduce occupational safety and health concepts and, where appropriate, competencies, in educational and vocational training programmes*'. Arbo-bewustzijn moet ook in het curriculum ingang vinden en het moet ook op hun arbeid van toepassing zijn. Op de vakscholen en bij technische scholen en beroepsonderwijs wordt bij praktijkonderwijs ook arbeid verricht die gevaren met zich meebrengt, echter niet op industriële schaal. Het zijn geen volgroeide werkplekken. Alhoewel op het gepaste niveau veiligheids- en preventiemaatregelen door de schoolleiding moet zijn getroffen, zou het te ver voeren om te eisen dat met de industriële werkplaats vergelijkbare voorzieningen worden getroffen zoals het instellen van bedrijfshulpverleners en EHBO'ers. Volstaan kan worden met de reguliere veiligheidsmaatregelen die reeds gelden voor scholen. Uitgangspunt is dat bescherming tegen bijzondere gevaren bij de arbeid dient te gelden voor allen die deze arbeid verrichten. Vandaar dat vrijwilligers ook zijn meegenomen (sub e) evenals stagelopers en vakantiejobbers.

Artikel 3

Lid 1 en 2

Lid 1 weergeeft de algemene plicht van de werkgever aan met betrekking tot het arbobeleid dat hij dient te formuleren en uit te voeren. Om de doelstelling van de Arbeidsomstandighedenwet 2017 te realiseren is het niet voldoende dat de werkgever zich houdt aan bestaande veiligheidsvoorschriften (Veiligheidsbesluiten) zoals volgens de oude Veiligheidswet het geval was. De werkgever dient een actief ondernemingsbeleid te voeren ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en het (lichamelijk en geestelijk) welzijn van de werknemers binnen het bedrijf of inrichting. Dit beleid wordt door een aantal in de wet opgenomen verplichtingen nader gestructureerd.

Deze plicht van de werkgever staat in verbinding tot de plicht van de Staat om een coherent nationaal arbeidsomstandighedenbeleid te formuleren, te implementeren en periodiek te herzien (ILO Conventie No. 155, artikel 4). ILO Aanbeveling No. 164 (art. 10) beveelt een plicht voor werkgevers aan om werkplaatsen, machines en equipment zodanig te onderhouden dat ze veilig zijn en zonder gevaar voor veiligheid en gezondheid voor zover mogelijk (*'as is reasonably practicable'*). Het voorbehoud van 'zover redelijkerwijs mogelijk' is noodzakelijk vanwege de mogelijkheden die bij het maken en uitvoeren van arbobeleid voor handen liggen. De mogelijkheden en de begrenzings hebben te maken met o.a. de stand van de wetenschap en de beschikbare technologie. Hetzelfde geldt voor de organisatie van het werk. Met deze strekking luidt ook art. 31 lid 1 van de CMA-OSH.

Het elimineren en minimaliseren van de nadelige gevolgen vanwege het werk wordt voorgeschreven in ILO Conventie No. 187 art. 2 lid 1, met het oog op het voorkomen van beroepsongevallen inclusief fatale ongevallen en de beroepsziekten (zie ook art. 3 lid 3). Lid 2 is een nadere uitwerking van lid 1. In lid 2 wordt een plicht gevestigd om de arbeid te organiseren omdat soortgelijke bewoordingen gebruikt worden in het Decent Work Program Suriname 2014-2016 (*'the organization of work at the enterprise level'*).

Artikel 3 lid 3

Deze bepaling heeft betrekking op de preventieve cultuur die in bedrijven moet worden gevestigd. De preventieve cultuur in het arbobeleid wordt benadrukt in ILO Conventie No. 187 art. 2 lid 1 en artikel 3 lid 3 (*preventative safety and health culture that includes information, consultation and training*). Ook ILO Conventie No. 155 (art. 4 lid 2) schrijft het voorkomen van bedrijfsongevallen en beroepsziekten voor, voor zover redelijkerwijs haalbaar. Artikel 5 van dit verdrag geeft aan hoe de preventie plaats dient te vinden. Onder andere gaat het om het adequaat opzetten en testen van werkplaatsen, materiaal, equipment etc., aanpassing van de werkomstandigheden aan de persoonlijke omstandigheden van werknemers, training, overleg en bilaterale samenwerking (werkgever-werknemer) op bedrijfsniveau, onafhankelijkheid en bescherming. Voorts gaat ILO Aanbeveling no. 197 in artikel 5 in op de *'preventative safety and health culture'* met de nadruk op een verhoogd (maatschappelijk) bewustzijn (door incorporatie in curricula), arbo-scholing, data-uitwisseling tussen staats- en niet-staatsactoren, advisering aan werknemers- en werknemersorganisatie en hun onderlinge samenwerking en de bevordering van arbeidsomstandighedencommissies (zie art.17). Deze bepaling uit de aanbeveling vraagt ook aandacht voor de situatie van kleine en middelgrote ondernemingen in punt g van artikel 5. ILO Aanbeveling No. 97 (art. 1) propageert ook het belang van preventie.

Psychosociale arbeidsrisico's

Onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) worden de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie verstaan die stress teweegbrengen. Voor deze veiligheids- en gezondheidsaspecten zal speciale wetgeving worden geïntroduceerd. (Chronische) stress in combinatie met onvoldoende herstel (van de lichamelijke en geestelijke toestand) kan leiden tot negatief ervaren lichamelijke en sociale gevolgen en psychische

aandoeningen als burn-out, overspanning, depressie en posttraumatische stressstoornis, met langdurig ziekteverzuim en een grote kans op arbeidsongeschiktheid en terugvallen op de SOR-uitkeringen of de Wet Algemeen Pensioen (invaliditeitspensioen). Ten aanzien van psychische arbeidsbelasting waar werkgevers verplicht zijn een beleid te voeren is in de wet in artikel 3 een doelvoorschrift opgenomen. Dit voorschrift wordt nader uitgewerkt. Iedere organisatie zal moeten onderzoeken wat en in welke situatie de bronnen en oorzaken voor psychosociale arbeidsbelasting zijn, als onderdeel van de RIE. Om de PSA nader te regelen, zullen regels worden vastgesteld. ILO Aanbeveling No. 164 (artikel 3 lid e) benadrukt (naast het elimineren van gevaar bij de bron: art. 4 lid 1) het geven van prioriteit in het arbobeleid aan 'het voorkomen van schadelijke fysieke en mentale stress vanwege de werkomstandigheden' (*prevention of harmful physical or mental stress due to conditions of work*). Ook in artikel 10 sub g wordt aanbevolen om alle praktische mogelijke maatregelen te treffen om 'excessieve fysieke en mentale uitputting' te elimineren. In dit kader wordt ook verwezen naar 'monotone arbeid' in artikel 5 lid 2.

3 lid 4

Lid 4 is ter uitvoering van lid 1. Het gaat in lid 4 om de adequate en rechtvaardige verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de bij de werkgever werkzame personen, waarbij de werkgever rekening houdt met de bekwaamheden van de werknemers. De bedoeling is om een onrechtvaardige verdeling van werkdruk te voorkomen. Deze bepaling heeft betrekking op een weloverwogen verdeling van de werklast en werkdruk op werkplaatsen, in het belang van het verminderen van onacceptabele lichamelijke en geestelijke druk op bepaalde werknemers, het beginsel van non-discriminatie en het voorkomen van beroepsziekten, eveneens in het belang van de werknemersstatisfactie en dus de arbeidsproductiviteit. ILO Aanbeveling 164 benadrukt in artikel 10 sub f het waarborgen dat de werkorganisatie (waaronder regeling van werk- en rusttijden) geen negatieve impact heeft op de veiligheid en de gezondheid op de werkplek.

3 lid 5

Deze bepaling benadrukt het steeds aanpassen van het arbobeleid op basis van de omstandigheden die zich in de specifieke onderneming voordoen, op basis van de ervaring (*lessons learned*). Dit vereist onder meer inspraak van de werknemers en een registratiesysteem van bijvoorbeeld 'near misses' en ervaren ongemakken die de productiviteit omlaag drukken door overkomelijke weerstanden. Daardoor krijgen de werknemers meer 'ownership' in het arbobeleid, omdat dit beleid door hun ervaringen wordt verrijkt en ontstaat meer draagvlak voor het arbobeleid. Voor het aanpassen van het arbobeleid is het gewenst dat deze goed wordt vastgelegd. Daartoe beveelt ook artikel 14 van ILO Aanbeveling No. 164 aan. De CMA-OSH beveelt dit ook aan en schrijft een minimaal jaarlijkse evaluatie en aanpassing aan samen met eventueel bipartiete OSH-commissies of OSH-werknemers (art. 33 lid 1 sub f. CMA-OSH). Het beleid wordt aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring daartoe aanleiding geeft.

Artikel 4

Lid 1

De uitvoering van de verplichtingen op de werkgever in dit artikel is steeds, voor zover toepasselijk, gelet op de stand van de wetenschap en beschikbare professionele dienstverlening. De maatregelen moeten ook steeds te zijn getroffen, tenzij de maatregelen redelijkerwijs niet kunnen worden gevegd. ILO Conventie No. 155 heeft ook deze regeling: 'so far as is reasonably practicable' (art. 16). Artikel 16 van het verdrag geeft aan dat werkgevers ervoor

moeten zorgen dat werkplaatsen, equipment en processen veilig en zonder risico's zijn en dat bij chemische stoffen en biologische substanties en agentia de veiligheid gewaarborgd is -. Lid 1 benadrukt de preventie of beperking van gevaar bij de bron in eerste aanleg. Dat wordt voorgeschreven in artikel 3 lid 3 van ILO Conventie No. 187 (*combating occupational risks or hazards at source*). Deze verdragsbepaling regelt ook het RIE-principe (*assessing occupational risks or hazards*) (zie art. 8). De beperking of preventie van gevaar bij de bron wordt ook benadrukt in ILO Aanbeveling No. 164 (art. 3).

4 lid 2

Deze bepaling heeft betrekking op de situatie waar de werkgever gevaren voor de veiligheid en de gezondheid niet bij de bron kan elimineren of voorkomen. Het gaat hier dus om beschermingsmaatregelen op het tweede niveau. Dan dient de werkgever over te gaan tot maatregelen gericht op de collectieve bescherming van de werknemers. Voorschriften voor deze bescherming zijn beschreven in bijvoorbeeld de CMA-OSH (art. 33) en ILO Conventie No. 155 (art. 16).

4 lid 3

In derde fase worden persoonlijke beschermingsmiddelen (pbm) ter beschikking gesteld door de werkgever. Deze bepaling vindt steun in artikel 16 lid 3 van ILO Conventie No. 155 die voorschrijft '*adequate protective clothing and protective equipment*', evenals ILO Aanbeveling No. 164 (art. 10 sub e). Deze laatste bepaling geeft aan dat de werknemer niet betaalt voor zijn pbm. Ook de CMA-OSH ondersteunt deze bepaling (art. 31 sub h). De Caricom-standaard schrijft verder voor dat de persoonlijke beschermingsmiddelen (pbm) geschikt en in goede staat zijn en dat ze correct worden gebruikt (art. 31 sub i en sub j). De werkgever moet dit laatste overigens ook controleren (art. 11 lid 4), terwijl de werknemer verplicht is de instructies daartoe op te volgen (art. 15 lid 2 sub b).

Artikel 5

Lid 1

Over het algemeen zoeken werkgevers naar een medewerker die geschikt is voor de job, maar daarbij moet vermeden worden dat de rekrutering leidt tot uitsluiting van een bepaalde type werknemers, dus dat er direct of indirect wordt gediscrimineerd tegen een bepaalde typw werknemers. Lid 1 geeft aan dat door de werkgever rekening wordt gehouden met de persoon van de werknemer en bijvoorbeeld zijn fysieke capaciteiten, in die mate dat aanpassingen worden gepleegd. Deze aanpassing betreft de inrichting van de werkplaats, maar ook de manier van werken en de machines etc. die bij het verrichten van arbeid worden gebruikt. Ook bij de arbeidsinhoud (de specifieke taken en de bepaalde werkwijze) moet rekening worden gehouden met de persoonlijke capaciteit. Artikel 5 van ILO Conventie No. 155 benadrukt het verband tussen de werkplaats, het werkmilieu, de tools, de machines en het equipment, chemische, fysische en biologische substanties en agentia en werkprocessen en de persoon die het werk uitvoert (of superviseert) en daaruit voortvloeiende aanpassing aan de '*physical and mental capacities of the workers*'.

