

Verslag over de praktische tenuitvoerlegging inzake Richtlijn 89/391/EEG, de daaruit voortvloeiende bijzondere richtlijnen en de Richtlijnen 2009/148/EG, 91/383/EEG, 92/29/EEG en 94/33/EG

**Eindverslag van Nederland aan de Europese Commissie
Periode 2007-2012**

Inhoudsopave

Inleiding	3
 Hoofdstuk 1: Algemeen	4
1. Algemene gegevens en informatie	4
2. Beschrijving van concrete maatregelen om de richtlijnen ten uitvoer te leggen	7
3. Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de maatregelen	17
4. Standpunten van de sociale partners	17
Bijlage Algemene gegevens en informatie	18
 Hoofdstuk 2: Specifieke richtlijnen	20
1. De Kaderrichtlijn 89/391/EG	20
2. De richtlijn arbeidsplaatsen 89/654/EG	28
3. De richtlijn arbeidsmiddelen 2009/104/EG	33
4. De richtlijn persoonlijke beschermingsmiddelen 89/656/EG	36
5. De richtlijn manueel hanteren van lasten 90/269/EG	39
6. De richtlijn beeldschermen 90/270/EG	46
7. De richtlijn carcinogene of mutagene agentia 2004/37/EG	50
8. De richtlijn biologische agentia 2000/54/EG	58
9. De richtlijn uitzendarbeid 91/383/EG	62
10. De richtlijn medische hulpverlening aan boord van schepen 92/29/EG	66
11. De richtlijn tijdelijke en mobiele bouwplaatsen 92/57/EG	73
12. De richtlijn veiligheids- en gezondheidssignalering 92/58/EG	78
13. De richtlijn werkneemsters tijdens de zwangerschap 92/85/EG	81
14. De richtlijn winningsindustrieën boringen 92/91/EG	86
15. De richtlijn winningsindustrieën dagbouw of ondergronds 92/104/EG	92
16. De richtlijn vissersvaartuigen 93/103/EG	94
17. De richtlijn jongeren 94/33/EG	99
18. De richtlijn chemische agentia 98/24/EG	105
19. De richtlijn explosieve atmosferen 1999/92/EG	113
20. De richtlijn trillingen 2002/44/EG	118
21. De richtlijn lawaai 2003/10/EG	121
22. De richtlijn elektromagnetische velden 2004/40/EG	126
23. De richtlijn kunstmatige optische straling 2006/25/EG	126
24. De richtlijn asbest 2009/148/EG	130
 Hoofdstuk 3: Slotopmerkingen	136
Bijlage Brief van de minister van SZW, mede namens werkgevers en werknemers, aan de EC.....	156
Bijlage Reacties van werknemers- en werkgeversorganisaties op eindverslag Nederland.....	159

Inleiding

Deze rapportage over de praktische tenuitvoerlegging van de Kaderrichtlijn 89/391/EG, de richtlijnen in uitvoering hiervan alsook de richtlijnen 2009/148/EG, 91/383/EG, 92/29/EG en 94/33/EG is opgesteld door de Directie Gezond en Veilig Werken van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het rapport is gebaseerd op een analyse van beleidsdocumenten en statistische bronnen, aangevuld met informatie van betrokken beleidsmedewerkers/dossierhouders en de Inspecties van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en van het Ministerie van Infrastructuur en Milieu (IM).

Hoofdstuk 1. Algemeen

1. Algemene gegevens en informatie

Ontwikkeling in cijfers: de kengetallen

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) volgt nauwlettend de ontwikkelingen op het arbeidsomstandighedenterrein aan de hand van een aantal monitor-instrumenten. Hiermee verkrijgt het ministerie een actueel inzicht in de blootstelling aan arbeidsrisico's, de gevolgen ervan voor werknemers in termen van klachten, ongevallen, gezondheid, alsmede de consequenties voor de inzetbaarheid van werknemers in termen van verzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteit. De monitors bevatten tevens informatie over de aard/omvang van arbobeleid in bedrijven en de naleving van de wet- en regelgeving.

Het monitorinstrumentarium bestaat ondermeer uit de 'Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden' NEA, de 'Werkgeversenquête' WEA, de monitor van de inspectie-SZW 'Arbo in Bedrijf' en de publicatie 'Arbobalans'. De uitkomsten van de monitoring worden gebruikt voor signalering van risico's en knelpunten op landelijk en sectoraal niveau, en voor evaluatiedoeleinden. De monitoring speelt ook een belangrijke rol in de bevordering van de zelfwerkzaamheid van sectoren en branches. Zo wordt ernaar gestreefd om aan te sluiten bij de behoeften van sociale partners en de uitkomsten van de monitoring bij hen onder de aandacht te brengen. In deze algemene rapportage in het kader van de rapportage over de tenuitvoerlegging van de 24 arborichtlijnen zal veelvuldig naar deze bronnen worden verwezen.

Arbeidsmarkt

In de bijlage bij dit hoofdstuk is de tabel met algemene gegevens opgenomen. In de periode 2007 tot en met 2012 is het aantal werknemers met 280.000 toegenomen (ruim 4%). Het aantal werkgevers is daarentegen gedaald met 37.000 (- 10%). Dit heeft per saldo geleid tot substantieel minder kleine werkgevers, met name in het segment met 10 t/m 50 werknemers. Het totale aantal zelfstandigen zonder personeel is substantieel gestegen (van 635.000 in 2007 tot 752.000 in 2012). Dat is een toename van bijna 20%.

Effecten

In de bijlage bij dit hoofdstuk zijn relevante data opgenomen.

Het totale aantal **arbeidsongevallen met letsel en meer dan 3 dagen verzuim** is substantieel afgenomen van 183.051 naar 165.400 (- 10%). De kans op een dergelijk arbeidsongeval is in deze periode afgenomen met 15% (in concreto van 2,7 % in 2007 naar 2,3% in 2012).

De incidentie van het aantal **arbeidsongevallen met dodelijke afloop** is verminderd van 1,2 per 100.000 werknemers in 2007 naar 1.0 per 100.000 werknemers in het jaar 2011.

Het aantal **gemelde beroepsziekten** is daarentegen toegenomen van 5.973 tot 6.989 in 2011.

Er is wel sprake van sterke fluctuaties in meldingen en een mate van onderrapportage. Daardoor zijn deze cijfers niet geschikt om betrouwbare uitspraken te doen over eventuele trends.

Beschrijving van significante wijzigingen in het juridische kader voor gezondheid en veiligheid op het werk in de periode 2007-2012

Besluit van 30 november 2006, houdende wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en enige andere wetten in verband met het vergroten van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid.

De wijzigingen beogen meer ruimte te geven voor de eigen inbreng van werkgevers en werknemers bij preventie en gezond en veilig werken binnen de onderneming (maatwerk), het aantal regels alsook de administratieve lasten te verminderen, een betere aansluiting te creëren op de ontwikkelingen in het verzuim- en reïntegratiebeleid van de overheid en een betere conformering met de regelgeving binnen de Europese Unie na te streven. De belangrijkste wijzigingen zijn:

- Er is meer aangesloten bij de Europese richtlijnen. Specifieke Nederlandse regels zijn grotendeels geschrapt; bijvoorbeeld ten aanzien van verlichting en daglicht, toiletten, hinder van stoffen, andere zitgelegenheid bij staand werk, ladders en trappen, straling, asbest en recirculatieverbod van verontreinigde lucht.
- In de regelgeving wordt er naar gestreefd zoveel mogelijk doelvoorschriften op te nemen

waarin zijn geformuleerd welk doel met de voorschriften moeten worden bereikt. Artikel 3 bijvoorbeeld van de Arbeidsomstandighedenwet legt de werkgever de verplichting op te streven naar zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. En geeft tevens aan dat beleid gevoerd moet worden gericht op het voorkomen c.q. beperken van psychosociale arbeidsbelasting. Op vrijwillige basis maken de sociale partners per sector zogeheten arbocatalogi waarin zij aangeven op welke wijze aan de doelvoorschriften kan worden voldaan. Het Arbeidsomstandighedenbesluit bevat meerdere doelvoorschriften. Er zijn doelvoorschriften voor de volgende onderwerpen: geluid, beeldschermwerk, trillingen, gevaarlijke stoffen, vluchtige organische stoffen, ioniserende straling, aanwezigheid compressiekamer bij duik- en caissonarbeid, werken in liftschachten, valgevaar, explosiegevaar acuut gevaarlijke stoffen, biologische agentia, verstikkingsgevaar, vergiftiging/bedwelming acuut gevaarlijke stoffen, vervoer personen in werkbakken, elektromagnetische velden, optische straling, asbest (verbod), loodwit (verbod), fysieke belasting (geen getalsmatige norm, maar maatwerk in beoordeling en aanpak in verschillende situaties), psychosociale arbeidsrisico's (agressie en geweld, werkdruk, seksuele intimidatie en pesten). Waar dergelijke doelvoorschriften niet mogelijk zijn, schrijft de wet procesnormen voor (onderwerpen waarover de werkgever beleid moet ontwikkelen) ingevuld met agendabepalingen (elementen die deel uit moeten maken van het arbobeleid over een bepaald onderwerp).

- Ernstige ongevallen (dodelijke ongevallen en ongevallen die leiden tot blijvend letsel of ziekenhuisopname) moeten worden gemeld aan de Inspectie SZW en geregistreerd worden. Registratie door het bedrijf moest aanvankelijk voor alle ongevallen met meer dan één werkdag verzuim. Thans echter is dat voor ongevallen met meer dan 3 werkdagen verzuim.
- Het onderwerp psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is toegevoegd; er is in de wetgeving meer aandacht voor werkdruk leidend tot stress, en voor onderwerpen als pesten, agressie, discriminatie, geweld en (seksuele) intimidatie.
- Het aanbieden van een arbeidsomstandighedensprekuren is niet langer verplicht; de toegang tot arbodeskundigen blijft wel gehandhaafd via een wijziging in het risico-inventarisatie en evaluatie (ri&e) voorschrift. Overigens vergt de problematiek van toegankelijkheid tot de bedrijfsarts nog de nodige aandacht. Recentelijk heeft het kabinet aan de Sociaal Economische Raad (tripartite) om advies gevraagd over de toekomstige inrichting van arbeidsgerelateerde zorg, waarbij toegankelijkheid één van de aspecten is.
- In de Arbowet zijn per 1 januari 2007 alleen de overlegbepalingen behouden voor werkgevers met ondernemingen van minder dan 10 werknemers waarin geen Ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT) is ingesteld. Daarnaast zijn de bepalingen met betrekking tot de jaarlijkse schriftelijke rapportage over de uitvoering van het plan van aanpak bij de Ri&E en het voorafgaand overleg daarover met de OR/PVT geschrapt. In de Arbowet is tevens opgenomen dat de werkgever overleg voert over het arbobeleid en de uitvoering daarvan met de OR/PVT. Daarbij moet actief informatie worden uitgewisseld.
- Voor een bedrijf dat werknemers arbeid laat verrichten voor een tijdsduur van in totaal ten hoogste 40 uur per week, hoeft al sinds 1997 geen toetsing van de ri&e te gebeuren. Kleine bedrijven tot en met 25 werknemers hoeven per 2007 de door hen zelf opgestelde ri&e niet meer te laten toetsen door een gecertificeerde deskundige of arbodienst, als de ri&e is opgesteld volgens een bepaald model. Met dit model wordt een branche-ri&e instrument bedoeld, dat deskundig is opgesteld en bij Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) overeengekomen. Deze grens lag tot 2007 op tien werknemers.
- De nieuwe Arbowet maakt het mogelijk dat een werkgever met ten hoogste 25 werknemers onder bepaalde voorwaarden zelf de taken van de preventiemedewerker kan uitvoeren; deze grens lag tot nu toe bij 15 werknemers. De voorwaarden zijn ondermeer de grootte van het bedrijf en de aard van de activiteiten. Daarnaast moet de werkgever de nodige capaciteiten bezitten om zelf de preventietaken te kunnen verrichten. De gecertificeerde deskundige of arbodienst bepaalt wat het deskundigheidsniveau van de werkgever dient te zijn om zelf de preventietaken uit te kunnen voeren.
- De minimumnorm van één bedrijfshulpverlener op 50 werknemers is vervallen. De ri&e is leidend voor de invulling van de verplichting tot georganiseerde bedrijfshulpverlening. De werkgever krijgt hierin dus meer ruimte.
- Voor vrijwilligers geldt niet meer de hele Arbowet, maar alleen nog de voorschriften over ernstige risico's zoals valgevaar of het werken met gevaarlijke stoffen.
- Handhaving en controle door de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wordt transparanter, met minder regels. De maximale boetes zijn verdubbeld. Gestreefd wordt naar

slimmere handhaving. Daarbij wordt – op basis van risicoanalyses – primair de focus gericht op onwillige bedrijven/branches en sectoren/bedrijven met grote arbeidsrisico's (prioritaire sectoren). Door inzet van inspectiecapaciteit vooral in die branches/bedrijven/sectoren wordt beoogd de pakkans te vergroten. Dit houdt uiteraard niet in, dat in niet-prioritaire sectoren geen inspecties meer plaatsvinden.

- In overgangsregelingen wordt bepaald dat de arbobeleidsregels per sector vervallen als de sector een catalogus klaar heeft die positief getoetst is door de Inspectie SZW. Per 2011 zijn alle arbobeleidsregels geschrapt, waarbij een aantal onderwerpen is opgenomen in het Arbobesluit of de Arboregeling.

Besluit van 1 februari 2010 tot wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit, houdende regels met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van kunstmatige optische straling.

Werkgevers zijn verplicht hun werknemers beter te beschermen tegen kunstmatige optische straling zoals UV-licht, infraroodlicht en laserstraling. Kunstmatige straling kan huidkanker, hoornvliesontsteking en staar veroorzaken. De Arbowet verplicht werkgevers om een risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e) te maken en een plan van aanpak op te stellen om gezondheids- en veiligheidsrisico's voor werknemers te voorkomen, ook voor de risico's van het werken met kunstmatige straling. De regels leggen normen vast waarbinnen de straling moet blijven. Om hieraan te voldoen moet de werkgever machines en apparaten gebruiken die voldoen aan de stand van de techniek en actief zoeken naar methoden om blootstelling aan deze vorm van straling te voorkomen.

Wet van 23 december 2010 tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet ten aanzien van de risico-inventarisatie en –evaluatie en Besluit van 2 februari 2011 tot wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit ten aanzien van de risico-inventarisatie en –evaluatie.

Op 1 april 2011 veranderden de regels in de Arbowet voor de risico-inventarisatie en –evaluatie (ri&e) die een werkgever moet opstellen. De wijzigingen zijn van toepassing op werkgevers met ten hoogste 25 werknemers. Het wordt voor hen gemakkelijker en goedkoper om aan de ri&e-verplichting te voldoen. Het is voor deze groep bedrijven niet meer verplicht om deskundige hulp in te schakelen bij het laten toetsen van hun ri&e, mits zij gebruik maken van een ri&e-instrument dat voor hun branche is opgesteld door sociale partners, en dat vermeld is op de website www.rie.nl.

Besluit van 13 juni 2012, houdende wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit in verband met verdere bescherming van zelfstandigen, het plaatsonafhankelijk werken, de invoering van de algemene verplichting voor werkgevers tot het digitaal melden van gegevens bij de Inspectie SZW

Zelfstandigen

Alle van toepassing zijnde doelbepalingen van het Arbeidsomstandighedenbesluit gelden nu ook voor zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Dit is het geval met de regels betreffende de risico's fysieke belasting (artikelen uit hoofdstuk 5 van het Arbobesluit) en lawaai, temperatuur en trillingen (hoofdstuk 6). Met deze wijziging gelden dezelfde regels voor zzp'ers en werknemers op dezelfde arbeidsplaats. Dit betekent tevens dat indien er concrete normen zijn vastgelegd in een arbocatalogus in de betreffende sector, deze als referentiekader wordt gebruikt in het toezicht op zzp'ers. Indien zzp'ers geheel op zichzelf werkzaamheden verrichten gelden alleen de regels betreffende maatregelen tegen ernstige risico's.

Kortom, dit is voor een groot deel in lijn met het advies van sociale partners (Sociaal Economische Raad, SER) dat de Arboregelgeving ook moet gelden voor zelfstandigen in situaties met zeer ernstige, levensbedreigende arbeidsrisico's. Niettemin blijven bepaalde situaties uitgezonderd, bijvoorbeeld in de glaswassersbranche, waarin zzp'ers geheel op zichzelf werkzaamheden verrichten. Overigens vinden werknemers dat dergelijke situaties aanleiding kunnen geven tot verwarring.

Plaatsonafhankelijk werken

Plaats- en tijdonafhankelijke arbeid, ook bekend als Het Nieuwe Werken (HNW), is een arbeidsvorm in opkomst. Deze arbeidsvorm kenmerkt zich doordat werknemers, binnen de door de werkgever vastgestelde grenzen en met inachtneming van de arbeidsregelgeving, zelf mogen bepalen wanneer ze werken, waar ze werken, hoe ze werken, met welke hulpmiddelen, etc. De groep werknemers die aan deze nieuwe arbeidsvorm doet, is snel groeiende. De Arbeidsomstandighedenwet en de

Arbeidstijdenwet bevatten nauwelijks belemmeringen voor de ontwikkeling van HNW.

De term thuiswerk in het Arbeidsomstandighedenbesluit vervalt en wordt vervangen door de term plaatsonafhankelijke arbeid. Er is bewust gekozen voor de term plaatsonafhankelijk in plaats van de meer gangbare term plaats- en tijdonafhankelijk. Het feit dat de werknemer op een andere tijd dan de gebruikelijke tijd zijn arbeid verricht op zijn arbeidsplaats in het bedrijf of de inrichting van de werkgever is voor de regels die gelden in het kader van de Arbeidsomstandighedenregelgeving niet relevant. Die regels blijven dezelfde. De regels wijzigen echter wel als de werknemer plaatsonafhankelijk gaat werken buiten het bedrijf of de inrichting van de werkgever. Met de vervanging van de term thuiswerk door plaatsonafhankelijke arbeid wordt gelijktijdig gekozen voor een ruimere definitie van dit type arbeid. Plaatsonafhankelijke arbeid valt op dit moment onder het volledige arboregime. Dat betekent dat als de werknemer arbeid verricht buiten de reguliere arbeidsplaats, bijvoorbeeld in een (internet)café, de werkgever volledig verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden. Dat kan voor de ontwikkeling van deze vorm van arbeid een beperkende factor zijn. Voor arbeid verricht in een woning, het oorspronkelijke thuiswerk, gold reeds een lichter arboregime. Het Arbeidsomstandighedenbesluit is zodanig gewijzigd, dat de definitie van thuiswerk in het besluit is gelijkgetrokken met de ruimere definitie van het ILO-verdrag 177, Thuiswerk. Daardoor valt ook plaatsonafhankelijke arbeid op andere plaatsen dan in een woning onder deze definitie en daarmee onder een lichter arboregime. De werkgever hoeft dan voor plaatsonafhankelijke arbeid onder andere niet langer te voldoen aan concrete eisen in hoofdstuk 3 van het Arbeidsomstandighedenbesluit, Inrichting arbeidsplaatsen. Deze concrete eisen behelzen ondermeer vluchtwegen, nooduitgangen, brandbestrijding, voorkomen valgevaar, etc. Dat neemt niet weg, dat de eigenaar/beheerder van bijvoorbeeld een (internet)café wel net als ieder ander verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden van het eigen personeel en derden en dus bijvoorbeeld aan brandveiligheidseisen moet voldoen. Ook is voor de duidelijkheid, vooruitlopend op een herziening van de EU-richtlijn Beeldschermwerk, de term conventionele schrijfmachines met display uit het Arbeidsomstandighedenbesluit geschrapt. De term werd als gedateerd ervaren.

Beschrijving van de regelingen voor raadpleging en betrokkenheid van de sociale partners bij het opstellen van dit verslag

Een eerste concept van dit verslag is voorgelegd aan sociale partners. Mede naar aanleiding van hun commentaar hebben aanpassingen plaatsgevonden. Het aangepaste verslag is daarna opnieuw aan sociale partners aangeboden voor nader commentaar. Dit nadere commentaar heeft op onderdelen opnieuw geleid tot aanpassingen. Dit uiteindelijke verslag is vervolgens voorgelegd aan sociale partners ter finale consultatie. De (finale) reacties van sociale partners zijn als bijlage opgenomen bij dit verslag.

2. Beschrijving van concrete maatregelen om de richtlijnen inzake gezondheid en veiligheid ten uitvoer te leggen in de periode 2007-2012

2.1 Beoordeling van risico's op de werkplek en omschrijving van daarmee samenhangende preventieve en beschermende maatregelen

Hieronder worden in algemene zin de concrete maatregelen beschreven die zijn genomen om de richtlijnen ten uitvoer te leggen. In hoofdstuk 2 worden de maatregelen per individuele richtlijn beschreven.

Risico-inventarisatie en evaluatie: de basis

Bedrijven zijn verplicht om over een risico-inventarisatie en evaluatie (ri&e) te beschikken. De ri&e is een document waarin de risico's voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers worden geïnventariseerd en geëvalueerd. Op basis van deze inventarisatie wordt een plan van aanpak (PvA) opgesteld. In het PvA is aangegeven welke maatregelen de werkgever gaat nemen volgend op de geconstateerde risico's en binnen welke termijn deze maatregelen worden genomen. De website <http://www.rie.nl/> biedt relevante en betrouwbare informatie, waaronder het actuele overzicht van ri&e-instrumenten (ri&e-tool)en de erkenningen daarvan. Hierdoor kunnen werkgevers snel en relatief eenvoudig een geschikte ri&e-tool vinden, deze toepassen en daarmee aan hun verplichting voldoen. Het Steunpunt ri&e (van sociale partners, met steun van de overheid) jaagt de digitalisering van

branchespecifieke ri&e-tools aan. Zij beheren de website, waarop aan branches tips en ondersteuning geboden wordt voor de ontwikkeling, erkenning, implementatie, het onderhoud en de actualisatie van digitale ri&e-tools. Aldus worden brancheorganisaties gesteund bij hun activiteiten naar hun achterban (werkgevers) met betrekking tot de ri&e.

ri&e in de praktijk

Het periodieke onderzoek van de Inspectie SZW 'Arbo in bedrijf' ¹ uit 2010 toont dat op dat moment 45% van de **bedrijven** over een ri&e beschikt. Uit het conceptrapport 'Arbo in bedrijf' 2012 (publicatie voorzien ultimo 2013) blijkt ook dat 45% van de bedrijven over een ri&e beschikt. 36% van de bedrijven heeft in 2012 een getoetste ri&e en 6% een niet getoetste ri&e. Over de periode 2007-2012 bezien is het percentage bedrijven met een getoetste ri&e gestegen van 35% in 2007 naar 39% in 2012. Het percentage bedrijven met een niet getoetste ri&e is afgenomen van 14% in 2007 naar 6% in 2012. In 2012 heeft 36% van de bedrijven met minder dan 25 werknemers een getoetste ri&e en 6% van deze bedrijven een niet-getoetste ri&e. De afname van het aantal bedrijven met een niet getoetste ri&e kan worden verklaard doordat steeds meer bedrijven gebruik maken van een (getoetst) branche ri&e-instrument. 76% van de bedrijven met meer dan 25 werknemers beschikt over een getoetste ri&e en voldoet daarmee aan de nalevingseisen. Zie tabel 1 hierna.

Tabel 1: Bedrijven met een ri&e op 1 juli, naar grootteklasse, periode 2007-2012 (in %)

Grootte-klasse	als % van alle bedrijven																	
	2007 (n=2007)			2008 (n=2072)			2009 (n=2857)			2010 (n=2072)			2011 (n=2805)			2012 (n=2806)		
	Ge- toetst			Ge- toetst			Ge- toetst			Ge- toetst			Ge- toetst			Ge- toetst		
	ne ja %	e e %	%	ne ja %	e e %	%	ne ja %	e e %	%	ne ja %	e e %	%	ne ja %	e e %	%	ne ja %	e e %	%
1-25 wns	30	14	44	30	13	43	29	14	43	27	14	41	24	14	37	36	6	42
>25 wns	82	6	88	81	10	91	75	11	86	71	15	86	68	14	82	76	10	87
Totaal	35	14	47	34	13	46	33	14	46	31	14	45	27	14	41	39	6	45

Bron: Arbo in bedrijf 2010 en conceptrapport 2012 (publicatie voorzien ultimo 2013)

Grote bedrijven beschikken vaker over een ri&e dan middelgrote en kleine bedrijven. Over het algemeen is in de periode 2007-2012 sprake van een lichte daling van het totaal percentage bedrijven met een al dan niet getoetste ri&e in beide grootteklassen.

Een aantal sectoren blijft achter wat betreft het beschikken over een ri&e. Dit zijn (cijfers 'Arbo in bedrijf', 2010) de horeca (31%) en zakelijke dienstverlening (35%). Daarentegen is de sector openbaar bestuur incl. overheidsdiensten met (94%, waarvan 84 % getoetst) koploper.

9% van de bedrijven die beschikken over een ri&e hadden ten tijde van het onderzoek (1 juli 2010) geen enkel risico onderkend. 6% van de bedrijven heeft één risico in de ri&e opgenomen. 62% heeft 2 tot en met 10 risico's onderkend en 13% van de bedrijven heeft 16 of meer risico's opgenomen. Hoe groter het bedrijf des te meer risico's zijn onderkend. Bedrijven in de sectoren vervoer, opslag, informatie en communicatie, onderwijs en overige dienstverlening die op het peilmoment over een ri&e beschikken, hebben vaak geen enkel risico in hun ri&e onderkend. In de sector openbaar bestuur incl. Overheidsdiensten worden relatief vaak tussen de 16 en 34 risico's vermeld. Dit heeft onder meer te maken met het feit dat bij inspectiediensten, de politie en de brandweer, een grote diversiteit aan risico's aangetroffen wordt.

In 2012 werkt in totaal 83% van de **werknemers** in een bedrijf met een al dan niet getoetste ri&e. Ondanks dat 45% van de bedrijven in 2012 over een ri&e beschikt, valt een ruime meerderheid van de werknemers onder de werkingssfeer van een ri&e. De verklaring voor dit verschil ligt in de verdeling

¹ Arbo in bedrijf 2010, Inspectie, ministerie van SZW, 2011, Beschikbaar als : <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/02/27/arbo-in-bedrijf-2010.html>

van de werknemers over de bedrijven. De meerderheid van de werknemers is werkzaam in de grote bedrijven waar relatief vaak een ri&e aanwezig is. In bedrijven tot en met 25 werknemers werkt 53% van de werknemers in bedrijven met een ri&e. 92% van de werknemers in bedrijven met meer dan 25 werknemers werkt in een bedrijf met een ri&e en valt daarmee onder de werkingsfeer van een ri&e. Over de periode 2007-2012 bezien, is het totaal percentage werknemers dat onder een ri&e valt vrijwel stabiel (van 84% in 2007 naar 83% in 2012).

Maatregelen gericht op het bevorderen van de tenuitvoerlegging.

Om de werking van de wetgeving sinds de wijziging van de Arbowet in 2007 te ondersteunen heeft de overheid flankerend beleid gevoerd. Dit omvatte ondermeer de volgende activiteiten:

- de voorlichtingscampagne Arbowet 2007
- de ontwikkeling van digitale ri&e-instrumenten (digitale ri&e-tools)
- het project Arbocatalogus van de Stichting van de Arbeid
- het project Arboportaal
- de Arboconvenanten
- het Focal Point Nederland (gerelateerd aan het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid bij het werk, te Bilbao)
- de Stoffenmanager
- het project Veilig werken met chemische stoffen
- de signalering van grenswaarden
- duurzame inzetbaarheid van werkenden
- het zelfinspectietool

Voorlichtingscampagne Arbowet 2007

Het doel van de voorlichtingscampagne was het vergroten van de bekendheid van de nieuwe beleidsinstrumenten en van de wetswijzigingen. De campagne bevatte diverse onderdelen, waaronder een pers-, advertentie-, internet- en radio/tv-campagne, en voorlichtingsbijeenkomsten. De doelgroepen van de voorlichtingsactiviteiten waren individuele werkgevers en werknemers, vertegenwoordigers van sociale partners (vakbonden en werkgeversorganisaties) en intermediairs zoals accountants, arbodiensten en verzekeraars. Terwijl de media-campagne gericht was op alle doelgroepen, waren de voorlichtingsbijeenkomsten vooral bedoeld voor vertegenwoordigers en intermediairs. Deze groepen zouden op hun beurt weer de bedrijven zelf kunnen informeren over de wetswijzigingen. Ook vakbladen werden betrokken bij het voorlichtingsproces.

Digitale ri&e-tools

De opstelling van een risico-inventarisatie en – evaluatie (ri&e) was in de ogen van bedrijven niet eenvoudig. Men vond het tijdrovend en het zou administratieve lasten opleveren. Naar aanleiding hiervan zijn, samen met sociale partners digitale tools ontwikkeld die werkgevers en branches in staat stellen om op eenvoudige en minder tijdrovende wijze gevolg te geven aan de verplichting om een risico-inventarisatie en – evaluatie op te stellen. Intussen zijn ca. 170 digitale ri&e-tools beschikbaar. De Nederlandse tools, zijn door het Europese Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid bij het werk (EU-OSHA) gebruikt om het OIRA-tool voor risk assessment te ontwikkelen.

Arbocatalogus

Het project arbocatalogus van de Stichting van de Arbeid werd uitgevoerd ter ondersteuning van de totstandkoming van sectorale arbocatalogi. Het project werd vanaf 2007 vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gesubsidieerd en uitgevoerd door de zogenaamde Commissie Bevordering Arbocatalogi (CBA). De CBA ondersteunde sectorale sociale partners door middel van direct advies en publicaties.

Sectorale sociale partners hebben sinds 2008 in 145 sectoren arbocatalogi gerealiseerd met totaal 1244 beschrijvingen van arbeidsrisico's en aanpak. De catalogi dekken meer dan de helft van het aantal werknemers in Nederland.

Arboportaal

Het Arboportaal www.arboportaal.nl, de website van de overheid over arbeidsomstandigheden, is sinds 2008 in een nieuwe vorm beschikbaar. De website dient als startpunt van informatie over arbeidsomstandigheden. Doel is om werkgevers, werknemers en preventiemedewerkers te informeren en te verwijzen naar andere relevante bronnen.

Arboconvenanten

Met sociale partners zijn, in de vorm van convenanten, afspraken gemaakt over te behalen resultaten op het gebied van arbeidsomstandigheden, in het bijzonder in het midden- en kleinbedrijf (MKB). Daarbij is getracht de blootstelling aan arbeidsrisico's aan te pakken. In 2008 zijn deze convenanten geëvalueerd. Daaruit bleek dat de convenanten in het algemeen een positieve prikkel hadden op de aandacht voor en aanpak van arbeidsomstandigheden in branches en bedrijven. Tegelijkertijd blijft het nodig voor branches/bedrijven om verder te werken aan maatregelen opgenomen in de convenanten.

Focal Point

Het Europese Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk wordt in Nederland vertegenwoordigd door het Focal Point Nederland. De activiteiten van het Focal Point worden gesubsidieerd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Bij de werkzaamheden van het Focal Point zijn zowel werkgevers, werknemers als het ministerie betrokken. Er zijn ook relaties met een kennisnetwerk van deskundigen. Een van de belangrijkste taken van het Focal Point is de verspreiding van informatie en het toegankelijk maken van informatie (bv. over goede praktijken).

Stoffenmanager

De overheid heeft pogingen van sociale partners om het gevaarlijke stoffenbeleid binnen ondernemingen te stimuleren, ondersteund. Daartoe hebben partijen samengewerkt bij de totstandkoming van een website www.stoffenmanager.nl met het doel informatie te verschaffen over gevaarlijke stoffen en grenswaarden daarvan.

Veilig werken met chemische stoffen

Om het ontstaan van een nieuw grenswaardenstelsel met betrekking tot chemische stoffen op basis van private grenswaarden te ondersteunen, heeft de Sociaal-economische Raad (SER) de overheid geadviseerd leidraden te ontwikkelen voor bedrijven over hoe zelf tot verantwoorde bedrijfsgrenswaarden te komen. Vervolgens heeft de SER met overheidssubsidie zelf een leidraad "Veilig werken met chemische stoffen" www.veiligwerkenmetchemischestoffen.nl ontwikkeld in 2011. De leidraad is vormgegeven als webtool en begeleidt werkgevers in de stappen die zij moeten zetten om te komen tot een veilige bedrijfsgrenswaarde dan wel een veilige werkwijze. Afhankelijk van de stof en de branche wordt de gebruiker geïnformeerd over eventuele publieke grenswaarden, grenswaarden van Nederlandse en buitenlandse adviesorganen, het opstellen van een eigen grenswaarde, veilige werkwijzen en verbeteradviezen en overige informatie. Het gebruik van deze leidraad behoeft verbetering.

Signalering van grenswaarden

Waar het gaat om de signalering van grenswaarden voor andere onderwerpen dan gevaarlijke stoffen is sinds 2007 een nieuwe werkwijze geïmplementeerd. Zo is de Gezondheidsraad op landelijk niveau door de overheid gevraagd om gezondheidkundige en veiligheidkundige ontwikkelingen op het gebied van grenswaarden voor verschillende arbeidsrisico's te signaleren. En verder de bewindspersonen van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) te adviseren over mogelijke grenswaarden. Daarnaast brengt de SER op basis van het advies van de Gezondheidsraad een eigen advies uit.

Actieprogramma veiligheidscultuur in bedrijven

Dit programma is erop gericht de veiligheidscultuur en het daarmee samenhangende gedrag binnen bedrijven zodanig te beïnvloeden dat arbeidsongevallen worden voorkomen. Daarbij wordt ook beoogd veiligheid een integraal onderdeel te maken van de dagelijkse gang van zaken in de onderneming. Het programma streeft naar een reductie van 25% van de ongevallen in deelnemende bedrijven (vooral afkomstig uit het MKB).

Duurzame inzetbaarheid (sustainable work)

In 2011 is door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een aanvang gemaakt met de ontwikkeling van plannen voor duurzame inzetbaarheid van werkenden. De bedoeling is te komen tot de uitvoering van een programma, in samenwerking met sociale partners, het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en andere stakeholders. Een aantal pilots, met name in het MKB (zorg, transport, bouw) is in voorbereiding.

Zelfinspectie tool

In 2011 lanceerde de Inspectie SZW een nieuw hulpmiddel om ongevallen op de werkvloer te voorkomen: de online zelfinspectie Voorkom Ongevallen. Bedrijven kunnen via deze site zelf de kwaliteit van de veiligheid in hun organisatie doorlichten. Ze gebruiken dezelfde methode als een

arbeidsinspecteur. Via de site www.zelfinspectie.nl/voorkomongevallen doorloopt een bedrijf dezelfde vier stappen als een inspecteur bij een controle. Bedrijven kunnen zich zo voorbereiden op een bezoek van de Inspectie SZW en vooraf aanpassingen doorvoeren om ongevallen en boetes te voorkomen.

2.2 Algemene beginselen en risicopreventie

De algemene principes van risicopreventie zijn vervat in de regelgeving, in het bijzonder in de Arbowet artikel 3 lid 1 b., betrekking hebbend op de arbeidshygiënische strategie. Dit houdt met name eerst uitschakeling van het risico aan de bron in, vervolgens de inzet van collectieve maatregelen zoals het plaatsen van afscherming, daarna individuele maatregelen zoals taakrotatie, en tenslotte persoonlijke maatregelen zoals het ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen. Uiteraard hangt een en ander ook samen met artikel 5 van de Arbowet over de risico-inventarisatie en – evaluatie.

De arbocatalogi volgen de algemene principes van risicopreventie. De Inspectie SZW toetst de arbocatalogi met de bedoeling na te gaan of de catalogus niet in strijd is met de wet en of door middel van de catalogus wordt voldaan aan de doelvoorschriften van de Arbeidsomstandighedenwet. Om invulling te geven aan deze doelstelling is een formeel toetsingskader ontwikkeld en vastgelegd in de Beleidsregel arbocatalogi.

De Inspectie SZW heeft voor het uitvoeren van de toetsing een Leidraad opgesteld. De Leidraad beschrijft het toetsingsproces en het toetsingskader. Onderdeel van de Leidraad is een quickscan waarmee de catalogi getoetst worden op vijf punten:

- welke doelvoorschriften uit de wet zijn nader ingevuld met de voorliggende catalogus?
- is de catalogus strijdig met wettelijke voorschriften?
- zijn de aangedragen oplossingen afdoende?
- wordt in de catalogus invulling gegeven aan doelvoorschriften?
- is de arbeidshygiënische strategie gevolgd?

2.3 Rol van preventiediensten

De Arbowetwijziging van 2005 (arbodienstverlening) heeft geleid tot de meer keuzemogelijkheden voor bedrijven. Arbodienstverleners concurreren en de uitgaven van bedrijven voor de dienstverlening zijn in de afgelopen periode mede daardoor licht afgenomen. Bij de evaluatie van deze wijzigingen zijn ook enkele punten naar boven gekomen die aandacht vragen. Zo blijkt de dienstverlening in kleinere bedrijven achter te blijven. Van de bedrijven met 1 – 10 werknemers, heeft 61% een contract met een arbodienst ('Arbo in bedrijf', 2012). Daarnaast heeft 17% van de bedrijven een contract met een andere dienstverlener dan een arbodienst. Veelal loopt de arbodienstverlening dan via een verzuimverzekeraar of een zorgverzekeraar.

De grote arbodiensten hebben inmiddels hun dienstverlening aangepast. Als hierboven vermeld hebben andere dienstverleners de markt betreden waardoor een grotere keuze aan diensten is ontstaan. Zelfstandige bedrijfsartsen worden vaker ingeschakeld door bedrijven, en verzuimverzekeraars spelen een steeds grotere rol op het gebied van arbodienstverlening. De doelstelling van de Arbowetwijziging 2005 was de juiste implementatie van de Europese Kaderrichtlijn, een toename van de kwaliteit en variëteit van het aanbod van arbodiensten, alsmede daling van de kosten. In concreto had deze wijziging betrekking op de volgende onderdelen:

- de verplichting tot aanwijzing van een preventiemedewerker binnen bedrijven; waarbij de werkgever in kleine bedrijven (maximaal 15 werknemers) zelf de taken op zich kan nemen;
- de mogelijkheid voor CAO-partijen om een deskundig getoetst ri&e-instrument overeen te komen;
- de mogelijkheid tot een alternatief – een maatwerkregeling – voor inschakeling van een arbodienst, die uiteraard wel aan enige deskundigheidseisen moet voldoen, op voorwaarde van overeenstemming bij sectorale CAO, of overeenstemming op bedrijfsniveau tussen werkgever en gekozen medezeggenschapsorgaan. Hierbij dient geconstateerd te worden dat het gaat om overeenstemming en geen instemming. Komen partijen niet tot zo'n maatwerkregeling, dan geldt het 'vangnet', inschakeling van een arbodienst als vanouds (volledigheidshalve zij opgemerkt dat toezicht hierop afhankelijk is van het risicogerichte toezicht van de Inspectie SZW) ;

- de mogelijkheid dat arbodiensten veel meer andere producten of diensten dan de wettelijke verplichte arbo-ondersteuning aanbieden, terwijl omgekeerd andere partijen (bijvoorbeeld verzekeraars) gecertificeerde arbodienstverlening in hun aanbod mogen opnemen (door het vervallen van de zogenaamde in hoofdzaak-bepaling).

Omdat deze wijziging marktwerking en kostenbesparing beoogt, kan zij worden gezien als opstapje naar de wijziging van de Arbowet- en regelgeving van 2007.

Met recentere initiatieven is vooral gezocht naar de verbetering van de kwaliteit van arbodiensten. De verbreding van het productaanbod van arbodiensten heeft niet geleid tot het inkopen van meer arbozorg bij arbodiensten. Werkgevers nemen vooral de wettelijk verplichte arbozorg af. In het inspectieplan 2012 van Inspectie SZW betreffende het toezicht op de certificerende instellingen is prioriteit gegeven aan certificering van arbodiensten.

2.4 Voorlichting, instructies en opleiding van werknemers

Artikel 8 van de Arbowet schrijft voor dat werkgevers zorgen voor doeltreffende voorlichting en onderricht over veilig en gezond werken. De voorlichting en het onderricht dienen betrekking te hebben op verrichte of te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden arbeidsrisico's, en over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken.

Voorlichting en onderricht in de praktijk

In 2011 heeft 68% van de bedrijven voorlichting en onderricht gegeven over gezond en veilig werken. In 2009 was dat 69%. Grote bedrijven geven vaker voorlichting en onderricht dan kleine bedrijven. In bijna de helft van de bedrijven die voorlichting en onderricht geven, krijgen de werknemers voorlichting over alle aanwezige arbeidsrisico's en in ruim een derde van deze bedrijven krijgen werknemers alleen voorlichting over de belangrijkste risico's. Het merendeel van de voorlichting vindt plaats tijdens de lopende werkzaamheden. Bij een vijfde van de bedrijven die voorlichting geven gebeurt dat via speciale trainingen of cursussen. Bij iets meer dan driekwart van de bedrijven waar voorlichting en onderricht wordt gegeven ziet men altijd of meestal toe op de naleving van de bedrijfsarboregelingen².

2.5 Betrokkenheid van werknemers en hun vertegenwoordigers

Overleg op ondernemingsniveau

Medezeggenschap van werknemers met betrekking tot arbeidsomstandigheden is geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). De wet schrijft voor dat iedere onderneming in Nederland met minstens 50 werknemers dient te beschikken over een ondernemingsraad. Bedrijven met 10 t/m 49 werknemers hoeven geen ondernemingsraad in te stellen, maar zijn wel verplicht tot het instellen van een personeelsvertegenwoordiging indien een meerderheid van de werknemers hierom vraagt. Op grond van de WOR hebben de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging o.a. instemmingsrecht bij het vaststellen van de risico-inventarisatie (ri&e) en het plan van aanpak en bij de keuze en het contract met de arbodienst.

Samenwerking sociale partners op branche- en nationaal niveau

Op brancheniveau zijn de vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers betrokken bij de uitvoering van het beleid en de informatievoorziening over wetgeving en beleid. Op nationaal niveau vindt overleg plaats binnen de Sociaal-economische Raad (SER). In de onderzochte evaluatieperiode 2007-2012 hebben de sociale partners samengewerkt aan de omvorming van het Arboportaal, de ontwikkeling van de branche ri&e tools en de opstelling van de arbocatalogi.

Op brancheniveau zijn branche ri&e-tools en arbocatalogi een goede stimulans geweest om de samenwerking tussen sociale partners op het gebied van arbeidsomstandigheden te realiseren of nader in te vullen. Ook in veel sectoren waar eerder geen arboconvenant tot stand was gekomen (de periode voor 2007), is ervoor gekozen een ri&e-tool en/of arbocatalogus te ontwikkelen. Zowel brancheorganisaties als vakbonden hebben hun kennis op het gebied van arbobeleid hiermee vergroot. De Arbowetwijziging van 2007 heeft de rol van (sectorale) sociale partners nader

² Arbo in bedrijf 2010, Inspectie, ministerie van SZW, 2011, Beschikbaar als : <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/02/27/arbo-in-bedrijf-2010.html>

gemarkeerd: meer verantwoordelijkheid bij werkgevers en werknemers en meer ruimte voor maatwerk. De publieke regelgeving wordt, zoveel als mogelijk, geformuleerd als doelvoorschriften die door werkgevers en werknemers, bijvoorbeeld in arbocatalogi, worden uitgewerkt tot concrete maatregelen. Dit heeft ertoe geleid dat sociale partners sinds 2008 ri&e-tools en arbocatalogi hebben gerealiseerd in ca. 170 respectievelijk 150 sectoren. De catalogi gaan over arbeidsomstandigheden van iets meer dan de helft van alle werknemers.

Op brancheniveau is er bij de sociale partners brede steun voor de arbocatalogi en branche-ri&e tools. Ze zien het als een goede mogelijkheid om maatwerk te leveren voor de bedrijven in de branche en verwachten dat het draagvlak voor de regels daardoor beter zal zijn.

Uit casestudies blijkt dat het opstellen en implementeren van de arbocatalogi in veel sectoren nog een lopend proces is. Nog niet alle onderzochte branches hebben een door de Inspectie SZW positief getoetste arbocatalogus. Ook zijn vaak nog niet alle relevante onderwerpen beschreven. Daarnaast blijkt dat het de brancheorganisaties veel moeite kost om de (kleinere) bedrijven in hun branche te bereiken met de informatie over arbeidsomstandigheden. Werkgevers en werknemers verenigd in de 'Stichting van de Arbeid' (STAR) stimuleren, met financiële steun van het ministerie van SZW de sociale partners op decentraal niveau, om bestaande arbocatalogi te implementeren en te borgen. Daarnaast gaat haar aandacht uit naar uitbreiding van de branche-arbocatalogi met minder prioritaire arborisico's en naar branches waar nog geen arbocatalogus ontwikkeld is. Verder wordt via de STAR (Steunpunt ri&e-instrumenten) de digitale ri&e eveneens gepromoot. In het najaar van 2011 heeft het kabinet de SER gevraagd advies uit te brengen over de kabinetsvisie op het stelsel voor gezond en veilig werken en de bijbehorende beleidsagenda voor de komende jaren. In december 2012 heeft de SER advies uitgebracht.

Betrokkenheid in de praktijk

Uit de monitor Arbo in bedrijf 2012 (nog te publiceren) van de Inspectie SZW blijkt dat de betrokkenheid van de personeelsvertegenwoordiging/ondernemingsraad bij het arbeidsomstandighedenbeleid in de loop van jaren is gegroeid tot 98%. In 55% van de bedrijven zonder ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging vindt er meer dan 1 keer per jaar overleg plaats met eigen werknemers. Dit komt vaker voor bij grote bedrijven dan bij middelgrote en kleine bedrijven.

Onderzoek toont echter aan dat werknemers op bedrijfsniveau vaak geen actieve rol in het beleidsproces hebben en dat zij deze rol ook niet opeisen. Arbeidsomstandigheden worden vaak als de verantwoordelijkheid van de werkgever gezien. Werknemers en ondernemingsraden, voelen zich niet geëquipeerd om actief bij te dragen aan het arbobeleid van de onderneming. Er wordt weinig verandering in de formele medezeggenschap op het gebied van arbeidsomstandigheden waargenomen. Dit beeld kan genuanceerd worden door naar de bedrijfsomvang te kijken. Er bestaat - ook hier - een groot verschil tussen grote en kleine bedrijven. Grote bedrijven hebben vaak een actieve ondernemingsraad (OR) die betrokken wordt in het arbobeleid. Dit gebeurt echter pas vaak in een laat stadium, en de OR heeft dan ook maar beperkte inbreng. Het onderwerp komt dan wel aan de orde en eventueel stemt de OR in met de plannen van de directie, maar het blijft de werkgever die het beleid opstelt en bepaalt. In kleinere bedrijven oefenen werknemers doorgaans op informele wijze invloed uit op het arbobeleid. Zo kunnen zij suggesties en klachten aandragen in functioneringsgesprekken, tijdens werkoverleggen, of simpelweg tijdens het werk. Deze vorm van inspraak is weliswaar op geen enkele manier geformaliseerd, maar kenmerkt wel de werkpraktijk binnen een klein bedrijf. Kortom: in een bedrijf met betrokken medewerkers en een goed werkklimaat zal op deze informele manier 'beter' overleg kunnen plaatsvinden dan in een bedrijf waar werknemers geen belangstelling hebben in arbeidsomstandigheden of het werkklimaat dit soort inspraakmogelijkheden niet bevordert.

Het 'Signalement Arbozorg in Nederland' van de Inspectie-SZW (2013) constateert onder meer dat vanaf 2006 de aandacht voor preventie binnen bedrijven terugloopt en dat minder dan de helft van de Nederlandse bedrijven een ri&e heeft. Overigens blijkt uit het nog uit te brengen rapport 'Arbo in bedrijf' (2012), dat in de periode 2008 – 2012 het percentage bedrijven met een ri&e vrijwel stabiel gebleven is (ca. 45%). Dit percentage dekt ongeveer 80% van het totale aantal werknemers.

2.6 Gezondheidstoezicht

Artikel 18 van de Arbowet regelt het arbeidsgezondheidskundig onderzoek van de werknemers. Artikel 14 van de Arbowet bepaalt dat de werkgever zich moet laten bijstaan door een of meer deskundige personen voor het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Alle bedrijven waren verplicht zich hiervoor te laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst waarin alle typen van kerndeskundigen werkzaam waren. Sinds juli 2005 kan de werkgever, als de Collectieve Arbeids Overeenkomst (CAO) dat mogelijk maakt, of in overeenstemming met de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT), ook een andere regeling treffen, met als ondergrens dat een kerndeskundige wordt ingeschakeld en er een bedrijfsarts beschikbaar moet zijn voor de verzuimbegeleiding.

2.7 Maatregelen ter ondersteuning van het MKB

Om de werking van de wetgeving sinds de wijziging van de Arbowet in 2007 te ondersteunen in het midden- en kleinbedrijf (MKB) heeft de overheid een flankerend beleid gevoerd. Dit omvatte ondermeer:

- de digitalisering van ri&e- tools voor het MKB
- het project ter versterking van de veiligheidscultuur in MKB-bedrijven
- het project Gezond bedrijf

Digitalisering ri&e- tools voor het MKB.

De risicoinventarisatie voor kleine werkgevers is vereenvoudigd. Op 1 april 2011 werd de Arbeidsomstandighedenwet in die zin aangepast. De wetswijziging houdt in dat bedrijven met ten hoogste 25 werknemers, die gebruik maken van een erkend of in de CAO vastgelegd ri&e-instrument, de ri&e niet meer hoeven te laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst of arbodeskundige. Voornaamste doel van deze wijziging is het verhogen van de ri&e-verplichting bij kleine werkgevers (maximaal 25 werknemers). Met de wijziging van de ri&e-verplichting wijzigt ook de wijze van handhaven door de Inspectie SZW bij bedrijven met maximaal 25 werknemers. In voorafgaande jaren is door de Inspectie SZW alleen naar de ri&e gevraagd als er sprake was van een overtreding of tekortkoming op werkplekniveau. Vanaf 1 april 2011 wordt bij inspecties bij bedrijven met maximaal 25 werknemers altijd gevraagd naar de ri&e en wordt deze beoordeeld, ook wanneer er in het bedrijf geen sprake is van een overtreding of tekortkoming. In tegenstelling tot de periode voor 1 april 2011 leidt het niet hebben van een ri&e in regel niet direct tot een boete. De Inspectie SZW geeft het bedrijf een waarschuwing en verplicht de werkgever om binnen een bepaalde termijn alsnog een ri&e op te stellen. Als de ri&e na het verstrijken van de afgesproken termijn nog steeds ontbreekt, zal de Inspectie SZW het bedrijf wel een bestuurlijke boete opleggen. De overheid wil met deze nieuwe aanpak door de Inspectie SZW ervoor zorgen dat meer bedrijven met maximaal 25 werknemers aan hun verplichting voldoen om een ri&e op te stellen en uit te voeren. Bovendien wordt, indien een overtreding geconstateerd is, gevraagd naar de ri&e en de beschikbaarheid van ondersteuning door een arbodienst, arbodeskundige of een preventiemedewerker.

In de afgelopen periode is met MKB-Nederland en de brancheorganisaties in het MKB een programma arbeidsomstandigheden uitgevoerd. Een van de belangrijkste onderdelen betrof de ontwikkeling van een digitaal instrument dat MKB'ers in staat moest stellen om zelf op eenvoudige en snelle wijze hun ri&e op te stellen, onafhankelijk van de branche waarin zij opereren. Dit instrumentarium diende ook de administratieve lasten voor MKB-bedrijven terug te brengen. Op basis hiervan zijn veel specifieke, op sectoren gerichte tools ontwikkeld samen met de sociale partners, te vinden op www.rie.nl. De eerste Nederlandse algemene digitale tool voor het MKB heeft als basis gediend voor de Europese OIRA tool.

Subsidie voor stimulering van Veilig werken

De stimuleringsregeling "Veilig werken door gedragsverandering" biedt MKB-ondernemers (tot 250 werknemers) die via het inhuren van een veiligheidsadviseur gedragsverandering bij management en medewerkers willen bevorderen een subsidie. Het doel is te komen tot veiliger werken en het bevorderen van een cultuur waarin minder gevaarlijke incidenten en ongevallen voorkomen.

Actieplan Gezond Bedrijf

Het "Actieplan Gezond Bedrijf" (2012-2014) gaat vooral MKB-bedrijven benaderen door middel van regionale en sectorale bijeenkomsten. Het MKB is de doelgroep van dit actieplan en men zal deze bedrijven vraaggericht advies verlenen en ondersteunen omtrent gezondheid. Fysieke belasting kan daarbij ook aan de orde komen (vooral bij zware beroepen).

2.8 Moeilijkheden voor het MKB bij het naleven van de vereisten van de richtlijnen

Over het algemeen zijn kleine bedrijven minder bekend met arbo- en sociale regelgeving dan grotere bedrijven. Een gebrek aan inhoudelijke kennis over het uitvoeren van een ri&e wordt door maar weinig bedrijven genoemd als reden voor het ontbreken van een ri&e. Onduidelijkheid over en de omvang van de arbo-regelgeving in het algemeen vormt voor maar weinig kleine bedrijven een obstakel om hieraan te voldoen. Uit de literatuur blijkt dat het bij kleine ondernemers vaak wel ontbreekt aan de nodige deskundigheid over arbozorg in het algemeen. Dit hangt samen met het ontbreken van de staffunctie in kleine bedrijven, maar ook doordat kleine ondernemers meer probleemgestuurd werken en een korte termijn perspectief hanteren ten aanzien van het oplossen van (arbo)problemen. Behoeftte aan kennis ontstaat pas als er iets gebeurt. Men is reactief en niet pro-actief.

Hieronder wordt nadere informatie gegeven over de uitvoering van bepalingen van algemeen arbobeleid. Dit is onder te verdelen in de implementatie/naleving van:

- administratieve verplichtingen als bijvoorbeeld de ri&e
- systeemverplichtingen als het hebben van een contract met een arbodienst of met een of meerdere van de erkende deskundigen (bedrijfsartsen, veiligheidskundigen, arbeidshygiënist, en arbeids- en organisatie deskundigen)
- concrete wettelijke bepalingen over arbeidsrisico's.

De bevindingen over het naleven van de eisen van specifieke richtlijnen worden separaat in de specifieke richtlijn-rapportages opgenomen.

Administratieve verplichtingen: de ri&e

De naleving van de ri&e blijkt in 2010 33% te zijn voor de kleinste bedrijven met 1 t/m 4 werknemers, 54% voor de categorie 5 t/m 9 werknemers, 70% voor de categorie 10 t/m 49 werknemers, en 92% voor bedrijven met meer dan 100 werknemers. De belangrijkste risico's worden volgens de Inspectie SZW wel onderkend in de ri&e. In opdracht van het ministerie van SZW heeft TNO Arbeid in 2008 een onderzoek ('De ri&e en kleine bedrijven', TNO, 2008) verricht naar de ri&e in kleine bedrijven. Wat betreft de gepercipieerde kosten en baten van een ri&e-verplichting door kleine bedrijven, concludeerde het onderzoek (p. 55) het volgende:

- kleine bedrijven noemen de hoge kosten van het uitvoeren van de ri&e (tijd en geld) maar zelden spontaan als reden waarom zij geen ri&e hebben. Maar uit de literatuur en de bijeenkomsten met experts en ondernemers blijkt dat ondernemers de ri&e wel zien als een kostenpost, zowel in termen van geld als moeite. Met name de kosten van de arbodienst voor het eventueel opstellen van een ri&e naast de toetsing ervan, worden als hoog ervaren. Ook de mogelijk hoge kosten voor het nemen van maatregelen worden door ondernemers meegenomen in de overweging om wel of geen ri&e uit te voeren. Hier kan nog wel sprake zijn van een verouderd beeld, waarbij te weinig de wetsvereenvoudigingen en de digitalisering van ri&e-instrumenten zijn meegewogen;
- met name het werk 'gezond en veiliger' maken wordt door de bedrijven als opbrengst van arbobeleid gezien en als reden voor het nemen van concrete maatregelen tegen arborisico's. Grotere bedrijven geven dit in sterkere mate aan dan de kleine bedrijven (1-9 werknemers). Economische motieven zijn voor weinig bedrijven een reden om aan arbobeleid te doen, blijkt uit cijfers. Anderzijds blijkt uit de bijeenkomsten met ondernemers dat het indekken tegen claims van medewerkers een belangrijk motief is voor ondernemers om de ri&e uit te voeren;
- ondernemers ervaren veel administratieve lasten. Zij percipiëren de ri&e als een onderdeel hiervan. Door de overheid zijn verschillende acties ondernomen om zowel de administratieve lasten in het algemeen als de kosten die gemoeid zijn bij het uitvoeren en toetsen van een ri&e te verlagen.

Wat betreft de mate van acceptatie en normgetrouwheid van de ri&e-verplichting bij kleine bedrijven concludeert het onderzoek het volgende:

- de acceptatie van de ri&e-verplichting onder bedrijven zonder ri&e is laag: veel van deze bedrijven vinden het niet nodig om een ri&e uit te voeren, omdat het bedrijf naar eigen zeggen te klein is, er weinig zieken en/of arborisico's zijn en het geen prioriteit heeft;

- de meerderheid van de bedrijven met een ri&e vindt het uitvoeren van een ri&e wel nuttig. Binnen de groep bedrijven met 1-9 werknemers is ruim drie kwart overtuigd van het nut;
- kleine bedrijven doen vooral aan arbobeleid, omdat het wettelijk verplicht is (norm-getrouwheid). Van de zeer kleine bedrijven (1-4 werknemers) vermeldt 48% spontaan dat zij aan arbobeleid doen, omdat het een wettelijke verplichting is vanuit de Arbeidsomstandighedenwet. Andere belangrijke motieven voor arbobeleid voor de zeer kleine bedrijven zijn de gezondheid van de werknemers (35% van de zeer kleine bedrijven geeft dit spontaan aan) en de opvatting dat dit moreel juist is (13% van de zeer kleine bedrijven geeft dit spontaan aan);
- een aantal experts uit de kring van o.a. arbodiensten en brancheorganisaties, suggereren dat de ri&e een negatief imago zou hebben. Het uitvoeren van de ri&e wordt dan bij sommige bedrijven een activiteit die wordt gepercipieerd als *moeten*. Het gevolg is dat zij wel een ri&e (laten) uitvoeren, maar er vervolgens niets mee doen. Er is dus wel sprake van een zekere mate van normgetrouwheid. Een innerlijke motivatie ontbreekt echter vaak.

Systeemverplichtingen

De wetgeving bevat diverse systeemverplichtingen. Bijvoorbeeld:

- het huren van specifieke deskundige ondersteuning bij verzuimbeleid en keuringen
- het aanstellen van een bedrijfshulpverlener (BHV)
- of het aanwijzen van een preventiemedewerker in het bedrijf.

Voor elk van de verplichtingen geldt dat de naleving in het midden- en kleinbedrijf achterblijft. Ook hier blijkt dat de grootteklasse van het bedrijf samengaat met de mate van naleving³:

- alle bedrijven met meer dan 50 werknemers hebben een contract met een arbodienst(verlener). Van de bedrijven met 10 tot 50 werknemers heeft 94% en van de bedrijven met 1 t/m 10 werknemers heeft 29% een contract;
- nagenoeg alle grote bedrijven hebben een bedrijfshulpverlener (BHV'er) aangesteld. Ruim negen op de tien van de middelgrote bedrijven (10 t/m 99 werknemers) en ruim zes op de tien van de kleine bedrijven hebben een BHV'er aangesteld;
- 93% van de grote bedrijven heeft een preventiemedewerker aangesteld. In het middenbedrijf heeft twee op de drie bedrijven en in het kleinbedrijf heeft bijna vier op de tien bedrijven een preventiemedewerker aangesteld.

Concrete wettelijke bepalingen over arbeidsrisico's

Wat betreft de naleving van materiële wettelijke bepalingen geldt dat kleinere bedrijven ook op dit punt minder goed presteren. De verschillen zijn echter minder groot bij deze bepalingen dan bij de ri&e en de systeemverplichtingen. Zo blijkt uit onderstaande tabel dat ook kleine bedrijven vaak adequate maatregelen nemen tegen arbeidsrisico's.

Tabel 2: Aanwezigheid arbeidsrisico's in bedrijven en per arbeidsrisico het aandeel dat adequate maatregelen heeft getroffen, naar bedrijfsomvang (in %)

Arbeidsrisico	Totaal	1-9 wns	10-100 wns	>100
Werkdruk	35	30	55	77
w.v. adequate maatregelen getroffen	82	78	76	76
Ongewenste omgangsvormen (agressie en geweld, pesten en seksuele intimidatie)	23	19	35	71
w.v. adequate maatregelen getroffen	69	67	73	75
Schadelijk geluid	31	29	37	51
w.v. adequate maatregelen getroffen	81	80	84	88
Trillingen	17	16	22	30
w.v. adequate maatregelen getroffen	46	47	44	54

Aanwezigheid arbeidsrisico: inclusief bedrijven waar het risico niet meer aanwezig is als gevolg van de getroffen maatregelen. De maatregelen zijn door de inspecteurs van de

³ Arbo in bedrijf 2010, Inspectie, ministerie van SZW, 2011, Beschikbaar als : <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/02/27/arbo-in-bedrijf-2010.html>

Inspectie SZW beoordeeld.

3. Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de maatregelen

Dit deel wordt behandeld per individuele richtlijn als onderdeel van hoofdstuk 2. specifieke richtlijnen.

4. Standpunten van de sociale partners

Het onderhavige verslag is enkele malen aan sociale partners aangeboden voor commentaar. Naar aanleiding daarvan is de tekst op onderdelen herzien en vervolgens als finale tekst voorgelegd aan sociale partners.

Het definitieve commentaar van sociale partners is als bijlage bij dit verslag opgenomen.

Bijlage

Algemene gegevens en informatie

		2007	2008	2009	2010	2011	2012
Aantal werknemers	T	6.861.000	6.834.000	7.167.000	7.094.000	7.133.000	7.143.000
	M	3.735.000	3.679.000	3.828.000	3.766.000	3.764.000	3.391.000
	V	3.126.000	3.156.000	3.338.000	3.328.000	3.369.000	3.752.000
Aantal personen in loondienst (= aantal werknemers)	T						
	M						
	V						
Aantal werkgevers w.o.	T	365.700	375.300	372.900	340.900	343.700	328.600
1-9 werknemers		274.300	284.200	283.300	259.000	260.800	249.900
10-49 werknemers		72.300	72.600	71.400	63.400	64.300	61.400
50-249 werknemers		15.200	14.800	14.400	14.700	14.600	13.600
>250 werknemers		3.900	3.800	3.700	3.900	3.900	3.700
Totaal aantal zelfstandigen w.o. met personeel zonder personeel (zzp'ers)		1.005.000 370.000 635.000	1.038.000 360.000 678.000	1.039.000 353.000 687.000	1.049.000 344.000 705.000	1.077.000 349.000 728.000	1.095.000 343.000 752.000

Algemene gegevens en informatie (vervolg)

		2007	2008	2009	2010	2011	2012
Aantal arbeidsongevallen resulterend in letsel en meer dan 3 dagen verzuim	T	183.100	184.100	177.300	183.000	170.600	165.400
	M	121.400	119.100	114.500	121.000	102.600	113.400
	V	61.600	65.100	62.900	62.000	68.100	52.000
Incidentie arbeidsongevallen (aantal ongevallen per 100.000 werknemers resulterend in afwezigheid van meer dan drie werkdagen)		2.700	2.700	2.500	2.600	2.400	2.300
Incidentie arbeidsongevallen van oudere werknemers (55 jaar en ouder)	M	3.300	3.300	3.300	2.700	3.200	3.100
	V	2.300	2.300	2.300	2.200	2.300	2.100
	T	2.900	2.900	2.900	2.500	2.900	2.700
Aantal dodelijke arbeidsongevallen	M	94	93	85	72	76	nb
	V	4	5	0	3	4	nb
	T	98	98	85	75	80	nb
Incidentie dodelijke arbeidsongevallen (aantal dodelijke ongevallen per 100.000 werknemers)		1,2	1,2	1,0	0,9	1,0	nb
Aantal beroepsziekten	M	4.651	5.623	8.307	5.418	5.722	5.407
	V	1.196	1.226	1.412	949	1.267	1.044
	T	5.973	6.952	9.856	6.367	6.989	6.451
Incidentie beroepsziekten per 100.000 werknemers		87	102	138	90	98	90
Totaal aantal inspecteurs SZW (full-time equivalenten)		287	284	270	260	238	260
Aantal werknemers per inspecteur SZW		23.900	24.100	26.500	27.300	30.000	27.500
Aantal inspecties per 100.000 werknemers		319	346	355	315	264	276
Totaal aantal inbreuken resulterend in gerechtelijke stappen		nb	nb	nb	nb	nb	nb

n.b: geen gegevens beschikbaar

Hoofdstuk 2. Specifieke richtlijnen

De Kaderrichtlijn 89/391/EG

Specifieke vragen

1° Hoe wordt de praktische uitvoering van de richtlijn aangepast om rekening te houden met de veranderingen in de manier van werken en de werkomgeving, bijvoorbeeld thuiswerken, mobiele werknemers, deeltijdwerk inclusief meerdere deeltijdbanen, meer vrouwen, migrerende werknemers en onderaanneming?

Sinds 1 juli 2012 is de arboregelgeving ten aanzien van wat voorheen 'thuiswerk' genoemd werd aangepast. Thans wordt in de wet het begrip 'plaatsonafhankelijke arbeid' (d.w.z. arbeid in een woning of een andere door de werknemer gekozen ruimte buiten het bedrijf, bijv. in een internetcafé) gehanteerd. Hoewel plaatsonafhankelijke arbeid onder het regime van de arboregelgeving (m.n. 'Arbobesluit') valt, geldt dit regime niet onbeperkt. De werkgever hoeft namelijk niet langer te voldoen aan concrete eisen, zoals opgenomen in hoofdstuk 3, Inrichting Arbeidsplaatsen, van het 'Arbobesluit'.

2° Is de reikwijdte van de kaderrichtlijn, in het licht van de opgedane ervaring, nog voldoende, waarbij bijvoorbeeld gedacht kan worden aan het niet-toepasselijk zijn op bepaalde groepen?

De reikwijdte van de Kaderrichtlijn zoals die nu is gedefinieerd is voldoende. De invulling voor specifieke doelgroepen wordt geregeld op het niveau van de lidstaten. In Nederland is de Arbowet, die de bepalingen van de Kaderrichtlijn implementeert, van toepassing op alle vormen van arbeid met inbegrip van werknemers met een beperking (Arbowet, Art 4). Ook zelfstandigen zijn gedeeltelijk onder de werkingssfeer van de wet gebracht (Arbowet, Art 1, lid 3k) en vrijwilligers (Arbowet, Art 1, lid 3l).

3° In hoeverre wordt er, bij de praktische uitvoering van de richtlijn, gebruik gemaakt van de mogelijkheid om deze aan te passen aan de omvang van een bedrijf en de aard van de activiteiten?

Nederland heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid die de Kaderrichtlijn biedt om een aantal bepalingen aan te passen aan de omvang van een bedrijf zoals bepaald in Art. 7 *"De Lid-Staten kunnen, rekening houdend met de aard der activiteiten en de grootte van het bedrijf, de categorieën van bedrijven bepalen waarin de werkgever - mits hij de nodige capaciteiten bezit- zelf de in lid 1 bedoelde taak op zich kan nemen"*. Het Arbeidsomstandighedenbesluit, Art 13, lid 10 bepaalt dat *"bij werkgevers met niet meer dan 25 werknemers de taken in het kader van de deskundige bijstand ook kunnen worden verricht door de werkgever zelf"*.

Daarnaast zijn de resultaten van de risico-inventarisatie en –evaluatie (ri&e) van belang voor de deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming.

De Arbowet art 13 bepaalt in de volgende leden:

1. De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door een of meer deskundige werknemers;
2. Voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen;
3. Indien er geen mogelijkheden zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door andere deskundige personen;
4. De werknemers en de andere deskundige personen beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen.

Het is met name de laatste bepaling in lid 4 die ingevuld wordt op basis van de resultaten van de ri&e met betrekking tot de aard van de bedrijvigheid en de aard en de mate van de aanwezige risico's.

Op het gebied van de medezeggenschap in de onderneming maakt de Arbowet in art. 12 een onderscheid in de organisatie van het overleg op basis van de omvang van de onderneming "De werkgever voert in ondernemingen waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn, bij het

ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, overleg met de belanghebbende werknemers over de risico-inventarisatie en -evaluatie, de organisatie van de deskundige bijstand, de arbodienst en de deskundige bijstand”.

De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW) maakt een onderscheid in de aard van activiteiten op basis van prioriteiten. De Inspectie duidt op basis van de analyse van risico's en naleving sectoren aan als 'prioritair'. In die sectoren wordt gedurende een aantal jaren een mix van verschillende toezichtsinstrumenten ingezet om de naleving te verbeteren en de zelfwerkzaamheid op arbogebied bij de bedrijven en de instituten in de branches te bevorderen. De sectoraanpak speelt daarnaast in op de grotere rol van de sociale partners bij de invulling van de maatregelen die bedrijven kunnen nemen om aan de wettelijke norm te voldoen. Bovendien worden op brancheniveau hulpmiddelen ontwikkeld en beschikbaar gesteld opdat bedrijven ook zelf hun problematiek op het gebied van veilig en gezond werken kunnen controleren (onder andere zelfinspectie.nl).

4° Hoe wordt er, bij de praktische uitvoering van de richtlijn, rekening gehouden met de behoefte aan samenwerking tussen werkgevers die op dezelfde locatie werken?

De Arbowet regelt in artikel 19 de samenwerking tussen verschillende werkgevers:

- 1. Indien in een bedrijf of een inrichting verschillende werkgevers arbeid doen verrichten, werken zij onderling op doelmatige wijze samen teneinde de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde te verzekeren.*
- 2. Alvorens werkzaamheden behorende tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie aanvangen zorgen de werkgevers ervoor dat schriftelijk is vastgelegd op welke wijze zal worden samengewerkt, welke voorzieningen daarbij zullen worden getroffen en op welke wijze op die voorzieningen toezicht zal worden uitgeoefend”.*

5° Hebben zich, bij de praktische uitvoering van de richtlijn, significante veranderingen voorgedaan in het werk van de preventie- en beschermingsdiensten?

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft in 2011 een onderzoek laten verrichten om de arbodienstverlening te evalueren na de wetswijzigingen in 2005, 2007 en 2011.

De wetswijziging arbodienstverlening van juli 2005 beoogde aan bedrijven meer keuze te geven voor wat betreft de inhuur van verplichte deskundige ondersteuning bij de arbo- en verzuimaanpak. Door meer vraagsturing zou het midden- en kleinbedrijf beter bediend moeten worden, onder meer op het punt van de risico-inventarisatie en evaluatie (ri&e).

Twee jaar na deze wetswijziging is de ook de Arbowet zelf herzien (1 januari 2007). Hierbij werd de verantwoordelijkheid voor de werkgevers en werknemers voor goede arbeidsomstandigheden verder vergroot. Een aantal wijzigingen zijn rechtstreeks van invloed op de arbodienstverlening:

- Het aanbieden van een arbeidsomstandighedensprekkuur is niet langer verplicht; de toegang tot arbodeskundigen blijft wel een aandachtspunt via een wijziging in het ri&e voorschrift. De werkgever moet met de ondernemingsraad/medewerkers overleggen over de invulling hiervan.
- Het onderwerp psychosociale belasting is opgenomen in de wetgeving.
- Kleine bedrijven tot en met 25 werknemers hoeven de door hen zelf opgestelde ri&e niet meer te laten toetsen door een gecertificeerde deskundige of arbodienst als de ri&e is opgesteld met een bij Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) vastgesteld 'model' of een door sociale partners erkend branche-ri&e-instrument. Deze grens hiervoor lag sinds 1 juli 2005 op tien werknemers.
- In organisaties met niet meer dan 25 werknemers mag de werkgever nu ook zelf als preventiemedewerker optreden.

Met ingang van 1 april 2011 is de Arbeidsomstandighedenwet opnieuw gewijzigd. Deze wetswijziging houdt in het kort in dat werkgevers met ten hoogste 25 medewerkers hun ri&e nu ook niet meer te hoeven laten toetsen door een arbo kerndeskundige als ze gebruik maken van een erkend of in de CAO vastgelegd ri&e-instrument dat is aangemeld bij de Stichting van de Arbeid.

Evaluatieonderzoek naar het functioneren van de arbodienstverlening wijst op:

- een toename van de variëteit van het aanbod van arbodiensten. Sinds de wetswijziging zijn er naast de traditionele arbodienstverleners ook nieuwe partijen en disciplines op de

arbodienstverleningsmarkt gekomen. Het gaat dan om partijen in de paramedische arbodienstverlening, fysiotherapeuten, arbeidspsychologen, lifestyle begeleiders en casemanagers. Daarnaast heeft een deel van de kerndeskundigen - die voordien in dienst waren bij arbodiensten - zich verzelfstandigd en is gaan concurreren met de traditionele arbodiensten. Het gaat dan om de bedrijfsartsen, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiekundigen en veiligheidkundigen. Voorts zijn ook andere partijen dan de traditionele aanbieders op de markt gekomen: verzekeraars en ook pensioenfondsen lijken zich op de markt te begeven.

- een daling van de kosten van arbodienstverlening voor werkgevers door meer maatwerk. Ook werkgevers die de regie over arbozorg zelf ter hand hebben genomen, hebben een kostendaling kunnen realiseren, gezien zij de door hen gewenste diensten heel gericht inkopen.
- een afname van de kwaliteit van dienstverlening. Als gevolg van lagere winstmarge van arbodiensten is de kwaliteit van arbodienstverlening onder druk komen te staan.
- meer vraagsturing. Deels hangt dit samen met de toename van maatwerk, voor een ander deel zijn - sinds er meer kleinere partijen op de markt zijn gekomen met nieuwe producten en diensten en de concurrentie is vergroot - de grotere traditionele arbodiensten scherper geworden op de behoefte van werkgevers en hebben zij hun aanbod daarop afgestemd. Een voorbeeld is arbozorg voor oudere werknemers in de bouw, gericht op inzetbaarheid tot de pensioengerechtigde leeftijd. Met de vergrijzing gaat dit ook voor meerdere sectoren belangrijk worden. Daar spelen arbodiensten dan ook op in.

Niettemin zijn er zorgpunten in de dienstverlening (onafhankelijke positie van de bedrijfsarts, de privacy van werknemers, toegang tot de bedrijfsarts, melding beroepsziekten e.d.) die onderwerp zijn van een adviesaanvraag aan de SER.

6° Heeft Nederland aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

De Arbowet, artikel 14, lid 1a bepaalt dat de werkgever zich moet laten bijstaan door een of meer deskundige personen voor het toetsen van de ri&e en daarover adviseren. De onafhankelijke toets op de ri&e wordt uitgevoerd door een gecertificeerde arbodienst of arbodeskundige. Dit wordt door Nederland gezien als een "nationale kop" (d.w.z. er wordt meer geregeld dan door de EU gevraagd is) Vervolgens is in artikel 14, een lid 12b toegevoegd dat de ondernemingen van 25 werknemers of minder vrijstelt van een toets, indien zij:

- een model van ri&e tool gebruiken die is opgenomen in of ingevolge een CAO of in een andere daartoe bevoegde regeling;
- of een tool gebruiken die aangemeld is bij een door de Minister aangewezen instelling.

7° Heeft Nederland specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de maatregelen.

Om de werking van de wetgeving sinds de wijziging van de Arbowet in 2007 te ondersteunen is de overheid intensief bezig geweest met de uitvoering van flankerend beleid. Voor een deel deed zij dat in samenwerking met de centrale sociale partners en de Gezondheidsraad. Het flankerend beleid omvat onder meer de volgende activiteiten :

- De digitalisering van ri&e- tools voor het midden- en kleinbedrijf (MKB)
- Arboconvenanten
- De stoffenmanager
- Het Focal Point Nederland (gerelateerd aan het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid bij het werk, te Bilbao)
- Een voorlichtingscampagne
- Het project Arboportaal
- Systematische monitoring
- Het project Arbocatalogus van de Stichting van de Arbeid
- Het project Veilig werken met chemische stoffen
- Signalering van grenswaarden
- Project ter versterking van de veiligheidscultuur in MKB-bedrijven
- Project ter bevordering van de duurzame arbeidsomstandigheden voor werkenden (project duurzame inzetbaarheid)

Zie voor een beschrijving van de maatregelen het algemene deel 1 van de vragenlijst.

8° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de Richtlijn?

In het algemeen kan gesteld worden dat grote bedrijven beter op de hoogte zijn van de regelgeving en de instrumenten om het arbobeleid uit te voeren. Zij hebben meer formele structuren voor maatregelen gericht op de veiligheid en gezondheid van werknemers. De flankerende maatregelen zijn erop gericht kleine bedrijven te ondersteunen bij hun aanpak van arbeidsomstandigheden.

Zie hiervoor ook de beantwoording op het algemene deel 1 van de vragenlijst.

Beoordeling van concrete maatregelen die zijn genomen om de richtlijn ten uitvoer te leggen in de periode 2007-2012.

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

Risico-inventarisatie en evaluatie (ri&e)

Conform artikel 5 van de Arbowet dienen alle werkgevers een ri&e uit te voeren en een plan van aanpak op te stellen voor de nodige verbeteringen. In een ri&e legt een werkgever vast welke risico's het werk oplevert voor zijn werknemers. In het plan van aanpak, dat deel uitmaakt van een ri&e beschrijft de werkgever welke maatregelen hij neemt om de risico's te minimaliseren. Het opstellen van een ri&e is een wettelijke verplichting voor werkgevers waarvan het resultaat moet worden getoetst door een arbeidsdeskundige.

MKB-Nederland heeft in samenwerking met het ministerie van SZW en de branches een algemene digitale MKB ri&e tool ontwikkeld. Dit algemene tool is geschikt voor het midden- en kleinbedrijf in alle branches. Op basis hiervan zijn vervolgens meer specifieke, op de prioritaire arborisico's van branches gerichte digitale tools ontwikkeld.

WVeel sectoren hebben een digitale branche-ri&e tool opgesteld in overleg tussen werkgevers en werknemers. Inmiddels hebben zo'n 170 branches ervaring opgedaan met de ontwikkeling van een branchespecifiek ri&e tool. Deze tools zijn bekend bij de bedrijven. De branche-ri&e tools worden vooral door MKB-bedrijven gebruikt, in het bijzonder de kleine. Daardoor zijn zij in staat zelf hun ri&e uit te voeren.

Sinds 1 januari 2011 is de Stichting van de Arbeid, op verzoek van het ministerie van SZW, verantwoordelijk voor het Steunpunt ri&e. Dit Steunpunt, onder leiding van sociale partners stimuleert en ondersteunt de digitalisering van branchespecifieke ri&e instrumenten en stelt deze instrumenten via de website www.rie.nl voor alle bedrijven ter beschikking. Het Steunpunt is met behulp van subsidie van SZW tot stand gekomen.

Vanaf 1 april 2011 geldt de toets-verplichting niet meer voor bedrijven met ten hoogste 25 werknemers. Voorwaarde is wel dat de werkgever gebruik maakt van een erkend ri&e-tool dat is aangemeld bij het Steunpunt ri&e-instrumenten.

In 2012 heeft 36% van de bedrijven met minder dan 25 werknemers een getoetste ri&e en 6% een niet-getoetste ri&e. 76% van de bedrijven met meer dan 25 werknemers beschikt over een getoetste ri&e en 10% een niet getoetste ri&e.⁴ (Tabel 1).

⁴ Arbo in bedrijf 2010, Inspectie, ministerie van SZW, 2011, Beschikbaar als : <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/02/27/arbo-in-bedrijf-2010.html>

Tabel 1: bedrijven met een ri&e op peilmoment 1 juli, naar grootteklasse, periode 2007-2012 (in %)

Grootte-klasse	als % van alle bedrijven																	
	2007 (n=2007)						2008 (n=2072)						2009 (n=2857)					
	Ge-toetst			totaal			Ge-toetst			totaal			Ge-toetst			totaal		
	ja	nee	%	ja	nee	%	ja	nee	%	ja	nee	%	ja	nee	%	ja	nee	%
1-25 wns	30	14	44	30	13	43	29	14	43	27	14	41	24	14	37	36	6	42
>25 wns	82	6	88	81	10	91	75	11	86	71	15	86	68	14	82	76	10	87
Totaal	35	14	48	34	13	46	33	14	46	31	14	45	27	14	41	39	6	45

Bron: Arbo in bedrijf 2010, en concept-rapport 2012 (te publiceren najaar 2013)

Arbocatalogi

Arbocatalogi bevatten ten aanzien van arbeidsrisico's, mogelijke oplossingen, waarover tussen sociale partners overeenstemming bestaat.

Sinds de aanpassingen aan de Arbowet van 2007 maken werkgevers en werknemers samen afspraken over de wijze waarop zij binnen hun sector invulling geven aan de door de overhead gestelde arbo(doel)voorschriften in de vorm van een arbocatalogus. Een arbocatalogus dient ter (marginale) toetsing aan de Inspectie SZW te worden voorgelegd. De Inspectie SZW gebruikt deze arbocatalogi als referentiekader in haar handhavende werk. Indien een werkgever zijn arbeidsrisico's beheerst conform de inhoud van betreffende arbocatalogus, dan voldoet hij aan de wet. Het mag ook anders, als maar aan de betreffende wettelijke voorschriften wordt voldaan.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De algemene principes van risicopreventie zijn vervat in de regelgeving, met name in de Arbowet artikel 3 lid 1 b. (arbeidshygiënische strategie, met name eerst uitschakeling van het risico aan de bron, vervolgens collectieve maatregelen zoals het plaatsen van afscherming, daarna individuele maatregelen zoals taakrotatie, en tenslotte persoonlijke maatregelen zoals het ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen). Uiteraard hangt een en ander ook samen met artikel 5 van de Arbowet over de risico-inventarisatie en evaluatie.

De Arbocatalogi gaan eveneens uit van de algemene principes van risicopreventie. De Inspectie SZW toetst de arbocatalogi met de bedoeling na te gaan of de catalogus niet in strijd is met de wet en of door middel van de catalogus wordt voldaan aan de doelvoorschriften van de Arbeidsomstandighedenwet. Om invulling te geven aan deze doelstelling is een formeel toetsingskader ontwikkeld en vastgelegd in de Beleidsregel arbocatalogi.

De Inspectie SZW heeft voor het uitvoeren van de toetsing een Leidraad opgesteld. De Leidraad beschrijft het toetsingsproces en het toetsingskader. Onderdeel van de Leidraad is een quickscan waarmee de catalogi inhoudelijk getoetst worden op een vijftal punten:

- Welke doelvoorschriften uit de wet zijn nader ingevuld met de voorliggende catalogus?
- Is de catalogus strijdig met wettelijke voorschriften?
- Zijn de aangedragen oplossingen volledig?
- Wordt in de catalogus invulling gegeven aan doelvoorschriften?
- Wordt de arbeidshygiënische strategie gevolgd?

Bij dit laatste punt wordt vermeld dat een permanente toepassing van het laagste niveau van maatregelen (PBM's) in de arbeidshygiënische strategie strijdig is met de wet.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

Arbodienstverlening

Sinds 2005 hebben bedrijven meer keuze in hoe ze zich deskundig laten begeleiden bij het

opstellen en uitvoeren van hun arbo- en verzuimbeleid. Ze kunnen kiezen voor een contract met een arbodienst (de zogenaamde vangnetregeling) of voor het inzetten van een arbodeskundige (een maatwerkregeling). Bij de maatwerkregeling bepaalt de werkgever zelf hoe en met wie hij de preventie en begeleiding van ziekteverzuim regelt. Wel moet het bedrijf dan een contractuele afspraak hebben met ten minste één gecertificeerde bedrijfsarts en moet het zich aan de wettelijke richtlijnen voor preventie en verzuim blijven houden. In 2010 heeft 76% van de bedrijven een contract met een arbodienst en/of een andere dienstverlener.

In verschillende sectoren worden op brancheniveau activiteiten ondernomen op het gebied van arbodienstverlening. Er zijn hierbinnen drie groepen te onderscheiden: 1. branches die in de CAO invulling geven aan de maatwerkregeling voor arbodienstverlening, 2. branches die zelf verzuimbegeleidingsdiensten aanbieden en 3. branches die een raamcontract afsluiten met een arbodienst.

De CAO-afspraken over arbodienstverlening zijn vaak niet bekend bij bedrijven. Het gebruik door bedrijven van raamcontracten met arbodiensten is beperkt. Bedrijven die zich niet willen verdiepen in arbodienstverlening, blijven bij hun vertrouwde arbodienst. Bedrijven die zelf meer regie willen voeren, kiezen voor een geheel eigen invulling van de arbodienstverlening. Branche-initiatieven die wel aansluiting lijken te vinden bij vooral kleinere bedrijven zijn branche-instituten die zelf arbodienstverlening aanbieden, eventueel in samenwerking met een reguliere arbodienst.

Bedrijven die de behoefte hebben een andere invulling te geven aan de arbodienstverlening, weten informatie over alternatieven voor de vangnetregeling te vinden en maken daar gebruik van. Ze kiezen voor een zelfstandige bedrijfsarts of maken gebruik van een branchespecifiek maatwerkaanbod. Ze zijn vaak niet op de hoogte van de exacte wettelijke bepalingen op dit gebied. Drijfveren voor het gebruik maken van de maatwerkregeling zijn de wens voor meer eigen regie over het verzuimbeleid, het terugdringen van de kosten voor arbodienstverlening en kortere lijnen met de arbodienstverlener. Degenen die voor de maatwerkregeling hebben gekozen, zijn hier tevreden over. Overigens dienen werkgevers, conform wet- en regelgeving, werknemers bij deze beslissing te betrekken (zie Arbeidsomstandighedenwet, artikel 14, lid 9). Dat gebeurt niet voldoende en vergt dan ook de nodige aandacht. Een groot deel van de bedrijven heeft geen behoefte aan meer maatwerk en blijft bij de vertrouwde arbodienst.