5 lid 2

Deze bepaling heeft betrekking op het voorkomen van fysieke en mentale stress die een relatie hebben met beroepsongevallen (zie verder art. 3 lid 3 over PSA). Monotone arbeid en loopbandwerk zijn ongeschikt bevonden voor jongeren dan 8 jaar in ILO Aanbeveling No. 190 (inzake de ergste vormen van kinderarbeid).

5 lid 3

Deze bepaling heeft te maken met de maatregelen ter beteugeling van calamiteiten op de werkplek. In dit kader moet de werkgever ook bedrijfshulpverleners (bhv'ers) instellen in het bedrijf om bijstand te verlenen (zie art. 20). ILO Conventie No. 155 (art. 18) beveelt de werkgever aan om maatregelen te treffen om in geval van calamiteiten, maatregelen te treffen inclusief 'eerste hulp bij ongelukken' (EHBO) en noodplannen in werking te hebben (ILO Aanbeveling No. 164, art. 3 p en q). Ook de CMA-OSH schrijft dit voor (art. 31 lid 1) die EHBO-boxen etc. noemt en speciale personen die voor EHBO zijn getraind en altijd beschikbaar moeten zijn (art. 31 lid 4). Nadere voorschriften worden aangegeven in een veiligheidsbesluit. Dit is in zekere mate al geschied middels het Veiligheidsvoorschrift No 3 en zou behouden moeten worden met eventuele aanvullingen.

Artikel 6

Artikel 6 is specifiek gericht op onmiddellijk en ernstig dreigend gevaar. Deze bepaling geeft aan dat ook werknemers bij calamiteiten een eigen verantwoordelijkheid hebben en verplicht zijn binnen hun mogelijkheden en trainingservaring en capaciteit te handelen. Volgen artikel 16 van ILO Aanbeveling No. 164 dienen werknemers niet alleen verantwoordelijk te zijn zorg te dragen voor hun eigen veiligheid, maar ook van *'other persons who may be affected by their acts or omissions at work'*. Bij het nemen van de maatregelen houdt de werknemer rekening met zijn technische kennis en de beschikbare middelen.

Artikel 7

7 lid 1 en lid 2

Lid 1 heeft betrekking op de werkplek en niet de ruimere onderneming zelf en geldt alleen voor zover de behoefte aan een aanpassing ontstaat door de deelneming van die werknemer aan de werkzaamheden. Het gaat in deze om de werknemer die door ziekte verhinderd is de bedongen arbeid op normale wijze te verrichten. De bepaling heeft ook betrekking op situaties waar de ziekte door een bepaald gedrag van de werknemer wordt veroorzaakt, zoals het beoefenen van een sport die leidt tot blessures. De gezagsverhouding van de werkgever gaat niet zover dat hij de werknemer zou kunnen opdragen om afstand te doen van een hobby of een sport. Deze bepaling heeft betrekking op de passende arbeid waartoe werkgevers verplicht zijn om de inzetbaarheid en productiviteit van de werknemer te herstellen en te bevorderen. Ook in het concept NBW wordt een nieuwe bepaling op dit vlak geïntroduceerd. Artikel 658a lid 1 boek 7 van het concept NBW bepaalt dat de werkgever verplicht is zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Onder passende arbeid wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd (art 658a lid 2 boek 7 NBW).

Lid 2 voegt toe aan deze wet dat het specifiek gericht is op de herintegratie in het arbeidsproces van de werknemer die vanwege ziekte uit de roulatie is geweest en heeft als achtergrond dat de werkgever mede een verantwoordelijkheid heeft in het bevorderen en in stand houden van de arbeidsproductiviteit. Lid 2 heeft betrekking op het aanpassen aan de inrichting van de onderneming en gaat verder dan alleen het aanpassen van de werkplek van de betreffende zieke werknemer. Lid 2 geldt voor zover de behoefte aan een aanpassing ontstaat door het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf. Deze belangrijke nieuwe bepaling is er om de

productiviteit omhoog te stuwen en de zieke werknemers zo snel mogelijk weer te laten integreren in het economisch proces, waardoor zijn onafhankelijkheid weer ingelopen en herwonnen wordt. Artikel 5 van ILO Conventie No. 155 merkt op dat een adaptatie aan de (tijdelijke) fysieke en mentale capaciteiten van de werknemer een hoofdpunt is in het arbobeleid. De re-integratie in het arbeidsbeleid behoort o.a. tot het takenpakket van de 'arboemedewerkers' zoals geregeld in artikel 18 lid 5 sub d. Het aspect van maatregelen op het gebied van arbeidsaanpassingen en re-integratie wordt aangehaald in ILO Conventie No. 161 (art. 5 sub g en sub h): '*adaptation of work to the worker*' en '*measures of vocational rehabilitation*'. Ook ILO Aanbeveling No. 171 benadrukt de medische aspecten rondom personen die weer zijn begonnen met werken na ziekte (art. 25 sub a en d).

Artikel 8

Lid 1 heeft betrekking op de maatregelen die de werkgever moet nemen bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid. Het beginsel van risico-inventarisatie en risico-evaluatie (RIE) is één van de meest principale in deze wet en een belangrijke wettelijk novum. Het doel van RIE is primair om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen dan wel te minimaliseren. Ziekten die door bijvoorbeeld een bepaald levensgedrag (zoals roken) ontstaan, worden niet tot beroepsziekten geregeld en vallen buiten de reikwijdte van de wet. Alle werkgevers worden verplicht een schriftelijke inventarisatie en evaluatie te maken van de gevaren die de arbeid voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers met zich brengt. Hierin moet zijn aangegeven welke maatregelen de werkgever zal nemen om deze risico's te neutraliseren. Deze informatie is de basis voor het voeren van arbeidsomstandighedenbeleid. De inhoud van dit beleid zal uiteraard afhankelijk zijn van de aard van het bedrijf, een kantoor (beeldschermen) stelt daaraan andere eisen dan een warung (hygiëne).

Het RIE-principe is recent weer vastgelegd in ILO Conventie No. 187 van 2006 die in artikel 3 lid 3 aangeeft dat in het arbobeleid '*assessing occupational risks or hazards*' een basisprincipe is naast het vestigen van een preventiecultuur. Artikel 7 van ILO Aanbeveling No. 197 heeft dezelfde benadering '*assessment and management of hazards and risks, in particular at the workplace level*'. Ook in ILO Conventie No. 171 over de rol van de gezondheidsdiensten (naast die van de werknemers en hun vertegenwoordigers), wordt de RIE benadrukt (art.5). De terugdringing van de regeldruk en het opvoeren van meer op maat gesneden en in-huis ontworpen Arbo maatregelen met draagvlak binnen de bedrijven vinden hun beslag in het RIE-beleid. De werkgever legt de gevaren en risico's vast (lid 1) samen met de werknemersvertegenwoordigers (art. 18 lid 5 a) uiteraard met medewerking van leveranciers van equipment en materialen (volledige informatievoorziening of gevaren en remedies). Belangrijk is dat niet alleen de gevaren en risico's worden beschreven, maar dat ook maatregelen worden vastgesteld volgens de 3-fasenmethode zoals omschreven in artikel 4 om gevaar en risico's te minimaliseren of te voorkomen. Deze maatregelen worden ook aan de werknemers medegedeeld (art. 9 lid 3). Lid 1 verwijst naar specifieke maatregelen voor bijzondere werkerscategorieën. In het algemeen denken we aan jonge werknemers beneden de 18 jaar, vrouwelijke werknemers in de verwachting of kort na bevalling (zogende/lacterende moeders), werknemers met een beperking en werknemers met bijzondere gezondheidskwetsbaarheden die bij de werkgever bekend gemaakt moeten worden. Daartoe kan het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (ago) dienen (art. 24), waartoe werknemers verplicht zijn mee te werken.

Lid 2 benadrukt de rol van de werknemers bij de RIE met name de toegang tot de

arbomedewerker is, die een taak heeft op het vlak van de RIE (zie art. 18 lid 5 sub a). Voor de achtergrond van het medezeggenschap op dit vlak wordt naar art. 18 lid 5 sub a verwezen. In het RIE-document moet aangegeven zijn dat er ongestoorde toegang dient te zijn tot de arbomedewerker.

Lid 3 schrijft een plan van aanpak voor RIE voor. In dit plan wordt gestructureerd aandacht besteed aan de maatregelen die geïmplementeerd moeten worden in het bedrijf inclusief de evaluaties en de bijstellingen. In het plan van aanpak wordt aangegeven welke maatregelen zullen worden genomen in verband met de bedoelde risico's en de samenhang daartussen en dit maakt deel uit van de risico-inventarisatie en -evaluatie. In het plan van aanpak wordt tevens aangegeven binnen welke termijn deze maatregelen zullen worden genomen.

Artikel 9

Lid 1

Lid 1 geeft aan dat de RIE steeds wanneer redelijkerwijs mogelijk, doch minimaal eenmaal per drie (3) jaar, moet worden aangepast. In de eerste plaats moet gedacht worden aan preventiemaatregelen bij de bron die redelijkerwijs uitvoerbaar worden door technologische mogelijkheden of wetenschappelijke informatie. De RIE dient regelmatig te worden aangepast, zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven.

9 lid 2

Bij lid 2 geldt hetzelfde principe van inspraak en *ownership* als bij artikel 3 lid 5.

9 lid 3

Lid 3 benadrukt de positie van de uitzendkracht. Voor zover die plachten te worden ingezet in bedrijven, dient de inlener (waar de werkzaamheden zullen worden verricht) aan de intermediair informatie te verschaffen over de RIE. Deze bepaling is van belang omdat de intermediair volgens deze wet verplicht is om de OSH-informatie te verstrekken aan de uitzendkracht op basis waarvan deze zijn besluit zal nemen of hij een terbeschikkingstelling accepteert. De intermediair verschaft aan degene die ter beschikking wordt gesteld in het Nederlands en voor zover mogelijk en noodzakelijk in de taal die laatstgenoemde het best beheerst, informatie over de verlangde beroepskwalificatie en informatie ten aanzien van de veiligheid voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt. Het is de intermediair niet toegestaan uitzendkrachten ter beschikking te stellen of te rekruteren als deze daarmee blootgesteld zouden kunnen worden aan onacceptabele gevaren, risico's, misbruik of discriminatoire behandeling (zie art. 13 lid 3 en 5, Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs). De inlener verschaft informatie aan de intermediair omtrent de risico-inventarisatie en -evaluatie met name de beschrijving uit de risico-inventarisatie en -evaluatie van de gevaren en risico-beperkende maatregelen en van de risico's voor de werknemer op de in te nemen arbeidsplaats, opdat deze intermediair deze beschrijving verstrekt aan de betrokken werknemer. Deze plicht is overigens opgenomen in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs.

Artikel 10

Lid 1 en lid 3

Volgens de *Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174)* is een 'major accident' vrij vertaald 'een plotselinge voorval – zoals een grote uitstoot, vuur of explosie –

gedurende een activiteit in een groot-gevaar-installatie (*major hazard installation*), waarbij een of meerdere gevaarlijke substanties betrokken zijn en welke – onmiddellijk of op termijn – leidt tot ernstig gevaar voor werknemers, het publiek of het milieu’(art. 3 sub d). Een ‘*major hazard installation*’ wordt gedefinieerd in het verdrag als een installatie die één of meerdere gevaarlijke stoffen of categorieën van stoffen – die de maximale aanvaardbare waarden (grenswaarden) overschrijden – produceren, bewerken, behandelen, gebruiken, afstoten of opslaan. Deze bepaling heeft de bedoeling om arbeidsongevallen op grote schaal met een hevige impact op het persoonlijke en sociale leven van werknemers, de omgeving en het milieu en verlies van levens binnen en buiten ondernemingen, te voorkomen. Ondernemingen die omgaan met gevaarlijke stoffen die voor calamiteiten kunnen zorgen, bij bijvoorbeeld lekkages, chemische reacties of ontploffingen, dienen daarvan bewust te zijn en dit risico ook te inventariseren en te evalueren en maatregelen in place te hebben inclusief de maatregelen en plan van aanpak zoals genoemd in artikel 8 lid 3. ILO Conventie No. 174 geeft in artikel 7 aan dat werkgevers grote installaties die schade kunnen aanrichten, als zodanig moeten identificeren.

Het verdrag geeft in artikel 9 specifieke instructies die betrekking hebben op RIE, inspectiesystemen, veiligheidsmaatregelen, training en instructies, noodplannen (evacuatie, medisch) met testmomenten, schadebeperkingsmaatregelen, bipartiet (werkgever/werknemer) overleg op bedrijfsniveau (ook art. 20) en registratie en analyse van ervaringen en ‘near misses’ (*lessons learned*) gevolgd door adaptaties. Het verdrag geeft in de artikelen 13 en 14 aan hoe te rapporteren in geval van een grote calamiteit. Werknemers werken mee aan de noodplannen van de werkgever (ILO Conventie No. 174, art. 21). De CMA-OSH verankert ook in artikel 31 lid 1 sub o de plicht van de werkgever om risico’s te vermijden wanneer hij onder zijn beheer chemische, fysische en biologische substanties en agentia heeft. Op dit stuk zal een staatsbesluit worden geslagen (lid 2) waarbij de ‘*ILO Code of Practice. Prevention of major industrial accidents*’ moet worden aangewend als leidraad.

10 lid 2

Het veiligheidsinformatieblad bevat informatie over de potentiële gezondheidsrisico's als gevolg van de blootstelling aan chemicaliën of andere potentieel giftige of gevaarlijke substanties die in de onderneming of in verband met de uitvoering van het werk aanwezig zijn. Het veiligheidsinformatieblad bevat informatie over veilige werkprocedures en preventieve maatregelen die gelden wanneer werknemers met chemische producten werken. Het veiligheidsinformatieblad bevat risico-evaluaties over het gebruik, de opslag, de hantering en de noodprocedures met betrekking tot de beschreven chemische stof of substantie. Het veiligheidsinformatieblad gaat veel verder dan een etiket over bijzonderheden van de chemische stof of substantie. Het veiligheidsinformatieblad wordt opgesteld door de fabrikant of leverancier van de chemische stof of substantie die aangeeft wat de gevaren zijn van de stof etc. veilige gebruiksaanwijzing, de mogelijke gevolgen indien de aanbevelingen niet worden opgevolgd, de te nemen maatregelen bij een ongeval en niet in de laatste plaats over het herkennen van de typische symptomen van een overmatige blootstelling.

10 lid 4

Bij de aanwijzing wordt bepaald op welk tijdstip aan de betreffende verplichtingen moet zijn voldaan. De werking van de aanwijzing wordt opgeschort totdat de termijn voor het indienen van een bezwaar- of beroepschrift is verstreken of, indien bezwaar is gemaakt of beroep is ingesteld, op het bezwaar of beroep is beslist. De verdergaande bemoeienis van staatsactoren bij potentieel gevaarlijke installaties wordt genoemd in artikel 11 sub b van ILO Conventie No.

Artikel 11**Lid 1**

De werknemers worden doeltreffend ingelicht (lid 1) en getraind (lid 2) in de RIE aangelegenheden met name de risico's, de maatregelen en het plan van aanpak. Ook moet – als onderdeel van de RIE – duidelijk zijn hoe werknemers hun weg moeten vinden naar de deskundige OSH-werknemers (arbomedewerkers). De informatieverstrekking aan de werknemer wordt ook aanbevolen in ILO Aanbeveling No. 164 (art. 14) en wel '*in a language or medium the worker readily understands*', alsmede in ILO Conventie No. 155 artikel 19 sub c. waarin aandacht wordt besteed aan de OSH arbomedewerkers. Ook ILO Conventie No. 161 (art. 13 en 14) propageert deze inlichtingenplicht van de werkgever. ILO Aanbeveling No. 171 legt ook de inlichtingenplicht op met betrekking tot aanwezige risico's en gevaren (art. 22 lid 1). Daarnaast schrijft ook ILO Conventie No. 187 (art. 4 lid 3 sub b) de informatieplicht voor.

11 lid 2

Lid 2 betreft de training van de werknemers op het vlak van het arbeidsomstandighedenbeleid en de RIE. ILO Conventie No. 187 (art. 4 lid 3 sub c) en ILO Conventie No. 155 (art. 5 sub c) regelen de noodzaak van de training op het gebied van het arbeidsomstandighedenbeleid en de RIE. Dit laatste verdrag neemt in de training ook de OSH arbomedewerkers mee in art. 19 sub d. (art. 18). Ook de CMA-OSH beveelt de training aan voor werknemers, arbomedewerkers en arbo-commissieleden (34 lid 1 sub l en 34 lid 4). ILO Aanbeveling No. 164 (art. 4 sub d) heeft een speciale richtlijn voor *migrant workers* en wel dat de inlichtingen en trainingen qua taalgebruik voor hen toegankelijk zijn.

11 lid 3

Lid 3 heeft betrekking op de verplichting van artikel 4 lid 3 van de werkgever. Niet alleen het beschikbaar stellen van pbm of aanbrengen van beveiligingen is van belang, maar ook onderricht daaromtrent zodat werknemers adequaat kunnen inspelen. In dit kader kan verwezen worden naar ILO Conventie No. 155 artikel 12, dat ook aangeeft dat de werkgever zelf zich moet vergewissen van de gevaren en risico's die uitgaan van machines etc. en daarover instructies dienen te geven. In dezelfde trant luidt artikel 4 lid van ILO Aanbeveling No. 97 met betrekking tot de instructies over beschermingsmiddelen.

11 lid 4

De werkgever zorgt (samen) voor de RIE-maatregelen, maar controleert of de instructies daarop gericht ook worden nageleefd. De CMA-OSH (art. 33 lid 1 en 35 lid 1) omschrijft deze controleplicht ten opzichte van de werknemers en ook de supervisors.

Artikel 12

Voor kwetsbare groepen werknemers zoals zwangere vrouwen en jeugdigen zijn bijzondere wettelijke voorzieningen (aanvullende bescherming) noodzakelijk. Een voorbeeld is de gewenste instructie aan werkgevers om jeugdige werknemers, zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd, bij de arbeid te betrekken op een wijze die bevorderlijk is voor hun leer- en vormingsproces. Het één en ander moet ook gezien worden in het licht van de ergste vormen van kinderarbeid (ILO Conventie No. 182) en het Besluit Gevaarlijke Arbeid Jeugdige Personen (SB 2010 no. 175). De werkgever dient bij de formulering en uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid in het bijzonder rekening te houden met werknemers die jonger dan 18 jaar zijn. Hij treft speciale maatregelen voor de veiligheid en gezondheid van

werknemers jonger dan 18 jaar. De kwetsbaarheid van deze jonge personen komt door de aan de jeugdige leeftijd inherente beperkte werkervaring en onvoltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling van deze werknemers.

Artikel 13

Door de Committee of Experts van de ILO zijn opmerkingen gemaakt met betrekking tot de registratie van met name de beroepsziekten in Suriname (lid 4). Dit is zwak ontwikkeld en haast onzichtbaar, waardoor geen op maat gesneden arbeidsomstandighedenbeleid op dit stuk mogelijk is. Artikel 11 lid 2 van de Ongevallenregeling bepaalt nu dat de werkgever of hij, die de werkgever ter plaatse van het ongeval vertegenwoordigt, verplicht is binnen 3 maal 24 uren, nadat de gevolgen van het ongeval geneeskundige hulp hebben nodig gemaakt, van het ongeval aangifte te doen door indiening van een ingevuld formulier, door de Minister vastgesteld en kosteloos verkrijgbaar gesteld:

- a. te Paramaribo bij het Hoofd van de Dienst der Arbeidsinspectie;
- b. in de andere districten bij de betrokken ambtenaar van de Dienst der Arbeidsinspectie en bij het ontbreken van deze functionaris bij de betrokken ambtenaar van de districtsafdeling van Arbeid en indien deze ook mocht ontbreken, bij de districtscommissaris van het district. De ambtenaren, genoemd in sub b. zenden de aangifte door aan het Hoofd van de Dienst der Arbeidsinspectie te Paramaribo. Thans dient in deze wet de melding direct te geschieden aan de Arbeidsinspectie. Verder gaat het niet alleen om gevallen waar medische hulp nodig was, maar ook gevallen waar blijvend letsel is ontstaan, de dood als gevolg is ingetreden of ziekenhuisopname vereist was. De periode van melding is veranderd van 3 maal 24 uur naar 3 werkdagen, om de praktische uitvoerbaarheid van de wet te bevorderen. De melding bij de Arbeidsinspectie geldt nu niet alleen voor de werkgever, maar ook bij de arbomedewerker. Nu worden ook bijna-incidenten geregistreerd. Verder rust ook op de arbomedewerker de plicht om suspecte gevallen van beroepsziekten te melden.

Met de nieuwe bepalingen zal aan de oude situatie van onderrapportage verandering komen. In de situatie dat een arbeidsongeval de dood, een blijvend letsel of ziekenhuisopname van het slachtoffer tot gevolg heeft, moet de werkgever het ongeval melden bij de Arbeidsinspectie. De meldplicht is bij de werkgever.

De Arbeidsinspectie beoordeelt op basis van de initiële melding of nader onderzoek geboden is. Het merendeel van de gemelde ongevallen wordt onderzocht. Dit artikel schrijft voor dat ongeacht de aard van het letsel ongevallen die leiden tot ziekenhuisopname of een blijvend letsel moeten worden gemeld.

Deze bepaling met betrekking tot het melden van arbeidsongevallen en beroepsziekten, is gebaseerd op artikel 58-60 van de CMA-OSH. Verder hecht ILO Conventie No. 155 in artikel 11 (sub c, ~~d~~ en e) op deze punten bijzondere aandacht: *'the establishment and application of procedures for the notification of occupational accidents and diseases, by employers and, when appropriate, insurance institutions and others directly concerned, and the production of annual statistics on occupational accidents and diseases'*. Voorts vloeit artikel 13 voort uit de bepalingen van het Protocol van 2002 horende bij ILO Conventie No. 155, met name artikel 2 lid b die behandelt de melding bij een instantie. Artikel 5 van het Protocol geeft aan welke informatie de werkgever moet melden bij het melden van een bedrijfsongeval of een beroepsziekte. Ook ILO Conventie No. 155 geeft in artikel 11 sub d de instructie aan de overheid om onderzoek te plegen en dat kan alleen als data beschikbaar is of gevallen van ongevallen of beroepsziekte bekend zijn. ILO Aanbeveling No. 197 propageert de melding van de beroepsziekten in het bijzonder (art. 14 en 15) en wel aan de Arbeidsinspectie of een andere

autoriteit.

13 lid 2

De verplichtingen van de werkgever met betrekking tot de lijst zijn ook in het Protocol beschreven in artikel 2 b en 4. Deze lijst is voor inzage van OSH-medewerkers en controlerende instanties als de Arbeidsinspectie, maar ook voor RIE-doeleinden.

13 lid 3

Het registreren van bijna-ongevallen is onvermijdelijk bij het uitvoeren van RIE-exercities. Met het betrekken van *near misses* wordt de inspraak van de werknemer vergroot en komt de preventie beter tot zijn recht. Onder andere ILO Conventie No. 174 geeft in artikel 9 sub g specifieke instructies die betrekking hebben op RIE en registratie en analyse van ervaringen en '*near misses*' (*lessons learned*).

13 lid 4

ILO Aanbeveling No. 97 regelt in art. 14 lid 3 de betrokkenheid van autoriteiten belast met de veiligheid waaronder i.c. werknemersvertegenwoordigers vallen, met betrekking tot beroepsziekten. ILO Aanbeveling No. 164 artikel 12 regelt ook de betrokkenheid van de werknemers in deze aangelegenheid. De arbomedewerkers melden beroepsziekten aan een speciale krachtens deze wet aangewezen instelling welke in eerste instantie is het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie die aan de Nationale Raad Bedrijfsgezondheidszorg (NRB) meldt. Deze bepaling impliceert dat deze vertegenwoordigers informatie tot hun beschikking hebben die ze kunnen doormelden aan de instelling (Medisch Bureau en NRB) ten aanzien van het beroep, de werkplaatsen, de aandoening en besmetting, schadelijke stoffen of processen.

Artikel 14

Deze bepaling is een novum in onze arbeidsomstandighedenwetgeving en geeft invulling aan de *corporate social responsibility* die ondernemingen behoren te hebben. Duurzaam ondernemerschap verstoort de sociale structuur niet, bezorgt geen overlast en schade en minimaliseert zijn impact op het milieu. Inbreuk op de veiligheid en gezondheid van omliggende bureaus en bedrijven/instellingen dient vermeden te worden. Ondernemerschap moet bijvoorbeeld niet leiden tot ziekte van derden. De werkgever is verplicht om preventieve maatregelen te treffen. Een soortgelijke norm komt voor in de CMA-OSH (art. 33 lid 1) in het belang van de '*general public who comes into contact with the work site*'. Deze bepaling gaat verder dan de CMA-OSH norm, althans 'in contact komen' wordt ruim geïnterpreteerd, waaronder uitstoot van gas die gezondheidsimplicaties heeft in de niet directe omgeving of het lozen van vervuiling(en)d(e) water ook daartoe wordt gerekend. Deze bepaling geeft aan dat de ondernemer in zijn schadevoorkomende maatregelen alle betrokken mensen en ook het milieu in ogenschouw neemt. De derde wordt in deze bepaling als het ware gelijkgesteld met de werknemer, weliswaar naar rato op basis van een doorgaans mindere blootstelling aan gevaar dan de werknemer.