Preventiemedewerker

De wijziging van de Arbowet in 2007 heeft in een deel van de bedrijven geleid tot de nieuwe aanstelling van een preventiemedewerker. In veel middelgrote en grote bedrijven was reeds een functionaris aanwezig met vergelijkbare taken. Toch hebben ook in deze bedrijven veel van deze medewerkers een aanvullende cursus gevolgd. De preventiemedewerker kan een stimulerende rol spelen door aandacht te vragen voor knelpunten en het aandragen van mogelijke oplossingen. Steun vanuit de directie van het bedrijf is daarbij van groot belang. Sommige brancheorganisaties ondersteunen bedrijven door het aanbieden van een cursus voor preventiemedewerker of het opstellen van een brochure.

Het 'Signalement Arbozorg in Nederland' (2013) van de Inspectie-SZW constateert dat minder dan de helft van de bedrijven een preventiemedewerker heeft aangesteld, die zich actief inzet voor de arbeidsveiligheid en gezondheid binnen het bedrijf. Volledigheidshalve zij opgemerkt dat de bedrijven waarin een preventiemedewerker is aangesteld, 77% van de werknemerspopulatie dekken (Arbo in bedrijf, 2012, nog te publiceren).

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

Artikel 8 van de Arbowet schrijft voor dat werkgevers zorgen voor doeltreffende voorlichting en onderricht over veilig en gezond werken. De voorlichting en het onderricht dienen betrekking te hebben op verrichtte of te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden arbeidsrisico's, en over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken. Informatie en voorlichting omtrent de invulling worden verstrekt door de sociale partners. De overheid ondersteunt hen daarbij.

Nederland heeft ook in de periode 2007-2012 het draagvlak voor de uitbreiding van de branche-ri&e en de ontwikkeling van sectorcatalogi gestimuleerd, onder meer door subsidies en ondersteuning van het Steunpunt ri&e-instrumenten ondergebracht bij de Stichting van de Arbeid. Dit Steunpunt geeft uitvoering aan de taak van sociale partners om te beoordelen of een ri&e-instrument voldoet aan de eisen. Hier moeten brancheorganisaties een aanvraag indienen om hun ri&e-instrument erkend te krijgen voor de genoemde toetsvrijstelling. Ondernemingen en brancheorganisaties krijgen advies en ondersteuning via de website www.rie.nl om een ri&e op te stellen, of een digitaal ri&e-brancher-instrument te ontwikkelen.

De Stichting van de Arbeid heeft met subsidie van het ministerie van SZW de totstandkoming van arbocatalogi gestimuleerd. Werkgevers en werknemers kunnen zelf in een arbocatalogus vastleggen hoe de doelvoorschriften van de Arbowet in de eigen sector kunnen worden gerealiseerd. De Stichting van de Arbeid heeft hulpmiddelen en informatietools ontwikkeld om bedrijven en sectoren te ondersteunen.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Overleg op ondernemingsniveau

Medezeggenschap van werknemers met betrekking tot arbeidsomstandigheden is geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). De wet schrijft voor dat iedere onderneming in Nederland met minstens 50 werknemers dient te beschikken over een ondernemingsraad. Bedrijven met 10 t/m 49 werknemers hoeven geen ondernemingsraad in te stellen, maar zijn wel verplicht tot het instellen van een personeelsvertegenwoordiging indien een meerderheid van de werknemers hierom vraagt. Op grond van de WOR hebben de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging o.a. instemmingsrecht bij het vaststellen van de ri&e en het plan van aanpak en bij de keuze en het contract met de arbodienst.

De betrokkenheid van de personeelsvertegenwoordiging bij het arbeidsomstandighedenbeleid is in de loop van jaren gegroeid naar 96% voor bedrijven die een personeelsvertegenwoordiging hebben. In 2010 had 11% van de bedrijven met werknemers in dienst een OR/PVT. Dat betekent dat 89% van de bedrijven geen OR/PVT had (veelal de kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers). Van de bedrijven die geen personeelsvertegenwoordiging hebben, overlegt het merendeel (55%) ten minste 1 maal per jaar (direct) met de werknemers over arbeidsomstandighedenbeleid. Dit komt vaker voor bij grote bedrijven dan bij middelgrote en kleine bedrijven⁵.

Op brancheniveau is er bij de sociale partners brede steun voor de arbocatalogi en branche-ri&e tools. Ze zien het als een goede mogelijkheid om maatwerk te leveren voor de bedrijven in de branche en verwachten dat het draagvlak voor de regels daardoor beter zal zijn. Uit casestudies blijkt dat het opstellen van de arbocatalogi in veel sectoren nog een lopend proces is. Nog niet alle onderzochte branches hebben een door de Inspectie SZW positief getoetste arbocatalogus. Ook zijn niet alle relevante onderwerpen beschreven. Daarnaast blijkt dat het de brancheorganisaties veel moeite kost om de (kleinere) bedrijven in hun branche te bereiken met de informatie over arbeidsomstandigheden. De Stichting wil met de financiële steun van het ministerie van SZW de sociale partners op decentraal niveau blijven stimuleren om bestaande arbocatalogi te implementeren en te borgen. Daarnaast gaat haar aandacht uit naar uitbreiding van de branche-arbocatalogi met minder prioritaire arborisico's en naar branches waar nog geen arbocatalogus ontwikkeld is.

In het najaar van 2011 heeft het kabinet de SER gevraagd advies uit te brengen over de kabinetsvisie op het stelsel voor gezond en veilig werken en de bijbehorende beleidsagenda voor de komende jaren tot 2020. In december 2012 heeft de SER advies uitgebracht en ondersteunt het de hoofdlijnen die uitgetekend zijn in de kabinetsvisie.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

⁵ Arbo in bedrijf 2010, Inspectie, ministerie van SZW, 2011, Beschikbaar als : <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/02/27/arbo-in-bedrijf-2010.html>

Artikel 18 van de Arbowet regelt het arbeidsgezondheidskundig onderzoek van de werknemers. Artikel 14 van de Arbowet bepaalt dat de werkgever zich moet laten bijstaan door een of meer deskundige personen voor het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Alle bedrijven waren verplicht zich hiervoor te laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst waarin alle typen van kerndeskundigen werkzaam waren. Sinds juli 2005 kan de werkgever, als de CAO dat mogelijk maakt, of in overeenstemming met de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT), ook een andere regeling treffen, met als ondergrens dat een kerndeskundige wordt ingeschakeld en er een bedrijfsarts beschikbaar moet zijn voor de verzuimbegeleiding.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de maatregelen

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

De cijfers (Arbobalans 2011) wijzen uit dat de arbeidsomstandigheden in Nederland van goede kwaliteit zijn en door de afgelopen jaren heen vrijwel stabiel. Het aandeel werknemers dat tevreden is met de arbeidsomstandigheden stijgt van 69% in 2005 naar 77% in 2010. Zeven procent is ontevreden tot zeer ontevreden, 15% houdt het in het midden. Werknemers zijn (heel) tevreden ten aanzien van gezond werk (93%). Deze cijfers zijn vergelijkbaar met andere tevredenheidsfactoren, zoals interessant werk, sfeer en werkzekerheid.

Ten aanzien van arbeidsrisico's wordt werkdruk (hetgeen tot werkstress kan leiden) als meest voorkomende gerapporteerd door werknemers en werkgevers.

Uit de recente Pan-Europese peiling (2012) in opdracht van het Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk in Bilbao, blijkt dat Nederland goede resultaten op arbeidsomstandigheden terrein heeft bereikt.

Uit nadere statistische analyse op de enquêtes blijkt dat waar werkgevers bovengemiddeld arbomaatregelen nemen zij ook een stijging van arbeidsproductiviteit en omzet zien. Het aantal arbeidsongevallen met verzuim (2,9% van de werknemers) is sinds 2005 stabiel. Het ziekteverzuim is gedaald van 5,4% in 2002 en sinds 2004 stabiel op 4,2%. Werknemers die klachten hebben zien deze klachten minder vaak als gevolg van hun werk (10% in 2005, 8% in 2010). Het percentage werknemers dat tot of na hun 65e levensjaar werkzaam wil blijven en denkt ertoe in staat te zijn, neemt iets toe.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

De nationale wetgeving voor gezond en veilig werken is overwegend gebaseerd op richtlijnen, verordeningen en verdragen die in Europees en internationaal verband zijn vastgesteld. De Kaderrichtlijn vormt het uitgangspunt van de Europese arboregelgeving die bepalingen introduceert op het niveau van de lidstaten door middel van een reeks specifieke richtlijnen in uitvoering van de Kaderrichtlijn. Nu de Kaderrichtlijn van toepassing is op het geheel van arbeidsomstandigheden, komt bij sommigen weleens de vraag op of voor alle specifieke arbeidsrisico's per sé een specifieke richtlijn nodig zou zijn c.q. geformuleerd zou moeten worden, zoals thans veelal het geval is.

De Nederlandse overheid wenst zo veel mogelijk de administratieve lasten en onnodige regeldruk te verminderen. Nationale regels waar geen Europese wetgeving aan ten grondslag ligt (de zogenaamde Nationale kop) worden opnieuw bekeken. Er wordt ingezet op wetgeving met doelvoorschriften en concrete grenswaarden die ruimte laat voor een praktische invulling door lidstaten, werkgevers en werknemers. De herziening van de Arbowet met ingang van 2007 had, naast arbeidsbescherming van werknemers, tot doel:

- Administratieve lastendruk te verminderen;
- Reductie van regeldruk voor het bedrijfsleven ;
- Realisatie van een nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en sociale partners.

Hoofddoel van de wet van 2007 was een effectiever arbeidsomstandighedenbeleid in bedrijven door de realisatie van een nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid enerzijds en werkgevers en werknemers anderzijds. De overheid omschrijft met behulp van doelvoorschriften het te bereiken

beschermingsniveau van werknemers. Werkgevers en werknemers bepalen samen op welke wijze zij aan deze doelvoorschriften willen/zullen voldoen. Uitgangspunt is dat arbeidsomstandighedenbeleid passend voor de onderneming (maatwerk) en in samenspraak met de werknemers tot stand gebracht (draagvlak), effectiever is. Dit is in lijn met het eerdere pleidooi van de minister van SZW bij de Commissie voor een meer flexibele opzet van Europese arbeidsomstandighedenregelgeving, opdat lidstaten ruimte geboden wordt om, gegeven hun eigen institutionele kenmerken, te komen tot beleid dat leidt tot zo veilig mogelijke werkomstandigheden.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingsen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

De Kaderrichtlijn met de algemene bepalingen vormt samen met de specifieke richtlijnen een pakket van regelgeving. De Kaderrichtlijn bevat normatieve doelvoorschriften die veelal verder geconcretiseerd worden in de specifieke richtlijnen. Het risico kan bestaan dat zaken die reeds in de Kaderrichtlijn aan de orde gekomen zijn, nog eens – en dan gedetailleerder – geregeld worden in specifieke richtlijnen. Dat kan leiden tot dubblures, onnodige regeldruk en detailwetgeving. Daarom zou, voordat tot formulering van een specifieke richtlijn overgegaan wordt, steeds vooraf de vraag beantwoord moeten worden of de noodzaak daartoe aanwezig is, gelet op de Kaderrichtlijn.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

Zie hiervoor onder 3.

De richtlijn arbeidsplaatsen 89/654/EG

Specifieke vragen

1° Is, in het licht van de opgedane ervaring, de definitie van arbeidsplaats in artikel 2 nog steeds afdoende?

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft arbeidsplaatsen altijd ruimer geformuleerd dan dit in de richtlijn gedaan wordt. De richtlijn arbeidsplaatsen geldt voor permanente arbeidsplaatsen, waardoor tijdelijke werkplekken (aanpassing, onderhoud, inspectie, reparatie etc.) buiten beeld blijven. In de Nederlandse wetgeving geldt de definitie van arbeidsplaatsen op iedere plaats die wordt gebruikt in verband met arbeid, dus ook tijdelijke of mobiele bouwplaatsen, winningsindustrieën, maar ook thuiswerkplekken, en plaatsen die worden gebruikt door zelfstandigen, leerlingen en vrijwilligers. De definitie van arbeidsplaatsen gaat dus ruimer.

Het is evenwel zo dat niet voor iedere arbeidsplaats de werkgever onbeperkt verantwoordelijk is. Een voorbeeld hiervoor is plaatsonafhankelijke arbeid.

2° Zijn er, in het licht van de opgedane ervaring, bepalingen in de richtlijn die juist wel of juist niet zouden moeten worden toegepast op bepaalde arbeidsplaatsen?

- Een belangrijk probleem bij de implementatie van de richtlijn in Nederland is de afstemming met de bouwregelgeving. Heel wat van de eisen uit de richtlijn zijn bouwkundige eisen, hetgeen in Nederland geregeld wordt in de bouwwetgeving: met name uitgangen, vluchtwegen, daglicht, verlichting.

De implementatie van de richtlijn arbeidsplaatsen in de arbowetgeving in 1993 heeft behoorlijke spanning opgeleverd, gezien zowel de bouwwetgeving als ook de arbowetgeving bouwkundige voorschriften bevatten. Het was bij voorbeeld mogelijk dat je als aannemer een vergunning kon krijgen om een gebouw neer te zetten volgens een bepaald plan, waarna de inspectie een bijkomende bepaling kon voorschrijven met betrekking tot daglicht. Inmiddels is de Nederlandse wetgeving afgestemd, en zijn alle bouwkundige bepalingen uit de Arbowet overgeheveld naar de bouwregelgeving, met inbegrip van een reeks bepalingen uit de richtlijn arbeidsplaatsen. De bepalingen staan

nog in de arboregeling, omdat de definitie van arbeidsplaatsen ruimer is dan enkel plaatsen in gebouwen. Zo kan je buiten werken of op het terrein, hierbij gelden dezelfde eisen.

- De Nederlandse bouwregelgeving geldt voor alle gebouwen, dus ook gebouwen die publiek toegankelijk zijn zoals theaters. De regelgeving heeft eveneens betrekking op gebruikers van de gebouwen, denk bijvoorbeeld aan zorginstellingen met patiënten. De eisen die in de regelgeving gesteld worden aan de bescherming van deze personen, zijn vaak hoger dan de eisen met betrekking tot de bescherming van werknemers. Dit heeft in het verleden ook wat spanning opgeleverd bij de implementatie van de bepalingen van de richtlijn.
- De implementatie van de richtlijn arbeidsplaatsen heeft problemen opgeleverd met de vereisten uit de richtlijn die betrekking hebben op schuifdeuren (1) en het schoonmaken van ramen (2).

(1) De bepaling 4.4. uit de richtlijn arbeidsplaatsen bepaalt dat “deuren van nooduitgangen moeten naar buiten kunnen worden geopend. Deuren van nooduitgangen mogen niet op zodanige wijze gesloten zijn dat zij niet gemakkelijk en onmiddellijk kunnen worden geopend door iedereen die ze in geval van nood zou moeten gebruiken. Schuifdeuren en draaideuren die specifiek deuren van nooduitgangen vormen, zijn verboden”.

Het verbod op schuifdeuren in vluchtwegen was problematisch, omdat iedere verkeersroute in een gebouw tevens vluchtweg is. In de bouwregelgeving is dit aangepakt door een verbod op schuifdeuren en draaideuren voor uitgangen die specifiek als nooduitgang worden bepaald.

(2) De bepaling 10.2 uit de bijlage van de richtlijn arbeidsplaatsen bepaalt dat “ramen en bovenlichtvoorzieningen zodanig in combinatie met de uitrusting zijn ontworpen of zijn uitgerust met zodanige voorzieningen dat zij kunnen worden schoongemaakt zonder gevaar voor de werknemers die dit werk verrichten en voor de werknemers die zich in en om het gebouw bevinden”. Dit betekent dat je bv op flatgebouwen glazenwasinstallaties moet voorzien. In een recente wijziging is deze bepaling vastgelegd in bouwregelgeving.

3° Zijn, in het licht van de opgedane ervaring, de nadere bepalingen in de bijlagen 1 en 2 nog steeds geschikt voor arbeidsplaatsen?

De bepalingen uit de bijlage van de richtlijn zijn allemaal geschikt voor arbeidsplaatsen. Desondanks zijn de gedetailleerde voorschriften regelmatig in het bedrijfsleven als voorbeeld aangehaald voor te vergaande wetgeving. De bepalingen met betrekking tot ontspanningsruimten, kleedruimten, toiletten en wastafels zijn meerdere keren door bedrijven genoemd als voorbeelden van betutteling.

In de huidige context zou het beter passen als de uitwerking van de essentiële eisen door andere dan de overheid kan worden uitgevoerd, bijvoorbeeld door werkgevers- en werknemersorganisaties. Per 1 januari 2007 is de Arbowet ingrijpend gewijzigd. Een belangrijk uitgangspunt bij de wijzigingen is de toewijzing van de verantwoordelijkheid voor het arbeidsomstandighedenbeleid meer dan voorheen bij werkgever en werknemer. In het publieke domein legt de overheid de doelen voor bescherming van veiligheid en gezondheid op de werkplek in wettelijke voorschriften vast, in het private domein zijn sociale partners verantwoordelijk voor de invulling, met name de manieren waarlangs de doelen gerealiseerd kunnen worden.

4° Heeft Nederland aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

Met de wijziging van de Arbowet is ook de regelgeving herzien op beperking, vereenvoudiging en verduidelijking ervan. Zo is de “nationale kop” (d.w.z. regels die verder gaan en meer omvatten dan wat door de EU vereist wordt van de lidstaten), nader bekeken en zoveel mogelijk geschrapt.

Nederland heeft meer voorschriften met betrekking tot de veiligheid van elektrische installaties. Een aantal van deze specifieke bepalingen maakten onderdeel uit van het toenmalige

elektrotechnisch veiligheidsbesluit en zijn behouden gebleven. Ook de bepalingen met betrekking tot valpreventie zijn uitgebreider dan deze uit de richtlijn arbeidsplaatsen. Op nadrukkelijk verzoek van werknemers en met instemming van werkgevers zijn enkele bepalingen uit de voormalige beleidsregels in de arbowetgeving opgenomen. Dit geldt onder meer voor de bepalingen met betrekking tot 'vallen van hoogte'.

5° Heeft Nederland specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de maatregelen.

Het midden- en kleinbedrijf (MKB) vormde bij de voorlichting omtrent de bepalingen van de richtlijn geen specifieke doelgroep. Bepaalde sectoren daarentegen wel, zoals de dienstensector, met name de kantoren, en daar is actieve voorlichting gebeurd door middel van specifieke voorlichtingsbladen en beleidsregels. In het algemeen hebben de bedrijven en het MKB baat bij branchegerichte voorlichting.

Het uitgangspunt van het beleid is zoals eerder gesteld het vastleggen van de doelen voor bescherming van veiligheid en gezondheid op de werkplek in wettelijke voorschriften. De invulling hiervan behoort tot de verantwoordelijkheid van de sociale partners. Met financiële ondersteuning van het ministerie van SZW kunnen werkgevers en werknemers de middelen en maatregelen per branche en sector vastleggen in zogenaamde arbocatalogi. Op gelijkaardige manier ontwikkelen werkgevers en werknemers branchespecifieke risico-inventarisatie en –evaluatie (ri&e) instrumenten.

6° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

Er bestaat verschil in aandacht (bij het opstellen van een ri&e) voor de thema's van de richtlijn, afhankelijk van de grootte en kennis van organisaties en de route waarlangs de ri&e wordt opgesteld (intern, extern). MKB bedrijven hebben in de regel meer moeite met uitvoering en naleving van de regels.

De implementatie van de richtlijn arbeidsplaatsen heeft, als gevolg van de uitvoerige en op onderdelen gedetailleerde bijlagen, complicerend uitgewerkt op de Nederlandse regelgeving. Het verbod op schuifdeuren in vluchtwegen was problematisch, omdat iedere verkeersroute in een gebouw tevens vluchtweg is. Slipvrije vloeren op de arbeidsplaats in relatie tot goed schoon te maken vloeren in de horeca en voedingsmiddelensector zijn meermaals door bedrijven gepercipieerd als voorbeelden van strijdige regelgeving. Overigens is dit onterecht gebleken.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

Regelgeving

De aandacht van het beleid in de verslagperiode ging vooral uit naar thema's als werkdruk; fysieke belasting en chemische risico's.

Recente aanpassingen aan de regelgeving met betrekking tot arbeidsplaatsen hebben betrekking op de installatie van glazenwasvoorzieningen in het Bouwbesluit, de ontwikkeling door de sociale partners van een toetskader voor het onderhoud van de gebouwen, een aantal kleine wijzigingen in de wetgeving met betrekking tot valgevaar en extra maatregelen ter ondersteuning van de wijzigingen.

Ri&e

Alle werkgevers moeten een ri&e uitvoeren en een plan van aanpak opstellen voor de nodige verbeteringen. In een ri&e legt een werkgever vast welke risico's het werk oplevert voor zijn werknemers. In het plan van aanpak, dat deel uitmaakt van een ri&e beschrijft de werkgever welke maatregelen hij neemt om de risico's te minimaliseren.

Arbocatalogi

Sinds de Arbowet van 2007 worden werkgevers en werknemers geacht om voortaan samen afspraken te maken over de wijze waarop zij binnen hun bedrijf of branche invulling geven aan de door de overheid gestelde arbo(doel)voorschriften. De Inspectie SZW gebruikt deze arbocatalogi als referentiekader in haar handhavende werk.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De algemene principes van risicopreventie zijn vervat in de regelgeving, met name in de Arbowet artikel 3 lid 1 b.

De arbocatalogi volgen de algemene principes van risicopreventie. De Inspectie SZW toetst de arbocatalogi met de bedoeling na te gaan of de catalogus niet in strijd is met de wet en of door middel van de catalogus wordt voldaan aan de doelvoorschriften van de Arbeidsomstandighedenwet. Om invulling te geven aan deze doelstelling is een formeel toetsingskader ontwikkeld en vastgelegd in de Beleidsregel arbocatalogi.

De Inspectie SZW heeft voor het uitvoeren van de toetsing een Leidraad opgesteld. De Leidraad beschrijft het toetsingsproces en het toetsingskader. Onderdeel van de Leidraad is een quickscan waarmee de catalogi inhoudelijk getoetst worden op een vijftal punten, t.w.:

1. welke doelvoorschriften uit de wet zijn nader ingevuld met de voorliggende catalogus?
2. is de catalogus strijdig met wettelijke voorschriften?
3. zijn de aangedragen oplossingen volledig.
4. wordt in de catalogus invulling gegeven aan doelvoorschriften?
5. wordt de arbeidshygiënische strategie gevolgd?

Bij dit laatste punt wordt vermeld dat een permanente toepassing van het laagste niveau van maatregelen (PBM's) in de arbeidshygiënische strategie strijdig is met de wet.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

Artikel 14 van de Arbowet bepaalt dat de werkgever verplicht is om deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming in zijn bedrijf in te schakelen bij een aantal specifieke taken:

- het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, en daarover adviseren;
- de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten;
- het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek en de aanstellingskeuring, indien de werkgever deze laat verrichten.

De arbodiensten spelen, zeker in het midden- en kleinbedrijf, een rol bij het opstellen van de ri&e.

De herziening van de Arbowet in 2007 had een invloed op de arbodienstverlening in de zin dat meer ruimte aan werkgevers werd gegeven om de verantwoordelijkheid voor arbozorg in te vullen. De vraag naar arboadvies werd gericht waardoor de arbodienstverleners meer maatwerk konden verrichten. Eén van de mogelijke taken van de arbodiensten is het toetsen van de ri&e (met inbegrip van de bepalingen omtrent de inrichting van de werkplek) en hierover adviseren.

Het arboportaal www.arboportaal.nl, de website gefinancierd door de overheid, geeft informatie over arbeidsomstandigheden. Doel is werkgevers, werknemers en preventiemedewerkers te informeren en te verwijzen naar andere relevante bronnen. De website informeert over de bepalingen van de richtlijn.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

Artikel 8 van de Arbowet schrijft voor dat werkgevers zorgen voor doeltreffende voorlichting en onderricht over veilig en gezond werken. De voorlichting en het onderricht dienen betrekking te hebben op verrichtte of te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden arbeidsrisico's, en

over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken.

In de evaluatieperiode van de richtlijn 2007-2012 zijn vanuit het beleid geen specifieke acties naar aanleiding van de richtlijn ondernomen. Wel wordt voortdurend informatie ter beschikking gesteld via het arboportaal www.arboportaal.nl.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Artikel 12 van de Arbowet regelt de samenwerking tussen de werkgever en de werknemers voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden in het bedrijf. De samenwerking gaat via het overleg tussen de werkgever en werknemers. Bedrijven met minstens 50 werknemers dienen te beschikken over een ondernemingsraad (OR) en bedrijven met minder dan 50 werknemers zijn verplicht om een personeelsvertegenwoordiging (PVT) in te stellen, indien de meerderheid van de werknemers hierom vraagt.

Op landelijk en brancheniveau zijn de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken in de uitvoering van het beleid en de informatievoorziening over wetgeving en beleid door middel van voorlichtingscampagnes en het arboportaal. Voorts wordt inhoudelijke informatie opgenomen over arbeidsomstandigheden in de projecten arbocatalogi van de Stichting van de Arbeid. Al deze instrumenten bevatten inhoudelijke informatie over de inrichting van werkplaatsen. Tenslotte kan ook gewezen worden op de digitale ri&e-tools voor branches en bedrijven.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Artikel 18 van de Arbowet regelt het arbeidsgezondheidskundig onderzoek van de werknemers. De werkgever dient zich bij het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek te laten bijstaan door deskundigen.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de maatregelen

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

De Inspectie SZW heeft geen specifieke indicatoren voor de effectiviteit van deze regelgeving.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

In de onderzochte periode is een oplossing gegeven aan het probleem dat de bepaling 10.2 uit de bijlage van de richtlijn arbeidsplaatsen stelt, met name "ramen en bovenlichtvoorzieningen moeten zodanig in combinatie met de uitrusting zijn ontworpen of zijn uitgerust met zodanige voorzieningen dat zij kunnen worden schoongemaakt zonder gevaar voor de werknemers die dit werk verrichten en voor de werknemers die zich in en om het gebouw bevinden".

Het onderhoud van gebouwen is nu geregeld in het toetsingskader 'Veilig onderhoud op en aan gebouwen' (onderdeel van het Bouwbesluit). Bij de aanvraag voor een bouwvergunning nieuwbouw moet dit toetsingskader worden ingevuld. Om partijen in de keten te informeren heeft TU Delft, in opdracht van het Hoofdbedrijfschap Ambachten (HBA), een handleiding ontwikkeld.

De essentie van het toetsingskader is dat de aanvrager verklaart hoe het onderhoud veilig verricht zou kunnen worden. De aanvrager neemt door het ondertekenen van de aanvraag omgevingsvergunning de verantwoordelijkheid voor de maatregelen. De inhoudelijke controle door Bouw- en Woningtoezicht bestaat uit een controle of de checklist correct is ingevuld, aan de hand van tekeningen, plattegronden en doorsneden. Op basis van de genoemde artikelen in het Bouwbesluit moet formeel ieder nieuw gebouw veilig onderhouden kunnen worden.

Het regime van het toetsingskader zal alleen doorlopen worden t.a.v. gebouwen waar een omgevingsvergunning (voorheen bouwvergunning) voor nodig is. Vanaf 1 juli 2012 worden aanvragen hieraan getoetst.

Er zijn in de onderzochte periode 2007-2012 geen specifieke moeilijkheden ondervonden.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

Bij de implementatie van de richtlijn arbeidsplaatsen in Nederlandse wetgeving ontstonden aanvankelijk overlappingen en tegenstrijdigheden doordat de bepalingen uit de richtlijn raakten aan de bepalingen omtrent bouwkundige richtlijnen. Deze tegenstellingen zijn ongedaan gemaakt door deze bepalingen in het Bouwbesluit op te nemen.

Er zijn synergieën gecreëerd met de bepalingen uit het Bouwbesluit en met de bijzondere richtlijn tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

De regelgeving, zoals voor ontspanningsruimten, kleedruimten, toiletten en wastafels, is gedetailleerd. De voorkeur verdient te werken met zo veel mogelijk handhaafbare doelvoorschriften voor bescherming van veiligheid en gezondheid op de werkplek.

De richtlijn arbeidsmiddelen 2009/104/EG

Specifieke vragen

1° Hoe voldoen de lidstaten in de praktijk aan de eis die is vastgelegd in artikel 4, waarbij werkgevers moeten controleren of oude en nieuwe arbeidsmiddelen op elkaar zijn afgestemd? Hoe wordt dit artikel ten uitvoer gelegd?

Arbeidsmiddelen moeten in beginsel blijvend voldoen aan de eisen zoals die van kracht zijn op het moment dat het arbeidsmiddel voor het eerst op de markt wordt gebracht. De werkgever is verplicht om de arbeidsmiddelen in die staat te houden en dient daartoe onderhoud te verrichten. Voor arbeidsmiddelen met een groot risico (bij ongeval potentieel meer dan een dode, of die een risico vormen voor de ruimte buiten het werkterrein) zijn periodieke keuringen in de gebruiksfase van kracht. Deze keuringen worden uitgevoerd door keurings- en certificatie-instellingen die door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zijn aangewezen. Deze keuring is dus ter borging van het onderhoud. De werkgever is verplicht een risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e) uit te voeren. Daarin moet de werkgever aangeven wat het (rest)gevaar is van ter beschikking gestelde arbeidsmiddelen en de blootstelling. Op grond daarvan zouden bij ernstig risico maatregelen moeten worden getroffen. Bij het samenstellen van nieuwe en oude arbeidsmiddelen is bovenstaande onverkort van kracht. Het is mogelijk dat bij het samenstellen van oude en nieuwe arbeidsmiddelen sprake is van nieuwbouw. Dan zijn de specifieke Europese richtlijnen, zoals bijvoorbeeld de machinerichtlijn, van kracht.

Het is evenwel niet zo gemakkelijk te beantwoorden of de verplichtingen worden nagekomen. In het algemeen geldt dat als er nieuwe regelgeving wordt ingevoerd, het ministerie SZW de inhoud van de nieuwe regelgeving deelt met de betrokken branches. De Inspectie SZW (I-SZW) inspecteert achteraf hoe de werkgever dit naleeft. Meestal gebeurt dit projectmatig. Als er een arbeidsongeval gebeurt, dan worden onderliggende oorzaken dieper onderzocht, met name of de werkgever voldaan heeft aan de wettelijke verplichtingen. In 2006 is een inspectieproject in de glas- en keramieksector uitgevoerd. Er werd geconstateerd dat 54% van het totaal aantal overtredingen betrekking had op arbeidsmiddelen. 71% van het totaal overtredingen over dit onderwerp had betrekking op het ontbreken van afschermingen of het niet beveiligd zijn van een machine of transportmiddelen. Bij de arbeidsmiddelen waar een overtreding werd geconstateerd, is additionele informatie gevraagd over keuring en

onderhoud. 19 keer is een overtreding met betrekking tot dit onderwerp vastgesteld.

2° Hoe hebben de lidstaten in de praktijk de eis van “keuring” van arbeidsmiddelen, en de “deskundigheid” om dat te doen, krachtens artikel 5 binnen hun nationale wetgeving/praktijken geïmplementeerd? Hebben deze eisen tot praktische problemen geleid?

De richtlijn is in het Arbobesluit en de Arboregeling omgezet. De keuring na installatie moet plaatsvinden voordat het arbeidsmiddel voor de eerste keer in gebruik wordt genomen (Arbobesluit art. 7.4a, eerste lid) en moet worden herhaald (Arbobesluit art. 7.4a, tweede lid) als het arbeidsmiddel gedemonteerd wordt en/of op een andere plaats wordt geïnstalleerd. Bij de keuring wordt beoordeeld of het arbeidsmiddel op de goede manier is geïnstalleerd en of het veilig en goed functioneert in de arbeidssituatie. De keuring (Arbobesluit art. 7.4a, derde lid) voor tijdige opsporing van slijtage, veroudering of verslechtering moet periodiek plaatsvinden. Met zo'n terugkerende keuring en de eventuele beproevingstest kan tevens worden nagegaan of er voldoende onderhoud wordt gepleegd, zodat gevaarlijke situaties voorkomen kunnen worden. De werkgever bepaalt zelf door wie hij zijn arbeidsmiddelen laat keuren. Voorwaarde daarbij is dat dit door een deskundige persoon of instelling gebeurt (Arbobesluit art. 7.4a, vijfde lid). Dit kan bijvoorbeeld een onafhankelijke keuringsinstantie zijn, een onderhoudsdienst van een leverancier of de technische dienst van het bedrijf zelf. Er zijn geen nationale normen voor keuring. Het is aan de werkgever om invulling te geven aan de inhoud van de keuring. Sommige sectoren hebben handleidingen ontwikkeld. Dat is bijvoorbeeld het geval voor de bouwsector met een handboek over arbeidsmiddelen. Het handboek voorziet hoe men arbeidsmiddelen kan inspecteren per type arbeidsmiddel door middel van een aantal checklijsten met aandachtspunten. Deze kunnen aan de eigen situatie van het bedrijf aangepast worden.

3° Hoe passen de lidstaten het concept van “specifiek gevaar” toe? Hoe hebben de lidstaten artikel 6 in de praktijk geïmplementeerd, en hebben zij ooit maatregelen genomen op grond van dit artikel?

De werkgever is conform richtlijn 89/391/EEG verplicht zijn werknemers voorlichting, instructie en onderricht te geven op basis van aanwezige risico's; dit is in nationale regelgeving geïmplementeerd.

4° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom er aanvullende maatregelen zijn genomen.

Er zijn geen aanvullende maatregelen.

5° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de maatregelen.

Er zijn voorlichtingsbrochures gemaakt voor alle bedrijven. De branches spelen hierbij een belangrijke rol. De overheid heeft goede en intensieve contacten met de branches, ook in verband met de arbocatalogi die de branches zelf opstellen. Maatregelen uit de arbocatalogus kunnen door individuele bedrijven op maat worden toegepast. De sociale partners zijn ondersteund bij de totstandkoming van arbocatalogi.

6° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

Er zijn geen specifieke problemen bekend. Voor branches is het moeilijk om op maat te werken omdat de bedrijven verschillend zijn. Het midden- en kleinbedrijf (MKB) doet over het algemeen zijn best om er voor te zorgen dat er gezond en veilig wordt gewerkt. Indien nodig, kunnen werkgevers een beroep doen op een arbodienst.

Beoordeling van concrete maatregelen met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om risico's te beoordelen en maatregelen te nemen, zoals bepaald in de Arbowet. Voor de kleinere bedrijven bestaat een branche ri&e. In een arbocatalogus geeft de branche aan hoe bepaalde specifieke risico's kunnen worden beheerst.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De arbeidshygiënische strategie is opgenomen in de arbowetgeving. Er zijn geen extra bepalingen toegevoegd wat arbeidsmiddelen betreft.

In artikel 5, lid 4, van de Richtlijn arbeidsmiddelen 2009/104/EG staat dat de lidstaten bepalen hoe de keuringen worden uitgevoerd. Hier is artikel 5 van het Verdrag van Lissabon van toepassing, namelijk het subsidiariteitsprincipe. Artikel 5 van de richtlijn 2009/104/EG is één-op-één geïmplementeerd in artikel 7.4a van het Besluit arbeidsomstandigheden.

Een verplichte periodieke keuring voor gevaarlijke arbeidsmiddelen omvat:

- a) De keuring voor eerste ingebruikneming en de periodieke keuring van drukapparatuur (Warenwetbesluit Drukapparatuur),
- b) De periodieke keuring van kranen (Warenwetbesluit Machines),
- c) De periodieke keuring van liften en van liften na ingrijpende modificatie (Warenwetbesluit Liften),
- d) De keuring voor eerste ingebruikneming en de periodieke keuring van hijs- en hefwerktuigen voor beroepsmatig personenvervoer (Warenwetbesluit machines).

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

Arbodiensten hebben gecertificeerde deskundigen in dienst. Er zijn geen extra bepalingen inzake arbeidsmiddelen.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

De werkgevers zijn verantwoordelijk voor voorlichting, instructies en opleiding. Hiervoor maken zij onder andere gebruik van infobrochures die opgesteld worden met inbreng van de overheid.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijvoorbeeld raadpleging, deelname)?

Een werkgever is verplicht periodiek overleg te voeren met de Ondernemingsraad of met een personeelsvertegenwoordiging over het arbobeleid. Er zijn geen specifieke regels over overleg over arbeidsmiddelen. Een werkgever overlegt bij voorkeur met zijn personeel over de aanschaf van arbeidsmiddelen.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Er zijn geen specifieke maatregelen genomen.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de maatregelen

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

In de Arbomonitor worden periodiek (eens per 3 jaar) gegevens gepubliceerd over arbeidsmiddelen. 22% van de bedrijven die maatregelen hebben genomen naar aanleiding van een (bijna) arbeidsongeval kiest (naast andere maatregelen zoals voorlichting en onderricht, technische voorzieningen en organisatorische aanpassingen) voor de verbetering in het gebruik van arbeidsmiddelen (Arbo in bedrijf 2007).

Voor 17% van de bedrijven wordt de keuze voor het arbeidsmiddel bij het werken op hoogte altijd gebaseerd op de arbeidshygiënische strategie. Voor 47% is dat doorgaans het geval en voor 9% soms het geval. Voorts blijkt uit de monitor dat ongeveer drie op de vier bedrijven waar wordt gewerkt met hijs- en hefwerktuigen, machines voor intern transport, aangedreven handgereedschap en/of productiemachines maatregelen hebben getroffen om de machineveiligheid te verbeteren. De getroffen maatregelen werden door de inspecteurs van de Inspectie SZW nagenoeg altijd (92%) als adequaat beoordeeld (Arbo in bedrijf 2008).

2° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingsen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

Er is een duidelijke link met de wetgeving met betrekking tot de nieuwbouwfase van arbeidsmiddelen (deze wetgeving is uitgewerkt in de Warenwetbesluiten liften, machines, persoonlijke beschermingsmiddelen). Voor zover bekend zijn er geen witte vlekken en is er geen overlap, omdat de Warenwetbesluiten gaan over de nieuwbouw en de richtlijn arbeidsmiddelen over de gebruiksfase. Het zou logisch zijn als er 1 gezamenlijke richtlijn zou bestaan voor de gebruiksfase en de nieuwbouwfase, dit bevordert de noodzakelijke samenhang.

3° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen

Er zijn geen specifieke suggesties voor wijzigingen in de wetgeving. Wel zijn er suggesties voor vermindering van de detailbepalingen en het beperken tot doelbepalingen.

Het kan nuttig zijn om een gids op te stellen die toelichting geeft bij de wetgeving en die aangeeft hoe de wetgeving geïnterpreteerd en geïmplementeerd kan worden.

De richtlijn persoonlijke beschermingsmiddelen 89/656/EG

Specifieke vragen

1° Wat is er in de praktijk gedaan om ervoor te zorgen dat persoonlijke beschermingsmiddelen alleen worden gebruikt indien gevaren niet kunnen worden vermeden of in voldoende mate beperkt met collectieve technische beschermingsmiddelen?

De arbeidshygiënische strategie is opgenomen in de Arbowet en wordt gepromoot in het voorlichtingsmateriaal en de informatieberichten. Het is ook een onderdeel in de risico-inventarisatie en –evaluatie (ri&e). Bij de analyse van een ongeval wordt vastgesteld in hoeverre de arbeidshygiënische strategie werd gevolgd. In de sectoraanpak van de Inspectie SZW wordt, indien relevant, het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen in de inspectie betrokken.

2° Wat is er in de praktijk gedaan om ervoor te zorgen dat werknemers geraadpleegd worden voordat een beslissing wordt genomen om persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken, en dat ze geïnformeerd worden over de risico's waartegen het dragen van de persoonlijke beschermingsmiddelen hen beschermen, en worden getraind in het gebruik ervan?

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om te zorgen voor de aanschaf van adequate persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's). Hiervoor raadpleegt hij vooraf de werknemers. Het is een verplichting van de werkgever om voorlichting te geven over (on)veiligheid op de werkplek; het gebruik van PBM's maakt daarvan onderdeel uit.

Uit een onderzoek naar de raadpleging van de werknemers bij de aanschaf van persoonlijke beschermingsmiddelen bleek dat in het algemeen werknemers betrokken worden. Het gaat om dure middelen en de werkgever heeft er belang bij dat werknemers betrokken worden.

3° Hoe implementeren de lidstaten in de praktijk de verplichting van werkgevers overeenkomstig artikel 4 om te controleren of persoonlijke beschermingsmiddelen een EG-markering hebben? Hoe wordt deze verplichting ten uitvoer gelegd?

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever zich ervan te vergewissen dat een PBM is voorzien van een CE-markering. De Inspectie SZW controleert niet specifiek op de CE-markering voor PBM's, wel zijn er inspecties bij sectoren waarvan het gebruik van deugdelijke PBM's deel uitmaakt. De fabrikant blijft overigens verantwoordelijk voor het afleveren van een PBM met CE-markering.

4° Hoe zorgen de lidstaten er in de praktijk voor dat wordt voldaan aan de eis zoals vastgesteld in artikel 4, lid 2 met betrekking tot werknemers die twee of meer persoonlijke beschermingsmiddelen moeten dragen?

Het Arbobesluit, hfst. 8, Afdeling 1 bepaalt dat : *“Indien verschillende gevaren het tegelijkertijd dragen van meer dan één persoonlijk beschermingsmiddel noodzakelijk maken, zijn deze persoonlijke beschermingsmiddelen op elkaar afgestemd en blijven zij doelmatig tegen het betreffende gevaar of de betreffende gevaren”*. Bij zware risico's wijzen de branche en de inspectie de werkgevers erop waar de gevaren liggen met betrekking tot gebruik van PBM's en de combinatie van PBM's.

5° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

Neen, er zijn geen aanvullende maatregelen genomen.

6° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de maatregelen.

Er zijn geen specifieke maatregelen voor het midden- en kleinbedrijf (MKB) genomen. De voorlichtingsmiddelen zijn dezelfde als die voor grotere bedrijven, bij voorbeeld het Arbo-informatieblad: 'Veilig werken met persoonlijke beschermingsmiddelen'. Er zijn een aantal branches die arbocatalogi hebben. Indien er bijkomende informatie nodig is kan het MKB een beroep doen op de branche. Als dat niet volstaat kunnen bedrijven een beroep doen op een arbodienst.

7° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

Kleine bedrijven hebben niet altijd voldoende expertise in huis om te beoordelen of PBM's in de gebruiksfase veilig zijn en wanneer vervanging aan de orde is.