Artikel 15

Lid 1

Deze bepaling is fundamenteel en geeft de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer weer. Deze verantwoordelijkheid inzake de veiligheid en gezondheid heeft hij tegenover zichzelf, maar ook tegenover anderen personen die zich ook op de werkplek bevinden, waarbij gedacht wordt aan collega's maar ook uitzendkrachten of werknemers van andere bedrijven die al dan niet permanent ook op de locatie zijn. Volgens artikel 16 van ILO Aanbeveling No. 164 dienen

werknemers niet alleen verantwoordelijk te zijn zorg te dragen voor hun eigen veiligheid, maar ook van *'other persons who may be affected by their acts or omissions at work'* waartoe dus ook **zijn** de collega's behoren. In dezelfde lijn luidt ook artikel 36 lid 1 sub f van de CMA-OSH (*exercise reasonable care so far as not to cause injury to self and others*).

15 lid 2 a

De verplichtingen in lid 2 sub a die de verantwoordelijkheid van de werknemer weergeven, zijn o.a. gebaseerd op artikel 36 van de CMA-OSH. Lid 2 geeft een aantal voorbeelden van de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer op het gebied van de arbeidsomstandighedenbeleid en de veiligheid en gezondheid op de werkplek. De werkgever heeft de verplichting om instructies te geven over het gebruik van arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen (art. 11). De werknemer is verplicht deze op te volgen, maar ook al zouden bepaalde instructies niet zijn gegeven. De werknemer gebruikt de arbeidsmiddelen volgens het doel waarvoor die zijn verstrekt en op de wijze zoals voorgeschreven. ILO Aanbeveling No. 164 (art. 16. b) geeft aan dat werknemers instructies moeten opvolgen die gegeven zijn in hun eigen belang en dat van anderen.

15 lid 2 b

Deze bepaling heeft betrekking op het gebruik en het opbergen van de pbm en staat in relatie tot artikel 4 lid 3. Deze bepaling is gebaseerd op ILO Aanbeveling No. 164 (art. 16 b) en de CMA-OSH (art. 36 lid 1 sub b). Artikel 36 lid 1 sub e van de Caricom-standaard geeft aan dat de pbm ook goed onderhouden moet worden. Hetzelfde geldt voor de beveiliging aangebracht op arbeidsmiddelen (hieronder art. 15 lid 2 sub c)

15 lid 2 c

Lid 2 sub c handelt over de beveiliging die de werkgever op arbeidsmiddelen aanbrengt conform artikel 4 lid 2. Het veranderen of verwijderen van die bescherming is verboden. Deze bepaling is gebaseerd op ILO Aanbeveling No. 164 (art. 16 c) en de CMA-OSH (art. 36 lid 2 a en b).

15 lid 2 d

De wet legt een trainingsverplichting op aan de werkgever in het kader van het arbobeleid en de RIE (art. 11 lid 2). Tegenover die verplichting om de trainingen aan te bieden, staat de verplichting van de werknemer om zich aan die training te onderwerpen, anders ondergraaft hij het arbeidsomstandighedenbeleid in de onderneming ten nadele van de eigen veiligheid en dat van anderen.

Artikel 15 lid 2 e

Lid 2 sub e is een uitvloeisel van artikel 19 sub f van ILO Conventie No. 155: *'a worker reports forthwith to his immediate supervisor any situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health'*. Deze internationale norm geeft verder aan dat totdat de werkgever corrigerende maatregelen heeft genomen, hij niet van de werknemers kan eisen dat ze aan het werk terugkeren als het eminente en serieuze gevaar nog aanwezig is (zie verder artikel 29 wet). De meldingsplicht van gevaar door de werknemer is ook geboden vanuit ILO Aanbeveling No. 164 artikel 16 sub d en e, dat min of meer gelijk luidt aan artikel 36 lid 1 sub d. Artikel 36 lid 1 sub c van de Caricom-standaard geeft aan dat de werknemer zelf gebreken aan pbm en beveiligingen aan arbeidsmiddelen moet rapporteren als er gevaar voor hem of anderen kan ontstaan.

15 lid 2 sub f

De werknemers werken samen met de OSH-medewerkers en in principe iedereen in het arbo-plaatje van de onderneming. Vanuit de ILO Aanbeveling No. 171 (artikelen 5 lid 2, 9, 30, 33 en 40 lid 1 sub d.) wordt bevolen dat werknemers en hun organisaties medewerking moeten verlenen aan de arbo-diensten in het uitvoeren van hun taken genoemd in artikel 18 en 19.

15 lid 2 sub g

Deze verplichting heeft betrekking op de verplichting van de werkgever om bijna-incidenten te registreren in het kader van de evaluatie van het arbobeleid en de RIE (art. 13 lid 3). Deze registratie is voor een deel onmogelijk zonder een rapportageplicht van de werknemer. Een near miss is volgens de *Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174)* 'elke plotselinge voorval waarbij één of meer schadelijke stoffen zijn betrokken en die zonder mitigerende maatregelen, handelingen of systemen zou hebben geleid tot een zwaar ongeval' (art. 3 sub f).

Artikel 16

16 lid 1

Lid 1 is gerelateerd aan artikel 6 van de Grondwet welke aangeeft dat de sociale doelstellingen van de Staat gericht zijn op o.a. het bevorderen van medezeggenschap van de medewerkers in bedrijven en werkeenheden bij het nemen van beslissingen omtrent de productie, de economische ontwikkeling en de planning (sub f).

In de oude Veiligheidswet werd de werknemer beschouwd als een passief object van bescherming. De Arbeidsomstandighedenwet 2017 daartegen gaat er vanuit dat de werknemer door de werkgever moeten worden betrokken bij de vormgeving van het arbeidsomstandighedenbeleid. Ter uitwerking van het beginsel wordt de werkgever verplicht vooraf met de ondernemingsraad (of de personeelsvertegenwoordiging) te overleggen over het voeren arbobeleid. In de praktijk zal dit overleg dikwijls gevoerd worden met een commissie van de ondernemingsraad.

De Arbeidsomstandighedenwet 2017 geeft de ondernemingsraad op bovengenoemde punten dus een overlegrecht, geen instemmingsrecht. Indien dit overleg een onoverbrugbaar meningsverschil bloot legt, kan zowel de ondernemingsraad als de werkgever de Arbeidsinspectie verzoeken uitsluitel te geven, hetzij door het stellen van een eis, hetzij door het geven van een aanwijzing.

De ILO schrijft met name in de '*Occupational Safety and Health Convention*', 1981 (No. 155) voor dat partijen op bedrijfsniveau met elkaar moeten samenwerken. Artikel 19 luidt als volgt: "*There shall be arrangements at the level of the undertaking under which-- workers, in the course of performing their work, co-operate in the fulfilment by their employer of the obligations placed upon him; representatives of workers in the undertaking co-operate with the employer in the field of occupational safety and health;*" In deze zelfde trant is artikel 20 dat het volgende bepaalt: "*Co-operation between management and workers and/or their representatives within the undertaking shall be an essential element of organisational and other measures taken in pursuance of this Convention.*"

Ook de meer recente *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention*, 2006 (No. 187) beveelt de lidlanden aan om bipartiete samenwerking op bedrijfsniveau te regelen. Artikel van dit verdrag 4 luidt aldus:

"The national system for occupational safety and health shall include among others:

(d) arrangements to promote, at the level of the undertaking, cooperation between management, workers and their representatives as an essential element of workplace-related prevention measures."

Deze samenwerking materialiseert voor een deel door de activiteiten van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, de bipartiete arbocommissie arbeidsomstandighedencommissie (art. 17) en de arbomedewerkers (art. 18). De samenwerking zal ertoe leiden dat het arbobeleid breed draagvlak zal hebben en preventie tot zijn recht komt. Partijen in de onderneming zullen zelf oplossingen afspreken en deze uitvoeren en wel op maat gesneden voor het betreffende bedrijf. Met lid 1 wordt benadrukt dat de veiligheid en gezondheid op de werkplek niet meer alleen een zaak is van de werkgever, maar ook van de werknemers.

16 lid 2

Lid 2 is een nadere concretisering van de samenwerking welke geboden is krachtens lid 1. Hier spelen de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een belangrijke rol. De gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid komt ook tot uitdrukking bij medezeggenschap van werknemers over het arbeidsomstandighedenbeleid. Medezeggenschap is een belangrijk instrument om de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor goede arbeidsomstandigheden in bedrijven gestalte te geven. Bij de inspraak van werknemers speelt de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een belangrijke rol. Deze vertegenwoordiging is niet zonder meer het bestuur van een eventuele vakvereniging. De Wet Ondernemingsraden regelt de rechtspositie van de ondernemingsraden en de personeelsvertegenwoordiging. In het overleg kan worden afgesproken hoe de de ondernemingsraden en de personeelsvertegenwoordiging betrokken wordt bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid en hoe hij betrokken wordt bij de actualisering van de RIE en het plan van aanpak (zie art. 8). Het doel is samenwerking tussen werkgever en werknemers bij de totstandkoming van het arbobeleid in de onderneming.

Bij het overleg wordt ook informatie uitgewisseld. De medezeggenschap en betrokkenheid van werknemers en de samenwerking over arbeidsomstandighedenbeleid wordt bevolen in artikel 5 van ILO Conventie No. 161 in het kader van de RIE, het monitoren van factoren en praktijken op de werkplek met mogelijke OSH-implicaties en inrichting van de productie. Ook ILO Aanbeveling No. 164 artikel 4 sub d wijst in dezelfde richting.

16 lid 3

Lid 3 tracht ook het belang van veiligheid en gezondheid voor werknemers in kleine ondernemingen waar er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wettelijk verplicht is volgens de Wet Ondernemingsraden. Ook in deze bedrijven moet de werkgever overleg voeren met de 'belanghebbende werknemers' over de RIE, de manier waarop toegang tot en het functioneren van de arbomedewerkers (art. 18) en de arbodienst. De RIE-verplichting (art. 8) rust namelijk op alle werkgevers ongeacht omvang.

16 lid 4

Deze specifieke bepaling dient om duidelijk vast te stellen dat de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging het recht heeft om in het bedrijf zelf of tijdens of rondom inspecties zich in verbinding te stellen met de aanwezige arbeidsinspecteurs en hen zelfs te begeleiden in het bedrijf. Daardoor ontstaat een waarborg voor meer grondige en betekenisvolle inspecties bijvoorbeeld in het kader van de inventarisatie van gevaren en

risico's. Immers, ILO Aanbeveling No. 164 beveelt in artikel 8 aan dat er een 'close co-operation' moet zijn tussen "public authorities and representative employers' and workers' organisations" op nationaal niveau.

Artikel 17

Dit artikel is gebaseerd op de CMA-OSH (art. 55 lid 1) die aangeeft dat een 'joint workplace safety and health committee is required'. De grens in de CMA-OSH is de tewerkstelling van 20 werknemers in de onderneming, inaar in deze wet wordt naar analogie van de Wet Ondernemingsraden uitgegaan van 30 werknemers. Deze Caricom-standaard heeft uitzonderingen en modificaties met meerdere commissies. In lid 13 van deze bepaling worden de expliciete taken van de gezamenlijke commissie genoemd die betrekking hebben op de RIE, adviseren met betrekking tot maatregelen, vergaren van informatie (gevaren, tests in tegenwoordigheid van werknemers en na consultaties). Artikel 55 lid 8 van de CMA-OSH beveelt aan dat geen managers in de commissie zitten.

Ook ILO Conventie No. 155 (art. 20) gaat ook uit van de samenwerking (*co-operation between management and workers and/or their representatives within the undertaking shall be an essential element of organisational and other measures*). Artikel 14 sub d van ILO Aanbeveling No. 197 moedigt de bipartiete samenwerking op bedrijfsniveau aan. Verder kan verwezen worden naar de meer recentere ILO Conventie No. 187 (art. 4 lid 2 sub d) die ook in deze richting duidt (*arrangements to promote, at the level of the undertaking, cooperation between management, workers and their representatives as an essential element of workplace-related prevention measures.*). De ILO Aanbeveling No. 197 (art. 5 sub f) bevordert deze samenwerking ook (*joint safety and health committees and the designation of workers' occupational safety and health representatives*). De medewerkers genoemd in artikel 18 kunnen als deze laatste vertegenwoordigers worden gezien.

De samenwerking op bedrijfsniveau vinden we voorts in ILO Conventie No. 161 (art. 5 en 8). Artikel 8 somt de taken op die 'occupational health services' dienen te hebben. Deze hebben betrekking op de RIE, monitoring van risicofactoren (en praktijken), adviezen over inrichting van werkplaatsen en OSH, monitoring van de gezondheid van werknemers, bevorderen van werkplaatsaanpassingen (zie art. 7 van de wet), re-integratie (art. 18 lid 5), samenwerking op het gebied van de trainingen (art. 11 lid 2), EHBO (art. 5 lid 3 en 20) en analyses van beroepsziekten en bedrijfsongevallen (zie art. 13 lid 4). Uit ILO Aanbeveling 171 blijkt dat arbeidsomstandighedencommissies niet te ver van de werkplek gevestigd dienen te zijn (art. 32). De artikelen 33 en 34 van deze aanbeveling regelen verder de samenwerking tussen werkgever en werknemer op het vlak van de gezondheid.

Met betrekking tot de samenstelling van de arbeidsomstandighedencommissies wordt gevaren op de kompas van ILO Aanbeveling no. 164 (art. 12) die aangeeft dat in 'joint safety and health committees' werknemers 'at least equal representation' moeten hebben met werkgeversvertegenwoordigers.

De opsomming van de basistaken van lid 2 is gebaseerd op artikel 55 lid 13 van de CMA-OSH. Dit zijn de minimale taken waarmee de commissies zich dienen bezig te houden. Met betrekking tot artikel 17 lid 2 sub d (ii) heeft de werkgever niet veel aan te dragen als hij door omstandigheden geen kennis draagt en/of ondeskundig is.

Artikel 18 lid 1

Artikel 18 introduceert in de Surinaamse arbeidswetgeving de figuur van de 'arbomedewerkers', die wij ook wel eens aanduiden als de OSH-werknemer of de arbo-werknemer. Deze rechtsfiguur houdt de verdere democratisering van het arbeidsomstandighedenbeleid in en benadrukt dat de werknemers ook op beleidsmatig en monitoringsniveau vertegenwoordigende verantwoordelijkheid dienen te hebben. De deskundige arbomedewerkers staan de werkgevers bij om deze wet efficiënt te helpen uitvoeren. De arbo-werknemer (*safety and health representative*) is ook af te leiden uit de CMA-OSH (art. 31 lid 1 sub u en v en art. 54 lid 1). Deze arbomedewerkers worden gecertificeerd door het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie. Privatisering op dit stuk, aanvankelijk van kredietwaardige aanwezigheid van certificeringsorganisaties, moet niet worden uitgesloten. De werkgever dient de arbomedewerker extra te betalen als door de preventietaken zijn functie zwaarder wordt. Daardoor wordt de kans tot bereidheid om deze taken te vervullen groter.

18 lid 2

Voor zover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door externe arbomedewerkers. Deze oplossing vloeit voort uit ILO Conventie No. 155 artikel 19 sub e die aangeeft dat op het vlak van arbeidsomstandigheden '*technical advisers*' gebracht mogen worden '*from outside the undertaking*'.

18 lid 3

De arbomedewerkers moeten in voldoende mate en met genoeg vaardigheden ter beschikking zijn (ILO Aanbeveling No. 171 art. 36). Het aantal en de kwaliteit worden in gemeen overleg door de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en de werkgever bepaald. De vaardigheden en de samenstelling als het gaat om een groep (multidisciplinair) worden genoemd in bijvoorbeeld ILO Aanbeveling No. 171(art. 36) en het is de bevoegde autoriteit (bijvoorbeeld Arbeidsinspectie) die daarover nadere eisen mag stellen (ILO Conventie No. 161, art. 11).

18 lid 4

De (interne) arbomedewerkers verlenen hun bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever. Ze moeten gevrijwaard zijn van openlijke of verborgen rancune vanuit de werkgever. Zo bepaalt ILO Aanbeveling No. 171 (art. 36 lid 2) dat de werkgever geen loon mag inhouden ten aanzien van werk dat door deze werknemers worden verricht in het kader van hun arbo-functie. De bescherming tegen rancuneuze maatregelen vloeit ook duidelijk voort uit artikel 5 sub e van ILO Conventie No. 155 en artikel 12 sub d van ILO Aanbeveling No. 164. Deze laatste bepaling trekt de bescherming door naar de leden van de arbeidsomstandighedencommissie (artikel 17). De onafhankelijkheid en de (ontslag)bescherming worden voorts bevolen in ILO Conventie No. 161 (art. 10) en ILO Aanbeveling No. 171 (art. 37). Ook wordt voor hen een geheimhoudingsplicht voorgeschreven (art 38). Die onafhankelijkheid brengt bijvoorbeeld met zich mee dat ze uit eigen beweging preventief in overleg treden met de werkgever over dreigende gevaren of grote ongelukken (ILO Conventie No. 174 art. 20 sub f).

18 lid 5

In het kader van artikel 18 lid 5 a, d en e geeft ILO Conventie No. 161 (art. 15) aan dat '*occupational health services*' geïnformeerd moeten worden als werknemers vanwege een

aangetaste gezondheid afwezig zijn of en over gevaren die op de werkplek aanwezig zijn en dat ze over deze laatste werknemer mogen adviseren (ILO Aanbeveling No. 171, art. 22 lid 3). Deze medewerkers zullen niet gevraagd worden door de werkgever om te onderzoeken wat de oorzaak van een afwezigheid is. ILO Aanbeveling No. 171 legt ook de inlichtingenplicht op met betrekking tot de resultaten van gezondheidskundig onderzoek (art. 22 lid 1, Arbeidsomstandighedenwet 2017) (zie ook art. 23 van de wet).

Sub a

De RIE-betrokkenheid en –verantwoordelijkheid van de werknemersvertegenwoordiger is cruciaal en wordt o.a. tot uitdrukking gebracht in ILO Conventie No. 161 (art. 5) waarbij genoemd worden de RIE, monitoring van gevaren en participatie in de ontwikkeling van programma's om de arbo-situatie te verbeteren en testen van nieuwe machines etc. De preventietaak wordt benadrukt in ILO Aanbeveling No. 197 artikel 10.

Sub b en sub c

De adviserende taken die toekomen aan werknemersvertegenwoordigers (al dan niet in bipartiet commissieverband) worden benadrukt door ILO Conventie No 161 artikel 5 sub c en e. De werknemers werken nauw samen met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging met als gemeenschappelijk doel het arbeidsomstandighedenbeleid. De conventie benadrukt de planning en de organisatie van het werk, onderhoud en keuze van machines en substanties alsmede veiligheid en gezondheid, hygiëne en ergonomie. De wijze waarop de bijstandverlening plaatsvindt met betrekking tot de taak, bedoeld in lid 1, onderdeel b, wordt schriftelijk vastgelegd. De adviserende functie en rol wordt benadrukt in ILO Aanbeveling No. 171 (art. 21) (eventueel in een commissie) en in ILO Aanbeveling No. 197 (art. 5 sub e) in het kader van de preventie.

Sub d en sub e

De internationale normen op dit stuk zijn zeer uitgebreid mede in het kader van de beroepsziekten. De werkgever en de werknemer zijn aansprakelijk voor de preventie van beroepsziekten. De re-integratie en de aanpassingen die gepleegd moeten worden in de sfeer van de werkplek worden bevolen in artikel 5 van ILO Conventie No. 161. In ILO Aanbeveling No. 171 (art. 25) wordt de inspraak van de werknemers geregeld in relatie tot de begeleiding van zieke werknemers, werknemers die een ongeval hebben meegemaakt, behandeling van beroepsziekten en re-integratie (sub a – d). Instructies over de medische onderzoeken, aanstellingskeuringen en periodieke checks worden voorgeschreven en beschreven in ILO Aanbeveling No. 97 (art. 8, 9, 11), over beroepsziekerisico's (art. 10), de keuringsinstantie (art. 11), geheimhoudingsplicht (art. 12) en de kosten (art. 13). Ook de CMA-OSH regelt de medische keuringen in artikel 34 lid h, i. en j.

18 lid 6

De adviezen die de arbomedewerkers geven moeten transparant zijn zodat alle arbo-actoren daarvan op de hoogte zijn en vanuit hun positie daarop kunnen voortbouwen. Derhalve moeten deze werknemers hun adviezen ter beschikking stellen aan de werkgever, maar ook aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en de arbeidsomstandighedencommissie. Met dit advies houden deze arbo-actoren rekening in hun verantwoordelijkheden. Het gezamenlijke doel is een zo goed op het bedrijf toegesneden arbobeleid.

18 lid 7

De RIE moet omschrijven wat de betreffende arbomedewerkers hun taken moeten zijn en op

welke wijze deze tot uitvoering wordt gebracht. De maatregelen die getroffen zullen worden om ervoor te zorgen dat de deskundige arbomedewerkers in het bedrijf aanwezig en functioneel zijn, wordt ook beschreven in de RIE, zodat deze voor de dagelijkse zorg voor veilig en gezond werken voldoende toegerust zijn.

18 lid 8

Conform ILO Aanbeveling No. 197 artikel 5 sub g dient bij het arbeidsomstandighedenbeleid rekening te worden gehouden met mkmo's (*micro-enterprises and small and medium-sized enterprises*). In deze wet gaat het om bedrijven met minder dan 30 werknemers. De werkgever hoeft in kleine bedrijven geen arbomedewerkers aan te stellen als hij over de arbo-deskundigheid en ervaring beschikt en voldoende geëquipeerd is om de genoemde taken in lid 5 uit te voeren. In gevallen waar de werkgever een natuurlijk persoon is, vervult hij de deskundige preventierol. Indien het gaat om een natuurlijk persoon, gaat het om de directeur of een door hem aan te wijzen persoon. In een mkmo is de verwachting dat de hoogst leidinggevende in het algemeen nog dicht genoeg bij de werkvloer zal staan om zicht te hebben op noodzaak van maatregelen en het kunnen implementeren van beschermingsmaatregelen. In het kader van goed werkgeverschap voert het niet te ver en mag niet uitgegaan worden van 'belangenverstrengeling' als de mogelijkheid wettelijk bestaat dat hij zelf bijstand verleent.

18 lid 9

Indien zowel een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling als bedoeld in het negende lid, onderdeel a, als een regeling als bedoeld in het negende lid, onderdeel b, geldt, zijn de in die overeenkomst en regelingen gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van tegenstrijdigheid zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst of de regeling van toepassing.

Artikel 19

19 lid 1

Deze bepaling heeft betrekking op de verplichting van de werkgever genoemd in artikel 5 lid 3 en betreft calamiteiten. Deze bedrijfshulpverleners dienen op het betreffende vlak goed onderlegd te zijn. Het is de taak van de werkgever om deze hulpverleners te doen trainen (lid 4). De werkgever dient de bedrijfshulpverlener extra te betalen als door de taken die bij hem horen, zijn functie zwaarder wordt. Daardoor wordt de kans tot bereidheid om deze taken te vervullen groter.

19 lid 2

De rol van de bedrijfshulpverleners wordt in lid 2 beschreven. Deze komen min of meer overeen met de beschrijving in ILO Aanbeveling No 171 (art. 23). Tot die taken behoren ook het bevrijden van werknemers die door een calamiteit bekneld raken of geïsoleerd komen te zijn. De hulpverleners hebben geen preventieve taak, maar treden op wanneer incidenten zich voordoen om schade te voorkomen of te beperken. Lid 2 d is in het kader van maatregelen bij dreigende grote calamiteiten geïnspireerd door ILO Conventie No. 174 (art. 20 sub e) op het stuk van het alarmeren (*raise the alarm*).

19 lid 3

Veiligheid en gezondheid gerelateerde diensten dienen voldoende gekwalificeerd en bemenst te zijn en regelmatig te worden getraind waarbij niet is uitgesloten dat de functionarissen ook zichzelf scholen. Dat wordt ook uitdrukkelijk voorgeschreven in ILO Conventie No. 161 (art. 11) en ILO Aanbeveling No. 171 (art. 36). De kwantiteit en de kwaliteit worden vastgesteld

door de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en de arbeidsomstandighedencommissie. Zij gaan ook over de uitrusting waartoe de bhv'ers de beschikking moeten hebben.