Beoordeling van concrete maatregelen met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om de risico's in kaart te brengen en daarop maatregelen te treffen. De risico's en de maatregelen dienen te worden vastgelegd in de ri&e en het bijhorend plan van aanpak (maatregelen), zoals is bepaald in de Arbowet. Kleinere bedrijven kunnen gebruik maken van een branche-ri&e.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De arbeidshygiënische strategie is van toepassing, deze is in de regelgeving verwerkt.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

De werkgever is verplicht zich ten aanzien van de nakoming van verplichtingen te doen bijstaan door deskundige werknemers. Indien deze deskundigen niet (voldoende) in het bedrijf aanwezig zijn, kan de werkgever een (additioneel) beroep te doen op externe expertise, waaronder de expertise van een arbodienst.

Arbodiensten geven voorlichting en beantwoorden vragen van ondernemingen. Zij hebben wettelijk gecertificeerde deskundigen in dienst. Er zijn geen additionele bepalingen inzake beschermingsmiddelen.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

Er bestaan brochures over het adequaat gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Fabrikanten geven voorlichting over het gebruik en werkgevers instrueren werknemers omtrent het gebruik van PBM's.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Een werkgever is verplicht periodiek overleg te voeren met de Ondernemingsraad of met een personeelsvertegenwoordiging over het arbobeleid. Er zijn geen specifieke regels over overleg over PBM's.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Er zijn geen specifieke maatregelen genomen

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de maatregelen.

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Uit de enquête 'Arbo in bedrijf 2009' blijkt dat werkgevers in geval van blootstelling aan kanker-verwekkende stoffen (behalve asbest) meestal kiezen om PBM's ter beschikking te stellen; dit is het geval voor 87% van de bedrijven.

Over PBM's werd aan werkgevers gevraagd of zij ook het effect van PBM's op de gezondheid hadden beoordeeld of hadden laten beoordelen. 26% van de bedrijven die PBM's ter beschikking stelden, had het effect van de gebruikte PBM's beoordeeld of laten beoordelen. 86% van de bedrijven die PBM's ter beschikking hadden gesteld, gaf aan de duur van het gebruik van PBM's tot het strikt noodzakelijke te beperken.

Ook in geval van een blootstellingsrisico aan een hoge of lage temperatuur is het beschikbaar stellen van PBM's de meest genomen maatregel; dit geldt voor 63% van de bedrijven. Bij 34% van de bedrijven wordt de duur van de arbeid beperkt (Arbo in bedrijf 2010).

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

De PBM's die de werkgever aanschaft zijn soms niet op het risico afgestemd doordat de kennis voor de keuze ontbreekt. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat het PBM te zwaar is voor het bestaande risico, waardoor het nut van het PBM niet langer gezien wordt en het bijgevolg niet wordt gebruikt.

Een moeilijkheid voor (vooral kleine) werkgevers is te beoordelen wanneer een PBM moet vervangen worden. De beschikbaarheid van een gids kan werkgevers helpen.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

Bij de productrichtlijn is niet altijd duidelijk gedefinieerd wat een PBM is (bv. in het geval van dakankers). Er is meer samenhang nodig tussen de regels met betrekking tot de nieuwbouw- en de gebruiksfase van PBM's. Als zich een probleem voordoet bij de ene richtlijn, kan dit ook het geval zijn voor de andere richtlijn.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen

Er is behoefte aan afstemming tussen de wetteksten die betrekking hebben op enerzijds de gebruiks- en anderzijds de nieuwbouwfase. Beide regelingen worden binnen de Europese Commissie in verschillende directies behandeld (DG Enterprise en DG Employment). Een andere suggestie betreft de verbetering van de informatie-uitwisseling tussen lidstaten op het niveau van de praktische inspecties.

De richtlijn manueel hanteren van lasten 90/269/EG

Specifieke vragen

1° Wat is er in de praktijk gedaan om ervoor te zorgen dat de werkgever passende middelen gebruikt, met name mechanische uitrustingen, om te voorkomen dat de werknemers lasten manueel moeten hanteren?

In de beleidspraktijk heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de ontwikkeling van een aantal risico-beoordelingsinstrumenten gestimuleerd. Deze instrumenten richten zich op de bredere definitie van fysieke belasting die de Nederlandse overheid hanteert. Een definitie die niet alleen kracht zetten, tillen, duwen en trekken omvat, maar ook werkhoudingen en repeterende bewegingen (zie vraag 4°). De beoordelingsinstrumenten kunnen door de werkgever, preventiemedewerkers, arbocoördinatoren en arbodiensten worden gebruikt om de risico's gerelateerd aan fysieke belasting in het bedrijf te beoordelen en vervolgens passende maatregelen en middelen in te voeren.

Een algemeen beoordelingsinstrument voor fysieke belasting werd in 2012 ontwikkeld in samenwerking met TNO: de "Checklist Fysieke Belasting (CFB)" is beschikbaar op www.fysiekebelastingbeoordelen.tno.nl. Inmiddels wordt gewerkt aan stimulering van de bekendheid, de verspreiding en het gebruik van het instrument.

Voor repeterende bewegingen heeft het ministerie in 2008 een risicobeoordelingsinstrument voor hand-arm taken/repeterende handelingen (HARM) laten ontwikkelen door TNO. Hiermee werd in een leemte voorzien. In 2012 is ook een instrument voor werkhoudingen ontwikkeld, dat momenteel nog gevalideerd moet worden.

De nieuwe instrumenten zullen door de Inspectie SZW worden gebruikt bij de handhaving. Men streeft naar wetenschappelijke, gevalideerde beoordelingsinstrumenten op een zo breed mogelijk terrein van ergonomische risico's ter ondersteuning van de werkgevers.

Daarnaast heeft het ministerie van SZW de Gezondheidsraad gevraagd om voor een vijftal fysieke arbeidsrisico's te onderzoeken of er gezondheidskundige of veiligheidskundige grenswaarden beschikbaar zijn. Over de uitkomsten van deze adviesrapporten wordt inmiddels overleg gevoerd met sociale partners. Het onderzoek naar mogelijke grenswaarden door de Gezondheidsraad is een

voorbeeld van het stimuleren van kennisontwikkeling door het ministerie van SZW ter ondersteuning van de eigen verantwoordelijkheid van de sociale partners in Nederland.

SZW verkiest het te streven naar concrete grenswaarden op Europees niveau, zoals wordt vooropgesteld in de "Visie op het stelsel voor gezond en veilig werken (G&VW/VW/2012/1623)". Het Actieplan Gezond Bedrijf (2012-2014) van het ministerie SZW focust op duurzame inzetbaarheid van werknemers. Met dit actieplan doelt men o.a. op het verlichten van fysieke en/of psychisch belastende werkzaamheden. Door middel van het organiseren van regionale en sectorale bijeenkomsten voor MKB-bedrijven, gaat men vraaggericht advies geven en ondersteunen. Tevens werd er in de beleidspraktijk ook een project 'Good practices van zwaar werk naar duurzaam werk' opgezet in samenwerking met TNO om een viertal goede praktijken op het gebied van zware beroepen te beschrijven. TNO zal samen met de sociale partners en de sector kijken wat de specifieke risicofactoren zijn bij die vier zware beroepen, hoe de maatregelen op de werkvloer worden toegepast, hoe het proces is verlopen, wat de verschillende rollen van de stakeholders zijn geweest en wat de kosten en baten zijn (business case).

2° Wat is er in de praktijk gedaan om ervoor te zorgen dat de werkgever de werkplekken zodanig inricht dat het manueel hanteren van lasten door werknemers zo veilig en gezond mogelijk geschiedt wanneer dit niet kan worden vermeden en dat werknemers worden geraadpleegd voordat een dergelijk manueel hanteren plaatsvindt?

In de vorige rapportage was het makkelijker een onderscheid te maken tussen vraag 1° en vraag 2°. Bij de beleidspraktijk voor de huidige verslagleggingsperiode kunnen deze twee onderdelen moeilijk van elkaar losgekoppeld worden. Beide aspecten zitten in de verschillende initiatieven van het ministerie SZW:

- risicobeoordelingsinstrumenten
- grenswaarden
- actieplan 'Gezond Bedrijf'
- goede praktijken voor zware beroepen

Omwillen hiervan wordt verwezen naar het antwoord op vraag 1° van de specifieke vragen bij de Richtlijn Manueel hanteren van lasten 90/269/EEG.

Met betrekking op de voornoemde beleidsinitiatieven, komt het raadplegen van werknemers vooral naar voren bij het Actieplan Gezond Bedrijf: *Het is uiteindelijk aan de werkgevers en werknemers om te bepalen wat in hun bedrijf of organisatie de hoogste prioriteit heeft en welke maatregelen kansrijk zijn.* Daarnaast vertrekt men in Nederland vanuit de gedachte om de verantwoordelijkheid van de sociale partners meer te benadrukken. Dit resulteerde in de arboconvenanten voor de periode 1999-2007, alsook in het groeiend aantal arbocatalogi die maatregelen, grenswaarden en oplossingen bevatten. Fysieke belasting werd opgenomen in 37 convenanten. Intussen zijn circa 150 arbocatalogi ontwikkeld. Manueel hanteren van lasten/fysieke belasting werd in vele daarvan opgenomen.

3° Wat is er in de praktijk gedaan om ervoor te zorgen dat werknemers adequate opleiding en inlichtingen krijgen over de manier waarop lasten gehanteerd moeten worden en over de risico's die zij zouden kunnen lopen?

Met het oog op informatievoorziening, voorlichting en onderricht, werd tijdens de huidige verslagleggingsperiode het arboportaal www.arboportaal.nl gecreëerd. Dit is de website van het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid die dienst doet als informatiepunt omtrent arbeidsomstandigheden. Arboportaal.nl bevat kennis over allerlei arbeidsrisico's waaronder fysieke belasting / manueel hanteren van lasten. Ook de arbocatalogi kunnen hier vermeld worden als een manier om werknemers te informeren.

Voorts heeft het ministerie SZW een forum voor gezond en veilig werken opgericht. Informatievoorziening- en uitwisseling ter ondersteuning van de beheersing van arbeidsrisico's is één van de kerntaken van de overheid. Het forum heeft tot doel informatie uit te wisselen, te netwerken en de verschillende partijen bij het beleid en bij het prioriteren van kennisactiviteiten te betrekken als een soort klankbord. Met partijen worden niet alleen de sociale partners maar ook partners uit de kringen

van de wetenschap, kennisinstituten, arbodienstverlening, brancheorganisaties, verzekeringen, certificerende instellingen, werkgevers én werknemers bedoeld.

Het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden (MAPA) – een langdurig onderzoeksprogramma van het ministerie SZW en TNO– heeft tot doel kennis en ervaringen met goede praktijken uit te wisselen met de sociale partners die hieraan wensen deel te nemen. Op deze manier betreft men sociale partners en informeert men o.a. ook over fysieke arbeidsrisico's. Binnen het MAPA worden eveneens de risicobeoordelingsinstrumenten ontwikkeld (zie vraag 1°).

Wanneer men kijkt naar praktische informatie op de werkvloer, kan men duiden op de tilwijzers die per sector en soms zelfs per functie worden opgesteld door de sociale partners. Naar aanleiding van de Europese campagne "Manual handling of loads" werkte de Nederlandse Inspectie SZW landelijke inspectieprojecten uit in de transport- en zorgsector (2007) en in de bouw (2008). Tijdens de Europese campagne, opgezet door het SLIC (Senior Labor Inspectors Committee), werden in alle lidstaten in de tweede helft van 2007 twee inspectieprojecten uitgevoerd. De doelstellingen van het Europees inspectieproject zijn:

- betere uitvoering van EU richtlijn 90/269/EEC;
- verbetering van inspectie- en communicatiemethoden door te leren van bestaande methoden;
- meer eenheid in handhaving en naleving op het gebied van manueel hanteren van lasten binnen de EU.

De Nederlandse campagne kreeg de titel "Verlicht de last!" en werd op Europees niveau ondersteund door brochures en een website www.handlingloads.eu

4° Heeft Nederland aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

Het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft er voor gekozen om de definitie van fysieke belasting genuanceerder uit te werken dan in de Europese richtlijn Manueel hanteren van lasten (90/269/EEG) voorzien wordt. Het gaat hier om een vrijere en bredere interpretatie van de richtlijn. De Nederlandse omzettingstekst spreekt over kracht zetten, tillen, duwen, trekken, maar ook over werkhoudingen en repeterende bewegingen. Die laatste twee zijn fysieke arbeidsrisico's die meer voorkomen in moderne economieën. Het ministerie ondersteunde in dit opzicht het initiatief van de Europese Commissie voor een bredere, ergonomische richtlijn, die de risico's van musculoskeletale aandoeningen aanpakt en die de bestaande richtlijnen over manueel hanteren van lasten (90/269/EEG) en beeldschermwerk (90/270/EEG) op termijn zal opheffen.

Er werden tijdens de huidige verslagleggingsperiode geen aanvullende maatregelen genomen, die meer beogen dan wat de richtlijn voorschrijft.

5° Heeft Nederland specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de maatregelen.

In het verleden heeft de Nederlandse overheid het MKB behoorlijk ondersteund door middel van ri&e instrumenten (www.rie.nl). Het Actieplan Gezond Bedrijf (2012-2014) daarentegen gaat wel vooral MKB-bedrijven benaderen door middel van regionale en sectorale bijeenkomsten. Het MKB is de doelgroep van dit actieplan en men zal deze bedrijven vraaggericht advies verlenen en ondersteunen omtrent gezondheid. Fysieke belasting kan daarbij ook aan de orde komen (vooral bij zware beroepen).

6° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

Er zijn geen bijzondere moeilijkheden of knelpunten bekend bij het naleven van de richtlijn buiten de algemene problematiek omtrent het naleven van arborichtlijnen door het MKB. Hierop is wellicht van invloed het feit dat bijv. de detailhandel geen prioritaire sector is, waardoor weinig data voorhanden zijn.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

De Inspectie SZW is in 2006 begonnen met het samenstellen en publiceren van branchegerichte arbo-brochures. Hierin worden niet alleen de belangrijkste arbeidsrisico's in de betreffende branche toegelicht, maar worden ook de regels verduidelijkt waaraan werkgevers moeten voldoen en wordt uitgelegd hoe de inspectie daarop inspecteert. Deze brochures worden onder alle bedrijven in een branche verspreid, geruime tijd voordat er binnen die branche geïnspecteerd wordt. Werkgevers kunnen dus waar nodig tijdig maatregelen nemen om de arbeidsomstandigheden in hun bedrijf te verbeteren. Inmiddels is er een reeks van circa 34 brochures op de markt gebracht.

In 2007 en in 2008 was er bij inspectieprojecten intensievere aandacht voor fysieke belasting. Naar aanleiding van de Europese campagne "Manual handling of loads" werkte de Inspectie SZW landelijke inspectieprojecten uit in de transport- en zorgsector (2007) en in de bouw (2008). De SLIC (Senior Labor Inspectors Committee) campagne van de Inspectie SZW kreeg de titel "Verlicht de last!" (zie vraag 3°).

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

Het principe risicopreventie ligt vast in de Nederlandse wetgeving. Het ontwikkelen van de risicobeoordelingsinstrumenten waarvan sprake in vraag 1° is een uitvloeisel van die wetgeving. Werkgevers zijn verplicht om een risico-inventarisatie op te stellen en het ministerie SZW heeft daarvoor instrumenten ter beschikking gesteld. Volgens de arbeidshygiënische strategie, maakt men na de risico-inventarisatie een plan van aanpak op en gaat men dan de maatregelen toepassen. De arbeidshygiënische strategie zit volledig in de wetgeving en in het Nederlandse beleid verweven.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen?

Het ministerie SZW heeft geen specifieke acties ondernomen om de arbodiensten te ondersteunen in hun rol met betrekking tot fysieke belasting / manueel hanteren van lasten. Wel kunnen de ontwikkelde risicobeoordelingsinstrumenten ook door de arbodiensten worden toegepast.

Ook kan verwezen worden naar de verplichting die werd ingevoerd voor bedrijfsartsen en arbodiensten om beroepsziekten (onder meer fysieke klachten) te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Het ministerie SZW heeft ook in een brief aan de Tweede Kamer extra maatregelen aangekondigd om iets te doen aan de onderregistratie van beroepsziekten en spoort de arbodiensten aan om de melding van beroepsziekten beter te doen.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

In de vorige rapportages over deze richtlijn aan de Europese Commissie is melding gemaakt van de ondersteuning van de Europese Week, een congres, de ontwikkeling van een film, de publicatie van een Arbo-informatieblad "Fysieke belasting bij het werk" en van een reeks specifieke sensibiliserende brochures en de arboconvenanten nieuwe stijl. Dit zijn overeenkomsten op sectorniveau met de bedoeling om een aantal majeure arbeidsrisico's, waaronder fysieke belasting, te verminderen. De overheid stelt streefcijfers op om arbeidsrisico's te doen dalen, die per bedrijfstak worden vertaald naar een arboconvenant met concrete resultaatsverbintenissen.

Een nieuwe maatregel sinds de laatste verslaggeving is het opzetten van de website www.arboportaal.nl. Dit is de website van het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid die dienst doet als informatiepunt omtrent arbeidsomstandigheden. Arboportaal.nl bevat kennis over allerlei arbeidsrisico's waaronder een groot aanbod over fysieke belasting / manueel hanteren van lasten.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid pleegt intensief overleg op verschillende fora met

vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers omtrent arborichtlijnen. De sociale partners worden betrokken bij het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden (MAPA) – een structureel onderzoeksprogramma van TNO en het ministerie SZW, ook voor wat betreft fysieke belasting (zie vraag 3°). Zware beroepen, die toch vooral te maken hebben met fysieke belasting, kregen een plaats in het Actieplan Gezond Bedrijf waarbij de sociale partners eveneens betrokken worden.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Hiervoor zij verwezen naar de Kaderrichtlijn 89/391/EG, waarop de arbodienstverlening in Nederland is geënt.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Mogelijke indicatoren voor de effectiviteit van de richtlijn Manueel hanteren van lasten (90/269/EEG):

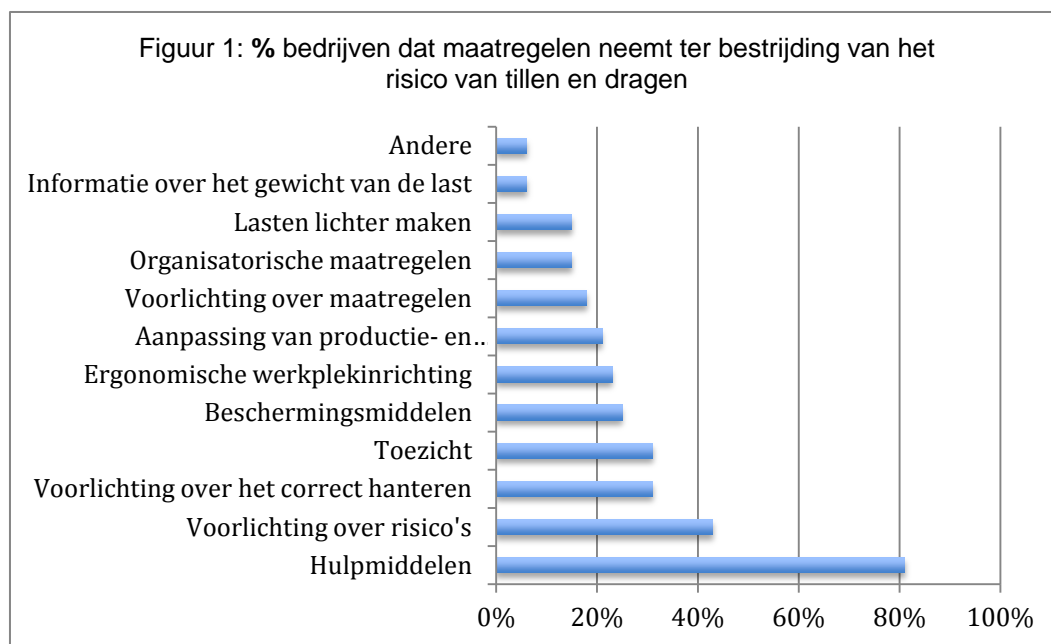
- Monitor klachten en gemelde ziektes op de website van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (www.beroepsziekten.nl).
- NEA : Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, het grootste periodieke onderzoek naar arbeidsomstandigheden in Nederland.
- Het aantal arbocatalogi dat wordt afgesloten. Hoewel dit niet altijd inhoudt dat de maatregelen ook daadwerkelijk de werkvloer bereiken.
- Handhaving en uitgevaardigde boetes
- Als good practices makkelijk te vinden zijn, m.a.w. als men veel voorbeelden van bedrijven kan vinden die goede resultaten boeken of initiatieven nemen met betrekking tot fysieke belasting / manueel hanteren van lasten.
- Nalevingsmonitor Arbo in Bedrijf.

Tillen en dragen

Uit de bedrijvenmonitor 'Arbo in bedrijf 2008'⁶, blijkt dat in 46% van alle bedrijven werknemers blootstaan aan het arbeidsrisico van fysieke belasting doordat zij regelmatig lasten tillen of dragen. In bedrijven waar tillen en dragen een arbeidsrisico is heeft 88% maatregelen genomen om het risico te bestrijden. Alle grote bedrijven en nagenoeg alle middelgrote bedrijven hebben maatregelen genomen, voor de kleine bedrijven gaat het om 85%. Volledigheidshalve zij erop gewezen dat in deze monitor aan inspecteurs gevraagd wordt om op een monitorlijst een subjectief oordeel in te vullen ten aanzien van een aantal arbeidsrisico's e.d. Alszodanig geeft de monitor geen inzicht in feitelijke constatering van de inspecteurs.

In figuur 1 is voor alle bedrijven die maatregelen hebben genomen weergegeven waarin deze maatregelen bestaan. Van alle maatregelen die zijn genoemd, zijn 'beschikbaar stellen van (til)hulpmiddelen' (81%) en 'voorlichting en onderricht over de risico's van handmatig tillen of dragen' (43%) de meest voorkomende maatregelen. De verschillende soorten maatregelen worden vaker in grote bedrijven genomen dan in kleine bedrijven. Niet alle maatregelen komen in alle sectoren even vaak voor. In de horeca worden bijvoorbeeld minder (til)hulpmiddelen beschikbaar gesteld dan in de andere sectoren. Daarentegen wordt in de horeca vaker toezicht gehouden op de werknemers. De maatregel 'beschikbaar stellen (til)hulpmiddelen' ligt ook in de gezondheids- en welzijnszorg wat lager dan in de andere sectoren. In de gezondheids- en welzijnszorg wordt daarentegen relatief vaak voorlichting gegeven en tevens wordt vaak de maatregel 'werkplekinrichting volgens ergonomische beginselen' genoemd. Meer in het algemeen is van belang dat bedrijven de nodige aandacht schenken aan het nut van bronaanpak.

⁶ Arbo in bedrijf 2008, Inspectie, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Beschikbaar als: http://www.inspectieszw.nl/images/arbo%20in%20bedrijf%202008%20definitief_tcm335-312325.pdf

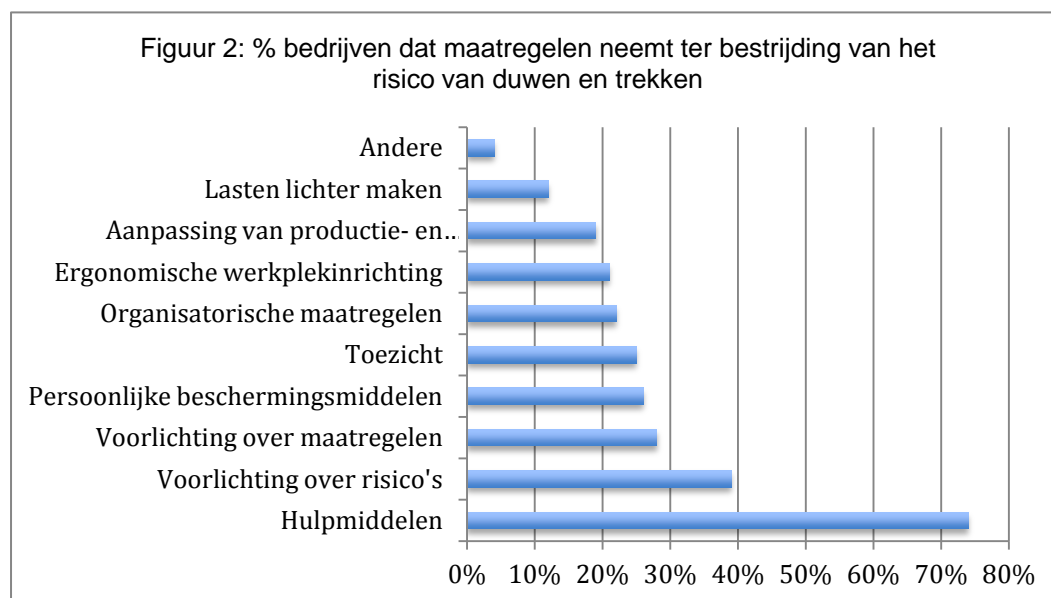


Bron: Arbo in bedrijf 2008

Nb: denk bij beschermingsmiddelen o.a. aan werkhandschoenen/teenbeschermend schoeisel
Duwen en trekken

De bedrijvenmonitor 'Arbo in bedrijf 2008'⁷ geeft aan dat in 19% van alle bedrijven werknemers blootstaan aan het arbeidsrisico van fysieke belasting doordat zij regelmatig lasten duwen of trekken. In 4% van alle bedrijven is volgens opgave van de werkgever het risico niet meer of niet meer regelmatig aanwezig dankzij getroffen maatregelen om het duwen of trekken van lasten te voorkomen of te beperken. Regelmatig lasten duwen of trekken komt relatief vaker voor bij grote bedrijven (45%) dan bij middelgrote (29%) en kleine bedrijven (16%).

20% van alle bedrijven heeft maatregelen genomen tegen het risico van lasten duwen en trekken (Figuur 2). De maatregel die het meest wordt genomen, namelijk door nagenoeg driekwart (74%) van de bedrijven, is het beschikbaar stellen van hulpmiddelen zoals elektronische pallettruck of vorkheftruck. De maatregelen voorlichting en onderricht over het risico handmatig duwen of trekken komt in de tweede plaats (39%). 65% van de bedrijven waar duwen en trekken een arbeidsrisico is of waar het dankzij genomen maatregelen geen risico meer vormt, geeft voorlichting en onderricht.



⁷ Arbo in bedrijf 2008, Inspectie, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Beschikbaar als:
http://www.inspectieszw.nl/images/arbo%20in%20bedrijf%202008%20definitief_tcm335-312325.pdf

Beroepsziekten

In 2011 zijn in totaal 2430 beroepsziekten gemeld aan het houding- en bewegingsapparaat. Deze aandoeningen behoren tot de meest gemelde beroepsziekten. In de top 3 van de meest gemelde aandoeningen aan het bewegingsapparaat in 2011 staat RSI van de schouder of bovenarm en tenniselleboog⁸.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

Een voorbeeld van praktische moeilijkheden is dat het midden-management in de zorgsector onvoldoende is gesensibiliseerd, m.a.w. zich onvoldoende bewust is van de risico's omtrent fysieke belasting. In dit opzicht is het belangrijk om die bewustwording te bevorderen. In de bouwsector zijn de bepalingen van de richtlijn over het algemeen beter bekend en ook opgenomen in de arbocatalogus, maar vinden ze vaak geen toepassing in de bedrijven zelf omwille van harde concurrentie, grote werkdruk en ketenproblematiek (niet goed op elkaar aansluiten van opdrachtgevers en uitvoerders).

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingsen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

Er zijn overlappingsen, tussen de richtlijn Manueel hanteren van lasten (90/269/EEG) en de Kaderrichtlijn (89/391/EG). Artikel 3, bijvoorbeeld van de specifieke richtlijn (een algemene bepaling die de werkgever voorschrijft passende maatregelen te nemen om het arbeidsrisico te reduceren), voegt niets toe aan hetgeen hierover uitgebreid beschreven is in artikel 6 van de kaderrichtlijn. Het is belangrijk deze overlappingsen te elimineren en te streven naar een vereenvoudiging van de regelgeving. De specifieke richtlijn wordt krachtiger als zij heel concreet de fysieke risico's benoemt en zij een aanvulling is op de Kaderrichtlijn, zonder de algemene principes te herhalen. De richtlijn Blootstelling aan fysische agentia: Trillingen (2002/44/EG) betreft ook fysieke belasting, maar dit is toch een heel specifiek risico. Met de richtlijn Beeldschermen (90/270/EEG) is de overlap inhoudelijk veel groter. Wanneer je de in Nederland hanteerbare definitie voor fysieke belasting voor ogen houdt (inclusief werkhoudingen en repeterende bewegingen), zie je onmiddellijk de parallellen met beeldschermwerk. Het ministerie SZW pleit net als in de voorgaande rapportage voor het samenvoegen van deze twee richtlijnen en ondersteunde in dit opzicht het initiatief van de Europese Commissie voor een bredere, ergonomische richtlijn, die de risico's van musculoskeletale aandoeningen aanpakt en die de bestaande richtlijnen over manueel hanteren van lasten (90/269/EEG) en beeldschermwerk (90/270/EEG) op termijn zal opheffen. Zolang de specifieke risico's van beeldschermwerk (interactie met het beeldscherm, beschermen van gezichtsvermogen enz.) een plaats krijgen in die ergonomische richtlijn, zou zo'n overkoepelende richtlijn een vergroting van de effectiviteit van de regelgeving betreffen.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

Suggesties voor veranderingen in de richtlijn hebben betrekking op modernisering van de regelgeving op het terrein van fysieke belasting door o.m.:

- combineren van richtlijnen 90/269/EEG (Manueel hanteren van lasten) en 90/270/EEG (Beeldschermen)
- modernisering van de richtlijn 90/269/EEG, met opname van modernere risico's als werkhoudingen en repeterende bewegingen naar het voorbeeld van Nederland. De bijlage van de richtlijn Manueel hanteren van lasten zou men ook best inkorten en actualiseren.
- een EU-gids met goede praktijken en risicobeoordelingsinstrumenten. In essentie zou deze gids de middelenvoorschriften bevatten, zodat de wetgeving zich beperkt tot doelvoorschriften en daardoor veel eenvoudiger wordt. Uiteraard dienen de beschreven middelvoorschriften wel te voldoen aan de vereisten zoals vastgelegd in de wetgeving en zijn in die zijn ook handhaafbaar. Mits op

⁸ Beroepsziekten in cijfers 2012, Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Beschikbaar als:
<http://www.beroepsziekten.nl/datafiles/beroepsziekten-in-cijfers/ncvb-BIC-2012.pdf>

minstens hetzelfde niveau, zouden bedrijven ook andere middelen kunnen kiezen, om aldus te voldoen aan hetgeen wettelijk vereist is.

- Indien grenswaarden mogelijk zijn, dan vaststellen op Europees niveau
- beschermingsniveau moet gehandhaafd blijven.
- algemene bepalingen uit de Kaderrichtlijn 89/391/EG niet herhalen in de specifieke richtlijn.

Verder eventueel een Europese week omtrent fysieke belasting als maatregel op EU niveau.

De richtlijn beeldschermen 90/270/EG

Specifieke vragen

1° Behoeft de richtlijn aanpassing om rekening te houden met de ontwikkeling van de technologie ? Omschrijf de benodigde wijzigingen.

In 2007 heeft het ministerie van SZW een evaluatie laten uitvoeren van de richtlijn beeldschermen door het onderzoeksinstituut Research voor Beleid. De studie kaderde in een initiatief van een aantal lidstaten om te komen tot een gezamenlijke werkwijze voor een systematische evaluatie van de Europese Arbo-richtlijnen. De resultaten van het onderzoek zijn neergeschreven in het rapport 'Dutch evaluation of the VDU Directive'.

Uit de studie blijkt dat met name de bepalingen in de Annex van de richtlijn achterhaald zijn en daarom niet meer relevant voor de huidige werksituatie in bedrijven. De normen die fabrikanten van bijvoorbeeld beeldschermen hanteren, gaan momenteel verder dan de normen opgenomen in de richtlijn. Met name de technische aspecten van beeldschermwerk zijn sterk aan verandering onderhevig.

De definitie van het toepassingsgebied zou moeten worden aangepast aan de huidige technologische ontwikkelingen binnen organisaties. Flexibele werkplekken krijgen nu onvoldoende aandacht in de richtlijn.

2° Zijn de uitzonderingen die in artikel 1, lid 3 van de richtlijn worden genoemd, nog actueel?

De uitzonderingen kunnen opgeheven worden. De uitzonderingscategorieën zullen sowieso in de praktijk niet onder de huidige definitie van beeldschermwerker (een aanzienlijk deel van zijn werktijd met beeldschermapparatuur werken) vallen.

3° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan ? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

De Nederlandse overheid heeft Art 7 van de richtlijn dat aangeeft dat de werkgever de activiteit van de werknemer zodanig moet organiseren dat het dagelijkse werken met een beeldscherm op gezette tijden wordt onderbroken door rustpauzen of andersoortige activiteiten, nader gespecificeerd. Afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het Arbobesluit bepaalt dat "De arbeid aan een beeldscherm zodanig georganiseerd is dat deze arbeid telkens na ten hoogste twee achtereenvolgende uren wordt afgewisseld door andersoortige arbeid of door een rusttijd".

Het Arbobesluit bepaalt verder in het toepassingsgebied dat de bepalingen niet van toepassing zijn op arbeid waarbij een werknemer gewoonlijk minder dan twee uren per etmaal gebruik maakt van een beeldscherm. Dit wordt niet als een aanvullende maatregel gezien, wel als een concretisering.

Er is een nieuwe afdeling aan hoofdstuk 1 van het Arbobesluit toegevoegd die regelt dat de bepalingen over beeldschermwerk in hoofdstuk 5 afdeling 2 van het Arbobesluit ook van toepassing zijn op plaatsonafhankelijke arbeid.

4° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn ? Geef een beschrijving van de maatregelen.

Op de arboportaal website <http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/fysieke-belasting/statische-werkhouding/beeldschermwerk.html> , een initiatief van het ministerie van SZW, is een specifiek deel over beeldschermwerk beschikbaar. Behandelde onderwerpen zijn de gezondheidsrisico's, kwetsbare groepen, laptops, hulpmiddelen, en wettelijke eisen. Er is een link naar het Arbokennisnetdossier Beeldschermwerk en het Forum met vragen en antwoorden.

Het "Arbokennisnetdossier Beeldschermwerk"

http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/RSI_Beeldschermwerk/D_Beeldschermwerk.pdf bevat een beschrijving van de arbeidsrisico's bij beeldschermwerk, plus een overzicht van wetgeving, beleid en beheersmaatregelen ter voorkoming hiervan. Arbokennisnet is tot stand gekomen door multidisciplinaire samenwerking tussen de beroepsverenigingen van arbeids- en organisatiedeskundigen, bedrijfsartsen, arbeidshygiënist en veiligheidkundigen en is mogelijk gemaakt met subsidie van het ministerie van SZW.

Het ministerie heeft de totstandkoming van arbocatalogi gefaciliteerd, o.a. door middel van een subsidieregeling. Sociale partners kunnen in arbocatalogi gezamenlijke afspraken over middelvoorschriften vastleggen.

Het ministerie ondersteunt de ontwikkeling en toegankelijkheid van instrumenten voor werkgevers en werknemers om arbeidsrisico's te beoordelen. Bijvoorbeeld via www.rie.nl, www.fysiekebelastingbeoordelen.tno.nl.

5° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn ? Zo ja, beschrijf deze.

Er zijn geen bijzondere moeilijkheden bekend bij het naleven van de vereisten van de richtlijn.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

De branchespecifieke ri&e-instrumenten bevatten over het algemeen een deel met betrekking tot de risico's van beeldschermwerk.

De checklist "Fysieke belasting" (www.fysiekebelastingbeoordelen.tno.nl) bevat vragen over beeldschermwerk en verwijst naar een vervolginstrument indien nodig.

In de arbocatalogi die beschrijvingen bevatten van werkgevers en werknemers over de manier waarop ze kunnen voldoen aan doelvoorschriften van de overheid voor veilig en gezond werken, zijn over het algemeen afspraken opgenomen over gezond beeldschermwerk. De arbocatalogi zijn tot stand gekomen met financiële inbreng van het ministerie van SZW.

De arbocatalogus 'Beeldschermwerk en werken in de e-gemeente' van het A+O fonds Gemeenten is in oktober 2010 vastgesteld door sociale partners en in januari 2011 goedgekeurd door de Inspectie SZW.

Een ander voorbeeld is de arbocatalogus voor het rijks personeel, te vinden op:

<http://www.aofondsrijk.nl/arbocatalogus-rijk/arbocatalogus-beeldschermwerk/beeldschermwerk/>

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De algemene beginselen liggen vast in artikel 3 van de Arbowet.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

In artikel 14 van de Arbowet zijn taken genoemd waarbij de werkgever zich moet laten bijstaan door deskundige personen. Hieronder vallen het toetsen van de ri&e, het begeleiden bij ziekte en het uitvoeren van arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

In artikel 5.9 van het arbobesluit staat vermeld dat in de ri&e specifiek aandacht moet worden besteed aan de gevaren voor het gezichtsvermogen en die van fysieke en psychische belasting als gevolg van beeldschermwerk.

Het Arbobesluit, Art. 5.11 bepaalt dat werknemers de gelegenheid moeten krijgen om een oogonderzoek te ondergaan voordat zij met beeldschermwerk beginnen of wanneer zij oogklachten hebben/krijgen.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?;

Het geven van voorlichting en onderricht is geregeld in artikel 8 van de Arbowet. Zie ook figuur 1 hieronder.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?;

Artikel 12 van de Arbowet regelt dat werkgevers en werknemers moeten samenwerken in de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Via de al eerder genoemde wettelijke bepalingen, artikel 14 van de Arbowet en artikel 5.11 van het Arbobesluit. Daarnaast is in artikel 18 van de Arbowet geregeld dat de werkgever de werknemer periodiek in de gelegenheid stelt een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

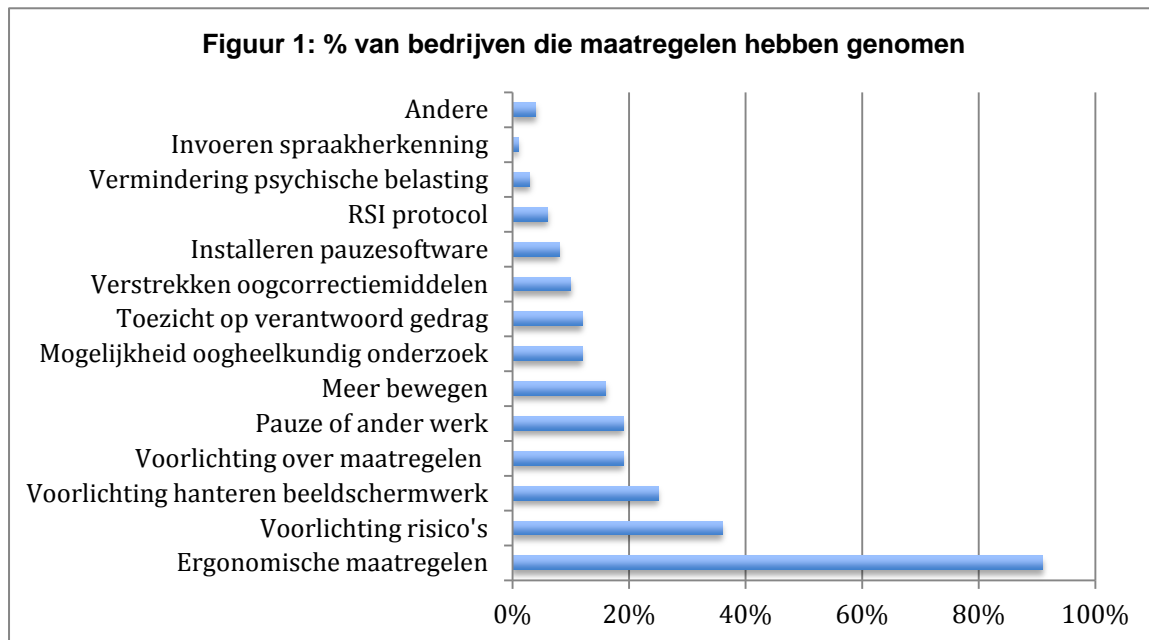
1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen;

Beeldschermwerk is een belangrijk fysiek arbeidsrisico, zeker in combinatie met (hoge) werkdruk. Beeldschermwerkers hebben een verhoogde kans op chronische klachten aan de nek, arm en schouders zoals KANS (klachten arm, nek en schouder)/RSI (repetitive strain injuries of overbelastingsletsels), veroorzaakt door de statische houding en repeterende korte bewegingen. Gemiddeld werkt de Nederlandse werknemer 3 uur en 3 kwartier per dag achter een computer. Dit loopt op tot ruim 5 uur in de zakelijke- en financiële dienstverlening en bijna 6,5 uur in het openbaar bestuur. Het percentage bedrijven dat beeldschermwerk een belangrijk arbeidsrisico vindt is sinds 2008 licht gestegen van 25% naar 27% in 2010. Vooral in het openbaar bestuur, de zakelijke dienstverlening en de financiële dienstverlening wordt beeldschermwerk door een groot deel van de werkgevers gezien als risico⁹ (bron: Arbobalans, 2011).

In alle bedrijven waar beeldschermwerk een risico is, heeft 75% van de bedrijven maatregelen genomen ter bestrijding van het risico. In sectoren waar het arbeidsrisico naar verhouding meer aanwezig is, zijn ook naar verhouding vaker maatregelen genomen. Het betreft de sectoren openbaar bestuur (98% / 99%), financiële instellingen (85% / 96%), zakelijke dienstverlening (80% / 94%) en onderwijs (80% / 93%). De mate waarin werknemers risico lopen lijkt geen invloed te hebben op het nemen van maatregelen, dat wil zeggen ook in sectoren waar voor weinig werknemers beeldschermwerk een risico is worden maatregelen genomen zoals in de horeca (74% / 6%) en landbouw en visserij (59% / 20%). Het percentage bedrijven dat maatregelen neemt, neemt toe per grootteklasse. Tweederde van de bedrijven (68%) met minder dan 5 werknemers heeft maatregelen genomen. Bij bedrijven van 100 en meer werknemers ligt dit percentage op 97%.

⁹ Arbobalans 2011, TNO in opdracht van het ministerie van SZW, 2012, Beschikbaar als: http://www.tno.nl/downloads/arbobalans_2011_tno.pdf

Figuur 1 laat zien welke maatregelen bedrijven genomen hebben met betrekking tot beeldschermwerk. Meer dan de helft van de bedrijven (59%) heeft meer dan één maatregel genomen. Bij de meeste bedrijven (91%) gaat het om maatregelen op ergonomisch vlak. Andere veel genomen maatregelen zijn voorlichting en onderricht over risico's van beeldschermwerk (36%) en voorlichting en onderricht over het hanteren van beeldschermwerk (werkwijze) (25%). Ook de vermindering van psychische belasting is een punt van aandacht (zie figuur 1, hieronder).