Artikel 20

De arbo-actoren dienen voldoende en grondig geïnformeerd te zijn in het belang van een efficiënte taakuitoefening. ILO Conventie No. 161 (art. 14 en 15) en ILO Aanbeveling No. 164 (art. 10 sub c) geven aan dat OSH veiligheids- en gezondheidsdiensten goed geïnformeerd moeten zijn over schadelijke factoren in het werkmilieu, het zich voordoen van ongevallen en beroepsziekten.

Artikel 21

In de opbouw van de arbeidsomstandighedenregelgeving wordt – opdat meer ruimte ontstaat voor eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers verantwoordelijkheid en maatwerk – een onderverdeling gemaakt in een publiek en een privaat domein. In het publiek domein zal de bevoegde autoriteit nadere regels vaststellen.

Tot het publieke domein behoren naast de eventueel herziene 9 Veiligheidsvoorschriften (uitgezonderd die welke worden ingetrokken):

1. Wet Bedrijfsgezondheidszorg 2016
2. Besluit Arbozorg en Organisatie van de Arbeid (waarin de arbeidsomstandighedencommissie nader wordt geregeld)
2. Besluit certificering en veiligheidspaspoort
3. Besluit Inrichting Arbeidsplaatsen
4. Besluit Gevaarlijke Stoffen en Biologische Agentia
5. Besluit Fysieke Belasting
6. Besluit Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)
7. Besluit Fysische Factoren
8. Besluit Arbeidsmiddelen en Specifieke Werkzaamheden
9. Besluit Persoonlijke Beschermingsmiddelen en Veiligheids- en Gezondheidssignalering
10. Besluit Risico-inventarisatie en –evaluatie, Deskundigen en Arbodiensten
11. Besluit Bouwproces en Winningsindustrieën met Behulp van Boringen
12. Besluit Veiligheid Tankschepen en Gevaarlijke Stoffen
13. Besluit Beeldschermarbeid
14. Besluit Arbeid onder Overdruk
15. Besluit Seksueel Molest op de Werkplek
16. Besluit Arbeidsmiddelen
17. Besluit Veiligheids- en Gezondheidssignalering

In het publieke domein worden heldere en concrete, handhaafbare doelvoorschriften opgenomen waaraan zoveel mogelijk duidelijke, wetenschappelijk onderbouwde gezondheids- of veiligheidskundige grenswaarden gekoppeld zijn. Deze dienen te gelden voor alle relevante arbeidsrisico's waaraan werknemers blootstaan. Ze gelden als een beschermingsniveau voor werknemers. Deze doelvoorschriften zijn algemeen of meer gericht op specifieke arbeidsrisico's. Een doelvoorschrift in algemene zin is bijvoorbeeld artikel 3 lid 1. Doelvoorschriften gericht op specifieke arbeidsrisico's zijn met name te vinden in de Veiligheidsbesluiten. ILO Aanbeveling No. 164 (art. 4 lid a) beveelt ook dat de bevoegde autoriteiten '*regulations, codes of practice or other suitable provisions on occupational safety and health and the working environment*' moeten uitvaardigen.

Bij de herziening van het Decreet Arbeidsinspectie en zijn vernoeming naar de Wet Arbeidsinspectie in januari 2017 is al melding gemaakt van het hanteren van doelvoorschriften en middelvoorschriften. Een doelvoorschrift is concreet als dit een eenduidige veiligheids- of gezondheidskundige grenswaarde bevat. Die grenswaarde is dan een concretisering (kwantitatief) van het beschermingsniveau. Dat niveau kan door de werkgever langs diverse wegen worden bereikt.

De mogelijkheid van concrete doelvoorschriften is afhankelijk van een aantal factoren; is een wetenschappelijke grenswaarde denkbaar, zijn de risico's sterk situatieafhankelijk of sectorspecifiek en van de vraag of er algemeen toepasbare oplossingen (stand van de techniek en wetenschap) mogelijk zijn.

Over wetenschappelijke grenswaarden kan gezegd worden dat de overheid deze in de veiligheidsbesluiten zal opnemen. De opsomming van genoemde besluiten in artikel 21 van de wet is niet limitatief.

Doelvoorschriften zijn bepalingen in wet- en regelgeving die de werkgever verplichten tot het realiseren van een beschermingsniveau voor zijn werknemers. Zij kunnen algemeen zijn of gericht op specifieke arbeidsrisico's. Zij kunnen concreet zijn als ze een eenduidige veiligheids- of gezondheidskundige grenswaarde bevatten. Doelvoorschriften kunnen ook gecombineerd zijn met middelvoorschriften indien dit op basis van internationale regelgeving verplicht is. De doelvoorschriften met betrekking tot materiële risico's zijn veelal opgenomen in de veiligheidsbesluiten.

Welke maatregelen (middelen) getroffen moeten worden op basis van doelvoorschriften is in principe een zaak van werkgevers en werknemers. Dit wordt beschreven in middelvoorschriften.

De in lid 1 en lid 2 bedoelde regels zijn gericht op de doelvoorschriften vastgelegd in deze wet ten behoeve van de werkgever en kunnen inhouden:

- a. een verbod om bepaalde bij staatsbesluit omschreven arbeid te verrichten of te doen verrichten waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid zijn verbonden;
- b. een verbod om bepaalde bij staatsbesluit omschreven arbeid te verrichten of te doen verrichten, indien met betrekking tot die arbeid niet aan de bij of krachtens die maatregel vastgestelde voorwaarden of voorschriften is voldaan;
- c. een verbod om bepaalde bij staatsbesluit omschreven gevaarlijke stoffen (art. 10) of voorwerpen voorhanden te hebben, waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid zijn verbonden;
- d. een verbod om bepaalde bij staatsbesluit omschreven gevaarlijke stoffen of voorwerpen voorhanden te hebben, indien met betrekking tot die stoffen of voorwerpen niet aan de bij of krachtens die maatregel vastgestelde voorwaarden of voorschriften is voldaan;
- e. een verbod om bepaalde bij staatsbesluit omschreven arbeid te verrichten of te doen verrichten indien de werknemers niet arbeidsgezondheidskundig (art. 22) zijn onderzocht. Het staatsbesluit zal het verrichten van arbeid slechts afhankelijk stellen van het resultaat van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor zover die arbeid bijzondere gevaren meebrengt voor het leven of de gezondheid van de werknemer zelf of van andere personen of voor zover dit om andere bijzondere redenen geboden is.

Artikel 22

Lid 1

Deze bepaling heeft betrekking op het monitoren van de gezondheid van de werknemer in het kader van het voorkomen van met name de beroepsziekten. Een grote uitdaging hierbij is dat het leggen van het causaal verband tussen de blootstelling van suspecte bronnen en factoren op de werkplek en een beroepsziekte. Dit is tot nu toe een heel moeilijke zaak gebleken. De typen arbeid waarvoor in eerste aanleg een arbeidsgeneeskundig onderzoek gewenst is, dienen afgeleid te worden van de *'ILO Revised List of Occupational Diseases'* (ILO Herziened lijst van beroepsziekten 2010). Op deze lijst komen voor beroepsziekten die veroorzaakt kunnen worden door agentia met name 41 chemische agentia, 7 fysische agentia (trillingen, geluidsoverlast etc.) en 9 biologische agentia en infectieuze of parasitaire aandoeningen. Verder worden genoemd 26 aandoeningen waarbij orgaansystemen worden aangetast (longen, huid, skelet, hersenen) en 21 gevallen van beroepskanker. Deze lijst is als bijlage bij deze wet en als integraal onderdeel van de wet opgenomen.

In het kader van de definitie van gezondheid is het belangrijk te refereren aan ILO Conventie No. 155 (art. 3 sub e) die aangeeft dat de aanduiding 'gezondheid' in relatie tot het werk niet alleen inhoudt de afwezigheid van ziekte of lichamelijke zwakte, maar ook omvat geestelijke elementen van gezondheid.

ILO Conventie No. 161 benadrukt in artikel 12 dat de ago's niet gepaard moeten gaan met inhouding van loon of in rekening brengen van kosten en zoveel mogelijk tijdens werkuren moeten plaatsvinden. In soortgelijke bewoordingen luidt ook CMA-OSH artikel 34 lid 3 sub a en sub c. De Caricom-standaard heeft een instructie over vergoeding van reiskosten in dit kader (art. 34 lid 3 sub b). ILO Aanbeveling No. 171 (art. 11 lid 1 sub a) benadrukt het belang van de aanstellingskeuring en periodieke keuringen daarna (art. 11 lid 1 sub b), evenals gezondheidsmonitoring na hervatting van werk na een lange periode van afwezigheid wegens ziekte en na voltooiing van riskante missies (art. 11 lid 1 sub c en sub d). Hierbij wordt verwezen naar de taken van de arbomedewerkers in artikel 18 lid 5 sub d en sub e. Artikel 11 van de ILO-aanbeveling no 164 schrijft voor dat ago-gegevens zorgvuldig worden gebruikt en niet worden aangewend om de werknemer te benadelen.

Bij of krachtens staatsbesluit worden met betrekking tot dit arbeidsgezondheidskundig onderzoek en de wijze van registratie, verwerking en bewaring van de uitslag daarvan, nadere regels gesteld. Deze hebben in ieder geval betrekking op de gevallen waarin en de wijze waarop een verzoek tot herkeuring kan worden gedaan. Verwezen wordt voor een deel naar de veiligheidsbesluiten hierboven genoemd. Bij het uitvaardigen van richtlijnen zal de Minister zich laten leiden door de *'ILO Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance'*.

Artikel 23

De samenwerking van meerdere werkgevers die op een werklocatie actief zijn, is essentieel voor een ondersteunend arbobeleid zonder doublures en conflicten of verspilling. De samenwerking is geboden vanuit ILO Conventie No. 155 en wel artikel 17 en ILO Aanbeveling No. 164 (art. 11). Deze laatste bepaling geeft aan dat de samenwerking de individuele werkgevers niet ontslaat van hun verplichting om waar geboden volgens de wet, zelfstandig maatregelen te treffen. Lid 2 legt de plicht op de gezamenlijke werkgevers om voordat bepaalde bij staatsbesluit aan te wijzen categorieën van werkzaamheden beginnen, zij schriftelijk vaststellen hoe de samenwerking zal geschieden gericht op het voorkomen van ongevallen en beroepsziekten en hoe de monitoring zal plaatsvinden.

Artikel 24

Het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie zal op basis van vooraf vastgestelde objectieve criteria, certificaten afgeven aan de arbomedewerkers genoemd in artikel 18 en eventueel de bedrijfshulpverleners genoemd in artikel 19. De Arbeidsinspectie geeft ook het veiligheidspaspoort af. Het Medisch Bureau mag deze taak, indien voldoende gemandateerd door de Minister, uitbesteden aan een deskundige dienst buiten de overheid. Over de uitgifte van certificatie en het veiligheidspaspoort zullen ook nadere regels worden vastgesteld bij staatsbesluit.

Het Veiligheidspaspoort is een persoonlijk document waarin alle relevante (veiligheid) opleidingen van de houder zijn vastgelegd. Daarnaast kunnen er ook enkele medische gegevens in staan. Het paspoort bevat de informatie die noodzakelijk is om te beoordelen of de houder geschikt is om bepaalde werkzaamheden te verrichten, o.a. naar kennis en vaardigheden (o.a. opleidingen, trainingen, instructies, vakbekwaamheden, bevoegdheden) en geschiktheid (medische onderzoeken). Het Veiligheidspaspoort heeft als doel aan te tonen dat mensen in staat zijn veilig te werken, omdat zij goed getrainde vakmensen zijn, en dat hun gezondheid het toelaat om bepaald werk te doen. De teksten in het Veiligheidspaspoort zijn opgenomen in het Nederlands, Engels en Frans. Het veiligheidspaspoort is geldig in Suriname.