Bron: Arbo in bedrijf 2009¹⁰

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

Uit de studie over de evaluatie van de beeldschermrichtlijn in 2007 blijkt dat een aantal bepalingen van de wetgeving minder goed worden toegepast, zoals voorlichting en opleiding, dagindeling van het werk en bescherming van de ogen en het gezichtsvermogen. Veelal worden deze maatregelen curatief ingezet en niet op gezette tijden of bij het begin van de werkzaamheden met beeldschermwerk. Als er zich problemen of klachten voordoen zijn werkgevers veelal wel bereid aanpassingen te verstrekken. Verbeteringen ten aanzien van de werkplek worden vaak geïnitieerd door de werknemer zelf. Werkgevers zijn meestal wel bereid om ergonomisch verantwoord meubilair en computer benodigheden aan te schaffen, maar deze middelen worden niet altijd op de juiste manier gebruikt. Een factor die hiermee samenhangt is dat veel werknemers in veel gevallen niet voldoende worden voorgelicht over de risico's van beeldschermwerk.

Onbekendheid met de wet en gebrek aan kennis over de regelgeving lijkt het meest voorkomende obstakel te zijn om de wet in de praktijk toe te passen. Een aantal punten met betrekking tot de uitvoerbaarheid van de wet behoeven aandacht:

- toepassingsgebied:
De definitie van het toepassingsgebied zou moeten worden aangepast aan de huidige technologische ontwikkelingen binnen organisaties. Flexibele werkplekken krijgen nu onvoldoende aandacht in de richtlijn.
Werknemers die thuiswerken vallen ook onder de beeldschermregelgeving. De uitvoerbaarheid van deze regel was soms problematisch. Ondertussen is de wetgeving aangepast en hebben marktpartijen zelf een Handreiking opgesteld voor werkgevers en werknemers die te maken hebben met plaatsonafhankelijk werken. Dit vergemakkelijkt de uitvoerbaarheid.

¹⁰ Arbo in bedrijf 2009, Inspectie van SZW, November 2010. Beschikbaar als:
http://www.inspectieszw.nl/images/arbo%20in%20bedrijf%202009_publicatieversie_tcm335-327900.pdf

- voorlichting en opleiding
Er is behoefte bij bedrijven aan informatie, bijv. in de vorm van een handleiding ter ondersteuning van branches en bedrijven om de richtlijn in de praktijk te implementeren.
- dagindeling van het werk
De uitvoerbaarheid van het artikel over de dagindeling van het werk blijkt in de praktijk onvoldoende te zijn. De meest genoemde regel om zich niet te houden aan de pauzes is dat het werk het niet toelaat, bv vanwege tijdsdruk.
Voor werkgevers is het vaak lastig om de manier van werken en het gebruik van pauzes van werknemers te controleren.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingsen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

De algemene principes van de Kaderrichtlijn overlappen met de bepalingen in de Beeldschermrichtlijn.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

De overheid ondersteunt de algemene principes van vereenvoudiging van de regelgeving door doelvoorschriften in de plaats te zetten van middelvoorschriften en productomschrijvingen.

In de nieuwe richtlijn dient een eenvoudige en brede definitie van beeldschermwerk zonder uitzonderingscategorieën beoogd te worden. De bepalingen met betrekking tot het gezichtsvermogen en het oogonderzoek mogen behouden blijven.

De richtlijn dient vergezeld te worden van een goede praktijk gids die op Europees niveau dient ontwikkeld te worden met beoordelingsinstrumenten en praktische hulpmiddelen als ondersteuning van de branches en de bedrijven om de doelstellingen van de richtlijn te bereiken.

Een aandachtspunt voor de Commissie moet de handhaving van het huidige beschermingsniveau zijn. De nieuwe richtlijn focust in eerste instantie op de preventie van overbelastingsletsels en besteedt aandacht aan de werkplek, organisatie van het werk, werkdruk en dagindeling. De risico's gebonden aan het beeldschermwerk(plekken) worden geplaatst in dit ruime kader.

De richtlijn carcinogene en mutagene agentia 2004/37/EG

Specifieke vragen

1° Hoe eenvoudig is het voor het MKB om te gaan met de raakvlakken in het Europese juridische Kader zoals dat op nationaal niveau is geïmplementeerd met betrekking tot carcinogene of mutagene agentia, bijvoorbeeld REACH, GHS en de richtlijnen inzake chemische agentia ?

Volgens de definitie in de carcinogenen richtlijn is een carcinogene stof elke stof die voldoet aan de criteria van REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemical substances). Dit zijn dus zowel stoffen die al onder REACH als carcinogeen zijn ingedeeld, als stoffen die dat (nog) niet zijn (of nooit worden omdat ze onder een uitzondering van REACH vallen) maar wel aan de criteria van REACH voldoen. Nederland heeft derhalve invulling gegeven aan wat carcinogene agentia zijn. De EU Richtlijn heeft 3 stoffen aangegeven als "carcinogeen" en Nederland heeft er aanzienlijk meer volgens de definitie van de richtlijn (circa 50). Dit is lastig voor het MKB aangezien het onbreken van een level playing field als Europese concurrentievervalsing wordt gezien.

2° Wat zijn de praktijkervaringen met het vervangen van carcinogene en mutagene agentia door minder gevaarlijke materialen op de arbeidsplaats ?

Er is geen zicht op praktijkervaringen.

3° Welk gedeelte van de jaarlijkse sterfgevallen als gevolg van kanker op dit moment is terug te voeren op beroepsmatige blootstelling aan carcinogene agentia en om hoeveel sterfgevallen gaat het dan ?

De ziektelast als gevolg van longkanker in Nederland en het aandeel van stoffenblootstelling onder arbeidsomstandigheden in die ziektelast zoals gerapporteerd door Baars et al. (2005) is: Longkanker totale bevolking ouder dan 15 jaar: 8.559 sterfgevallen (circa 1 op de 20 of 5,4%) en aandeel stoffenblootstelling arbeidsomstandigheden: 464 (5,4%) (in Daly's¹¹ : 128.400 en 9.200).

De bijdrage van stoffenblootstelling op het werk aan het totale aantal kankergevallen in Nederland wordt geschat op 8% voor mannen en 1,5% voor vrouwen¹².

De belangrijkste oorzaak van longkanker is gelegen in de blootstelling aan carcinogene stoffen, waarbij het aandeel van sigarettenrook circa 85% bedraagt. Ook blootstelling aan radon vanuit het (woon)milieu, wat in Nederland voor vrijwel elk individu geldt, speelt in het totaal van het ontstaan van longkanker waarschijnlijk een relevante rol (Knol en Staatsen, 2005). Ten aanzien van andere carcinogene stoffen is de relatie tussen blootstelling aan asbest en het optreden van longkanker evident. Ook zijn er verbanden aangetoond met (beroepsmatige) blootstelling aan lasrook, gechloreerde koolwaterstoffen, chroom VI (en -verbindingen), arseen (en anorganische arseenverbindingen), radon en zijn vervalproducten, en (diesel) uitlaatgassen. In deze laatste blootstelling speelt overigens ook fijn stof een belangrijke rol. Daarnaast zijn er aanwijzingen dat ook blootstelling aan nikkel (en -verbindingen), cadmium (en -verbindingen), en acrylonitril bij kunnen dragen aan het ontstaan van longkanker.

Zo wordt ook het inademen van houtstof, steenstof, zeer kleine deeltjes kwarts en andere vormen van fijn stof in verband gebracht met longkanker. Het merendeel van de hier genoemde stoffen zijn door de IARC geclassificeerd in groep 1 ('*kankerverwekkend voor mensen*': asbest, arsenicum, cadmium, chroom VI, nikkelverbindingen, houtstof, radon), groep 2A ('*waarschijnlijk kankerverwekkend voor mensen*': dieseluutlaatgas), of groep 2B ('*mogelijk kankerverwekkend voor mensen*': acrylonitril, nikkel metaal, gechloreerde koolwaterstoffen, lasrook) (IARC, 2006).

Met uitzondering van asbest is het in al deze gevallen van blootstelling evenwel niet mogelijk om een duidelijke dosis-effect relatie aan te tonen, met name vanwege het zeer dominante aandeel van roken in het ontstaan van deze vorm van kanker.

In onderstaande tabel wordt de bijdrage van verschillende kankersoorten door werk samengevat. Asbest is steeds de belangrijkste oorzaak; daarnaast spelen diverse andere kankerverwekkende stoffen.

Tabel 1: Sterfte aan kanker door werk in Nederland per kankersoort

Kankersoort	Aantal sterfgevallen
Mesothelioom	400
Longkanker door asbest	400
Longkanker door andere carcinogenen	450
Borstkanker	50
Diversen (o.a. blaaskanker, leukemie, neuskanker)	75
Totaal	1.350

Bron: Sterfte door werk in Nederland, Nederlands centrum voor beroepsziekten, 2010

¹¹ Disability Adjusted Life Years of DALY's is de som van het aantal jaren dat door sterfte verloren gaat en het aantal jaren dat gedeeltelijk verloren gaat door de beperkingen die de ziekte met zich meebrengt.

¹² Arbobalans 2011, TNO in opdracht van het ministerie van SZW, 2012, Beschikbaar als:
http://www.tno.nl/downloads/arbobalans_2011_tno.pdf

4° Welk gedeelte van het aantal voorkomende gevallen per jaar (nieuwe gevallen per jaar) is terug te voeren op beroepsmatige blootstelling aan carcinogene materialen en om hoeveel gevallen gaat het dan ?

Dit is onbekend. Er wordt gestreefd naar een kans op sterfte van minder dan 10^{-6} voor de stoffen die volgens de risicobenadering (welke risico's levert blootstelling op) beoordeeld worden. Voor de stoffen die volgens de drempelwaardebenadering (bij welke grenswaarde treedt geen gezondheidsschade op) beoordeeld worden, is de kans nog kleiner.

Ook is het aantal beroepsziekten als gevolg van blootstelling aan carcinogene agentia niet bekend. Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) houdt vooral studies bij. De eigen database met gemelde gevallen is een sterke onderschatting van het aantal werkelijk voorkomende gevallen. Zo registreerde het NCvB in 2011, 17 meldingen van kanker als beroepsziekte. Er wordt aangenomen dat 8% van de mannen en 1,5% van de vrouwen in de beroepsbevolking kanker krijgt door het werk¹³.

5° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan ? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

Vanaf de jaren 90 heeft het ministerie een met sociale partners afgestemd beleid gehanteerd, waarbij wettelijke en private grenswaarden zoveel mogelijk op het risiconiveau van 10^{-6} worden vastgesteld. Dit is het zogeheten streefrisico. Indien een afzonderlijk bedrijf een nog lager risiconiveau kan realiseren, blijft dit aangewezen.

Het Arbeidsomstandighedenbesluit bepaalt in artikel 4.16 dat er grenswaarden voor blootstelling worden vastgesteld. Indien er geen wettelijke grenswaarde voor een bepaalde kankerverwekkende of mutagene stof of stof die vrijkomt bij een kankerverwekkend proces is vastgesteld, stelt de werkgever een zo laag mogelijke grenswaarde voor die stof vast.

Aan de basis van de wettelijke grenswaarden liggen gezondheidkundige advieswaarden, die een 'veilig' (beroepsmatig) blootstellingsniveau aangeven. Of er voor een carcinogene stof een gezondheidkundige advieswaarde kan worden afgeleid, hangt af van de intrinsieke eigenschappen van de stof. Zo is het voor carcinogene stoffen met een stochastisch genotoxisch werkingsmechanisme niet mogelijk om een gezondheidkundige advieswaarde af te leiden. De Gezondheidsraad berekent in dit geval zogenoemde risicogetallen. Een risicogetal is een blootstellingsniveau dat overeenkomt met een vooraf (door de overheid) bepaalde extra kans op het optreden van kanker ten gevolge van die blootstelling. Voor het berekenen van risicogetallen zijn twee algemene risiconiveaus vastgesteld: een streefrisiconiveau en een verbodsrisoniveau.

Risiconiveaus op de werkplek worden uitgedrukt als een kans op het optreden van extra gevallen van kanker gedurende het leven (zie table 2), ten gevolge van beroepsmatige blootstelling, uitgaande van een arbeidsperiode van 40 jaar (8 uur per dag, 40 uur per week). Beneden het blootstellingsniveau behorende bij het streefrisiconiveau, behoeven geen extra beschermende maatregelen te worden genomen. Er is naast een streefrisiconiveau ook een verbodsrisoniveau vastgesteld, dat een factor 100 hoger ligt (een risico van 4×10^{-3}). Het verbodsrisoniveau impliceert dat deze niet mag worden overschreden.

Tabel 2: Risiconiveaus die worden gehanteerd voor blootstelling aan kankerverwekkende stoffen op de werkplek

	Risico-periode	Blootstellingsperiode*	Risiconiveau
Verbodsrisico	Leven	Arbeidsleven	4×10^{-3}
		Een jaar	1×10^{-4}
Streefrisico	Leven	Arbeidsleven	4×10^{-5}
		Een jaar	1×10^{-6}

¹³ Sterfte door werk in Nederland: Verkennend onderzoek in het kader van Workers Memorial Day, Gert van der Laan et. Al., Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, 2010. Beschikbaar als: <http://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/documents/Sterfte-door-werk-in-Nederland-2010-Rapport-Inleiding-H1-en-2.pdf>

* voor het afleiden van gerelateerd aan blootstelling gedurende een heel (arbeids)leven geldt een periode van 40 jaar blootstelling op de werkplek

Een tweede aanvullende maatregel is dat de lucht die afgezogen wordt opnieuw in het ventilatiesysteem gebracht wordt vermits men 10% onder de grenswaarde blijft. De bepaling zit vervat in het Arbobesluit artikel 4.5 lid 4.

6° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB ter ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn ? Geef een beschrijving van de maatregelen.

Zelfinspectietool gevaarlijke stoffen <http://zelfinspectie.nl/gevaarlijkestoffen>

De Inspectie SZW heeft een digitaal hulpmiddel ontwikkeld waarmee bedrijven, waaronder het midden- en kleinbedrijf (MKB), een zelfinspectie kunnen uitvoeren. Met het hulpmiddel onderzoeken bedrijven of ze voldoen aan de Arbowet en -regelgeving. Dit doen ze volgens de vier stappen uit het inspectieproces. Per stap beantwoordt het bedrijf gemiddeld vier vragen. Na iedere stap volgt een rapport waarin wordt aangegeven in hoeverre het bedrijf voldoet aan de Arbowetgeving. Indien het bedrijf niet volledig voldoet, volgt een lijst met actiepunten. Op die manier zijn bedrijven in de gelegenheid aan de eisen van de regelgeving te voldoen en kunnen werknemers gezond aan het werk met gevaarlijke stoffen. Volledigheidshalve zij opgemerkt dat deze tool niet in de plaats komt van de reguliere inspecties door de Inspectie SZW. Het is vooral een aanvulling daarop. Momenteel loopt een evaluatie van deze tool. Daarom kunnen in dit stadium geen uitspraken gedaan worden over het gebruik van deze tool.

Leidraad voor het veilig en gezond werken met chemische stoffen

De Sociaal Economische Raad (SER) heeft een "Leidraad voor het veilig en gezond werken met chemische stoffen" ontwikkeld ten behoeve van (MKB-)ondernemingen en brancheverenigingen. De Leidraad sluit aan op het Arbobesluit en zijn toelichting.

De Leidraad is bedoeld als een hulpmiddel voor ondernemers en arbodeskundigen bij het vinden van bedrijfsspecifieke veilige grenswaarden of gevalideerde veilige werkwijzen. Het blijft de verantwoordelijkheid van de werkgever om te voldoen aan de wettelijke voorschriften met betrekking tot het veilig werken met chemische stoffen. Zo wordt in de Leidraad niet aangegeven op welke wijze gemeten moet worden. De Leidraad biedt aanknopingspunten om de problematiek van het werken met chemische stoffen aan te pakken en om te kunnen voldoen aan de wettelijke voorschriften.

<http://www.veiligwerkenmetchemischestoffen.nl/default.aspx>

Grenswaarden database

Onderdeel van de Leidraad is de database met grenswaarden. Op de website kan een bedrijf (via de stofnaam of het CAS-nummer) per stof opzoeken wat de huidige wettelijke grenswaarde is. Van elke stof wordt ter identificatie van de stof een aantal gegevens vermeld: de ISO-naam, het CAS-nummer en het EU-registratienummer. Verder wordt vermeld of de stof volgens het Nederlandse grenswaardestelsel tot het publieke (overheids)domein dan wel tot het private domein (bedrijfsleven) hoort. Tot het publieke domein worden in de databank in ieder geval gerekend: alle stoffen waarvoor een wettelijke grenswaarde is vastgesteld of zal worden vastgesteld (in ieder geval de kankerverwekkende stoffen zonder veilige drempelwaarde en de inhaleerbare allergene stoffen zonder veilige drempelwaarde). Alle overige stoffen worden gerekend tot het private domein, dat wil zeggen dat grenswaarden voor de betreffende stoffen door bedrijven zelf moeten worden vastgesteld.

<http://www.veiligwerkenmetchemischestoffen.nl/Pages/wstest.aspx>

Handreiking gevaarlijke stoffen

Deze digitale handreiking geeft uitleg over het onderwerp gevaarlijke stoffen en de wijze waarop het kleinbedrijf dit thema in een arbocatalogus kan behandelen. Onderdelen zijn: een beschrijving van 'gevaarlijke stoffen', een leidraad voor het behandelen van gevaarlijke stoffen in de arbocatalogus, een beschrijving van de arborisico's die kunnen worden veroorzaakt door gevaarlijke stoffen, de wet- en regelgeving over gevaarlijke stoffen, tools voor het beoordelen van de risico's van stoffen op de werkplek, een overzicht van relevante publicaties en links, en voorbeelden van concrete oplossingen voor arborisico's die samenhangen met gevaarlijke stoffen.

<http://www.dearbocatalogus.nl/node/374>

Handreiking REACH en Arbo

Door Inspectie SZW is een handreiking gemaakt hoe om te gaan met REACH-informatie bij de arbeidsbescherming volgens de arboregelgeving. Zo wordt het gebruik van de DNELs toegelicht, het toepassen van de risk reduction measures die onder REACH zijn afgeleid, en wordt het gebruik van Veiligheidsinformatiebladen belicht.

http://www.inspectieszw.nl/Images/010606_S07_OM_Handreiking%20REACH_DEF_tcm335-327075.pdf

Stoffenmanager

De Stoffenmanager 4.0 biedt werkgevers, werknemers en deskundigen uitgebreide informatie over veilig werken met gevaarlijke stoffen. De Stoffenmanager kent drie gebruiksroutes: de kwalitatieve rangschikking van chemische risico's, de kwantitatieve beoordeling van blootstelling en een aanzet voor gebruik onder de Europese verordening REACH. De Inspectie SZW accepteert de kwantitatieve blootstellingsbeoordeling als een methode om de blootstelling aan gevaarlijke stoffen op de werkplek te evalueren. Ook wordt dit deel van de Stoffenmanager aanbevolen in de REACH Guidance.

<http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/gevaarlijke-stoffen/stoffenmanager.html>

Ten slotte nog het volgende. Zeer recentelijk, is een kwantitatieve impactanalyse, alsmede onderzoek naar mogelijke behoeften vanuit het mkb aan aanvullende ondersteuning uitgevoerd door het bureau Panteia, met als titel 'Impact REACH op MKB'. De resultaten hiervan zullen onderwerp vormen van interdepartementaal overleg. .

7° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn ? Zo ja, beschrijf deze.

De richtlijn bevat bepalingen die grotendeels overlappen met de bepalingen in de Kaderrichtlijn 89/391/EEG. Overlap bemoeilijkt het overzicht voor het MKB doordat bepalingen net iets anders zijn geformuleerd en in de implementatie wordt overgenomen.

Ook bevat de richtlijn bepalingen voor het verlagen van de blootstelling aan carcinogene of mutagene stoffen waarbij de grenswaarde niet is bereikt (artikel 5, vijfde lid). De werkgever is op grond hiervan gehouden verregaande risicoverlagende maatregelen te nemen, ook indien het risico (nog) niet bepaald is. Dit kan ertoe leiden dat ondernemingen investeren in maatregelen zonder enige betekenis voor de bescherming van de veiligheid of de gezondheid. Een gebrek aan logica en onderbouwing bemoeilijkt de toepassing voor het MKB.

De prioriteitskeuze voor welke stoffen een EU grenswaarde gesteld wordt, dient verbeterd te worden. Er ontbreekt een systematische aanpak voor deze prioriteitsstelling. Ook dient de methodiek voor het stellen van grenswaarden opnieuw onderzocht te worden. Een gebrek aan transparantie bemoeilijkt het inzicht voor het MKB.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

Art. 4.13 van het Arbobesluit bepaalt de ri&e voorschriften voor de blootstelling van werknemers aan kankerverwekkende of mutagene stoffen of aan stoffen die vrijkomen bij kankerverwekkende processen. De ri&e moet gegevens bevatten over:

- de reden waarom het gebruik van een kankerverwekkende stof of het toepassen van een kankerverwekkend proces voor het verrichten van de arbeid strikt noodzakelijk is en vervanging technisch niet uitvoerbaar is;
- de hoeveelheid van de kankerverwekkende of mutagene stof die per jaar wordt vervaardigd of gebruikt dan wel aanwezig is in verband met de opslag respectievelijk de frequentie waarmee een proces wordt toegepast;
- de soort arbeid die met de kankerverwekkende of mutagene stof pleegt te worden verricht of waarbij het kankerverwekkende proces wordt toegepast;
- het aantal werknemers dat aan een kankerverwekkende of mutagene stof of een kankerverwekkend proces wordt blootgesteld of kan worden blootgesteld;
- de preventieve maatregelen die zijn genomen om de blootstelling van werknemers aan

kankerverwekkende of mutagene stoffen of aan stoffen die vrijkomen bij kankerverwekkende processen te voorkomen of te minimaliseren;

- de persoonlijke beschermingsmiddelen die worden gebruikt bij arbeid waarbij werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan kankerverwekkende of mutagene stoffen of aan stoffen die vrijkomen bij kankerverwekkende processen;
- de gevallen waarin kankerverwekkende of mutagene stoffen of kankerverwekkende processen worden vervangen door stoffen of processen waarbij de werknemers niet of minder aan gevaar voor hun veiligheid of gezondheid worden blootgesteld.

Art. 4.15 van het Arbobesluit bepaalt dat er een lijst wordt bijgehouden van werknemers die worden of kunnen worden blootgesteld aan kankerverwekkende of mutagene stoffen of stoffen die vrijkomen bij een kankerverwekkend proces, onder vermelding van de blootstelling die zij hebben ondergaan.

Art. 4.16 van het Arbobesluit bepaalt dat er grenswaarden voor blootstelling worden vastgesteld. Indien er geen wettelijke grenswaarde voor een bepaalde kankerverwekkende of mutagene stof of stof die vrijkomt bij een kankerverwekkend proces is vastgesteld, stelt de werkgever een zo laag mogelijke grenswaarde voor die stof vast. Bij overschrijding van een grenswaarde worden onverwijld doeltreffende maatregelen genomen om de concentratie terug te brengen tot beneden die waarde.

Een niet-limitatieve lijst van kankerverwekkende stoffen en een lijst van mutagene stoffen wordt jaarlijks in de Staatscourant vastgelegd. Adviesrapporten met nieuwe classificaties worden gepubliceerd door de Gezondheidsraad.

Voorts gelden specifieke eisen voor het hergebruik, van lucht op de werkplek en is het voor werknemers onder de 18 jaar verboden om met kankerverwekkende of mutagene stoffen te werken.

Op grond van [Artikel 1.42](#) van het Arbobesluit moet de werkgever ervoor zorgen dat het werk geen gevaar oplevert voor de gezondheid van vrouwen die zwanger zijn of borstvoeding geven. Ook mag de zwangerschap of de borstvoeding niet nadelig worden beïnvloed door het werk. Wanneer het aanpassen van het werk een onredelijke eis blijkt, moet de werkgever zorgen voor (tijdelijk) vervangend werk. In het uiterste geval moet de werkneemster tijdelijk worden vrijgesteld van werk.

De Inspectie SZW voerde in de bestreken onderzoeksperiode inspecties uit naar specifieke verdachte carcinogene en mutagene stoffen. Eind 2010 en begin 2011 is geïnspecteerd in bedrijven waar bij de inspecties in 2009 veel of ernstige overtredingen op het gebied van kankerverwekkend houtstof werden geconstateerd. In een kwart van de bezochte bedrijven was de blootstelling aan houtstof hoger dan de grenswaarde.

In 2009 en 2010 voerde de Inspectie controles uit bij asbestsaneerders. Bij 55% van de at random locatie-inspecties is handhavend opgetreden. Bij 19% van de geconstateerde overtredingen is een zogenaamd 'zwaar handhavingsinstrument' (boete, stillegging, proces-verbaal) ingezet. Bij een 50-tal geselecteerde bedrijven werd bij maar liefst 66% van de inspecties gehandhaafd. Hier is bij de helft (51%) van de overtredingen 'zwaar' gehandhaafd. Ook in 2011 zijn verschillende inspectieprojecten bij de gecertificeerde asbestsaneringsbedrijven uitgevoerd. In totaal zijn er bijna 700 inspecties in dat kader verricht.

Overige inspecties zijn uitgevoerd met betrekking tot de blootstelling aan kwarts, permanentvloeistoffen, acrylonitril en benzeen.

De Inspectie SZW voert een campagne over de blootstelling aan gevaarlijke stoffen in de sectoren aardolie, chemie, farmacie, kunststof en rubber in de periode 2012-2015. Inspecties worden uitgevoerd gericht op gevaarlijke stoffen. Bedrijven die stelselmatig overtredingen laten zien worden strenger aangepakt. De Inspectie SZW zet naast inspecties ook andere activiteiten in, zoals de ontwikkeling van specifieke communicatie-instrumenten, waaronder de digitale zelfinspectietools, en voorlichting.

Naar aanleiding van de resultaten van een eerder project 'Chemie in Beeld' 2008-2010 is eind 2010 het project 'Blootstelling gevaarlijke stoffen' gestart. Dit project was specifiek gericht op het verhogen van de naleving op het gebied van blootstelling aan gevaarlijke stoffen gecombineerd met het eenvoudiger en toegankelijker maken van de wetgeving. Voor het project is een geheel nieuwe

inspectiewijze ontwikkeld die transparanter, eenvoudiger, concreter en een stapsgewijze beoordeling mogelijk maakt gebaseerd op een 4-stappen model:

- Stap 1: inventariseren en grenswaarden
- Stap 2: beoordelen blootstelling
- Stap 3: maatregelen
- Stap 4: borging.

Voor deze inspecties zijn bedrijven uit de gehele sector geselecteerd waarbij in het project 'Chemie in Beeld' geconstateerd werd dat de naleving met betrekking tot gevaarlijke stoffen te laag was. Bij deze bedrijven werd een inspectietraject gestart waarbij alle stappen uit het model worden geïnspecteerd. Bij iedere stap wordt met het bedrijf besproken wat de wettelijke eisen zijn en hoe deze ingevuld moeten worden. Het inspectietraject stopt als er naleving met betrekking tot de vier stappen is bereikt bij deze bedrijven.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

Artikelen 4.17 tot 4.20 van het Arbobesluit bevatten achtereenvolgens bepalingen met betrekking tot

- het voorkomen van blootstelling door het vervangen van gevaarlijke stoffen door minder gevaarlijke (Art. 4.17);
- het voorkomen of beperken van de blootstelling, door het werken met een gesloten systeem, het toepassen van collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen en het beperken van de duur van het dragen van deze beschermingsmiddelen (Art. 4.18);
- aanvullende maatregelen om de blootstelling te beperken met betrekking tot informatie en voorlichting van de werknemers, beperking van de toegang tot de gevarenczones, het markeren van gevarenczones, bepalingen met betrekking tot opslag van stoffen en afvalstoffen (Art. 4.19);
- en een reeks aanvullende maatregelen en hygiënische maatregelen (Art. 4.20).

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

Artikel 14 van de Arbowet bepaalt dat de werkgever verplicht is om deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming in zijn bedrijf in te schakelen bij een aantal specifieke taken:

- het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, en daarover adviseren;
- de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten;
- het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek en de aanstellingskeuring, indien de werkgever deze laat verrichten.

Artikel 4.10 van het Arbobesluit gaat in op het arbeidsgeneeskundig onderzoek bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Het artikel bepaalt dat:

- Iedere werknemer die voor de eerste keer kan worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, wordt, in de gelegenheid gesteld om vóór de aanvang van de werkzaamheden waarbij blootstelling kan ontstaan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
- Indien bij een werknemer een schadelijke invloed op de gezondheid dan wel een aantoonbare ziekte wordt geconstateerd die het gevolg zou kunnen zijn van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, worden werknemers, die op soortgelijke wijze zijn blootgesteld, tussentijds in de gelegenheid gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
- Op verzoek van de werkgever of de betrokken werknemer wordt het arbeidsgezondheidskundig onderzoek opnieuw aangeboden, dan wel opnieuw uitgevoerd.
- De werknemer wordt geïnformeerd over de wijze waarop hij na beëindiging van de blootstelling in de gelegenheid wordt gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
- Alle gegevens die nodig zijn om de blootstelling van de werknemers aan gevaarlijke stoffen te kunnen beoordelen en te kunnen adviseren over de periodiciteit en inhoud van de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken, en de te nemen preventieve maatregelen kunnen worden ingezien door de deskundige persoon of de arbodienst.

Artikel 4.19 van het Arbobesluit bevat specifieke voorschriften inzake informatie voor werknemers bij het werken aan kankerverwekkende en mutagene agentia.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

Artikel 4.13 van het Arbobesluit houdt bepalingen in met betrekking tot het pro-actief informeren van werknemers ondermeer omtrent de reden waarom het gebruik van een kankerverwekkende stof of het toepassen van een kankerverwekkend proces voor het verrichten van de arbeid strikt noodzakelijk is en vervanging technisch niet uitvoerbaar is.

Werknemers moeten voorgelicht en geïnstrueerd worden over kankerverwekkende of mutagene stoffen, de daaraan verbonden risico's en hoe ze veilig kunnen werken.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Artikel 8 van de Arbowet schrijft voor dat werkgevers zorgen voor doeltreffende voorlichting en onderricht over veilig en gezond werken. De voorlichting en het onderricht dienen betrekking te hebben op verrichtte of te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden arbeidsrisico's, en over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken.

Indien zich een abnormale toename van de blootstelling voordoet, wordt de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging geïnformeerd met betrekking tot de mogelijke oorzaken van de toename. Het medezeggenschapsorgaan ontvangt ook informatie over de maatregelen die zijn genomen om de oorzaken weg te nemen en blootstelling zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Artikel 4.23 van het Arbobesluit specificeert het arbeidsgezondheidskundig onderzoek met betrekking tot de inachtneming van de praktische aanbevelingen, opgenomen in bijlage II van de richtlijn.

De deskundige persoon of de arbodienst heeft recht op inzage in de lijst van blootgestelde werknemers. Hij krijgt beschikking over alle gegevens die hij nodig heeft om de blootstelling van de werknemers aan kankerverwekkende of mutagene stoffen en stoffen die vrijkomen bij kankerverwekkende processen te kunnen beoordelen en te kunnen adviseren over de periodiciteit en inhoud van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, de te nemen preventieve maatregelen of persoonlijke beschermende maatregelen.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Cf antwoord op vraag 3. De bijdrage van stoffenblootstelling op het werk aan het totale aantal kankergevallen in Nederland wordt geschat op 8% voor mannen en 1,5% voor vrouwen¹⁴.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

¹⁴ Arbobalans 2011, TNO in opdracht van het ministerie van SZW, 2012, Beschikbaar als: http://www.tno.nl/downloads/arbobalans_2011_tno.pdf

Het midden- en kleinbedrijf (MKB) ondervindt moeilijkheden met betrekking tot de bepalingen voor het verlagen van de blootstelling aan carcinogene of mutagene stoffen waarbij de grenswaarde is bereikt.

3° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

De definitie van carcinogene stoffen wordt nu beperkt door de REACH-definitie. De belangrijkste informatiebron is waarschijnlijk de WHO (IARC), deze geeft ook een definitie maar die wordt buiten beschouwing gelaten.

Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen de carcinogenen waarvoor drempelwaarden zijn bepaald en de carcinogenen die volgens de risicobenadering zijn beoordeeld.

De bepaling om de blootstelling, (zelfs) wanneer aan de grenswaarde wordt voldaan, desondanks zo laag als mogelijk te houden, zou geschrapt moeten worden, in het geval dat:

- het gaat om een carcinogene stof met een gezondheidskundige drempelwaarde, en
- de grenswaarde voor die stof op de hoogte van deze drempelwaarde is vastgesteld.

De richtlijn biologische agentia 2000/54/EG

Specifieke vragen

1° Zijn, in het licht van de opgedane ervaring, kennis en technologische, maatschappelijke en culturele ontwikkelingen, de bepalingen van de richtlijn nog actueel?

Ja, de richtlijn wordt (steeds) relevanter. Enerzijds door het toenemend reisgedrag van mens, dier en product en anderzijds door (steeds) nieuwe infectieziekten zoals SARS en de uitbraak van zoönosen als aviaire influenza en Q-koorts. Daarnaast is er de blijvende aanwezigheid van bepaalde biologische agentia.

2° Moet de richtlijn worden aangepast om rekening te houden met het patroon van ongevallen of gezondheidsproblemen? Omschrijf de benodigde wijzigingen.

Ja, het voorstel is de richtlijn meer aan de passen aan gerede kans blootstelling en beter zicht te krijgen op het nadelig gezondheidseffect.

Gerede kans

De huidige richtlijn lijkt op maat voor laboratoria, terwijl er in realiteit steeds meer situaties zijn buiten laboratoria met een dreiging van biologische agentia. Dit zijn situaties met een gerede kans blootstelling. Het niet-gericht werken is van toenemend belang. Aanpassingen om de richtlijn meer van toepassing te laten zijn op gerede kans blootstelling zijn wenselijk.

Effectmeting/Monitoring

Het zicht op het nadelig gezondheidseffect is beperkt. Men weet niet hoeveel besmettingen er plaatsvinden en wat daarvan het effect is.

De bedrijfsarts wordt vaak pas later ingeschakeld waardoor er belangrijke informatie over de blootstelling verloren gegaan is. Er is met betrekking tot de werknemerspopulatie gering zicht op de ernst en omvang van het probleem. Aanpassing van de richtlijn om beter zicht te krijgen op de ernst en de omvang van het nadelig gezondheidseffect is wenselijk. Overwogen zou kunnen worden te werken met een meldingsplicht infectieziekten, dragerschap, mate van blootstelling en kwetsbaarheid; dit in samenhang met de humane en veterinaire zorg.

Commentaar bij artikelen van de richtlijn

Voorgesteld wordt de volgende artikelen van de richtlijn aan te passen, t.w.:

- art 4 (van toepassingsverklaring)
- art 7 het begrip ongeval, vrijkomen en falende omhulling
- art 13 meldingsplicht (heroverwegen)

- art 18 update classificatie indeling

Artikel 4

Dit onderdeel van de richtlijn regardeert de toepassing van de artikelen daarvan. Er zit strijdigheid in de toepassingsverklaring van het tweede lid van dit artikel. Bij niet gericht werken zouden namelijk artikelen 6 en 15 ook van toepassing moeten zijn. Die zijn nu niet vermeld in lid 2.

Indien uit de in artikel 3 bedoelde beoordeling blijkt dat de werkzaamheid niet het welbewuste voornemen impliceert met een biologisch agens te werken of een dergelijk agens te gebruiken, maar wel blootstelling van de werknemers aan een biologisch agens kan meebrengen, zoals bij de werkzaamheden van de indicatieve lijst in bijlage I, dan zijn de artikelen 5, 7, 8, 10, 11, 12, 13 en 14 van toepassing, tenzij uit de in artikel 3 bedoelde beoordeling blijkt dat dit niet noodzakelijk is.

Artikel 7

De begrippen “ongeval”, “incident” en “falende omhulling” behoeven aanpassing aan biologische agentia.

In Art 7 lid 1 van de richtlijn is de term “ongeval” niet passend en de term “vrijkomen” niet duidelijk. Een ongeval is een plotselinge gebeurtenis met een onmiddellijk schadelijk effect. Bij biologische agentia is er altijd een incubatieperiode. Bovendien wordt niet iedereen ziek van een blootstelling. Men komt er vaak ook pas achteraf achter dat er op een bepaald moment een blootstelling is geweest. Omwille daarvan valt het evenmin onder de noemer incident. Dit bemoeilijkt de monitoring.

Art 7 lid 1 f art 6.2 f): het begrip “falende omhulling” is te beperkt tot laboratoriumcondities. Er is een postexpositieprotocol nodig voor het geval er iemand per ongeluk wordt blootgesteld. Dit kan ook na een bijt- of prikincident zijn. Meestal moet er immers binnen enkele uren gehandeld worden.

Artikel 13

Werkgevers die gericht gaan werken moeten een melding doen aan de overheid. Dit is een administratieve last voor de werkgever en draagt niet concreet bij aan de arbeidsomstandigheden. De meldingsplicht zorgt ook echter voor verwarring bij werkgevers: zij interpreteren de ontvangstbevestiging als een groen licht van de overheid om de activiteiten met biologische agentia uit te voeren. Deze verwarring is nog groter waar het gaat om genetisch gemodificeerde biologische agentia waarvoor in het kader van de Wet milieubeheer een vergunning wordt verleend.

Artikel 18

Art 18 Classificatie-indeling (uit 2000 of 1990): er zijn sinds de opstelling van de wetgeving veel agentia bijgekomen en agentia van eigenschappen veranderd. Nederland wil graag dat Europa de lijst actualiseert. Het is niet de bedoeling dat Nederland een nationale aangepaste lijst gaat publiceren. Wel is er voorbereidend onderzoek gedaan dat aan de EC kan worden aangeboden, met name het RIVM (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu) rapport ‘Classification of biological agents’ online beschikbaar op

http://www.rivm.nl/Bibliotheek/Wetenschappelijk/Rapporten/2012/september/Classification_of_biological_agents

3° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

Neen, er zijn geen aanvullende maatregelen genomen.

4° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de maatregelen.

De sociale partners in de branches hebben een centrale rol bij het opstellen van de arbocatalogi. Werkgevers en werknemers maken onderling afspraken op welke wijze zij

invulling geven aan de doelbepalingen. Deze liggen zij vast in arbocatalogi. Als een werkgever ondersteuning wenst bij het vaststellen van de risico's en het bepalen van de te nemen maatregelen, is de arbodienst de aangewezen partij om deze ondersteuning te bieden.

Daarom heeft de overheid specifieke maatregelen genomen om de arbodiensten te informeren over de actuele ontwikkeling van infectieziekten. Daarna is het aan hen om het maatwerk voor de bedrijven vorm te geven. De arbodiensten kunnen, indien zij zelf niet de benodigde kennis in huis hebben, informatie en advies vragen aan de hiervoor aangewezen kennisinstituten, namelijk het Centrum Infectieziektenbestrijding (CIb) van het RIVM en het Kenniscentrum Infectieziekten en Arbeid (KIZA) van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB).

Wel kan het midden- en kleinbedrijf (MKB) terecht bij informatiesites van de overheid (arboportaal en RIVM) en bij KIZA.

Voor arbodienstverleners wordt de bij de overheid beschikbare kennis over infectieziekten toegankelijk gemaakt. De Nederlandse poot van CDC, het Centrum Infectieziekte bestrijding (CIb, Wet Publieke Gezondheid, VWS) ontsluit de bij hen beschikbare kennis. Dit doet het CIb in opdracht van het ministerie van SZW.

Ook heeft de koepelorganisatie van arbodienstverleners (OVAL) recent een kennisdossier biologische agentia op haar site geplaatst. Naast deze kernpartijen kunnen ook bijvoorbeeld brancheorganisaties invloed uitoefenen op het onder de aandacht brengen van biologische agentia op de werkplek.

5° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn ? Zo ja, beschrijf deze.

Uit een onderzoek in opdracht van het ministerie SZW blijkt dat de meeste geraadpleegde personen van mening zijn dat het onderwerp biologische agentia *complex* is. Dat komt omdat het een koepelbegrip is voor verschillende – onzichtbare- risico's van uiteenlopende bronnen, transmissieroutes en ernst. Daarbij horen verschillende soorten maatregelen. Ook verschilt de individuele vatbaarheid. Voor infectieziekten zijn en komen geen normen of grenswaarden beschikbaar (Gezondheidsraad).

Veel werkgevers (en niet enkel in het MKB) hebben *onvoldoende kennis van de risico's* van biologische agentia in de sector alsook van de maatregelen die ze kunnen nemen om die risico's te beperken. Naast een gebrek aan kennis over het type risico's, is er het gevaar van een onjuiste risico-inschatting. Het is moeilijk om de risico's correct in te schatten. Dit maakt dat werkgevers en werknemers vaak pas reactief maatregelen nemen. Er is weinig informatie over (aard en omvang van) de risico's die in de verschillende branches voorkomen. De kennisinstituten richten zich niet op het doen van onderzoek op dit gebied (buiten de analyse van beroepsziekten). Aangezien er geen goede cijfers zijn is het moeilijk vast te stellen of biologische agentia een reëel probleem zijn voor werknemers. Als er meer gegevens zouden zijn over het vóórkomen van infecties en het causale verband tussen de infecties en verzuim, zouden werkgevers en arbodiensten het belang van het onderwerp beter zien.

Werkgevers (en arbodiensten) hebben *onvoldoende instrumentarium* om de blootstelling aan en risico's van biologische agentia in te schatten. Er zouden meer – internationale-standaardinstrumenten ontwikkeld moeten worden, zoals (branche) ri&e, PAGO en ziekteverzuimanalyse, met aandacht voor biologische agentia. Een equivalent van de Stoffenmanager (zie carcinogene agentia) of een tool waarmee werkgevers door een aantal gegevens over hun organisatie in te voeren een inschatting kunnen krijgen van de risico's voor biologische agentia werd gemist. Binnenkort komt een basis ri&e tool voor biologische agentia op de site www.KIZA.nl.

In de regelgeving staat dat een *deskundige* de ri&e moet toetsen. Dit is vaak een veiligheidskundige of ergonomist die niet noodzakelijk kennis heeft van biologische agentia.

Werkgevers kunnen ervoor kiezen een *minimaal contract* af te sluiten met een arbodienst. Voor de werkgevers gaat het hier ook over de kosten van zo'n contract. « Minimale contracten » betekent dat ook arbodiensten in deze bedrijven weinig mogelijkheden hebben om te adviseren over biologische agentia, en ook niet kunnen bijdragen aan de beschikbare kennis. Omgekeerd wijzen arbodiensten bedrijven niet altijd op de risico's van biologische agentia.

Voor branches die in de arbocatalogus wel aandacht willen besteden aan het onderwerp kan het lastig zijn om de juiste ondersteuning te vinden.