Elk Veiligheidspaspoort heeft een uniek nummer. De verantwoordelijke instantie van het Veiligheidspaspoort registreert welk nummer aan welke werkneener is verstrekt. De werkgever geeft de werkneener een paspoort en registreert het paspoortnummer per werkneener/houder. De werkgever en de houder zijn verantwoordelijk voor het correct invullen van het Veiligheidspaspoort. Het paspoort moet bij het betreden van het terrein en op vraag van de opdrachtgever getoond kunnen worden. Bij uitdiensttreding moet de werkgever de - voor het Veiligheidspaspoort relevante - documenten uit het dossier van de werkneener aan de houd(st)er van het paspoort meegeven voor de eventuele nieuwe werkgever. Na een verandering van werkgever wordt de nieuwe werkgever samen met de houder verantwoordelijk voor de juistheid en volledigheid van het paspoort en alle aantekeningen daarin. Wanneer de beschikbare ruimte voor het inschrijven van informatie is benut, moet de houd(st)er van het Veiligheidspaspoort een nieuw exemplaar aanvragen bij de werkgever c.q. arbeidsinspectie.

Artikel 25

Bevoegdheden met betrekking tot het toezicht en de opsporing wat betreft de arbeidswetgeving zijn expliciet vermeld in de Wet Arbeidsinspectie (SB 1983 no. 42 zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2016 no. ...). De bevoegdheden van de Arbeidsinspectie zijn bij de recente wetswijziging in 2016 aangevuld. Hier wordt uitgegaan van deze laatste wetswijzigingen en de Wet Arbeidsinspectie in zijn algemeenheid.

De overheid heeft een eigen verantwoordelijkheid om daar waar zich misstanden voordoen adequaat handhavend op te treden mede op grond van ILO Verdrag No. 81. De Arbeidsinspectie richt zich in haar superviserend werk voornamelijk op primair de concrete doelvoorschriften, grenswaarden en procesnormen vastgelegd in de wet en de staatsbesluiten en eventueel beschikkingen. De nieuwe werkwijze zal zijn dat de Arbeidsinspectie meer ruimte zal laten aan de werkgevers en de werknemers ten aanzien van de middelen waarmee aan die doelvoorschriften kan worden voldaan, mede gelet op de verdere democratisering van de werkplek middels de Wet Ondernemingsraden en de zelfstandigheid en specifieke OSH-verantwoordelijkheden voor werknemers en hun representanten. De rol van de 'ervaring' (*lessons learned*) speelt daarbij een belangrijke rol. De bedoeling van de nieuwe arbo-

wetgeving is om de groei te bewerkstelligen en in sommige gevallen te erkennen die werkgevers en werknemers (vertegenwoordigers) hebben doorgemaakt of moeten doornemen van passief onderwerp van bescherming tot volwaardige partner met medezeggenschap. De Arbeidsinspectie zal dwangmiddelen bewaren als ultimum remedium en meer werken met counseling en op basis van partnerschappen. Bij inspecties zal de Arbeidsinspectie gebruik maken van de homegrown (in het bedrijf zelf gemaakte) RIE-afspraken en maatregelen en plannen die partners zelfs zijn overeengekomen. Daarbij zal de dienst ten overvloede modeldocumenten ter beschikking stellen bijvoorbeeld om in specifieke sectoren bepaalde middelen ter uitvoering van de doelvoorschriften in te stellen. Daarin worden middelen beschreven waarlangs de wettelijke doelen gerealiseerd kunnen worden. Hierbij moet wel benadrukt worden dat de Arbeidsinspectie in hoge risico-sectoren (landbouw, veeteelt, zeevisserij, bosbouw en bouw en constructie en petroleumindustrie) iets minder terughoudend zal zijn. De Arbeidsinspectie zal sectoraal de inspectieprioriteiten kenbaar maken aan de sectoren. Deze worden beschikbaar gesteld aan alle bedrijven die volgens de Kamer van Koophandel en Fabrieken (het Handelsregister) tot de groep behoren. De nieuwe werkwijze zal zijn dat sectoraal werkgevers bewogen zullen worden om de veiligheid en gezondheid in hun eigen sector op maat te ontwikkelen.

Waar echter een bedrijf zijn verantwoordelijkheid niet heeft waargemaakt en overtredingen worden geconstateerd, zal de Arbeidsinspectie krachtadig optreden. De dreiging van effectief repressief optreden werkt immers ook preventief. Indien een bedrijf zijn verantwoordelijkheid voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid niet heeft waargemaakt, zal de dienst sancties opleggen en die misstanden aanpakken.

Artikel 26

Dit artikel is voor een groot deel een voortzetting van de gehandhaafde praktijk bij de Arbeidsinspectie en is verenigbaar met de Wet Arbeidsinspectie. Nieuw is de expliciete bepaling met betrekking tot onderzoek van een arbeidsongeval en daarover te rapporteren (lid 3 en lid 4). Verder is nieuw en wenselijk de bevoegdheid om voor onderzoeksdoeleinden en slechts indien nodig personen staande te houden (lid 5). In het kader van de efficiëntie en het bestrijken van het gehele territorium essentieel de plicht om de Arbeidsinspectie te vervoeren op verzoek in de territoriale wateren (lid 6).

In deze wet wordt vooralsnog niet overgegaan tot de nog niet gangbare praktijk van het openbaar maken van gegevens van overtredende bedrijven. In aanloop naar de bredere discussies ten aanzien van de openbaarheid van bestuur kan deze aangelegenheid opgenomen worden in de wet.

Artikel 27

Het recht van stillegging van het werk door de Arbeidsinspectie heeft al gedeeltelijk zijn beslag gevonden in de recente wijziging van de Wet Arbeidsinspectie. Het recht van parate executie bestond al in artikel 12 van het voormalige Decreet Arbeidsinspectie. Deze bepaling is een verfijning en nuancering van dit recht waarbij beoordelingsvrijheid wordt ingebouwd voor de inspecteurs zodat hij op basis van omstandigheden van het geval 'verbeterkansen en -mogelijkheden' kan geven, waardoor verlies door stopzetting van productieprocessen niet optreedt. Daarbij wordt gebruik gemaakt van waarschuwingen (met uitzicht op stopzetting in de toekomst) en wordt gelet op recidivegedrag. In deze bepaling wordt het instituut van de 'waarschuwing' geïntroduceerd die rechtsgevolgen heeft. De waarschuwing heeft een vervaldatum, waardoor daaraan geen rechtsgevolgen meer kunnen worden verbonden (5 jaar:

lid 4). De bevoegdheden genoemd in lid 5 komen al voor in de Wet Arbeidsinspectie.

Artikel 28

Deze bepaling is nieuw in onze arbeidsomstandighedenwetgeving, hetgeen niet betekent dat dit recht niet ongestraft zou kunnen worden uitgeoefend. Deze bepaling gaat omtrent een serieuze bedreiging voor het leven of de gezondheid op basis van veiligheidsvoorschriften en andere duidelijk aantoonbare onveilige situatie. Deze bepaling vindt zijn oorsprong CMA-OSH en wel artikel 42 dat als volgt luidt:

(1) A worker may refuse to work or do particular work where he or she has reasonable justification to believe that:

(a) any equipment, machine, device or article the worker is to use or operate presents an imminent and serious danger to the life or health of himself, herself or another worker;

(b) the physical condition of the workplace or the part thereof in which he or she works or is to work presents an imminent and serious danger to the life and health of himself or herself;

Deze bepaling uit de Caricom-modelwetgeving noemt in lid 3 een aantal categorieën die verminderd vatbaar is voor het invoeren van deze terugtrekkingsbepaling, omdat gevaar inherent is aan het beroep op zich. Daarbij wordt verwezen naar politie, brandweer, personeel in huizen van bewaring en gevangenissen, instellingen voor geestelijk zieken, ziekenhuizen, sanatoria etc.. In artikel 42 en 43 worden in de Caricom-standaard uitgebreide werkwijzen beschreven hoe dit recht verder procesmatig tot uitvoer te brengen, hetgeen van belang is voor de Arbeidsinspectie in het kader van haar beoordeling ter zake.

Deze bepaling vindt verder zijn oorsprong in artikel 16 sub h van de *Caricom Model Law on Termination of Employment* dat aangeeft dat ‘*an employee's exercise or proposed exercise of the right to remove himself or herself from a work situation which he or she reasonably believes presents an imminent or serious danger to life or health*’ geen ‘*valid reasons for dismissal or for imposition of disciplinary action*’ inhoudt. De *ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)*, die een cruciale rol speelt bij het transformeren van de Surinaamse veiligheidswetgeving naar de arbeidsomstandighedenwetgeving, bepaalt in artikel 13 het volgende met betrekking tot het terugtrekkingsrecht: “*A worker who has removed himself from a work situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health shall be protected from undue consequences in accordance with national conditions and practice.*”.

Met betrekking tot de onmogelijkheid om een werker te verplichten om terug te keren naar een vermeend onveilige werkplek bepaalt artikel 19 sub f van de *ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)* het volgende: “*There shall be arrangements at the level of the undertaking under which (f) a worker reports forthwith to his immediate supervisor any situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health; until the employer has taken remedial action, if necessary, the employer cannot require workers to return to a work situation where there is continuing imminent and serious danger to life or health.*”.

Het moet duidelijk zijn dat bij misbruik van dit recht de werknemer op basis van plichtsverzuim, risico loopt tot maatregelen van de werkgever die variëren van een simpele inhouding van loon tot disciplinaire maatregelen waaronder ook ontslag. Dit laatste zal overigens getoetst worden door de Ontslagcommissie op basis van de Wet Ontslagvergunning.

Artikel 29

De Arbeidsinspectie kan met betrekking tot een individueel bedrijf of inrichting ontheffing verlenen van de in het eerste lid bedoelde voorschriften, tenzij met betrekking tot een dergelijk voorschrift een eis is gesteld. Een vrijstelling of een ontheffing kan onder beperkingen worden verleend. Aan een vrijstelling of een ontheffing kunnen voorschriften worden verbonden. Een vrijstelling of ontheffing kan worden ingetrokken wanneer:

- a. een of meer der redenen waarom zij is verleend of zijn vervallen;
- b. een of meer van de daaraan verbonden voorschriften niet wordt of worden nageleefd;
- c. zich na de verlening zodanige feiten of omstandigheden voordoen dat, indien deze ten tijde van de verlening bekend waren geweest, de vrijstelling of ontheffing niet of niet in die vorm zou zijn verleend.

De werking van een beschikking inzake een ontheffing wordt opgeschort totdat de termijn voor het indienen van een bezwaar- of beroepschrift is verstreken of, indien bezwaar is gemaakt of beroep is ingesteld, op het bezwaar of beroep is beslist.

Artikel 30

Strafsancties zijn als ultimum remedium inherent aan het publiek recht en onderdeel van het arbeidsinspectiesysteem, gemotiveerd door ILO Conventie No. 81. Ook ILO Conventie No. 155 (art. 9) bepaalt dat de naleving van wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden en de werkomgeving gewaarborgd dient te worden door een adequaat en degelijk inspectiesysteem en dat de nalevingsmaatregelen voorzien in behoorlijke straffen voor inbreuken op de wet- en regelgeving (*adequate penalties for violations of the laws and regulations*).

Artikel 31

Deze bepaling houdt rekening met ILO Conventie No. 155 (art. 21) dat het volgende aangeeft: *'Occupational safety and health measures shall not involve any expenditure for the workers.'*

Artikel 32

Lid 1 geeft aan de oude Veiligheidswet wordt ingetrokken en dus niet meer in werking is.

Lid 2 houdt verzekert de werking van de veiligheidsvoorschriften totdat ze door modernere versies worden ingetrokken. Het gaat om de volgende 9 veiligheidsvoorschriften:

- a. Resolutie van 21 juli 1972 no. 8293 inzake opnieuw vaststelling van voorschriften voor alle ondernemingen ten aanzien van het voorkomen en beperken van ongevallen (Veiligheidsvoorschrift No.1, een nieuwe vaststelling van G.B. 1947 no. 168)
- b. Resolutie van 3 september 1948, no.3858, houdende vaststelling van het "Veiligheidsvoorschrift No. 2 (G.B. 1948 no. 104)
- c. Resolutie van 29 december 1948 no.5687, houdende vaststelling van het Veiligheidsvoorschrift No. 3 (G.B. 1948 no. 183)
- d. Resolutie van 19 oktober 1949 no.4483 houdende vaststelling van het Veiligheidsvoorschrift No. 4 (G.B. 1948 no. 128)
- e. Resolutie van 10 november 1950 no.5702, houdende vaststelling van het "Veiligheidsvoorschrift No. 5 (G.B. 1950 no. 121)
- f. Staatsbesluit van 30 mei 1981, houdende Veiligheidsvoorschrift No.6 betreffende voorschriften voor alle ondernemingen ten aanzien van het voorkomen en bestrijden van pneumoconiosis, dan wel van andere ziekten die het gevolg zijn van het inademen van stofdeeltjes (Besluit Stofbestrijding). (S.B. 1981 no. 71)

- g. Staatsbesluit van 30 mei 1981, houdende Veiligheidsvoorschrift No.7, betreffende de voorschriften aangaande de werkomstandigheden op plaatsen waar arbeid wordt verricht (Besluit Werkomstandigheden). (S.B. 1981 no. 72)
- h. Staatsbesluit van 30 mei 1981, houdende Veiligheidsvoorschrift No.8, betreffende voorschriften aangaande beveiliging tegen de gevaren van ioniserende stralen (Besluit Ioniserende Straling). (S.B. 1981 no. 73)
- i. Staatsbesluit van 30 mei 1981 (Besluit Gevaarlijke Gassen en Dampen) (S.B. 1981 no. 74)

Bijlage Beroepsziekten

1. Beroepsziekten veroorzaakt door blootstelling aan agentia i.v.m. werkactiviteiten

1.1. Aandoeningen veroorzaakt door chemische agentia

- 1.1.1. Ziekten veroorzaakt door beryllium of zijn verbindingen
- 1.1.2. Ziekten veroorzaakt door cadmium of zijn verbindingen
- 1.1.3. Ziekten veroorzaakt door fosfor of zijn verbindingen
- 1.1.4. Ziekten veroorzaakt door chroom of zijn verbindingen
- 1.1.5. Ziekten veroorzaakt door mangaan of zijn verbindingen
- 1.1.6. Ziekten veroorzaakt door arseen of de verbindingen ervan
- 1.1.7. Ziekten veroorzaakt door kwik of haar verbindingen
- 1.1.8. Ziekten veroorzaakt door lood of de verbindingen ervan
- 1.1.9. Ziekten veroorzaakt door fluor of haar verbindingen
- 1.1.10. Ziekten veroorzaakt door kooldisulfide
- 1.1.11. Ziekten veroorzaakt door halogeenderivaten van alifatische of aromatische koolwaterstoffen
- 1.1.12. Ziekten veroorzaakt door benzeen of zijn homologen
- 1.1.13. Ziekten veroorzaakt door nitro- en amino-derivaten van benzeen of zijn homologen
- 1.1.14. Ziekten veroorzaakt door nitroglycerine of andere salpeterzuuresters
- 1.1.15. Ziekten veroorzaakt door alcoholen, glycolen of ketonen
- 1.1.16. Ziekten veroorzaakt door asphyxianten zoals koolmonoxide, waterstofsulfide, waterstofcyanide of zijn derivaten
- 1.1.17. Ziekten veroorzaakt door acrylonitril
- 1.1.18. Ziekten veroorzaakt door stikstofoxiden
- 1.1.19. Ziekten veroorzaakt door vanadium of zijn verbindingen
- 1.1.20. Ziekten veroorzaakt door antimoon of zijn verbindingen
- 1.1.21. Ziekte veroorzaakt door hexaan
- 1.1.22. Ziekten veroorzaakt door minerale zuren
- 1.1.23. Ziekten veroorzaakt door farmaceutische middelen
- 1.1.24. Ziekten veroorzaakt door nikkel of zijn verbindingen
- 1.1.25. Ziekten veroorzaakt door thallium of zijn verbindingen
- 1.1.26. Ziekten veroorzaakt door osmium of haar verbindingen
- 1.1.27. Ziekten veroorzaakt door selenium of zijn verbindingen
- 1.1.28. Ziekten veroorzaakt door koper of zijn verbindingen
- 1.1.29. Ziekten veroorzaakt door platina of zijn verbindingen
- 1.1.30. Ziekten veroorzaakt door tin of haar verbindingen
- 1.1.31. Ziekte veroorzaakt door zink of haar verbindingen
- 1.1.32. Ziekten veroorzaakt door fosgeen
- 1.1.33. Ziekten veroorzaakt door cornea-irritanten zoals benzochinon
- 1.1.34. Ziekten veroorzaakt door ammoniak
- 1.1.35. Ziekten veroorzaakt door isocyanaten
- 1.1.36. Ziekten veroorzaakt door pesticiden
- 1.1.37. Ziekte veroorzaakt door zwaveloxiden
- 1.1.38. Ziekten veroorzaakt door organische oplosmiddelen
- 1.1.39. Ziekten veroorzaakt door latex- of latex-houdende producten
- 1.1.40. Ziekten veroorzaakt door chloor
- 1.1.41. Ziekten veroorzaakt door andere chemische agentia op de werkplek die hierboven niet zijn genoemd waar wetenschappelijk of anderszins op geldige wijze een direct verband kan worden vastgesteld, tussen blootstelling aan deze chemische agentia vanwege werkzaamheden

en de aandoening(en) opgelopen door de werknemer.

1.2. Aandoeningen veroorzaakt door fysische agentia

- 1.2.1. Gehoorverlies veroorzaakt door lawaai
- 1.2.2. Ziekten veroorzaakt door trillingen (stoornissen van spieren, pezen, botten, gewrichten, Perifere bloedvaten of perifere zenuwen)
- 1.2.3. Ziekten veroorzaakt door gecomprimeerde of gedecomprimeerde lucht
- 1.2.4. Ziekten veroorzaakt door ioniserende stralingen
- 1.2.5. Ziekten veroorzaakt door optische (ultraviolette, zichtbare licht, infrarood) straling inclusief laser
- 1.2.6. Ziekten veroorzaakt door blootstelling aan extreme temperaturen
- 1.2.7. Ziekten veroorzaakt door andere fysische agentia op de werkplek die hierboven niet zijn genoemd waar wetenschappelijk of anderszins op geldige wijze een direct verband kan worden vastgesteld, tussen blootstelling aan deze fysische agentia vanwege werkzaamheden en de aandoening(en) opgelopen door de werknemer.

1.3. Biologische agentia en infectie- of parasitaire aandoeningen

- 1.3.1. Brucellosis
- 1.3.2. Hepatitis virussen
- 1.3.3. Humane immunodeficiëntie virus (HIV)
- 1.3.4. Tetanus
- 1.3.5. Tuberculose
- 1.3.6. Giftige of inflammatoire syndromen geassocieerd met bacteriële of schimmelinfecties
- 1.3.7. Miltvuur
- 1.3.8. Leptospirose
- 1.3.9. Ziekten veroorzaakt door andere biologische agentia op de werkplek die hierboven niet zijn genoemd waar wetenschappelijk of anderszins op geldige wijze een direct verband kan worden vastgesteld, tussen blootstelling aan deze biologische agentia vanwege werkzaamheden en de aandoening(en) opgelopen door de werknemer.

2. Beroepsziekten aan orgaansystemen

2.1. Luchtwegaandoeningen

- 2.1.1. Pneumoconiosen veroorzaakt door fibromen minerale stof (silicose, anthraco-silicose, asbestose)
- 2.1.2. Silicose met longtuberculose
- 2.1.3. Pneumoconiosen veroorzaakt door niet-fibromen minerale stof
- 2.1.4. Siderose
- 2.1.5. Bronchopulmonale ziekten veroorzaakt door hard metaalstof
- 2.1.6. Bronchopulmonale ziekten veroorzaakt door stof van katoen (byssinose), vlas, hennep, Sisal of suikerriet (bagassose)
- 2.1.7. Astma veroorzaakt door erkende sensibiliserende middelen of irriterende stoffen die inherent zijn aan de werkwijze
- 2.1.8. Extrinsieke allergische alveolitis veroorzaakt door de inademing van organische stof of microbiële verontreinigde aerosolen, voortvloeiend uit werkactiviteiten
- 2.1.9. Chronische obstructieve longziekten veroorzaakt door inhalatie van steenkoolstof, stof uit steengroeve, houtstof, stof uit granen en landbouwwerkzaamheden, stof in dierlijke stallen, stof van textiel en papierstof, voortvloeiend uit werkactiviteiten
- 2.1.10. Ziekten van de long veroorzaakt door aluminium
- 2.1.11. Bovenste luchtwegstoornissen veroorzaakt door erkende sensibiliserende middelen of

irritante stoffen inherent aan het werkproces

2.1.12. Andere luchtwegziekten die hierboven niet zijn genoemd waar wetenschappelijk of anderszins op geldige wijze een direct verband kan worden vastgesteld, tussen blootstelling aan risicofactoren op de werkplek en de aandoening(en) opgelopen door de werknemer.

2.2. Huidaandoeningen

2.2.1. Allergische contact dermatose en contact urticaria veroorzaakt door andere erkende Allergie-agressieve stoffen die voortvloeien uit werkactiviteiten die niet in andere artikelen zijn opgenomen

2.2.2. Irriterende contactdermatosen veroorzaakt door andere erkende irriterende stoffen die ontstaan uit werkactiviteiten die niet in andere artikelen zijn opgenomen

2.2.3. Vitiligo veroorzaakt door andere erkende agenten die voortvloeien uit werkactiviteiten niet opgenomen in andere items

2.2.4. Andere huidaandoeningen veroorzaakt door fysische, chemische of biologische agentia op het werk hierboven niet opgenomen waar wetenschappelijk of anderszins op geldige wijze een direct verband kan worden vastgesteld, tussen blootstelling aan risicofactoren verbonden aan werkzaamheden en de huidaandoening opgelopen door de werknemer.

2.3. Spier- en beenderafwijkingen

2.3.1. Radiale styloide tenosynovitis als gevolg van herhalende bewegingen, krachtige inspanningen en extreme houdingen van de pols

2.3.2. Chronische tenosynovitis van hand en pols als gevolg van herhalende bewegingen, krachtige inspanningen en extreme houdingen van de pols

2.3.3. Olecranon bursitis als gevolg van langdurige druk van het ellebooggebied

2.3.4. Prepatellaire bursitis als gevolg van langdurig verblijf in knielende positie

2.3.5. Epicondylitis door herhaaldelijk krachtig werk

2.3.6. Meneiscusletsels na langdurige werkuren in een knielend of hurkende positie

2.3.7. Carpale tunnel syndroom door lange periodes van herhaaldelijk krachtig werk, werktrillingen, extreme houdingen van de pols, of een combinatie van de drie

2.3.8. Andere spier- en beenderafwijkingen hierboven niet genoemd waar wetenschappelijk of anderszins vastgesteld wordt een direct verband tussen blootstelling aan risicofactoren verbonden aan werk en de afwijking opgelopen door de werknemer.

2.4. Mentale en gedragsstoornissen

2.4.1. Posttraumatische stress-stoornis

2.4.2. Andere mentale en gedragsstoornissen hierboven niet genoemd waar wetenschappelijk of anderszins vastgesteld wordt dat er een direct verband is tussen blootstelling aan risicofactoren verbonden aan werk en de mentale en gedragsstoornissen opgelopen door de werknemer.

3. Beroepskanker

3.1. Kanker veroorzaakt door de volgende agentia:

3.1.1. Asbest

3.1.2. Benzodrine en zijn zouten

3.1.3. Bis-chloormethylether (BCME)

3.1.4. Chromium VI verbindingen

- 3.1.5. Koolteer, koolteerbronnen en roet
- 3.1.6. Beta- naftylamine
- 3.1.7. Vinylchloride
- 3.1.8. Benzeen
- 3.1.9. Giftige nitro- en amino-derivaten van benzeen of zijn homologen
- 3.1.10. Ioniserende straling
- 3.1.11. Teer, toonhoogte, bitumen, minerale olie, antraceen, of de verbindingen, producten of residuen van deze stoffen
- 3.1.12. Cokes oven uitstoot
- 3.1.13. Nikkelverbindingen
- 3.1.14. Houtstof
- 3.1.15. Arseen en zijn verbindingen
- 3.1.16. Beryllium en zijn verbindingen
- 3.1.17. Cadmium en zijn verbindingen
- 3.1.18. Erioniet
- 3.1.19. Ethyleenoxide
- 3.1.20. Hepatitis B virus (HBV) en hepatitis C virus (HCV)
- 3.1.21. Kankers veroorzaakt door andere agentia op het werk die hierboven niet zijn genoemd, waar wetenschappelijk of anderszins vastgesteld wordt een direct verband tussen blootstelling aan risicofactoren verbonden aan werk en de kankers opgelopen door de werknemer.

4. Overige aandoeningen

- 4.1. Nystagmus mijnwerkers

- 4.2. Andere aandoeningen veroorzaakt door beroepen of processen niet opgenoemd op deze lijst waar wetenschappelijk of anderszins een direct verband is vastgesteld tussen de blootstelling vanwege het werk en deze ziekten die worden opgelopen door de werknemer.