Branches ervaren dat waar arbodiensten wel kennis over de risico's in huis hebben, zij onvoldoende de praktische vertaalslag kunnen maken naar de praktijk van een specifieke branche.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

Er is de verplichting volgens de Arbowet om de risico's te identificeren en te evalueren. Er zijn geen aanvullende maatregelen voorzien.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De beginselen van risicopreventie staan zeer duidelijk vermeld in het Arbobesluit. Art 4.85 en 4.87a behandelen dit ook.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

Het Arbobesluit 4.91 regelt het medisch onderzoek. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever dat dit medisch onderzoek wordt aangeboden. De werkgever is verplicht zich daarbij te laten ondersteunen door een bedrijfsarts. Het staat goed geregeld in de regelgeving. In de praktijk gebeurt dit niet altijd.

Door de economische crisis en de ingewikkeldheid van de risico's van de biologische agentia staan de contracten tussen werkgever en arbodienst onder druk en worden momenteel eerder verzuim- en re-integratiediensten afgenomen dan preventie-ondersteuning. Uit onderzoek blijkt ook dat het voor individuele arbodiensten soms moeilijk is de kennis inzake biologische agentia op pijl te houden, daarmee wordt het duur voor werkgevers.

Er is aanvullende informatie over biologische agentia beschikbaar via het Centrum Infectieziektebestrijding (zie hoger). De richtlijnen van het Centrum Infectieziektebestrijding gaan nu ook in op de risico's van werknemers en mogelijke maatregelen. Dit in opdracht van het ministerie van SZW. Deze kennis is niet zondermeer bruikbaar op de werkplek, maar ontsluit de kennis waarmee de arbodeskundige (makkelijker/ goedkoper) maatwerk voor het bedrijf kan leveren.

Daarnaast heeft "Het kennissysteem infectieziekten en arbeid" www.kiza.nl risico's per beroepsgroep in kaart gebracht. Daar zouden arbodiensten kennis kunnen halen.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

De werkgever is verantwoordelijk voor de maatregelen, ook voor voorlichting, onderricht en intern toezicht.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Een positieve ontwikkeling is dat in verschillende sectoren wordt gewerkt aan het toevoegen van biologische agentia aan de arbocatalogus (UMC's, agrarische sectoren) of het verbeteren van de informatie over dit onderwerp (VVT). In de kinderopvang wordt het onderwerp biologische agentia komend jaar (opnieuw) als plan ingediend bij de sociale partners.

Juridisch gezien hebben de werknemers en hun vertegenwoordigers inspraak via de ondernemingsraad. De wet op de ondernemingsraden bepaalt dat de ondernemingsraad desgevraagd instemmingsrecht (meer dan adviesrecht) heeft op de RIE.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Noot: Er bestaat verwarring over de term "toezicht". "Toezicht" betekent in Nederland dat de overheid ter plaatse komt kijken of het bedrijf zich aan de regels houdt. Handhaving is het palet aan interventies door de overheid gericht op verhoging van de naleving van de regels, dit kunnen naast toezicht ook andere instrumenten zijn zoals voorlichting.

Er moeten meldingen van beroepsziekten gebeuren. Een aantal branches (waaronder de zorgsector) kent een zogenaamde brede sector aanpak, met daarin expliciete aandacht voor biologische agentia. In het toezicht op de dierenartsen is gekeken naar zoönosen.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen;

Er worden jaarlijks ongeveer 400 besmettingen gemeld per jaar, hetgeen een onderrapportage is.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

Cf antwoorden op vragen 2 (aanpassing richtlijn) en 5 (MKB)

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingsen, tegenstrijdigheden, lacunes)?;

Let bij de 'beoordeling' ook op teratogene en carcinogene effecten (15% kanker wordt toegeschreven aan blootstelling aan biologische agentia) alsook op werknemers die een verhoogd risico op infectie hebben of door een al bestaande aandoening meer schade door een infectie kunnen lopen.

De definities van een "ongeval" en "beroepsziekten" vertonen met name bij arbeidsgebonden infectieziekten grote overlap.

De richtlijn uitzendarbeid 91/383/EG

Specifieke vragen

1° Heeft de lidstaat de bepalingen in artikel 5, lid 1 toegepast om te verbieden dat werknemers met een arbeidsovereenkomst bepaalde werkzaamheden die bijzonder gevaarlijk zijn voor hun veiligheid of gezondheid uitvoeren? Zo ja, geef een lijst van deze soorten werkzaamheden.

De Nederlandse arbeidsomstandighedenregelgeving is eveneens van toepassing op werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten en stagiairs. De omzetting voegt daar niets aan toe. Het uitgangspunt is dat alle voorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het werk voor alle werknemers zonder onderscheid van toepassing zijn (inbegrepen) de tijdelijke werknemers en uitzendkrachten.

In die zin zijn er geen werkzaamheden die voor uitzendkrachten of tijdelijke werknemers verboden zijn. Het kan echter dat bedrijven zelf interne uitsluitingen bepalen omdat het werk een te complexe training vereist of omdat het te gevaarlijk is. Maar er is geen informatie over hoe dit gebeurt in de praktijk.

2° Welke praktische maatregelen worden er genomen om ervoor te zorgen dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of werknemers met een uitzendcontract die worden ingeschakeld bij bepaalde werkzaamheden die speciaal medisch toezicht vergen, dat toezicht ook krijgen, zoals bedoeld in artikel 5, lid 2 van de richtlijn? Geldt dit toezicht ook na beëindiging van de arbeidsbetrekking van de betrokken werknemer (overeenkomstig artikel 5, lid 3 van de richtlijn)? Welke praktische maatregelen worden er genomen om ervoor te zorgen dat uitzendkrachten en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voorlichting en opleiding krijgen over gevaren die zij op de arbeidsplaats lopen, overeenkomstig de specifieke vereisten van de richtlijn, voordat zij aan het werk gaan?

Tijdelijke werknemers en uitzendkrachten worden op grond van de Arbeidsomstandighedenwet beschouwd als vaste werknemers van de inlenende onderneming en hebben recht op hetzelfde medische toezicht als de vaste werknemers van de onderneming. Er zijn dan ook geen specifieke maatregelen genomen voor tijdelijke en uitzendkrachten. Voor wat betreft medisch toezicht na beëindiging van de arbeidsbetrekking het volgende. Alle ingezetenen, dus ook werknemers en ex-werknemers voor zover deze in Nederland wonen, hebben op grond van bestaande reguliere ziektekostenwetgeving, aanspraak op medisch diagnostisch onderzoek door huisarts of specialist, indien noodzakelijk.

Wat de voorlichting en opleiding betreft in verband met de gevaren op de arbeidsplaats bepaalt de Wet 'allocatie arbeidskrachten door intermediairs' van 1 juli 1998, in Artikel 11 de maatregelen in verband met informatie over veiligheid : ' Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt verschaft aan degene die ter beschikking wordt gesteld, informatie over de verlangde beroepskwalificatie en verstrekt aan die persoon de beschrijving, bedoeld in artikel 5, vijfde lid, van de arbeidsomstandighedenwet, voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt'.

Artikel 5, vijfde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet bepaalt : ' Indien de werkgever arbeid doet verrichten door een werknemer die hem ter beschikking wordt gesteld, verstrekt hij tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden aan degene, die de werknemer ter beschikking stelt, de beschrijving uit de risico-inventarisatie en -evaluatie van de gevaren en risicobeperkende maatregelen en van de risico's voor de werknemer op de in te nemen arbeidsplaats, opdat diegene deze beschrijving verstrekt aan de betrokken werknemer'.

3° Welke andere actie wordt er ondernomen door de arbeidsinspectie met betrekking tot werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of uitzendkrachten?

Verschillende inspectiecampagnes werden georganiseerd. Van april tot en met december 2009 werden 722 bedrijven in 15 verschillende sectoren bezocht die regelmatig uitzendkrachten en/ of stagiairs inschakelden. Voorafgaand aan de inspecties werden de betreffende (branche) organisaties geïnformeerd. Bij 333 bedrijven (46%) waren tijdens de inspectie ook daadwerkelijk uitzendkrachten aan het werk en bij 407 bedrijven (56%) stagiairs. Bij een aantal bedrijven waren zowel uitzendkrachten als stagiairs werkzaam waardoor het totaal meer was dan 722.

Bij 26 bedrijven (4% van het totaal aantal bezochte bedrijven) werd geconstateerd dat de arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten en/of stagiairs niet aan de Arbwet voldeden én bovendien slechter waren dan die van het vaste personeel van het bedrijf. Bij 20 bedrijven

stonden de uitzendkrachten meer bloot aan arborisico's dan de vaste werknemers. Dat is mogelijk wanneer bedrijven voor bepaalde risicovolle werkzaamheden externe deskundigen inhuren, maar daar was bij de bezochte bedrijven geen sprake van. Vooral het aantal bedrijven in overtreding in de vleesindustrie is opvallend: bij 4 van de 11 bezochte bedrijven in de vleesindustrie werd het tijdelijk personeel aan meer of ernstigere risico's blootgesteld dan het vaste personeel. Bij 6 bedrijven stonden de stagiairs meer bloot aan arborisico's dan de vaste werknemers. Dat had veelal te maken met het feit dat voor de, vaak jeugdige, stagiairs strengere regels golden dan voor vaste medewerkers. Bedrijven realiseerden zich dat niet altijd. Bij deze 26 bedrijven werden 43 overtredingen geconstateerd. 25 overtredingen hadden te maken met de informatie over de risico's en de maatregelen die het inlenende bedrijf *vooraf* naar het uitzendbureau moest zenden. De overige overtredingen hadden vooral betrekking op veilige werkplekken, gevaarlijke stoffen, fysieke belasting, machineveiligheid en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen¹⁵.

4° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan ? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

Neen, er werden geen aanvullende maatregelen genomen.

5° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de maatregelen.

Er werden geen specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn. Aangezien echter de arbeidsomstandighedenregelgeving ook van toepassing is op uitzendkrachten, zijn de maatregelen die op basis daarvan genomen worden, eveneens van toepassing op uitzendarbeid. Dat betekent dat projecten die mede ten behoeve van het MKB zijn ingezet (bijvoorbeeld het MKB-arboactiviteiten programma, de digitale branche ri&e, arboconvenanten e.d.) zeker ook ten goede komen aan uitzendkrachten.

6° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

Het MKB ondervond geen bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn. In het algemeen zorgde Nederland ervoor om de administratieve lasten van de bedrijven te verminderen.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

De Stichting van de Arbeid (STAR; organisatie van sociale partners) heeft in 2010 een 'Handreiking Uitzendwerk' uitgegeven met praktische informatie en voorbeelden en daarnaast een publicatie 'Arbidsomstandigheden en uitzendkrachten: Hoe is dat geregeld?' Voorts ondersteunen de ri&e en het plan van aanpak, alsook de arbocatalogi de beoordeling van de risico's en de keuze van de preventiemaatregelen.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De algemene principes van risicopreventie zijn vervat in de regelgeving, met name in de Arbowet artikel 3 lid 1 b. De arbocatalogi gaan eveneens uit van de algemene principes van risicopreventie.

¹⁵ Factsheet arbeidsrisico's bij uitzendkrachten en stagiairs, Inspectie, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2011. Beschikbaar via:
http://www.inspectieszw.nl/Images/Factsheet_Arbeidsrisico's_bij_uitzendkrachten_en_stagiairs_tcm335-312212.pdf

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

Arbodiensten begeleiden werkgevers bij het opstellen en uitvoeren van hun arbo- en verzuimbeleid. Ze kunnen kiezen voor een contract met een arbodienst (de zogenaamde vangnetregeling) of voor het inzetten van een arbodeskundige (een maatwerkregeling).

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

Artikel 8 van de Arbowet schrijft voor dat werkgevers zorgen voor doeltreffende voorlichting en onderricht over veilig en gezond werken.

Nederland heeft ook in de periode 2007-2012 het draagvlak voor de uitbreiding van de brancheri&e en de ontwikkeling van sectorcatalogi gestimuleerd, onder meer door subsidies en ondersteuning van het Steunpunt ri&e-instrumenten en de Stichting van de Arbeid.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Medezeggenschap van werknemers met betrekking tot arbeidsomstandigheden is geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Op brancheniveau is er bij de sociale partners brede steun voor de arbocatalogi en branche-ri&e tools.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Artikel 18 van de Arbowet regelt het arbeidsgezondheidskundig onderzoek van de werknemers. Artikel 14 van de Arbowet bepaalt dat de werkgever zich moet laten bijstaan door een of meer deskundige personen voor het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

De cijfers wijzen uit dat de arbeidsomstandigheden in Nederland van goede kwaliteit zijn en door de afgelopen jaren heen stabiel. Uit de recente Pan-Europese peiling (2012) in opdracht van het Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk in Bilbao, blijkt dat Nederland goede resultaten op arbeidsomstandigheden terrein heeft bereikt.

Uit nadere analyse van statistische gegevens (zie bijvoorbeeld die uit de kabinetsvisie op veilig en gezond werken die naar het Parlement gezonden is), blijkt dat waar werkgevers bovengemiddeld arbomaatregelen nemen zij ook een stijging van arbeidsproductiviteit en omzet zien.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

Hierover is onvoldoende informatie voorhanden.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

De bepalingen in de Kaderrichtlijn bevatten de basisprincipes van risico-inventarisatie en – evaluatie. Deze principes komen in alle richtlijnen inzake veiligheid en gezondheid op het werk terug. Het is de vraag of dit voor elke richtlijn apart noodzakelijk is.

De richtlijn medische hulpverlening aan boord van schepen 92/29/EG

Specifieke vragen

1° Hoeveel centra zijn er in de lidstaat aangewezen om werknemers te voorzien van gratis medisch advies via de radio en andere communicatiemiddelen en wie is er verantwoordelijk voor de exploitatie van deze centra ?

Er bestaat één centrum. De Koninklijke Nederlandse Redding Maatschappij (KNRM) is sinds 1 januari 1999 belast met het verstrekken van Radio Medische Adviezen (RMA). Alle INMARSAT-telex RMA-verzoeken worden automatisch, via een computernetwerk en het Kustwachtcentrum, door het satellietgrondstation te Burum doorgezonden naar de Radio Medische Dienst (RMD) van de KNRM. Vijf artsen werken deeltijds voor de RMA. De ploeg van artsen van de Radio Medische Dienst is 24 uur per dag oproepbaar bij spoedgevallen. Zij hebben een normale artsenpraktijk en doen daarnaast het werk voor de RMD. Per jaar wordt ruim 800 keer Radio Medisch Advies gegeven. Van deze meldingen zijn de meeste afkomstig van de zeescheepvaart. Van het totaal aantal meldingen komen er ongeveer 300 van buiten Europa, want de dienst opereert wereldwijd.

De KNRM is een erkende hulpverlener op alle wateren en in het werkgebied van de Nederlandse Kustwacht. Het verstrekken van RMA valt onder publieke bevoegdheid. Omwille van historische redenen is de RMD een zelfstandig opererende, ongesubsidieerde, instelling. De operationele uitvoering van het reddingswerk wordt gecoördineerd door het Kustwachtcentrum in Den Helder. Het ministerie van Infrastructuur en Milieu is het coördinerend ministerie en het ministerie van Defensie is de beheerder van het operationele deel van de kustwacht. Bij de KNRM bestaat er ook een adviescommissie die vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers alsook vertegenwoordigers van het ministerie van Infrastructuur en Milieu verenigt alsook experts uit de medische wereld en de kustwacht.

De RMD werkt goed in Nederland. Eventuele kleine operationele zaken worden snel opgelost. Ook is er jaarlijks overleg met reders en worden zogeheten 'lessons learned' gemaakt voor zeevarende, met behulp van RMD-adviezen. Een toegevoegde waarde is dat adviezen ook in het Nederlands te verkrijgen zijn.

2° Welke stappen worden er in de lidstaten genomen om ervoor te zorgen dat de jaarlijkse controles (in de zin van artikel 7 van de richtlijn) worden uitgevoerd ?

De kapitein van het zeeschip heeft de wettelijke verplichting om jaarlijks de apparatuur en het medisch materiaal te controleren en het bewijs daarvan bij te houden.

De schepen worden ook gecontroleerd door inspecteurs van het ministerie van Infrastructuur en Milieu.

Zo bepaalt artikel 6 van bijlage 5 van de Regeling houdende nadere regels met betrekking tot de veiligheid en certificering van in Nederland geregistreerde zeeschepen, alsmede regels met betrekking tot de veiligheid van buitenlandse schepen in Nederlandse wateren (Regeling veiligheid zeeschepen) dat :

« Indien de inspectie uitwijst dat de medische uitrusting van het schip in overeenstemming is met deze bijlage, ondertekent de kapitein de controlelijst en biedt hij deze aan aan de Scheepvaartinspectie of, indien het onderzoek door een krachtens artikel 23 van het besluit [van 18 juni 2004 houdende regels met betrekking tot de veiligheid en certificering van zeeschepen] aangewezen rechtspersoon wordt verricht, aan die rechtspersoon ter visering aan. »

3° Zijn de bepalingen van de richtlijn nog actueel, of zijn er veranderingen nodig bijvoorbeeld : de lijst van medische uitrusting en de centra die door de lidstaat worden aangewezen voor het verschaffen van gratis medisch advies via de radio aan werknemers ?

Nee, sommige bepalingen zijn achterhaald, of onvolledig c.q. onhandig. De formulering van bepalingen is niet altijd duidelijk. De praktische uitvoering van sommige maatregelen geeft

eveneens aanleiding tot problemen. Hieronder wordt nader op e.e.a. ingegaan.

Standaardisering

Elk land is vrij om een lijst van details opgenomen in de richtlijn aan te vullen, want er bestaan verschillende soorten van elk type geneesmiddel die in de richtlijn opgesomd worden.

De medische apparatuur en geneesmiddelen voor de verschillende Europese landen zijn in grote lijnen vergelijkbaar. Maar de verschillende leveranciers zijn verplicht nationale pakketten te leveren conform de nationale voorschriften. Het is wenselijk dat de omschrijving generiek blijft, opdat een reder/leverancier zelf kan bepalen welk merk wordt besteld, omdat niet elke reder in Nederland of Europa de medicijnen besteld.

Het is de vraag of, wanneer een schip van vlag verandert, het dan noodzakelijk is de totale medische apparatuur aan boord aan te passen. Misschien kan een betere standaardisering dit probleem oplossen. Ter illustratie: de bijlage II betreft de aanwezigheid van bloedstelpende middelen aan boord, inclusief een bloedstelpend middel dat de tonus van de baarmoeder verhoogt (indien er vrouwen aan boord zijn). Het zou nuttig kunnen zijn om het onderscheid man/vrouw te laten vallen. Op elk moment kunnen er vrouwen aanmonsteren. Het lijkt niet praktisch haalbaar om op dat moment telkens de geneesmiddelen aan te passen.

Met betrekking tot een vlot is het veilig genoeg om de internationale standaarden te hanteren, welke volgens de IMO gesteld zijn in LSA-code (Live Saving Appliances) 4.15.1.8. Nu dienen de vlotten open te worden gemaakt voor een speciaal Europees medicijnenpakket. Ook kan een schip als het bijvoorbeeld tijdelijk meer bemanning of een groot offshore project heeft, niet een vlot huren buiten Europa, zonder dat het vlot eerst open gemaakt is en de medicijnen zijn vervangen.

Ten aanzien van artikel 3 over antidota, zij graag een verwijzing opgenomen naar de MFAG (medical First aid guide) van de IMO IMDG code. Deze regelgeving wordt internationaal gebruikt voor het transport van gevaarlijke stoffen. Tevens wordt deze regelmatig geactualiseerd en zijn er regels voor het toevoegen van nieuwe stoffen, inclusief de antidota. Bovendien voorziet de bijlage in de aanwezigheid van dit geneesmiddel op schepen van klasse C, dat wil zeggen, de schepen die varen in de buurt van de havens. Onder deze categorie vallen ook reddingsschepen. In de lijst voor uitrusting voor de categorie C, zijn er alleen geneesmiddelen en verbanden voorzien, maar geen injectiemiddelen. Bloedstelpende middelen moeten via intraveneuze injectie toegediend worden. In geval van een medisch probleem van deze aard aan boord zal dit geneesmiddel nooit gebruikt worden maar zal het schip de persoon naar de haven terugbrengen.

Gepleit wordt voor een internationaal level playing field door het volgen van de internationale standaarden. Mochten deze naar het inzicht van de EU niet meer voldoende zijn, dan is het aan te bevelen e.e.a. aan te kaarten bij de IMO teneinde te komen tot een wereldwijde aanpassing.

Zeeschepen varen in een internationale context. De medicatie wordt ook in verschillende landen besteld. Sommige schepen komen zelfs nooit in Nederland. Een bijzondere groep schepen, zijn de (passagier)schepen van de Holland Amerika Line. Deze varen meestal onder Nederlandse vlag, maar de bemanning is zoals op andere schepen, van diverse nationaliteiten. Er zijn daar, in verband met de omvang van de bemanning en de hoeveelheid passagiers, twee artsen aan boord, t.w. een passagiersarts en een bemanningsarts. Ze werken volgens de normen van het land waarin zij zijn opgeleid. Geneesmiddelen aan boord zijn beschikbaar maar dragen de Amerikaanse benaming. Zij moeten echter voldoen aan de Nederlandse wet.

Er zijn een aantal verschillen met de WHO-lijst (Medical Guide for Ships, 3rd edition).

Niettemin zijn er ook enkele punten die aan de veiligheid bijdragen.

Artikel 2.2 heeft betrekking op vlotten. Deze dienen te voldoen aan de IMO, SOLAS en LSA-code. Ten aanzien van artikel 3, betrekking hebbend op gevaarlijke stoffen als bepaald in SOLAS ch.VII part A, dient verwezen te worden naar de MFAG van IMDG. Bij artikel 5.2, 5.3 en de bijlage V voor trainings-, opleidingseisen en de herhaalfrequentie, dient verwezen te worden naar de internationale trainingseisen zoals gesteld in de STCW (IMO) (a. marcet).

Met betrekking tot artikel 7.2 frequentie van de vlotinspectie, dient verwezen te worden naar de SOLAS eisen (SOLAS Ch III reg 20.8). Deze frequentie is gelijk aan die welke gesteld is in 7.2. Het heeft echter de voorkeur als deze alleen in het SOLAS staat beschreven.

Ouderwetse termen

Het art 2 punt 3 van de richtlijn bepaalt dat: *“elk schip van meer dan 500 brt met een bemanning van 15 werknemers of meer, dat zijn vlag voert of onder zijn volledige rechtsmacht geregistreerd is en dat een reis maakt van meer dan drie dagen, over een ruimte beschikt voor medische verzorging onder bevredigende materiële en hygiënische omstandigheden”*.

“BRT” is een verouderde term. GT is nu gangbaar.

De toevoeging “glas tot opvangen van urine” bij de urinaal kan beter weggelaten worden.

Tegenwoordig zijn ze helemaal van kunststof. (Bijlage II van de richtlijn)

Onhandige formulering en onvolledige formulering

Art 2, punt 4 van de richtlijn bepaalt dat: *“elk schip met een bemanning van 100 werknemers of meer, dat zijn vlag voert en dat op een internationaal traject van meer dan drie dagen vaart, een arts aan boord heeft”*. De vraag is wat verstaat men onder één dag. Het totaal van 24 uur? Bedoelt de richtlijn dat één van de voorwaarden om een arts aan boord te hebben is dat het schip een traject van meer dan 72 uur uitvoert? De definitie van een “internationaal traject” is niet helemaal duidelijk. Vanaf wanneer spreekt men over een “internationaal traject”.

Wanneer het schip uit de territoriale wateren is?

Art 3 bepaalt dat: *“schepen van het type veerboot die zijn vlag voeren of onder zijn volledige rechtsmacht geregistreerd zijn en waarbij als gevolg van de exploitatievoorwaarden de aard van de vervoerde gevaarlijke stoffen niet altijd tijdig van tevoren bekend kan zijn, in de medische uitrusting steeds ten minste alle in bijlage II, afdeling III, genoemde antidota aan boord hebben. Bij overtochten op een lijnverbinding met een duur van minder dan twee uur mag evenwel worden volstaan met de antidota die in zeer dringende gevallen moeten worden toegediend en wel binnen een termijn die de normale duur van de overtocht niet overschrijdt”*; In geval van vrachtvervoer Roll On/Roll Off moet een veerboot qua medische uitrusting voorbereid zijn op een onbekende (gevaarlijke) lading van een vrachtwagen. Dat lijkt in de praktijk niet haalbaar om een geneesmiddel/medische uitrusting te kunnen aan houden voor alle onbekende gevaarlijke ladingen. Zou antidota niet kunnen vervangen worden door geneesmiddelen?

Art 4 van de richtlijn bepaalt dat : *“wanneer de kapitein, na naar beste vermogen medisch advies te hebben ingewonnen, constateert dat er sprake is van een medisch spoedgeval, de noodzakelijke maar niet aan boord aanwezige geneesmiddelen, verplegingsartikelen en antidota zo snel mogelijk ter beschikking worden gesteld »*. Zware pijnstillers vallen onder opiaten. De verzending van dit type medicijnen kan eventueel een probleem stellen ten aanzien van de opiumwet. Deze wet verbiedt in Nederland de productie, het bezit en verkoop van harddrugs. Dit leidt in de praktijk tot problemen bij reders.

Art 5 punt 3 bepaalt dat : *“de kapitein en de werknemer(s) aan wie hij overeenkomstig artikel 4, punt 1, onder b), het gebruik van de medische uitrusting van het schip eventueel heeft toevertrouwd, een speciale opleiding hebben ontvangen, met op gezette tijden, ten minste om de vijf jaar, een bijscholing, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke risico's en vereisten van de verschillende scheepscategorieën en de in bijlage V vervatte algemene richtsnoeren worden gevolgd”*.

Een medische opleiding die rekening houdt met de verschillende scheepscategorieën sluit niet aan bij STCW en de praktijk. Veel zeevarenden wisselen frequent van scheepscategorie. Het voorstel is dus om die specifieke scheepscategorieën te laten vallen.

Art 6 van de richtlijn bepaalt : *Ten einde te komen tot een betere spoedbehandeling van de werknemers, neemt elke Lidstaat de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat:*

a) een of meer centra worden aangewezen om de werknemers via de radio gratis medisch advies te verstrekken. In de praktijk gebeurt de communicatie ook per e-mail, skype, etc. Het begrip radio is dus nu te beperkt. Beter kan het begrip radio vervangen worden door het “meest aangewezen communicatiemiddel”.

Verder bepaalt dit artikel ook dat : *b) enkele van de artsen die hun diensten in het kader van deze radioadviescentra verlenen, vertrouwd zijn met de bijzondere omstandigheden aan boord van schepen*. Het ware beter te eisen dat alle artsen in dienst vertrouwd moeten zijn met de bijzondere omstandigheden aan boord van schepen en niet alleen “enkele” artsen.

Art 7 punt 2 van de richtlijn spreekt over de controle van de medische uitrusting op de reddingsvloten. Deze controles worden verricht tijdens het jaarlijks onderhoud van de reddingsvloten. Het zou praktischer zijn om de periode tot 36 maanden te verlengen. De

onderhoudscyclus van reddingsvlotten is meestal 24 -36 maanden.

Art 8 van de richtlijn bepaalt dat : *De Commissie wordt bijgestaan door een comité met het oog op de strikt technische aanpassing van de bijlagen bij deze richtlijn aan de technische vooruitgang of aan de evolutie van de internationale voorschriften of specificaties en aan de laatste stand van de kennis.*

Het zou voor de lidstaten nuttig zijn om te weten wie de leden van dit comité zijn.

Ten aanzien van de bijlagen valt nog het volgende op te merken.

In Bijlage I, categorie B, wordt gesproken over 150 mijl . Dit is vanuit de gedachte dat een schip in een bepaald aantal uren terug kan zijn bij de kust. Er zijn echter tegenwoordig veel hoge snelheidsschepen, die in een aantal uren naar bijvoorbeeld windmolens, platforms e.d. varen. Om die reden zou het goed zijn als hier komt te staan '150 mijl of binnen een x aantal uren terug bij een haven'. Daarvoor is uiteraard overleg met de RMD noodzakelijk.

Bijlage II, categorie C, zie het onder het kopje standaardisering hierboven vermelde.

Bijlage II, 1.d. behoeft een generieke omschrijving van bloedstelpende middelen. Overwogen kan worden of de opmerking 'indien er vrouwen aan boord zijn' verwijderd kan worden, omdat een reder niet weet wanneer dat het geval is. Bovendien varen zwangere vrouwen niet tot ver in hun zwangerschap. In de praktijk gaan zwangere vrouwen zodra zulks weten van boord en wordt tijdelijk ander passend werk aan de wal geregeld.

Bijlage II.2.c spreekt over een laxeermiddel op basis van olie. De formulering "op basis van olie" is achterhaald.

Verder is er in de lijst van bijlage II .6.b sprake van een hoestmiddel. Het zou beter zijn om eerder over een hoestdempend middel te spreken. Daarbij dient ook opgemerkt te worden dat hoestdempende middelen geen infectiewerende middelen zijn alsook dat de samenstelling van infectiewerende middelen binnen de EU enorm wisselt. Een meer uniforme keuze die beter aansluit bij de WHO-richtlijn verdient de voorkeur.

Bijlage II.7.d komt niet in de WHO-lijst voor. Daarom ware te overwegen deze te schrappen.

Bijlage II.9.b zou beperkt kunnen worden tot de generieke omschrijving 'Antibiotisch en ontstekingswerend'. Dan kan een reder zelf kiezen voor druppels of zalf.

Bijlage II.9.c staat niet op de WHO-lijst. Toch is het wenselijk dat dit aan boord is.

Bijlage II.9.d, staat ook niet op de EHO-lijst. Aangezien dit geen toegevoegde waarde aan boord heeft, ware te overwegen het te verwijderen en de voorkeur te geven aan de mogelijkheid om hier generieke antibiotica op te nemen.

In bijlage II.9.e kan 'lokaal anestheticum via kryotherapie verwijderd worden. Het staat namelijk niet op de WHO-lijst en lokaal anestheticum is ook beschikbaar. Ook de term 'antiseptisch en anesthetisch mengsel voor tandheelkundig gebruik kan verwijderd worden, omdat algemene antibiotica en pijnstillers al aan boord zijn.

Het onderstaande heeft betrekking op bijlage II, deel II verpleegartikelen.:

- de uitdrukking "Zuurstofapparatuur met drukregelaar zodat de industriële zuurstof van het schip kan worden gebruikt, of zuurstofreservoir" kan beter vervangen worden door 'Zuurstofapparatuur met drukregelaar voor medicinale zuurstof'
- bij de term 'instrumenten in doos' de toevoeging roestvrij achterwege laten omdat ook andere materialen mogelijk zijn of ontwikkeld kunnen worden;
- druppelclysmaset voor rectaal gebruik is obsoleet. Het kan weggelaten worden. Ook de 'perfusieset met filter voor eenmalig gebruik' staat niet op de WHO-lijst en wordt niet gebruikt aan boord.
- Urinaal glas (glas om urine op te vangen) beperken tot 'urinaal'
- De spalken zijn te specifiek omschreven, want er zijn ook spalken beschikbaar en toepasbaar. Daarom zouden de termen 'vervormde spalk voor vinger', 'vervormbare spalk voor onderarm en hand', 'dijbeen spalk' voor meerdere lichaamsdelen vervangen kunnen worden door 'set van spalken'
- opblaasbare spalken worden in veel ziekenhuizen niet meer gebruikt wegens het risico op druknecrose van de huid. Daarom de tekst in verband met de opblaasbare spalken weglaten. Verder is er het voorstel om de bepaling over de ophijsbare beenspalk en de vacuumschelpmatras weg te laten.
- De term 'ophijsbare spalk' kan weggelaten worden. Elke spalk kan indien nodig ophijsbaar gemaakt worden of omhoog gelegd en ondersteund. Er is ook geen

- hijspunt aanwezig in het hospitaal van een schip, dus dat is overbodig.
- Bij vloeibaar insecticide dient gespecificeerd te worden dat dit voor de huid is. Volledigheidshalve, dit wordt alleen toegepast in tropische wateren. In de Nederlandse wetgeving staat ook dat dit alleen aanwezig dient te zijn wanneer een schip in de tropen vaart.
- zuurstofkoffer (met onderhoudsset) : Het is niet duidelijk wat die “onderhoudsset” juist inhoudt. Dit mag ook weggelaten worden. Verder kan ten aanzien van antidota verwezen worden naar de IMDG MFAG

Bij bijlage III, kan verwezen worden naar gevaarlijke stoffen zoals bepaald in SOLAS Ch VII part A, waarin een beschrijving opgenomen is.

Bijlage V gaat over de praktijkopleiding van het personeel verantwoordelijk voor de medische zorg aan boord van schepen van categorie A. Die bepaalt dat indien mogelijk het personeel de opleiding in een ziekenhuis moet volgen. In Nederland is een dergelijke ziekenhuisstage verouderd. Daarom wordt voorgesteld om deze bepaling over ziekenhuisstage weg te laten.

4° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan ? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

De loodstenders vallen niet onder de bepalingen van de richtlijn maar worden wel opgenomen in de Nederlandse regelgeving. Dit was een beslissing van de Nederlandse overheid. Deze boten bevinden zich maar op 10 mijl van de kust. Als iemand zich niet goed voelt, is het altijd mogelijk om de kust te bereiken in een half uur. Geneesmiddelen en medische apparatuur mogen enkel door artsen gebruikt worden. Er is een uitzondering voor kapiteins van schepen die over een medische opleiding beschikken. De kapitein van loodstenders zal in de praktijk nooit medicijnen voorschrijven, want hij vaart te dicht bij de kust. Bovendien bestaat er geen uitsluiting van loodstenders in de Nederlandse regelgeving, zoals bepaald in de richtlijn, en moeten deze schepen ook volledig worden uitgerust met medisch materiaal.

5° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn ? Geef een beschrijving van de maatregelen.

In de visserijsector zijn er heel wat kleine bedrijven (familieondernemingen). Er is een branchevereniging (productschap vis) die specifieke maatregelen heeft genomen inzake mkb (instructies, campagnes over chronische vermoeidheid als gevolg van het werk, adviezen over de accommodatie op het schip (bijvoorbeeld niet slapen naast de scheepsmotoren).

In de koopvaardij bestaan er weinig specifieke maatregelen inzake MKB. In de koopvaardij gaat het meestal om grotere bedrijven. Er bestaat een arbocatalogus opgesteld door de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders en Nautilus International (de sectorale vakbond) met een aantal infobladen en checklists. De documenten zijn elektronisch beschikbaar op <http://www.kvnr.nl/website/arbocatalogus/actuele-risicos>

Er is ook een ri&e-instrument ontwikkeld door de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders (KVNR) en de Vereniging voor Beroepschartervaart (BBZ).

Tevens zijn er diverse overleggen. Allereerst het overleg Radio Medische Dienst (deelnemers Koninklijke Nederlandse Reddings Maatschappij, KVNR, overheid). Daarnaast de ACVAZ (Algemene Commissie ter Voorkoming van Arbeidsongevallen Zeevarenden), die rapporteert aan de minister van Infrastructuur en Milieu. Deelnemers: sociale partners, ministerie SZW, ministerie Onderwijs en Wetenschappen, stichting Scheepvaart en de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT). Verder is het verplicht om aan boord van het schip een veiligheidscommissie te hebben, waarin gevaarlijke situaties besproken worden en trainingen rond specifieke onderwerpen georganiseerd worden.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

Zie hiervoor vraag 5°.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

Het grootste risico op een schip is slecht weer (storm). Risico's zijn ook gelegen in het feit dat men tamelijk geïsoleerd is van medische voorzieningen en de steunmiddelen beperkt zijn. Er bestaan medische criteria voor uitsluiting van het werk aan boord van schepen (epilepsie, bijvoorbeeld). In de luchtvaartsector bereikt men het vasteland in een paar uur. In geval van zeevaarttransport is dit niet altijd mogelijk.

De arbeidshygiënische strategie is hier op een andere manier te hanteren: eerst moet men de arbeidsomstandigheden optimaliseren, dan komt de medische keuring aan bod. Voorts moet overgegaan worden tot medische vorming van de kapitein. De steun van de RMD is ook noodzakelijk en tenslotte is er ook de ondersteunende apparatuur aan boord. Het laatste redmiddel is repatriëring. Daarnaast kan nog gewezen worden op de keten medische keuring, arbeidsomstandigheden zorg, opleiding, medische uitrusting schepen, RMD, search and rescue, medische hulpverlening aan de wal. Vermeldenswaard is tevens dat reder en verzekeraar rapportages opstellen over 'near misses', teneinde bemanningsleden hiervan te laten leren.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

In de koopvaardij hebben de arbodiensten een rol te spelen. Alhoewel bedrijven na de arbowetwijziging van 2005 niet meer verplicht zijn zich bij een arbodienst aan te sluiten, blijft wel de verplichting bestaan om zich deskundig te laten ondersteunen, o.a. voor de ri&e. Deze wijziging in de Arbowet is bedoeld om branches en bedrijven meer keuze te bieden op het gebied van arbeidsomstandigheden. Zo kunnen ri&e op branche niveau ontwikkeld worden.

Binnen de scheepvaartsector heeft de branche van de chartervaart tot nu toe een ri&e ontwikkeld. De is ri&e opgesteld met behulp van het ri&e-instrument van de beroepsvereniging Chartervaart en moet in ieder geval nog licht getoetst worden als het bedrijf minder dan 25 werknemers heeft. Deze lichte ri&e toetsing betekent dat een bedrijfsbezoek door de arbodienst niet meer nodig is maar dat de ri&e op papier gecontroleerd wordt. De arbodienst maakt dan zijn eventuele opmerkingen schriftelijk bekend aan de werkgever.

In de koopvaardij bestaat inmiddels een erkend branche ri&e-instrument (bestrijkt zowel nationale als internationale wetgeving; <http://www.scheepvaartnet.nl/?pagina=405&menu=206&GID=1>). De arbodiensten worden weinig betrokken bij de visserijsector. Toch is dit noodzakelijk want het gaat vooral om familiebedrijven die 1 of 2 mensen in dienst hebben en daar vindt men ook de meeste risico's.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

Het is formeel geregeld in de Arbowet en dat maakt deel uit van het plan van aanpak opgesteld op basis van de ri&e. In de praktijk, in de koopvaardij krijgen werknemers instructies over infectieziekten, bv. over vaccinaties, noodsituaties (malaria, DTP) wanneer ze wereldwijd varen. In verband met meer algemene voorlichting zijn er een aantal initiatieven genomen door de KVNRR (Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders) om informatie bij de werkgevers te verspreiden (arbocatalogus). Het is moeilijk meetbaar in hoeverre het materiaal effectief op de werkplek wordt gebruikt. In ieder geval bestaat er wel een praktijk omtrent het onthaal van nieuwe werknemers. Nieuwe werknemers krijgen een korte opleiding en instructies over arbeidsomstandigheden aan boord. Maar de voorlichtingspraktijk verschilt van reder tot reder. Toch is veiligheidssignalisatie wel aanwezig op alle schepen.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Er is overleg op sectorniveau .Op bedrijfsniveau is dat moeilijk te beoordelen. Het bewustzijn dat het beroep risicovol is, is groot. Vooral in de visserij omdat de vissers vaak uit vissersfamilies komen. Werknemers in de koopvaardij komen ook vaak uit de visserijsector. De KVMR voert overleg met haar leden en verstrekt relevante informatie. Ook wordt in voorkomende gevallen specifieke informatie gecommuniceerd aan bemanningsleden en/of hun vertegenwoordigers.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Zeevarenden (inclusief vissers) moeten elke twee jaar een medisch onderzoek ondergaan. Gegevens over de medische keuring worden opgeslagen in een centrale database. De keuring wordt uitgevoerd door gespecialiseerde artsen, na goedkeuring door de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT).

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Monitoring van de geldigheid van de medische uitrusting (vervaldatum etc.) wordt vaak uitgevoerd door de leverancier die zijn klant automatisch de geneesmiddelen levert die vervangen moeten worden.

Toch blijft het de vraag in hoeverre de medische uitrusting effectief gebruikt wordt.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

De medische uitrusting (uit kolom R) is o.a. verplicht op reddingsboten. Veel van de reddingsboten worden gekocht in landen buiten Europa. In deze zogenaamde liferafts zit bij de aankoop al een medische uitrusting (volgens STCW-norm). Die medische uitrusting wijkt net wat af van de EU-richtlijn. Gevolg is dat de liferaft meteen na aankoop uit elkaar gehaald moet worden en de daarin aanwezige medische uitrusting verwijderd en vervangen moet worden door een NL / EU-set. Het lijkt redelijk in dit kader binnen de EU gewoon de STCW-norm te hanteren. Dat scheelt veel geld en is met internationale bemanning wellicht ook nog veiliger.

Het Caribisch gebied is ook relevant voor Nederland. Er zijn vele schepen die varen tussen de eilanden. Zij varen nooit ver van de kust, maar zijn relatief lang onderweg. De regelgeving met betrekking tot medische uitrusting wordt aangehouden tenzij in de praktijk het schip niet echt ver uit de buurt van de kust vaart.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

Het zou nuttig zijn om een onderscheid te maken tussen koopvaardij schepen en vissersvaartuigen met betrekking tot medische apparatuur. Ten aanzien van de koopvaardij, is de richtlijn een duplicaat want er zijn regels geldig over de hele wereld. Het feit is dat de verplichting op het gebied van medische apparatuur vooral dient om te voorkomen dat op individueel niveau de schepen voor een onvoldoende uitrusting kiezen. Om de concurrentie te vermijden zou het interessant zijn dat de Europese landen een identieke uitrusting gebruiken.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

Zie antwoord onder 1.3 Specifieke vragen, hierboven.

Gestreefd dient te worden naar een international level playing field door het volgen van de international standaarden. Allereerst in Europa, maar ook wereldwijd.

De richtlijn tijdelijke of mobiele bouwplaatsen 92/57/EG

Specifieke vragen

1° Wat zijn de ervaringen met de praktische uitvoering voor wat betreft het toepassingsgebied van de richtlijn, inclusief de definitie van bouwplaats?

De bepalingen over het bouwproces worden beperkt nageleefd door de verantwoordelijke opdrachtgevers, hoofdaannemers en – in geval van consumenten - ontwerpende partijen.

2° In hoeverre wordt er bij de praktische uitvoering van de richtlijn gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de bouwplaats aan te passen aan de hoeveelheid werk, werk dat bijzondere gevaren met zich mee brengt en de kenmerken van het bouwwerk?

In artikel 2.28 van het Arbobesluit is gebruik gemaakt van de afwijkmogelijkheid die de richtlijn biedt. Gelet op de tekst in art. 3, lid 2 van de richtlijn, die uitgaat van de hoofdregel dat voor iedere bouwplaats een Veiligheids- en Gezondheidsplan (V&G) wordt opgesteld, heeft Nederland gebruik gemaakt van de afwijkmogelijkheid en gekozen voor de meest beperkte variant. Namelijk dat voor bouwwerken die voor de veiligheid en gezondheid van werknemers bijzondere gevaren met zich meebrengen als bedoeld in bijlage II bij de richtlijn, of een bouwwerk ten aanzien waarvan een kennisgeving verplicht is, een veiligheids- en gezondheidsplan wordt opgesteld.

3° Wat zijn de ervaringen bij de praktische uitvoering van de richtlijn met betrekking tot de verantwoordelijkheden van betrokkenen?

De verantwoordelijke opdrachtgevers en uitvoerende partijen/hoofdaannemers en – in geval van consumenten – ontwerpende partijen voelen zich te weinig verantwoordelijk en nemen te weinig initiatief om aan hun verantwoordelijkheid invulling te geven. Deze verantwoordelijkheid wordt vaak afgeschoven door in een contract vast te leggen dat anderen verantwoordelijk zijn.

De invulling van de bepaling dat bij het ontwerp rekening moet worden gehouden met de arbeidsomstandigheden in de uitvoeringsfase blijkt in de praktijk lastig. In de praktijk wordt onvoldoende invulling gegeven aan de preventieverplichtingen van de opdrachtgever/ontwerper.

De uitvoerende partij/hoofdaannemer is hoofdverantwoordelijk voor de samenwerking tussen de verschillende partijen en de coördinatie van het veilig en gezond werken. In de praktijk blijkt dit lastig. De reikwijdte van de coördinatietaken en de bijbehorende bevoegdheden van de uitvoerende partij/hoofdaannemer zijn niet altijd duidelijk.

4° Heeft Nederland aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

De richtlijn is volledig omgezet in het Arbobesluit. Bovendien is er sprake van aanvullingen op de richtlijn in het Arbobesluit (nationale kop). De belangrijkste reden daarvoor is dat zowel bedrijven als de Inspectie nadrukkelijk verzochten om een nadere invulling van de regels, omdat deze niet duidelijk of concreet genoeg zouden zijn.

- Artikel 2.28 lid 2, Arbobesluit kent wat betreft het Veiligheids- en gezondheidsplan, een nationale invulling: de elementen a t/m g.

Artikel 2.28 Arbobesluit (Veiligheids- en gezondheidsplan), lid 2:

Afhankelijk van de voortgang in het bouwproces, worden in het veiligheids- en gezondheidsplan ten minste vermeld:

- a. een beschrijving van het tot stand te brengen bouwwerk, een overzicht van de betrokken ondernemingen op de bouwplaats, de naam van de coördinator voor de ontwerp- en uitvoeringsfase;
 - b. een inventarisatie en evaluatie van de specifieke gevaren die het gevolg zijn van de gelijktijdige en achtereenvolgende uitvoering van de bouwwerkzaamheden en in voorkomend geval van de wisselwerking met doorgaande exploitatiewerkzaamheden;
 - c. de maatregelen die volgen uit de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld onder b;
 - d. de afspraken met betrekking tot de uitvoering van de maatregelen, bedoeld onder c;
 - e. de wijze waarop toezicht op de maatregelen wordt uitgeoefend;
 - f. de bouwkundige, technische en organisatorische keuzen die in verband met de veiligheid en gezondheid van de werknemers in de ontwerp fase worden gemaakt;
 - g. de wijze waarop voorlichting en instructie aan de werknemers op de bouwplaats wordt gegeven.
- Artikel 2.30 sub c, Arbobesluit kent wat betreft de taken van de coördinator voor de ontwerpfase een nationaal element. Het zinsdeel “dat is bestemd voor degene die beslist over de uitvoering van latere werkzaamheden aan het bouwwerk” is een nationale toevoeging.

Artikel 2.30. Arbobesluit (Taken coördinator voor de ontwerpfase), sub c:

De coördinator voor de ontwerpfase heeft tot taak om een dossier samen te stellen dat is bestemd voor degene die beslist over de uitvoering van latere werkzaamheden aan het bouwwerk. In dit dossier staan de bouwkundige en technische kenmerken die van belang zijn voor de veiligheid en gezondheid van werknemers die latere werkzaamheden verrichten.

- Artikel 2.31 sub c Arbobesluit kent wat betreft de taken van de coördinator voor de uitvoeringsfase een nationaal element. De Richtlijn 92/57 kent in artikel 11 wel de verplichting tot voorlichting. Echter: het wordt niet als een taak van de coördinator gezien.

Artikel 2.31 Arbobesluit (Taken coördinator voor de uitvoeringsfase), sub c:

De coördinator voor de uitvoeringsfase heeft tot taak om de voorlichting van werknemers op de bouwplaats te coördineren.

- Artikel 2.32 lid 2 Arbobesluit over aanvullende verplichtingen van de opdrachtgever is in zijn geheel nationaal.

Artikel 2.32 Arbobesluit (Aanvullende verplichtingen opdrachtgever), lid 2:

De opdrachtgever zorgt ervoor dat de verplichtingen voor de uitvoerende partij, bedoeld in de artikelen 2.29 en 2.33, zijn vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst met de uitvoerende partij.

- Artikel 2.33 sub a en b Arbobesluit over aanvullende verplichtingen van de ontwerpende partij is in zijn geheel nationaal. De coördinator is normaliter in dienst van de uitvoerende partij.

Artikel 2.33 Arbobesluit (Aanvullende verplichtingen ontwerpende partij), sub a en b:

De uitvoerende partij neemt zodanige maatregelen dat:

- a. de coördinator de taken, bedoeld in artikel 2.31, naar behoren kan vervullen
 - b. de coördinator de taken, bedoeld in artikel 2.31, naar behoren uitoefent.
- Artikel 2.34 Arbobesluit over verplichtingen van de ontwerpende partij is in zijn geheel nationaal. De richtlijn kent geen opdrachtgever-consument als zodanig.

Artikel 2.34 Arbobesluit (Verplichtingen ontwerpende partij)

In het geval van een opdrachtgever-consument zorgt de ontwerpende partij of, indien er sprake is van meer ontwerpende partijen, zorgen de ontwerpende partijen ervoor dat aan alle verplichtingen van de opdrachtgever wordt voldaan.

5° Heeft Nederland specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de maatregelen.

Er hebben een aantal voorlichtingsactiviteiten plaatsgevonden:

- de Inspectie SZW heeft een brochure gemaakt. De titel van deze brochure is 'Veilig en gezond werken op de bouwplaats. Gerichte inspecties naar de organisatie van veilig en gezond werken.' (november 2008).
- voorlichting van de kennisinstellingen Arbouw en Aboma.

Deze activiteiten hebben zich niet specifiek gericht op het MKB. Maar MKB-bedrijven hebben hier wel profijt van gehad. Van alle bedrijven in Nederland behoort 98% tot het MKB.

6° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

In principe niet. Alleen voor zover MKB-bedrijven die de rol van opdrachtgever, uitvoerende of ontwerpende partij op bouwplaatsen/in het bouwproces vervullen. In de praktijk is dit zelden of nooit het geval bij bouwwerken waarvoor de bepalingen van de richtlijn relevant zijn. MKB-bedrijven hebben in het bouwproces van enige omvang doorgaans de rol van onderaannemer.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

De inspectie SZW heeft in 2008 een brochure opgesteld "Veilig en gezond werken op de bouwplaats. Gerichte inspecties naar de organisatie van veilig en gezond werken." De brochure zet uiteen hoe de zorg voor goede arbeidsomstandigheden op bouwplaatsen georganiseerd moet worden. Een eerste deel bevat informatie over:

- de organisatorische verplichtingen van de werkgever;
- de taken van de werkgever om de belangrijkste veiligheids- en gezondheidsrisico's aan te pakken.

Het tweede deel gaat over de samenwerking tussen de verschillende partijen op de bouwplaats, en de bevordering van de veiligheid bij complexe bouwprojecten, meer bepaald:

- de verplichtingen van de opdrachtgever en de uitvoerende partij in het bouwproces en de rol van de werkgever;
- de taken van alle partijen om het werk veilig en gezond te laten verlopen;
- een overzicht van relevante informatie voor 'de zorg voor de arbeidsomstandigheden' op de bouwplaats.

De Inspectie SZW heeft één specifieke inspectie naar de rol van de opdrachtgever bij woningbouwcorporaties uitgevoerd. En de Inspectie SZW is van plan om bij de Rijksgebouwendienst een gelijksoortige inspectie uit te voeren.

De Inspectie SZW voert binnen het kader van de verschillende projecten in de bouw ook inspecties uit op het gebied van het bouwproces. Daarnaast worden er sinds een paar jaar specifieke inspectieprojecten uitgevoerd bij zogenaamde institutionele opdrachtgevers; in 2010 en 2011 bij de woningbouwcorporaties en in 2012 bij de Rijkgebouwendienst. Voor 2013 staat een project gepland bij de gemeenten. Op deze wijze wordt circa 80% van de opdrachtgevers gedekt.

De sociale partners (Bonden van werknemers; werkgeversorganisatie 'Bouwend Nederland'; brancheorganisaties) en hun kennisinstelling 'Stichting Arbouw' hebben voorlichting gegeven, onder meer in de vorm van brochures:

- Vraag & Antwoord Arbobesluit, Afdeling Bouwproces

- [\(http://www.arbouw.nl/werkgever/brochures/alle-brochures/v-en-a-arbobesluit/\)](http://www.arbouw.nl/werkgever/brochures/alle-brochures/v-en-a-arbobesluit/)
- Handleiding veilig onderhoudbare gebouwen maken
(<http://www.arbouw.nl/pdf/overig/handleiding-veilig-onderhoud.pdf>)
- Leidraad V&G Verplichtingen (<http://www.arbouw.nl/pdf/overig/leidraad-vg-verplichtingen.pdf>)
- V&G Ontwerpwijzer (<http://www.arbouw.nl/pdf/overig/vg-ontwerpwijzer.pdf>)
- V&G-planner (<http://www.arbouw.nl/werkgever/tools/vg-planner/>)

De implementatie van de richtlijn in Nederlandse wetgeving is in 2006 herzien. Naar aanleiding van evaluaties van de wetgeving, zijn de wettelijke bepalingen die uitvoering geven aan de richtlijn volledig herzien. De toegankelijkheid en begrijpelijkheid van de bepalingen zijn toegenomen.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

In de keten van het bouwproces wordt onvoldoende invulling gegeven aan de ontwerp- en de coördinatieverplichtingen. Zowel in de ontwerpfase als in de uitvoeringsfase wordt over het algemeen mondjesmaat gecoördineerd. Opdrachtgevers zijn vaak niet voldoende op de hoogte van de wettelijke verplichtingen, cf. 1.3°.

Van juni 2010 t/m januari 2011 inspecteerde de Inspectie woningbouwcorporaties op hun rol als opdrachtgever in het bouwproces. Woningbouwcorporaties vormen een grote groep, steeds terugkerende, opdrachtgevers van nieuwbouw, renovatie of onderhoudsprojecten. Doel van dit project was de woningbouwcorporaties, als opdrachtgever van bouwwerken, meer bewust te maken van, en aan te spreken op hun verantwoordelijkheden voor arbeidsomstandigheden op de bouwlocatie. Om een goed beeld te krijgen van de wijze waarop een woningbouwcorporatie zijn taak als opdrachtgever invult werden een of meerdere bouwlocaties geïnspecteerd en werd waar nodig handhavend opgetreden.

In totaal zijn 132 woningbouwcorporaties geïnspecteerd. Bij 36 inspecties werd door de inspecteur de zaak in orde bevonden (27,3%). De overige 96 inspecties waren niet in orde (72,7%). Hier is handhavend opgetreden. In total zijn daarbij 193 overtredingen geconstateerd. Bij de geconstateerde bouwplaatsovertredingen gaven inspecteurs aan dat in 42% van de gevallen de oorzaak te herleiden is naar het ontwerp. Dit betrof vooral overtredingen met betrekking tot fysieke belasting en valgevaar. Woningbouwcorporaties vullen hun rol en verantwoordelijkheden als opdrachtgever onvoldoende in. De oorzaak is een gebrek aan kennis bij zowel opdrachtgevers als ontwerpers. Het gevolg is dat de belangrijkste verplichting, 'bij het ontwerp rekening houden met arbeidsomstandigheden in de uitvoeringsfase', onvoldoende aandacht krijgt. Er wordt daardoor onvoldoende stilgestaan bij de arborisico's tijdens de uitvoeringsfase op de bouwlocatie. Hierdoor ontstaan tijdens de bouwfase veel overtredingen¹⁶.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen?

De interne en externe arbodiensten spelen voor de individuele bedrijven op een bouwplaats de rol zoals toebedeeld in de Kaderrichtlijn (in de relatie werkgever en eigen werknemers). Zij spelen geen rol in de keten van het bouwproces.

In Nederland wordt wel gebruik gemaakt van de stichting Aboma bij het invullen van de verplichtingen.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

Artikel 8 van de Arbowet schrijft voor dat werkgevers zorgen voor doeltreffende voorlichting en onderricht over veilig en gezond werken. Er is geen zicht op de mate waarin deze voorlichting specifiek voor deze richtlijn is gebeurd.

¹⁶ Innovatieproject woningbouwcorporatie als opdrachtgever. Factsheet inspectie, Oktober 2011.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Werknemersvertegenwoordigers zijn betrokken geweest bij de implementatie, bij de rapportages aan de Commissie en bij de herziening van de richtlijn.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Vanuit de overheid houdt de Inspectie toezicht met een gespecialiseerde groep van inspecteurs.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Er hebben in het (recente) verleden een aantal onderzoeken plaatsgevonden. Maar in die onderzoeken heeft geen werkelijke effectmeting plaatsgevonden. Daarbij wordt aangegeven dat een goede effectmeting veelal te complex is, vanwege andere variabelen, zoals:

- de nationale sociaal-economische ontwikkeling (bouw-volume);
- maatregelen op aanpalende beleidsterreinen, met name KAM (kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu) en VCA (Veiligheids Checklist Aannemers);
- technologische ontwikkelingen (rationalisatie in productietechnieken en verbetering van materieel machines).

Verder is het separaat evalueren van (de effecten van) een richtlijn los van allerlei andere richtlijnen, (nieuwe) wet- en regelgeving en maatregelen van sector, branche of bedrijven lastig, met name omdat de inwerkingtreding van de richtlijn lang geleden is en er sindsdien veel gebeurd is.

Bouwpartijen in het veld, in het bijzonder aannemers en adviseurs, geven aan dat onvoldoende invulling wordt gegeven aan de 'bouwproces' bepalingen.

Enkele grote incidenten (o.a. Amercentrale, B-tower Rotterdam, voetbalstadion Grolsch vestel) laten zien dat het ernstig schort aan samenwerking en coördinatie op grote bouwwerken. De verantwoordelijkheden zijn teveel versnipperd en de centrale regie over veiligheidsaspecten ontbreekt. De Nederlandse onderzoeksraad voor de veiligheid heeft geconcludeerd dat de bouw slecht leert van incidenten.

Hoofdaannemers geven aan dat de kwaliteit van de V&G-plannen in de ontwerpfase niet goed is. Genoemde grote incidenten wijzen op tekortkomingen in het bouwproces. De vereniging van bouwbedrijven (Bouwend Nederland) geeft aan dat het ernstig schort aan naleving van de ontwerpverplichtingen van opdrachtgever/ontwerper.

Inspectieresultaten wijzen enerzijds op het tekort aan naleving van bouwprocesbepalingen en anderzijds op de moeilijke handhaafbaarheid van de bepalingen. De uitvoerende partij heeft wel procesverplichtingen maar kan niet direct op materiële verplichtingen worden aangesproken. Dit betekent dat de onderaannemer wordt aangesproken en beboet terwijl de hoofdaannemer zich vrijwaart.

Het opstellen van het V&G-plan wordt verschoven naar de uitvoeringsfase, bij de hoofdaannemer. Hierdoor komt het preventieve idee achter de richtlijn om veiligheids- en gezondheidsaspecten nadrukkelijk in de ontwerpfase te verankeren en daarover goede afstemming te verzorgen met partijen in de uitvoeringsfase niet goed uit de verf.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

Cf vorige vraag. In het algemeen kan gesteld worden dat criteria ontbreken voor het al dan niet voldoen aan de verplichtingen en dat de bepalingen weinig concreet zijn en veel ruimte laten voor 'invulling'.

4° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingsen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

Er zijn overlappingsen met de richtlijnen voor de winningsindustrie, arbeidsplaatsen en arbeidsmiddelen. Maar dit levert in de praktijk geen problemen op.

Wat betreft de ontwerpprincipes kan veel ondervangen worden in bouwvoorschriften. De verantwoordelijken voor de bouwkwaliteit voelen zich, evenals opdrachtgevers, niet verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid op de bouwplaats.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

In het licht van de resultaten van eerder onderzoek en inspectiebevindingen van de Inspectie, verdient het aanbeveling de verplichting tot het opstellen van een zogenaamd 'dossier' uit de EG-richtlijn te schrappen. Deze administratieve bepaling levert veel onduidelijkheid op voor wat (welke technische voorzieningen) er in het dossier opgenomen dient te worden. Daarnaast brengt het een te hoge archieflast/archiefkosten met zich mee. Immers, het dossier dient gedurende de gehele levenscyclus van het bouwwerk te worden bewaard en eventueel te worden aangepast. In zijn algemeen, maar in het bijzonder voor een particuliere woning(eigenaar), is dat een disproportionele eis.

Een andere suggestie betreft een verdergaande normering van de ontwerpverplichtingen, bij voorkeur op Europees vlak.

Voorts, zou de afstemming tussen een veiligheids- en gezondheidsplan met de ri&e van eventuele onderaannemers verzekerd moeten worden.

De richtlijn veiligheids- en gezondheidssignalering 92/58/EG

Specifieke vragen

1° Is het toepassingsgebied van de richtlijn nog actueel?

Ja, het toepassingsgebied is nog steeds actueel.

2° Zijn er praktische problemen in de relatie tussen de signalering die in de richtlijn is gedefinieerd en de signalering die is gedefinieerd in andere internationale instrumenten?

Er was in het verleden veel discussie voornamelijk met internationale bedrijven en fabrikanten van vluchtwegsignalering.

Oorspronkelijk was in de Nederlandse wetgeving niet opgenomen dat signalering mocht afwijken van de signalering als opgenomen in de wet. De EU richtlijn laat dat wel toe.

Signalering is voor veel interpretatie vatbaar wat in het begin –in relatie tot de internationale ISO en nationale NEN normen- voor verwarring zorgde.

De Nederlandse NEN-norm voor vluchtwegsignalering werd niet meteen overboord gegoooid bij het begin van het implementeren van de regelgeving. Deze twee bestonden nog een tijdje naast elkaar.

3° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

Neen, de richtlijn is integraal overgenomen.

Zoals bij vraag 2° gemeld bestond een iets afwijkende NEN norm die onder meer (aanvullende) eisen bevatte over de plaats van de signalering.

4° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de maatregelen?

Behalve de gangbare voorlichting bij introductie van nieuwe wetgeving heeft de overheid geen extra maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen en in te lichten. Dit is eerder de taak van de branche-organisaties of de koepelorganisatie MKB Nederland. Verder moeten informatiebladen, arbocatalogi, adviseurs en fabrikanten deze taken vervullen.

5° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

Het is niet altijd gemakkelijk voor bedrijven om te weten hoe ze de signaleringsverplichtingen moeten interpreteren. Het bestaan van andere normen zoals NEN en ISO heeft ervoor gezorgd dat al redelijk wat van de vereisten bekend was.

De grootste verdienste van de EU richtlijn is dat deze uniformering teweegbracht.

Het MKB vond signalering in sommige gevallen niet nuttig en de wetgeving te gedetailleerd. Signalering zou in sommige gevallen beter op te lossen zijn met werkinstructies voor de werknemers bv. voor de zones waar het dragen van een PBM verplicht is.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

Er heeft bij de implementatie enige voorlichting plaatsgevonden. Als er discussie bestaat over concrete maatregelen inzake risico's wordt door de bedrijven contact opgenomen met het ministerie SZW. Deze zijn meestal de leveranciers/fabrikanten van veiligheidssignalering die het ministerie raadplegen over interpretatieverschillen.

De Inspectie SZW heeft niet de capaciteit om ieder bedrijf te controleren. Er wordt van de bedrijven verwacht dat ze zelf hun verantwoordelijkheid nemen. Er is wel veel contact en overleg tussen het ministerie SZW, de inspectie en het veld.

In de loop der jaren zijn nationale normen gelijk getrokken met de eisen van de richtlijn. De verplichtingen van de richtlijn komen zelden meer ter sprake.

Het ministerie SZW, directie Communicatie, doet ook aan publieksinformatie. Daarnaast zijn het vaak de leveranciers van veiligheidssignalering die informatie geven aan de afnemende bedrijven. Dit zorgt af en toe voor verwarring over de echte wettelijke vereisten. De kritiek van de bedrijven is dat de wetgeving te gedetailleerd is, maar veelal maken de leveranciers het ingewikkelder en omvangrijker dan het in werkelijkheid is.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

Dit is een algemene beleidsverplichting en zit dus ingebed in de wetgeving.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

Werkgevers moeten zich bij de zorg voor de veiligheid en gezondheid van hun werknemers laten bijstaan door arbodiensten/arbodeskundigen. Zij toetsen de ri&e en het plan van aanpak, en veiligheidssignalering maakt daar deel van uit.

Er is geen speciale rol voor arbodiensten weggelegd met betrekking tot deze specifieke richtlijn.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

Het ministerie SZW ontwikkelde de website arboportaal om bedrijven te informeren over arbovereisten en –maatregelen. Daarnaast zijn brochures, folders e.d. ontwikkeld en

beschikbaar.

De voorlichting en opleiding is de taak van de werkgevers en er is geen specifiek zicht op de toepassing in de praktijk.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Juridisch gezien hebben de werknemers en hun vertegenwoordigers inspraak via de ondernemingsraad. De wet op de ondernemingsraden bepaalt dat wanneer er een ri&e is, de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft.

In deze materie zijn werknemers zelf niet erg actief. Er is overigens een spanningsveld tussen de veiligheid van werknemers en die van anderen in een gebouw, zoals patiënten, bezoekers, publiek e.d.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Er vindt geen specifieke monitoring plaats op veiligheidssignalering; het is niet opgenomen in monitoring-instrumenten zoals "Arbo in bedrijf".

Wat wellicht gedaan zou kunnen worden is het oorzakelijk verband zoeken tussen bij de Inspectie SZW gemelde arbeidsongevallen en aanwijzingen van lacunes in de signalering.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

Er zijn meerdere instrumenten mogelijk. Het is lastig om aan de werkgever aan te geven welke keuzes of oplossingen ze moeten gebruiken. Ook het feit dat de wetgeving hier en daar afwijkt van de ISO-normering maakte het in het verleden niet makkelijker. Concurrerende fabrikanten van veiligheidssignalering gebruikten verschillende interpretaties. Sinds het praktische probleem van een lichte afwijking is opgenomen in de wetgeving, is het mogelijk signalering te gebruiken die licht afwijkt van de regelde signalering.

Een ander probleem dat aan bod kwam was kleurenblindheid. De vereniging van mensen met kleurenblindheid heeft gevraagd om betere ondersteuning te krijgen voor hun handicap in de wetgeving.

De richtlijn heeft zeker geleid tot harmonisering van lichtsignalen en hand-armseinen. De vraag is wel of dergelijke harmonisatie niet eerder aan private instanties moet overgelaten worden.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingsen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

Er zijn overlappingsen met de Kaderrichtlijn, meer bepaald met betrekking tot informatie en raadpleging van werknemers.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

De wetgeving zorgde voor een verbetering op vlak van harmonisatie van signalering op internationaal vlak, maar is op sommige vlakken, bijvoorbeeld op het punt van mondelinge mededelingen en hand-arm seinen, vrij gedetailleerd.

De interpretatieruimte in de richtlijn zou opgelost moeten worden. Zeker met het vrij verkeer van goederen en diensten, is het van belang dat iedereen dezelfde interpretatie heeft van de signalering, daarin heeft de huidige wetgeving geholpen.

Verdere afstemming met internationale normen zou onderzocht kunnen worden. Eventueel internationale gidsen of leidraden ter ondersteuning van de toepassing van de vereisten zouden van pas kunnen komen.

De richtlijn werknemers tijdens de zwangerschap 92/85/EG

Specifieke vragen

1° Zijn, in het licht van de opgedane ervaring, kennis en technologische, maatschappelijke en culturele ontwikkelingen, de bepalingen van de richtlijn nog actueel?

De richtlijn werknemers tijdens de zwangerschap is nog steeds actueel.

De aandacht gaat momenteel uit naar de blootstelling van zwangere vrouwen aan werkdruk, agressie en geweld. In diverse onderzoeken zijn aanwijzingen gevonden dat zwangere vrouwen die blootgesteld zijn aan stresserend werk (hoge eisen en weinig regelmogelijkheden) een grotere kans hebben op het krijgen van een miskraam en vroeggeboorte en/of laag geboortegewicht.

Het Rijksinstituut voor Veiligheid en Milieu (RIVM), het overheidsinstituut dat de informatie, monitoring en wetenschappelijke onderbouwing van het volksgezondheidsbeleid verzorgt, is momenteel bezig met het opstellen van een toolkit rond psychosociale arbeidsbelasting. Die toolkit zal ter beschikking worden gesteld op de website van het RIVM.

2° Zijn er sinds het vorige verslag nieuwe richtsnoeren of nieuw voorlichtingsmateriaal gepubliceerd of campagnes gevoerd?

Het Arbo-Informatieblad Zwangerschap en arbeid' gaat in op wet- en regelgeving voor deze kwetsbare groep, op de belastbaarheid van zwangere vrouwen en de gewenste taakaanpassingen als de belasting te groot dreigt te worden.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) voorziet ook een uitgebreide brochure/folder "Zwangerschap: veilig werken en verlof". Het eerste deel van de folder behandelt veilig werken voor zwangere vrouwen en aangepaste arbeidsomstandigheden; in het tweede deel ligt de focus op zwangerschaps- en bevallingsverlof, en uitkeringen voor zelfstandigen.

Daarnaast publiceerde het ministerie in maart 2010 een informatiebrochure over de Arbeidstijdenwet: 'De Arbeidstijdenwet – Informatie voor werkgevers en werknemers'. Deze brochure bevat eveneens een paragraaf die zich specifiek richt op 'Werk en zwangerschap'.

Het RIVM heeft in april 2011 in opdracht van het ministerie een toolkit 'Kinderwens, zwangerschap en werk' gelanceerd voor professionals en werkgevers in verband met publiekscommunicatie over de kindwens, zwangerschap en werk. Bij de totstandkoming werden heel wat actoren uit het veld betrokken. De toolkit ondersteunt professionals (bedrijfsartsen, werkgevers, verloskundigen, gynaecologen, huisartsen, volksgezondheidprofessionals) bij het beantwoorden van vragen van patiënten, cliënten, medewerkers en personeel. Het informatiekompas biedt bronnen en contactgegevens van bevoegde instanties aan.

Voorts bevat het arboportaal www.arboportaal.nl (de website van het ministerie SZW die dienst doet als informatiepunt omtrent arbeidsomstandigheden) een video met voorlichting over zwangere vrouwen en het tillen van lasten. Een ander internetinstrument is ZwangerWijzer.nl dat een gezondheidstest bevat, waaraan – naast een focus op ziekte en gezondheid – ook een werkcomponent werd toegevoegd.

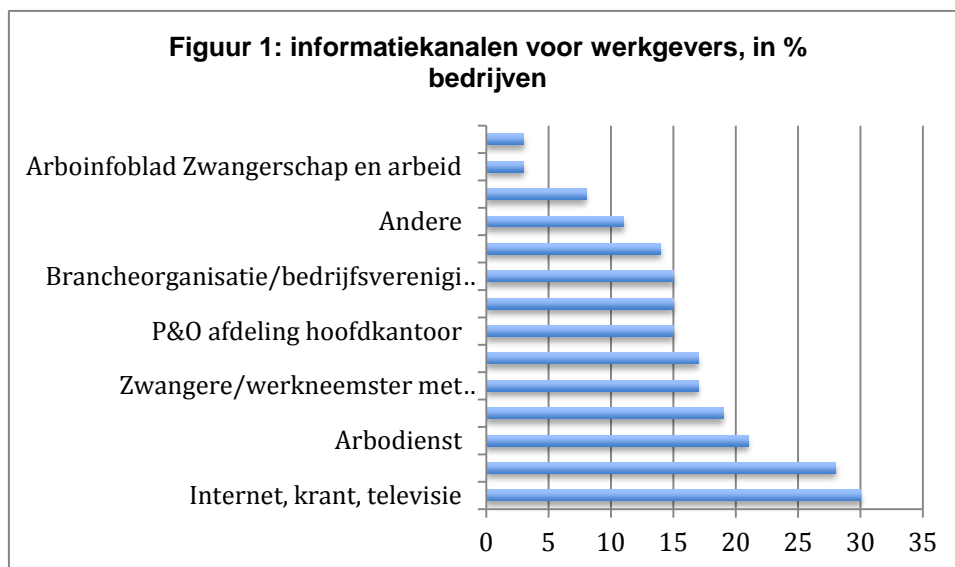
In verband met borstvoeding op het werk, wordt tevens voorlichting (zowel over de Arbeidsomstandighedenbesluit als over andere voorzieningen) verzorgd door het Voedingscentrum en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).

Als richtsnoer geldt eveneens de basisinspectiemodule (BIM) getiteld 'Zwangerschap & Werk' van de Inspectie SZW. De inspectiemodule wordt gebruikt door inspecteurs wanneer zij ter plaatse gaan om bedrijven te evalueren. Werkgevers kunnen deze inspectiemodule gebruiken als richtsnoer voor wat zij verwacht worden te doen voor zwangere werknemers die bij hen in dienst zijn.

De 'Handreiking zwangerschap en arbeid' van de Stichting van de Arbeid (StvdA) mag eveneens gezien worden als een richtsnoer. De brancheneutrale handreiking wordt gebruikt ter ondersteuning

van bedrijven en branches bij het opstellen van een arbocatalogus met aanvullende afspraken, richtlijnen en maatregelen ter bescherming van zwangere werkneemsters en werkneemsters tijdens de lactatie. De modules die in de handreiking worden aangehaald zijn: lichamelijk zwaar werk; blootstelling aan gevaarlijke stoffen; blootstelling aan biologische agentia (infectierisico's); werkstress door agressie, geweld en werkdruk; ploegdienst en nachtarbeid.

Ter informatie wordt een figuur uit 'Arbo in bedrijf 2010'¹⁷ toegevoegd. Hieruit wordt duidelijk via welke kanalen bedrijven bekend raken met de wet- en regelgeving rond zwangere werkneemsters. In 2010 geeft 40% van de werkgevers aan dat zij bekend zijn met de wet- en regelgeving voor zwangere vrouwen in de periode tot zes maanden na de bevalling. Dit percentage ligt opmerkelijk lager dan dat van de laatste meting in 2007 (49%).



Bron: Arbo in bedrijf 2010

Enkele jaren geleden werd een voorlichtingsactie georganiseerd voor zwangere werkneemsters en het werken met chemische stoffen die giftig zijn voor de voortplanting, via krantjes die huis aan huis werden bezorgd. Sinds het vorige verslag zijn geen nieuwe campagnes opgezet rond zwangere vrouwen en werk met medewerking van het ministerie SZW.

3° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

Sinds het laatste verslag over de tenuitvoerlegging van deze richtlijn zijn er twee belangrijke aanvullende maatregelen geïnitieerd door het ministerie SZW. Ten eerste, de ZEZ Regeling of de Regeling Zelfstandig en Zwanger, die werd ingevoerd op 4 juni 2008, waardoor vrouwelijke zelfstandigen wettelijk recht hebben op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering van minimaal zestien weken, ter hoogte van maximaal het wettelijke minimumloon (gemaximeerd op de hoogte van de winst in het voorafgaande kalenderjaar).

Ten tweede, een wetsvoorstel 'Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' dat momenteel in de Tweede Kamer van het Parlement ter behandeling ligt. Eén onderdeel van dat wetsvoorstel betreft de uitbreiding van het bevallingsverlof bij ziekenhuisopname van het kind (couveusekinderen). Het Nederlandse zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaat in totaal uit zestien weken, waarvan vier tot zes voorafgaand aan de bevalling en tien weken na de bevalling. Omwille van de fysieke en mentale belasting van de werkneemster bij langdurige ziekenhuisopname van het kind, stelt men voor om het bevallingsverlof zodanig te verlengen dat de werkneemster eveneens tien weken heeft om te herstellen en het kind thuis te verzorgen.

¹⁷ Arbo in bedrijf 2010, Inspectie, ministerie van SZW, 2011, Beschikbaar als : <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/02/27/arbo-in-bedrijf-2010.html>

Er zijn eveneens recentelijk een aantal toevoegingen gedaan aan de Nederlandse wetgeving rond zwangere werknemers, met name in het bijzonder aan het Arbeidsomstandighedenbesluit. Voorheen was dit vastgelegd in een beleidsregel. Artikel 1.42a omtrent voorlichting stipuleert nu dat de voorlichting over de risico's van de arbeid tijdens zwangerschap en lactatie door de werkgever moet plaatsvinden binnen de twee weken nadat de werknemer aan de werkgever gemeld heeft zwanger te zijn. Artikelen 5.13a en 6.29b leggen een aantal normen vast voor zwangere werknemers met betrekking tot fysieke belasting, schadelijke trillingen en geluidsnormen.

Artikel 5.13a. Fysieke belasting

Het is een zwangere werknemer en een werknemer tijdens de lactatie verboden om dagelijks meer dan eenmaal per uur te hurken, knielen, bukken of staande voetpedalen te bedienen tijdens de laatste drie maanden van de zwangerschap; meer te tillen dan 10 kilogram in één handeling gedurende de hele zwangerschap en in de periode tot drie maanden na de bevalling; meer dan 10 keer per dag gewichten van meer dan 5 kilogram te tillen vanaf de twintigste week van de zwangerschap; of meer dan 5 keer per dag gewichten van meer dan 5 kilogram te tillen vanaf de dertigste week van de zwangerschap.

Artikel 6.29b. Schadelijke trillingen

Het is een zwangere werknemer verboden om op de arbeidsplaats te worden blootgesteld aan lichaamstrillingen of schokken met een versnelling van meer dan 0.25 m/s²; of in direct contact te komen met een ultrasonore trillingsbron met een frequentie boven de 20 kHz waarbij de blootstelling hoger is dan 110 dB per tertsband.

Aan artikel 4.108 omtrent de blootstelling van zwangere werknemers aan gevaarlijke stoffen werd een tweede lid toegevoegd, dat hen verbiedt om met kankerverwekkende en als voor de voortplanting giftig geclassificeerde stoffen te werken – dit is een belangrijke aanvulling op het verbod op werken met lood en loodderivaten uit de Europese richtlijn:

Het is een zwangere werknemer en een werknemer tijdens de lactatie verboden arbeid te verrichten waarbij zij kunnen worden blootgesteld aan metallisch lood en zijn verbindingen.

Het is een zwangere werknemer en een werknemer tijdens de lactatie verboden arbeid te verrichten waarbij zij kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen die de gezondheid van het ongeboren kind of de zuigeling schade kunnen toebrengen via een genotoxisch werkingsmechanisme en die via de moeder het ongeboren kind of de zuigeling kunnen bereiken.

In het Arbeidsomstandighedenbesluit werd reeds eerder als aanvullende maatregel op de Europese richtlijn in artikel 3.48 van werkgevers verwacht dat zij een rustruimte voorzien voor zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie. Deze ruimte moet men kunnen afsluiten en deze moet uitgerust zijn met een rustbank.

Als aanvullende maatregel zou men verder nog het preventieve consult kunnen vermelden. Uit een onderzoek van TNO blijkt dat 75% van de zwangere werknemers onvoldoende voorlichting krijgt over de risico's op het werk tijdens de zwangerschap. Vele onder hen worden dus waarschijnlijk aan deze risico's blootgesteld, wat kan leiden tot gezondheidsproblemen bij de moeder en het kind. Het (vrijwillige) preventieve consult bij de bedrijfsarts wordt gepromoot binnen de Nederlandse beleidspraktijk voor zwangere vrouwen. Op dit consult bekijkt de bedrijfsarts samen met de zwangere werknemer de individuele belasting en belastbaarheid van haar werk, hij geeft advies en voorlichting.

Mag voorts worden opgemerkt, dat het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Wet Arbeid en Zorg in Nederland slechts een kader bieden, een wettelijk minimum ter bescherming van zwangere werknemers. Met uitzondering van de eerder vermelde maatregelen, wordt in de vermelde Nederlandse wetgeving verder niet verwezen naar of gewag gemaakt van bijkomstige, aanvullende maatregelen. Men laat werkgevers en werknemers echter de ruimte om aanvullende afspraken te maken, bijvoorbeeld in collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) per branche.

4° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de

maatregelen.

Sinds de vorige rapportage aan de Europese Commissie over de tenuitvoerlegging van richtlijn 92/85/EEG zijn geen specifieke ondersteunende maatregelen bekend die genomen werden ten behoeve van het midden- en kleinbedrijf. Het midden- of kleinbedrijf kan met vragen rond de bescherming van zwangere werkneemsters en werkneemsters tijdens de lactatie terecht op www.mkb servicedesk.nl.

Wel zijn op brancheniveau afspraken vastgelegd in de arbocatalogi. Ter ondersteuning van de bedrijven bij het opstellen van de catalogus heeft de Stichting van de Arbeid (StvdA) een brancheneutrale handreiking uitgegeven. De 'Handreiking zwangerschap en arbeid' beschrijft hoe een bepaalde branche aanvullende arbomaatregelen kan vaststellen, die hun leden kunnen nemen ter bescherming van de zwangerschap, het ongeboren kind, de zuigeling en de werkneemster zelf tijdens de zwangerschap en de periode van borstvoeding. De tekst van de handreiking kan als basis dienen en moet aangevuld worden met specifieke afspraken voor een bepaalde branche. In diverse arbocatalogi voor de branches kinderopvang, primair onderwijs, gehandicaptenzorg, ziekenhuizen en horeca wordt meer aandacht besteed aan zwangerschap en borstvoeding dan in de CAO's. In 4 van de 5 gevallen komt het onderwerp zelfs expliciet aan bod. Aanvullende afspraken in verband met zwangere werkneemsters kan men met andere woorden vooral terugvinden in de arbocatalogi.

5° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

Het is algemeen bekend dat het MKB moeilijkheden ondervindt bij het naleven van regelgeving, maar het ministerie SZW heeft hierover geen bijzondere signalen ontvangen in verband met de richtlijn over werkneemsters tijdens de zwangerschap. Uit onderstaande cijfers voor het jaar 2007¹⁸ in verband met de bekendheid van de wet- en regelgeving rond de bescherming van zwangere werkneemsters en werkneemsters tijdens de lactatie blijkt dat grotere bedrijven op dit vlak beter presteren.

Onbekendheid met de richtlijn bij het MKB leidt hoogstwaarschijnlijk tot moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn (Tabel 1). Met welke moeilijkheden zij in het bijzonder worden geconfronteerd, is niet duidelijk

Tabel 1: % bedrijven dat bekend is met regelgeving zwangeren

Grootteklasse	% bedrijven
1-4 werknemers	41
5-9 werknemers	53
10-99 werknemers	66
>=100 werknemers	92
Totaal	49

Bron: Arbo in bedrijf 2007

In verband met het preventieve consult – een aanvullende maatregel die men in Nederland heeft getroffen (zie vraag 3°) – heeft men bij Inspectie SZW een ter zake deskundige bedrijfsarts voor werknemers uit het MKB.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal ondersteunende hulpmiddelen laten ontwikkelen waaronder de website ZwangerWijzer.nl en de toolkit van het RIVM 'Kinderwens,

¹⁸ Arbo in bedrijf 2007, Een onderzoek naar de naleving van arbo-verplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2007 (publicatieversie), ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Oktober 2008.

zwangerschap en werk¹⁹.

Van 1 maart 2009 tot en met 30 april 2010 vond eveneens een inspectieproject plaats ter controle op het naleven van de Arbeidsomstandighedenwet bij de facilitaire diensten (keuken, technische dienst, schoonmaak) van 204 zorginstellingen. In het project genaamd "Facilitaire Dienstverlening in de ZORG"²⁰ werd door de Inspectie een module met vragen over zwangere werkneemsters opgenomen. Men ging na welke risico's actueel waren en hoe het met de naleving van de wettelijke bepalingen gesteld was.

Uit de resultaten blijkt dat het vastleggen van een goed zwangerschapsbeleid voor de ondersteunende diensten nog aandacht vraagt. In 85% van de instellingen is het zwangerschapsbeleid beschreven. Er is geen systematische aandacht voor zwangerschapsbeleid met betrekking tot de medewerkers van de facilitaire diensten, welke risico's zij bij welke werkzaamheden tegen kunnen komen tijdens de zwangerschap of in de periode dat iemand zwanger wil worden, en welke maatregelen dan genomen kunnen of moeten worden. Veel wordt in de dagelijkse praktijk opgelost. In 80% van de instellingen is een ruimte beschikbaar voor borstvoeding en krijgt de werkneemster voldoende tijd voor borstvoeding en voor het nemen van een extra rustpauze binnen een tijdsbestek van zes maanden na bevalling (Tabel 2).

Tabel 2: Risico's waaraan aandacht wordt geschonken (aantal bedrijven)

Blootstellingsrisico	Aandacht in beleid	Maatregelen beschreven	Geen aandacht	Niet van toepassing
Chemische stoffen	85	77	48	15
Fysieke belasting	106	98	33	9
Biologische agentia	103	98	33	12
Radioactieve stoffen	8	23	116	0

Bron: Facilitaire diensten in de zorg, Inspectie 2010

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De arbeidshygiënische strategie omtrent zwangere werkneemsters uit zich vooral in de eerste fase 'uitschakeling van het risico aan de bron' door het opnemen van verbodsbepalingen in de Nederlandse wetgeving. Daarvan is het voornoemde artikel 4.108 uit het Arbeidsomstandighedenbesluit dat blootstelling aan gevaarlijke stoffen (o.a. lood, mutagene en kankerverwekkende stoffen) verbiedt voor zwangere vrouwen een voorbeeld.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen?

De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) heeft een richtlijn voor bedrijfsartsen opgesteld 'Zwangerschap, postpartumperiode en werk. Advisering en begeleiding door de bedrijfsarts', met de financiële ondersteuning van het ministerie van SZW.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

Het Arbeidsomstandighedenbesluit voorziet in artikel 1.42a de verplichting voor de werkgevers om voorlichting te voorzien aan zwangere vrouwen omtrent risico's en het voorkomen van risico's op de werkvloer.

In de onderzochte periode heeft het ministerie van SZW geen specifieke maatregelen meer getroffen op dit vlak.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

¹⁹ 'Kinderwens, zwangerschap en werk', RIVM toolkit, Rijksinstituut voor Veiligheid en Milieu. Beschikbaar via: http://toolkits.loketgezondleven.nl/toolkits/?page_id=1573

²⁰ Inspectieproject Facilitaire Dienstverlening in de ZORG (2009-2010), Uittreksel projectrapportage, Inspectie SZW

De regelgeving voorziet raadpleging van werknemers en vertegenwoordigers op het gebied van arbeidsomstandigheden door middel van de Wet op de ondernemingsraden.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Om ervoor te zorgen dat zwangere vrouwen op een gezonde manier aan het werk zijn, bestaan er een aantal verbodsbepalingen op vlak van werkomstandigheden, een verplichting van de werkgever tot voorlichting omtrent de risico's en de algemene maatregelen die ook voor overige werknemers gelden.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Indicatoren moeten blijken uit monitoring (gebeurt zowel door het ministerie SZW als door Inspectie SZW), maar dat betreft in eerste instantie de Nederlandse regelgeving en niet zozeer de Europese richtlijn.

Er zijn geen signalen omtrent knelpunten qua effectiviteit of problemen qua uitvoering, of van het feit dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof al dan niet te lang zou zijn. Uit een onderzoek van TNO, "Zwangerschaps- en bevallingsgerelateerd verzuim in de Ziektewet" (25 april 2007) blijkt dat er na afloop van een zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken weinig sprake is van ziekteverzuim bij de werknemers die bevallen zijn. Een ander onderzoek, uitgevoerd door SEO Economic Research op vraag van het ministerie van SZW, onderzocht de kosten en baten van een eventuele uitbreiding van het zwangerschaps- en bevallingsverlof van zestien tot achttien of zelfs twintig weken. De conclusie van dit onderzoek luidt dat een verlenging van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, waarover momenteel ook op Europees niveau wordt gediscussieerd, meer zou kosten dan dat het zou opleveren. Beide onderzoeken lijken erop te wijzen dat de richtlijn – althans in verband met het zwangerschap- en bevallingsverlof – effectief is²¹.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

Bij het ministerie SZW zijn geen specifieke signalen bekend van praktische moeilijkheden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn.

In de praktijk is het gemakkelijker (en goedkoper voor de werkgever) om voor de ziektewet te kiezen dan om alternatieve werkzaamheden binnen het bedrijf te zoeken of tijdelijke vrijstelling van bepaalde zwangerschap belastende werkzaamheden te voorzien – bij een overschrijding van de normen uit de richtlijn. Dit is mogelijk omdat 'ziekteverzuim' ten gevolge van zwangerschap in Nederland onder de vangnetregeling van de ziektewet valt (met andere woorden collectief verzekerd is).

3° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

Momenteel zijn er geen suggesties voor veranderingen of voor verdere maatregelen. Eventueel zou men preconceptie in de richtlijn op Europees niveau reeds kunnen introduceren.

De richtlijn winningsindustrieën die delfstoffen winnen met behulp van boringen 92/91/EG

Specifieke vragen

1° Wat zijn de praktijkervaringen bij het uitvoeren van de richtlijn, in het bijzonder met betrekking tot:

²¹ Costs and benefits of extending maternity leave from 16 weeks to 18 or 20 weeks', SEO Economic Research, Amsterdam, Juli 2010

Boringen zijn heel specifieke werkzaamheden die in Nederland worden gedaan voor grind, zout, kiezel, olie en voornamelijk gas. In Nederland is de winningsindustrie een relatief kleine industrietak behalve op het terrein van gaswinning. Verder is er steeds meer activiteit op het terrein van aardwarmte, schaliegas en CO₂-opslag. Tijdens de verslagperiode hebben er zich geen nieuwe problemen voorgedaan.

Zo zijn er maar weinig ongevallen in deze sector gerapporteerd. Wanneer er ongelukken gebeuren zijn ze niet noodzakelijk gerelateerd aan de specifieke winningsactiviteiten maar aan tekortkomingen die ook te vinden zijn in andere sectoren. De oorzaken van de meeste ongevallen zijn het uitglijden/vallen het laten vallen van voorwerpen of een voorwerp dat de werknemer raakt en de slechte bediening van gereedschap of machines zowel op onshore als offshore werkplekken²².

In het algemeen is het moeilijk om het thema van de veiligheid in de winningsindustrie alleen vanuit het oogpunt van de richtlijn 92/91/EEG te bekijken, want er zijn verschillende wetten van toepassing op de sector, bijvoorbeeld op het gebied van milieubescherming en veiligheid. Dit zijn overlappende thema's.

Na het ernstig ongeval op het booreiland in de Golf van Mexico in 2010 hebben de Nederlandse autoriteiten (Staatstoezicht op de Mijnen – ministerie van Economische Zaken) besloten om een veiligheidscheck van alle mijnondernemingen die booractiviteiten in Nederland verrichten uit te voeren. Dit gaat vooral om olie- en gasproducenten maar ook om zoutproducenten en bedrijven die zich richten op het opsporen en winnen van aardwarmte. Bij de evaluatie is een onderscheid gemaakt tussen veiligheidsmaatregelen in preventieve sfeer (het ontwerp, de constructie en de beheersing van boorputten) en beheersmaatregelen bij een noodsituatie. Geen significante tekortkomingen op de bestaande regelgeving werden geconstateerd. De Nederlandse regelgeving is geschikt voor het doel waarvoor zij ontworpen is. Het putontwerp, de booroperaties en putcontrole zijn in de Nederlandse mijnbouwregelgeving veel verder uitgewerkt dan in de EU-richtlijn 92/91/EEG²³.

De bekwaamheden van het personeel, de verantwoordelijke persoon en opzichters/managers

Alvorens men boringen mag uitvoeren in Nederland moet men een vergunning hebben en daar zitten allerlei verplichtingen aan vast inzake wie die mag uitvoeren en welke kennis er vereist is. Het is bijgevolg zeer moeilijk om dat los van elkaar te zien. Vooral inzake milieu zijn er veel verplichtingen.

De bekwaamheid van het personeel vormt dus geen probleem want voor de vergunning zijn die eisen al aanwezig aangezien er gevaar bestaat voor het milieu en de mensen die er werken. Ook sommige operators hebben een eigen vaste professionele staf en maken deel uit van een internationale opererende groep. Ze kunnen een beroep doen op de expertise van de moedermaatschappijen.

Bescherming tegen brand, explosies en schadelijke atmosferen

De kwestie van bescherming tegen brand en explosies is belangrijk en vraagt continue aandacht omdat preventieve maatregelen voor een groot deel verbonden zijn aan de locatie van het bedrijf en de specifieke werkgerelateerde omstandigheden. Brand, explosiegevaar en blowouts zijn de grootste risico's in deze sector. Offshore is ook het aanvaringsrisico groot.

Vlucht- en reddingsmiddelen

De Nederlandse wet voorziet al in andere bepalingen met verplichtingen in verband met de aanwezigheid van eerste hulpuitrusting op basis van de veiligheids- en gezondheidswet op het werk. Daar zit onder andere ook een eerste hulpuitrusting bij voor rampenbestrijding. In de

²² Staatstoezicht op de Mijnen, 2010, ministerie van Economische Zaken, 76 p. Beschikbaar via:

<http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/jaarverslagen/2011/10/25/jaarverslag-2010-staatstoezicht-op-de-mijnen/staatstoezicht-op-de-mijnen-jaarverslag-2010.pdf>

²³ Resultaten van het inspectieproject onderhoud en testen van BOP's', *Veiligheids- en Gezondheidsbulletin*, N° 01/11, April 2011. Beschikbaar via:

<http://www.sodm.nl/sites/default/files/redactie/0111%20onderhoud%20en%20testen%20van%20bop's.pdf>

basisrichtlijn staat al dat er een eerste hulprichtlijn moet zijn en bijgevolg zijn er op dat gebied weinig problemen. Volgens de Nederlandse wet moeten er in bedrijven ook bedrijfshulpverleners aanwezig zijn. De plaatsen waar boringen worden uitgevoerd zijn uiteraard niet gelegen in stadscentra of dichtbij ziekenhuizen, en vaak op zee of daarvoor aangewezen terreinen op land. Dus daar moet alles uitgebreid aanwezig zijn. Bij boringen op zee zijn er nog andere, bijkomende bepalingen van toepassing in geval van calamiteiten. Er is dus veel overlapping.

Over het algemeen dient opgemerkt te worden dat de bedrijven aan hun verplichtingen voldoen maar het is onmogelijk om aan te tonen dat dit het gevolg is van deze richtlijn of van andere regelgeving die dezelfde strekking hebben (bijvoorbeeld regelgeving die betrekking heeft op ramppreventie of de algemene voorschriften van de Kaderrichtlijn). In het algemeen zijn er weinig tekortkomingen te vinden op dit gebied. Voor offshore-installaties, zijn er andere, meer specifieke bepalingen. Het wettelijk kader regelt dus in detail de procedures in geval van een ramp.

Zo heeft het Staatstoezicht op de Mijnen (SodM) in de periode 2007-2008 een inspectieproject « Redding en calamiteiten » uitgevoerd. In het kader van dit project zijn de volgende onderwerpen onderzocht: organisatie, trainingen, oefeningen, veiligheids- en reddingsmiddelen, vluchtwegen, EHBO.

Er zijn tijdens de inspecties over het algemeen geen grote tekortkomingen vastgesteld. Twee 'zware' overtredingen werden geregistreerd waarvan er één te maken had met de beschikbaarheid van reddingsmiddelen op een boorinstallatie.

Tevens waren een aantal bevindingen over domeinen waar verbetering mogelijk was. Dit betreft o.a. de overschrijding van de termijnen voor (her)inspectie of certificatie van reddingsmiddelen en de betere registratie, opvolging, bewaking en afronding van acties en leerpunten uit oefeningen²⁴.

Offshore-accommodatie

Op offshore-platforms zijn er vele verplichtingen, maar de activiteiten hebben zich verder ontwikkeld en zijn meer geautomatiseerd. Zo werd fysiek werk voor een groot deel vervangen door computerwerk of het is gemechaniseerd. Een aantal voorzieningen werd niet aangepast aan deze nieuwe werksituatie. Zo blijft de kantine drie warme maaltijden per dag aanbieden. De afgelopen jaren is er steeds meer aandacht voor de algemene gezondheidstoestand van de werknemers en dit wordt ook gestimuleerd door het voorzien van sportfaciliteiten op de platforms. De eerste resultaten hiervan beginnen al zichtbaar te zijn, maar dit behoeft aandacht. Uiteraard is er ook de problematiek van de huisvesting, ook daarop werd bespaard. Door de krappe oppervlakten is de persoonlijke ruimte die elk individu heeft op offshore-platforms soms beperkt, maar hier wordt zo veel mogelijk aandacht aan besteed daar de huidige digitale mogelijkheden zorgen dat mensen meer privacy willen om te skypen met thuis of een film te kijken enz..

Onderhoud van veiligheidsapparatuur

Onderhoud en veiligheid kunnen omwille van de economische crisis ter discussie staan. De onderhoudsstatus en cijfers waar een hele cyclus voor is ontwikkeld worden wel gecheckt, en dat is dan weer gebaseerd op deze richtlijn.

Bij deze richtlijn bestaat een hele waslijst van zaken die georganiseerd moeten worden, maar er bestaan geen instructies over hoe het precies moet gebeuren, enkel dat het moet gebeuren. Dit is uiteraard gemakkelijk voor de overheid. Veel van die punten zijn al verplicht op basis van de Kaderrichtlijn, bv. vluchtdeuren die niet op slot mogen. Er wordt dus niet gezegd wat de norm is. Er wordt aan bedrijven de vrijheid gelaten om op maat te werken en te beslissen wat voor hen goed is. Bij de inspectie van SodM wordt er dus nagegaan of de oplossing voor dat specifiek bedrijf de juiste is. Dat is een voordeel want elk bedrijf en elke plek is anders. Maatwerk is dus heel belangrijk op deze terreinen en de richtlijnen voorzien dit ook.

Gedurende het inspectieproject in 2006 (Onderhoud installaties) werden er geen overtredingen of

²⁴ Resultaten inspectieproject: Redding & Calamiteiten, *Veiligheids- en Gezondheidsbulletin*, N° 01/10, Maart 2010, Staatstoezicht op de Mijnen, 2 p. Beschikbaar via: <http://www.sodm.nl/sites/default/files/redactie/vg%20bulletin%20maart%202010.pdf>

strafbare feiten vastgesteld. In het algemeen kan worden gesteld dat zowel de werkgevers als de werknemers zich terdege bewust zijn van de gevaren bij onderhoudswerkzaamheden en dat men continu bezig is met het nemen van initiatieven ter verbetering van de controle over de veiligheid op de arbeidsplaats.

Per mijnonderneming zijn er gemiddeld zo'n viertal bevindingen gebeurd waarvoor bij het niet opheffen van de feiten of bij herhaling van de feiten SodM alsnog een handhavingstraject zal worden gestart. Verder waren er per mijnonderneming gemiddeld nog zo'n dertigtal bevindingen die nadere aandacht behoeften. Het betreft hier vooral bevindingen in het kader van het continue verbeteringsprincipe dat ook door alle mijnondernemingen wordt gehanteerd.

In het algemeen kan gesteld worden dat industriebreed de verankering van veiligheidskritische elementen en prestatienormen in het onderhoudsmanagementsysteem meer aandacht heeft. De laatste jaren is hier wel veel vooruitgang geboekt.

Ook de identificatie van veiligheid-gezondheidsgevaren en milieugevaren, specifiek tijdens onderhoudswerkzaamheden en verbetering van de supervisie tijdens onderhoud; de controle en evaluatie (o.a. trendanalyses) van het uitgevoerde onderhoud in verband met kwaliteitsborging en communicatie hiervan met het personeel; de identificatie en opvolging van tijdelijke reparaties; het ontwerp en functioneel testen van heating, ventilation en air conditioning firedampers in accommodatie, inclusief rook- & gasdetectie in de inlaatkanalen; en de beschikbaarheid en prestatie van brandblussystemen dienen ten allen tijde gewaarborgd te blijven.

Werkvergunningen

Dit is ook een uitgebreid punt. Hier wordt vergeleken met anderssoortige bedrijven meer op ingegaan.

2° Zijn, in het licht van de opgedane ervaring, kennis en technologische ontwikkelingen, de bepalingen van de richtlijn nog actueel ?

De bepalingen van de richtlijn zijn zeer algemeen. De normstelling is buiten de richtlijn gehouden, wat eigenlijk voordelig is. Zo kunnen de bedrijven de kennis en technologische ontwikkelingen zelf snel implementeren op basis van de algemene verplichtingen uit de Kaderrichtlijn. In de Kaderrichtlijn wordt aangegeven dat in een bedrijf bepaalde maatregelen noodzakelijk zijn en dan moet het bedrijf die ook daadwerkelijk toepassen. Het bedrijf heeft een bepaalde zorgplicht. De inspectie geeft ook aan aan welke norm je moet voldoen. Het blijft dus heel actueel hoewel er hier en daar wel iets te gedetailleerd wordt op ingegaan.

3° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan ? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

In de Nederlandse wetgeving staan heel algemene maatregelen die bedrijven moeten nemen, de zogenaamde 'doelvoorschriften'. In deze richtlijnen staat wel dat je bepaalde zaken moet regelen zoals licht, oefenruimtes, enz. en dat staat ook in de algemene Kaderrichtlijn. Dus eigenlijk zijn er geen extra maatregelen genomen.

4° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de maatregelen.

Als je kijkt naar de bedrijven in deze branche (zowel voor boringen als dagbouw) zijn er wel MKB's maar het betreft niet het gros van de bedrijven. Maar die MKB's zijn vaak adviesbureaus of bedrijven die onderdelen leveren of heel specialistisch werk bieden binnen dit terrein. Zij hebben een aparte BV voor deel 1 en een aparte BV voor deel 2 met het personeel. In de laatste jaren zijn er wel meer MKB bedrijven actief op dit terrein. Als je echt te maken krijgt met boringen op zee, kom je snel bij ietwat grotere bedrijven terecht aangezien zulke werkzaamheden grote investeringen vereisen die alleen grotere bedrijven aankunnen. Behalve bij geothermie op het land waar juist wel wat kleinere bedrijven actief zijn. Wel heb je ook hiervoor relatief veel kennis

en geld nodig om deze werkzaamheden te verrichten. Echt veel MKB's zijn er dus niet. Er bestaat wel een belangenorganisatie voor MKB's in Nederland maar dat is een algemene structuur voor heel Nederland en niet voor deze specifieke groep. Ze zitten dus erg in hun eigen structuur.

5° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn ? Zo ja, beschrijf deze.

Nee, zie antwoord op vraag 4°

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

De risico's staan in verband met de plek en de specifieke winning : met de stof die ontgonnen wordt alsook met de locatie : ondergronds, op zee, etc. Hier wordt uitgebreid naar de scenario's gekeken, naar wat er mis kan gaan, vaak niet alleen uit menselijke veiligheidsoverwegingen maar evenzeer uit economische overwegingen, zoals het duur materiaal. Alle risico's worden grondig geëvalueerd op voorhand en vastgelegd in het veiligheids-en gezondheidsdocument van de installatie inclusief de beheersmaatregelen.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

Aangezien de richtlijn al zo lang in voege is, moet daar niet echt veel aan toegevoegd worden. Veel zit al verwerkt in het algemeen beleid van bedrijven. Dat gaat vaak om zaken waar al jaren aan gewerkt wordt. Lang en duurzaam werken zijn nieuwe elementen die de sociale partners invoeren maar dat wordt dan weer op algemeen niveau toegepast en niet specifiek op sectorniveau.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

De arbodiensten zijn weinig actief want hun expertise is te beperkt voor de vereisten van de sector. Hier is sinds 2003 wel meer aandacht voor en dan vooral vanwege de algemeen verplichte risicoinventarisatie en -evaluatie. Vooral in de arbeidsomstandigheden zoals ten aanzien van blootstelling aan gevaarlijke stoffen is voortgang geboekt, maar dit behoeft nog meer aandacht.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

Dit is geïntegreerd in de procedures van certificatiesystemen (OHSAS bv.) die vaak gebruikt worden door bedrijven van de sector.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

In deze sector gebeurt veel op bedrijfsniveau inzake veiligheid en gezondheid. Dit is een speciale sector met grote spelers zoals Akzo Nobel, BP, Shell, Total, Chevron, Wintershall enz. die veel inspanningen doen op het gebied van veiligheid en gezondheid. Ze hebben hier geen specifieke vakbonden voor anders dan al bestaande zoals FNV, UOV. Daarnaast gebeurt de inspraak vaak via de ondernemingsraad.

De inspectie deelt alle inspectierapporten door deze aan de ondernemingsraad te sturen. Daarnaast worden er themadagen georganiseerd en de inspectie onderzoekt de (anonieme) klachten en tips van werknemers of hun vertegenwoordigers.

De inspectie heeft daarnaast ook periodiek overleg met de stakeholders waaronder de vakbonden en werkgevers branche organisaties (NOGEPa, IRO en IADC).

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Er zijn bepaalde medische verplichtingen, afhankelijk van de specifieke werkzaamheden; bv op een boorplatform mag je enkel werken na een grondige medische keuring. Dat is ook begrijpelijk als je de gevaren kent die inherent zijn aan de werkzaamheden. Zo krijgen de werknemers helikoptertraining in geval van noodlandingen omdat ze vaak met helikopters worden aangevoerd. Of iemand met hartproblemen zal geen leidinggevende functie hebben in geval van noodgevallen. Er zijn dus wel verplichtingen deels vanuit de bedrijven zelf, zoals bijvoorbeeld fittesten die in grote bedrijven worden afgenomen door de eigen bedrijfsartsen. Gezondheidstoezicht is er zeker maar de specifieke kennis ter zake is niet altijd aanwezig bij bedrijfsartsen met industrie specifieke kennis en ervaring, aangezien deze industrieën zo nichegericht zijn. Binnen de bedrijven zelf wordt er wel aandacht aan geschonken. De door de branche goedgekeurde artsen hebben deze specifieke kennis wel en die voeren keuringen uit voordat een werknemer op de platforms mag werken. De keuringsartsen hebben jaarlijks overleg of de keuringseisen nog goed zijn en die worden als nodig aangescherpt.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Men ziet uiteraard een verbetering aangezien de eerste richtlijn al dateert van 15 jaar terug. Er bestaan niet echt indicatoren maar in het SodM jaarverslag staat wel hoeveel ongevallen er geweest zijn en dat is toch een indicatie voor de effectiviteit. Het is uiteraard moeilijk te linken aan de richtlijn zelf; dit is meer een indirecte indicator.

Voor het bereiken van de doelstellingen qua veiligheid is het aantal ongevallen wel tekenend. Als er veel aandacht geschonken wordt aan veiligheid, zullen er bijgevolg minder ongevallen zijn. Qua gezondheid ligt dit moeilijker. Er zijn niet echt beroepsziekten verbonden aan deze sector. Blootstelling aan gevaarlijke stoffen komt hier wel voor maar dat is niet echt meetbaar.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

Het is een industrie die nog constant groeit, vooral in dagbouw en ondergrondse opslag.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingsen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

De ATEX richtlijn bijvoorbeeld geldt niet voor boringen en maar deels voor dagbouw en ondergrondse winning omdat het vaak om heel specifieke apparatuur gaat die niet in grote getalen wordt geproduceerd. Er is wel geen tegenstrijdigheid met de richtlijn.

De twee richtlijnen (Winningen met Boringen en Winningen in Dagbouw) zouden kunnen samengenomen worden

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

Er zijn veel overlappingsen met andere richtlijnen en in het arbobeleid worden die grotendeels al beschreven.

Daarnaast mogen de verplichtingen iets minder gedetailleerd zijn (onder meer aangezien deze al in een andere richtlijn zijn benoemd) en meer als doelstellingen worden opgenomen in de richtlijn. De nieuwe richtlijn op offshore exploitatie en winning van olie en gas komt veelal overeen met verplichtingen in deze richtlijn. Dubbels moeten voorkomen worden en misschien zouden deze samengevoegd kunnen worden.

Winningsindustriën in dagbouw of ondergrondse mergelwinning zijn voor Nederland geen grote industrieën. Voor Nederland zouden de betreffende richtlijnen bij elkaar gevoegd mogen worden

omdat er zoveel overlappings zijn. Op zich zouden ze dus tot één richtlijn kunnen samengevoegd worden omdat het voor beide over winningsindustrieën gaat. Om de richtlijn verder te verbeteren zouden de volgende zaken kunnen worden geïntroduceerd, met name indicatoren (KPI's en SPI's) voor de (kritische) veiligheidssystemen, veiligheidscultuur en (corporate) leadership, of verduidelijkt, met name een duidelijke rolverdeling / verantwoordelijkheidsverdeling op het terrein van de veiligheid- en gezondheidsrollen als er meerdere partijen betrokken zijn (operator, licensee, drilling contractor en andere (onder)aannemers) en het hebben van de passende middelen, structuur en managementsysteem voor het opstellen van een veiligheid- en gezondheidsdocument.

De richtlijn winningsindustrieën in dagbouw of ondergronds 92/104/EG

Specifieke vragen

1° Wat zijn de praktijkervaringen bij het uitvoeren van de richtlijn, in het bijzonder met betrekking tot:

De betrokken sector waarop de richtlijn van toepassing is, is een groei-industrie. Vanwege ondergrondse opslag hebben zich de laatste jaren nieuwe bedrijven gevestigd in Nederland. Dit neemt niet weg dat het een beperkte industriële activiteit blijft waar weinig bedrijven actief zijn. Daarnaast zijn er niet meer dan een of twee mijnen en de ontginningsactiviteiten in dagbouw worden vaak uitgevoerd door baggeren. Dit betekent dat zij buiten de toepassingsfeer van de richtlijn vallen.

In het algemeen zijn er weinig problemen bij het uitvoeren van de richtlijn. De bedrijven hebben voldoende expertise en zorgen voor de naleving van de voorschriften. De veiligheid is sterk verbeterd in de afgelopen jaren. Daarenboven worden sommige industriële activiteiten als Seveso geclassificeerd, wat bijkomende verplichtingen met zich meebrengt.

Zoals voor de richtlijn 92/91/EEG is het moeilijk om alleen maar naar deze specifieke richtlijn te kijken. Sommige verplichtingen in deze richtlijn zijn verweven met algemeen arbobeleid, omgeving, milieu, enz...

De bekwaamheden van het personeel, de verantwoordelijke persoon en opzichters

We stellen hetzelfde vast als bij richtlijn winningsindustrieën door middel van boringen. De specifieke activiteiten vereisen speciale vaardigheden van het personeel.

Werkvergunningen

Gezien de specifieke activiteiten is dit een belangrijk punt bij bedrijven in deze sector, meer nog dan in andere sectoren.

Gezondheidstoezicht

Gezondheidstoezicht wordt in deze sector uitgevoerd. Bedrijven besteden zelf veel aandacht aan de gezondheid van werknemer.

Vlucht- en reddingsmiddelen

Met het oog op de activiteiten en risico's in deze werkomgeving, wordt door bedrijven hieraan voldoende aandacht besteed.

2° Zijn, in het licht van de opgedane ervaring, veranderingen in kennis en technologische ontwikkelingen, de bepalingen van de bijlage nog actueel ?

De bepalingen zijn zo algemeen dat ze geldig zijn en blijven. De ondergrondse opslag is nog een vrij nieuwe activiteit.

3° Is er, in het licht van de opgedane ervaring, sprake van overlap of tegenstrijdigheid met andere richtlijnen, bijvoorbeeld de ATEX-richtlijn 99/92/EG ? Zo ja, geef een toelichting.

Er zijn geen tegenstrijdigheden met andere richtlijnen. Er zijn wel sommige overlappings met de algemene bepalingen van de Kaderrichtlijn. Bovendien vallen ondergrondse gasopslagbedrijven onder de Seveso richtlijn die specifieke voorschriften voorziet qua veiligheidsmanagement.

4° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan ? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

Neen, er zijn geen aanvullende maatregelen genomen.

5° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn ? Geef een beschrijving van de maatregelen.

Er zijn geen specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen. Dit heeft weinig nut aangezien de grootte van het bedrijf geen relevante invalshoek is voor deze sector. Het gaat hier niet om bedrijven van dezelfde grootte als die bij boringen, maar ze beschikken wel over de expertise en interne middelen om de veiligheid en de gezondheid te waarborgen zonder steun van buitenaf.

6° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn ? Zo ja, beschrijf deze.

Neen, zie antwoord op vraag 5°

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

Omwille van de grote gevaren en risico's – niet alleen voor de werknemers, maar ook voor het publiek en het milieu – heeft de sector de praktijk van risicoanalyse en zelfs de uitbouw van rampscenario's geïntegreerd in het beheer van de winningsactiviteiten.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De arbeidshygiënische strategie is sinds lange tijd geïntegreerd in de processen.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

Arbodiensten spelen hier geen actieve rol.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

De bekwaamheid van het personeel is – over het algemeen – een belangrijk aspect voor bedrijven uit deze sector, omwille van de zeer specifieke aard van de activiteiten.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Bedrijven zijn verplicht om overlegorganen op te zetten. Maar het is moeilijk om na te gaan in hoeverre er raadpleging plaatsvindt voor elke verplichting van deze specifieke richtlijn.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Zie antwoord op vraag 1.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Het is moeilijk om de effectiviteit van de richtlijn te meten, want er bestaan andere regelgevingen die ook een rol zouden kunnen spelen in het bereiken van een betere veiligheid in de sector.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

Er zijn geen specifieke moeilijkheden.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingsen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

Sommige voorschriften van de richtlijn werden reeds opgenomen in de Kaderrichtlijn.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

De richtlijn zou iets minder gedetailleerd mogen zijn.

Er zijn veel overlappingsen met andere richtlijnen op het terrein van arbeidsomstandigheden, economische en milieugebied. In het (arbo)beleid worden die grotendeels al beschreven.

Voor Nederland zouden de twee richtlijnen over winningsindustrieën bij elkaar gevoegd mogen worden omdat er zoveel overlappingsen zijn.

De richtlijn vissersvaartuigen 93/103/EG

Specifieke vragen

1° Wat zijn de praktijkervaringen met de vereisten van de richtlijn en is het toepassingsgebied van de richtlijn nog actueel, met name als het gaat om de lengte van de vaartuigen ?

Vissersboten zijn verdeeld in verschillende categorieën op basis van lengte, maar ook per type (in kotters en trawlers) en activiteit in de praktijk. Trawlers zijn grote diepvriesschepen die veel in buitenlandse wateren verblijven. Ze zijn eigendom van rederijen die over meerdere schepen beschikken. Tussen de rederij en de opvarenden is sprake van een bij collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) geregelde werkgever-werknemer relatie. Kotters zijn kleinere schepen die vaak minder ver weg en dicht bij de kust vissen. Het gaat veelal om familiebedrijven in de maatschapsvorm. Schipper en bemanning sluiten jaarlijks een maatschapsovereenkomst en delen gezamenlijk het ondernemersrisico.

De risico's zijn zeer divers. Het wettelijk kader maakt het mogelijk om de risicopreventie aan de omstandigheden aan te passen.

2° Wat is de trend in het aantal vaartuigen en de verschillende soorten werknemers die door de richtlijn worden gedekt ?

Het aantal schepen in de Nederlandse actieve vissersvloot is gedaald de laatste jaren. Het is vooral bij de kotters dat de daling opmerkelijk is. De grote zeevisserij (trawlersector) laat een andere trend zien: het aantal schepen is de afgelopen 15 jaar redelijk stabiel gebleven (ca. 15). De schepen zijn groter geworden en de werkgelegenheid in deze sector is toegenomen. De sector bestaat uit vier rederijen die met diepvriestrawlers vissen op pelagische vissoorten.

Tabel 1: Aantal schepen in de zee- en kustvisserijvloot

Type schepen	1990	1995	2000	2005	2009
# Kotters	533	452	402	342	308
# Trawlers	13	12	18	15	14
# Mosselschepen	82	76	73	64	56
Totaal	628	540	493	421	378

Bron : <http://statline.cbs.nl>

In de aanvoer (de visserij) is de werkgelegenheid tussen 2000 en 2005 met bijna 25% afgenomen. In 2005 werkten er nog 2.800 mensen in de sector. Het gaat vrijwel uitsluitend om mannen.

De werkgelegenheid in de visserij maakt 20% uit van de totale werkgelegenheid in de vissector (o.a. de visverwerking). Deze ontwikkeling zal zich naar verwachting de komende periode doorzetten. Dit heeft grote gevolgen voor zowel de betrokken opvarenden als voor de daarvan economisch afhankelijke visserijgemeenschappen. De omgeving stelt hoge eisen aan de moderne ondernemer. Het gaat hierbij enerzijds om het verder verdiepen van de beroepsvaardigheden (de visser bijvoorbeeld in de rol van beheerder van het visbestand). Anderzijds om het ontwikkelen van algemene ondernemersvaardigheden (bijvoorbeeld het vermarkten van visserijproducten). Deze werkgelegenheidsaspecten vragen meer aandacht dan voorheen. De werkgelegenheid in de zee- en kustvisserij nam per saldo met bijna 120 mensen af, tussen 2008 en 2009, dat is bijna met 6%. Op langere termijn (tussen 2003 en 2009) waren er bijna 500 werknemers minder in de sector : 2.547 (Full Time Equivalent, FTE) in 2003 en 2.074 FTE in 2009²⁵.

3° Welke stappen heeft de lidstaat genomen om het aanbieden en bijwonen van opleidingen te stimuleren ?

In de sector is het Productschap Vis een actieve speler (www.pvis.nl). Een productschap is een publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie (PBO), waar organisaties van werkgevers en werknemers samenwerken in een sector. De overheid houdt toezicht en delegeert bepaalde taken aan de productschappen, zoals het uitschrijven van verordeningen, die bindend zijn voor de hele sector. Binnen het productschap wordt een commissie ingesteld, de commissie sociaal economische aangelegenheden (kortweg de commissie SEA).

In de commissie SEA van de visserijsector hebben vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers zitting. De commissie heeft tot doel om onder de verantwoordelijkheid van het bestuur van het Productschap Vis een beleid te ontwikkelen inzake veiligheid en preventie in de sector.

Beroepsopleidingen via het Productschap Vis

Het Productschap Vis heeft als taak erover te waken dat de beroepsopleidingen voor de vissector van een kwalitatief goed niveau zijn. Om dit te bewerkstelligen is het Productschap Vis, met de commissie onderwijs voor de aanvoersector en de commissie sociaal economische aangelegenheden (SEA) voor de overige delen van de sector, actief betrokken bij de verschillende onderwijsinstituten en andere onderwijsorganisaties. Daarmee wordt sturend en initiërend opgetreden waarmee enerzijds de kwaliteit van het onderwijs en anderzijds het niveau van de examens wordt bewaakt.

Het onderwijs is opgesplitst in het regulier onderwijs alsook het standaardonderwijs (beroepsonderwijs) dat mede door de overheid wordt gefinancierd. Daarnaast bestaan er zogenaamde bijscholingen, voor een deel door dezelfde instituten georganiseerd, maar meer

²⁵ Visserij in cijfers 2010, Taal, C., Lei-rapporten, 2010, 130 p. Beschikbaar via: <http://www.lei.dlo.nl/publicaties/PDF/2010/2010-057.pdf>

onder de vorm van avondonderwijs en deeltijdsonderwijs dat door de bedrijven zelf wordt gefinancierd. Het aanbod aan nascholingscursussen bestaat uit een veiligheidscursus Visserij, een cursus bedrijfshulpverlening, een cursus arbocatalogus en een cursus verbetercoach. Aan elk schip dat uitvaart zijn opleidingseisen voor elk van de bemanningsleden gesteld. De opleidingseisen gelden met name bij aanvang van de carrière, nadien gelden geen specifieke bijscholingseisen.

Principe-akkoord CAO Trawlvisserij 2012-2014

In het principe-akkoord voor de CAO Trawlvisserij is een vijfjarenplan opgenomen voor de verbetering van veiligheid aan boord en voor het veilig en gezond werken. In dit principeakkoord is afgesproken om in de komende vijf jaar de verbetering van het onderwijs te betrekken.

ILO 188 en STCW verdragen

In de toekomst (naar verwachting eind 2013) zal de Nederlandse overheid 2 Internationale Verdragen ratificeren. Het betreft het ILO Verdrag 188 betreffende arbeidsvoorwaarden in de visserijsector enerzijds en de Seafarer's Training, Certification and Watchkeeping conventie (STCW) van de International Maritime Organisation (IMO) .

Het ILO Verdrag 188 beoogt de vaststelling van internationale minimumnormen voor de visserij. In Verdrag 188 wordt rekening gehouden met het feit dat vissers, gezien de specifieke kenmerken van de sector en de daarmee verbonden specifieke arbeids- en levensomstandigheden, bijzondere bescherming nodig hebben. Het verdrag onderscheidt negen afzonderlijke soorten normen: I) definities en toepassingsgebied, II) algemene beginselen, III) minimumvereisten voor het werken aan boord van vissersvaartuigen, IV) arbeidsvoorwaarden, V) accommodatie en voeding, VI) medische zorg, gezondheidsbescherming en sociale zekerheid, VII) naleving en handhaving, VIII) wijziging van de bijlagen I, II en III, en IX) slotbepalingen. Met het oog op de uitvoering verplicht Verdrag 188 zowel de vlaggenstaten als de havenstaten een nalevings- en handhavingssysteem in te voeren.

4° Zijn, in het licht van de opgedane ervaring, kennis en technologische ontwikkelingen, de bepalingen van de richtlijn nog actueel ?

De bepalingen zijn vrij algemeen geformuleerd en zijn nog steeds actueel.

De technologische ontwikkeling betreft vooral grote vissersvaartuigen. Voor kleine schepen (kotters) liggen de investeringen op een lager niveau. Er komen niet veel nieuwe schepen bij en er worden weinig nieuwe motoren ingebouwd. De Nederlandse vloot veroudert in de huidige economische situatie. Bovendien is het gebruikelijk dat de kapitein op kleine schepen zelf de herstellingen uitvoert. Het is ook vermeldenswaard dat de sector weinig door de technologische ontwikkeling beïnvloed wordt.

5° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn zijn opgenomen ? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

Nederland zet de bepalingen van de richtlijn om zonder strengere of aanvullende voorschriften. De formulering van de eisen blijft zeer algemeen zodat bedrijven de bepalingen op een aangepaste manier kunnen implementeren.

6° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn ? Geef een beschrijving van de maatregelen.

De visserijsector organiseert specifieke opleidingen rond veiligheid en gezondheid op het werk.

De branchevereniging (Productschap Vis) heeft specifieke maatregelen genomen inzake MKB (instructies, campagnes over chronische vermoeidheid als gevolg van het werk, adviezen over de accommodatie op het schip).

Voor de verschillende delen van de sector zijn zogenaamde digitale ri&e's ontwikkeld. Met behulp van deze ri&e instrumenten kan het bedrijf de risico's op het gebied van arbeidsomstandigheden en veiligheid in kaart brengen. Bovendien zijn er binnen de branche arbocatalogi beschikbaar waarin handzame oplossingen voor de risico's staan omschreven.

Momenteel is er geen document dat alle beschikbare instrumenten verzamelt. De sector werkt wel duidelijk aan de ontwikkeling van zo'n hulpmiddel voor de bedrijven van de sector en vooral voor de MKB. Een voorbeeld is het project FISH.

Het project FISH

Het project FISH vormt een onderdeel van het principe-akkoord voor de CAO Trawlvissersrij. FISH (Final Inspection Safety Health) is een Laatste Minuut Risico Analyse (LMRA) oftewel een korte risicobeoordeling, die uitgevoerd wordt door degene die de werkzaamheden daadwerkelijk zelf gaat verrichten, de visser dus. Een (bedrijfs-)procedure beschrijft volgens welke methode binnen de organisatie een LMRA wordt uitgevoerd (welk 'geheugensteuntje' wordt gebruikt), hoe en door wie deze methode aan de medewerkers bekend wordt gemaakt en hoe getoetst wordt dat LMRA's in de praktijk worden uitgevoerd (door dit bijvoorbeeld tijdens werkplekinspecties te toetsen). Het gaat er bij de LMRA om dat mensen vlak voor dat ze met het uitvoeren van hun taak beginnen, nadenken over de risico's die ze lopen, deze wegnemen of aanvaardbaar maken.

In mei 2007 is op gezamenlijk initiatief van de sociale partners in de zeevisserijsector mede gefinancierd door de Europese Unie een gids uitgegeven over de preventie van ongevallen op zee en de veiligheid van de vissers. Deze gids bevat advies over veiligheid en gezondheid voor vissers aan boord van vissersboten.

7° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn ? Zo ja, beschrijf deze.

Economische factoren kunnen een grotere invloed hebben op het preventiebeleid.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

De campagnes en het informatie-aanbod komen aan de orde in de vragen 3 en 6 hieronder.

Het toezicht op de naleving van de arbeidsomstandighedenwetgeving aan boord van Nederlandse zeeschepen behoort tot de taken van de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT), voorheen de Inspectie Verkeer en Waterstaat (de Inspectie). De arbeidsomstandighedenwetgeving is wetgeving van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) waarbij is overeengekomen dat het toezicht aan boord van Nederlandse zeeschepen zal worden uitgevoerd door de Inspectie.

De Inspectie voerde in de periode 2008-2010 een ARBO Zeevaart themainspectie uit om de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet aan boord vast te stellen. De inspectie besteedde met name aandacht aan de aanwezigheid van een ri&e en een plan van aanpak. De inspectie volgde op een eerste periode van inspectie van 2007 tot 2008. Uit de resultaten bleek dat de naleving van de Arbowet in de tweede periode ongeveer gelijk is gebleven ten opzichte van de daarvoor liggende periode.

Bijna de helft van de geconstateerde gebreken bleek van organisatorische aard, met name het onbreken en niet actueel zijn van de ri&e en het plan van aanpak.

De aanbevelingen van de Inspectie zijn geadresseerd aan de brancheorganisaties om de leden te informeren en te activeren.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

Er is geen informatie beschikbaar over speciale initiatieven in de visserijsector.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

Er is geen specifieke rol bepaald voor de arbodienst in dit kader.

Keuringsartsen verrichten medische keuringen van scheepvaartpersoneel. De artsen worden door de minister van Infrastructuur en Milieu aangewezen voor het verrichten van medische keuringen van scheepvaartpersoneel in de binnenvaart, zeevaart en zeevisserij voor het verkrijgen van een vaar(bevoegdheids)bewijs.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

In dit verband is de beroepsopleiding van de werknemers belangrijk. Op dit niveau is de werkgeversfederatie actief

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

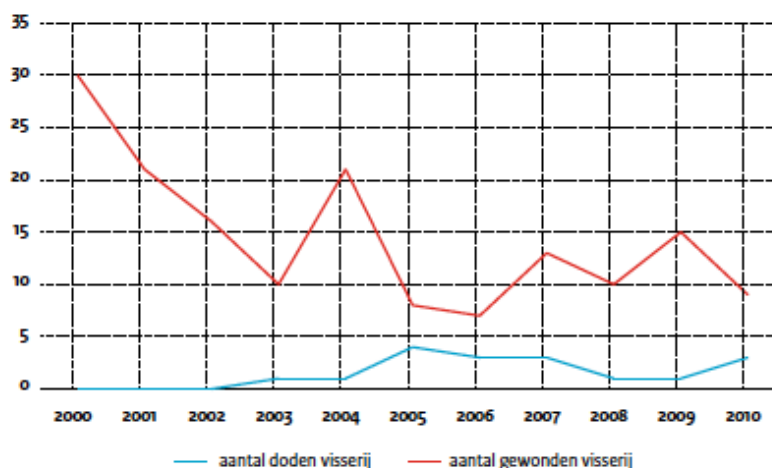
Er is hierover geen informatie beschikbaar.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

In de visserij komen relatief veel ongevallen voor. In 2010 ontving de Inspectie 30 meldingen van ongevallen op Nederlandse vissersschepen. Daarbij vielen 3 dodelijke slachtoffers en 9 gewonden (Figuur 1)

Figuur 1: aantal dodelijke slachtoffers en gewonden (inclusief arbeidsongevallen) bij vissersschepen in Nederlandse territoriale wateren (alle nationaliteiten) over de jaren 2000-2010.



Bron: Inspectie Verkeer en Waterstaat, 2011

Het aantal dodelijke slachtoffers ligt in NL lager dan in naburige landen. Niettemin gaat het in de periode 2007-2010 om acht dodelijke slachtoffers op een beroepsbevolking van ongeveer 2800 personen.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

De heersende veiligheidscultuur in de sector bemoeilijkt de toepassing van preventiemaatregelen. Het veiligheidsbesef aan boord is, met uitzonderingen, matig tot laag. Bij de organisaties (visserijonderwijs, coöperaties, Productschap Vis) leeft wel het besef dat er veel verbeterd kan worden en er worden ook activiteiten ontplooid. Het kost evenwel moeite om dit op de schepen te laten doordringen.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingsen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

De algemene principes van de Kaderrichtlijn overlappen met de bepalingen in de richtlijn over vissersvaartuigen.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

Er zijn geen veranderingen nodig.

De richtlijn jongeren 94/33/EG

Specifieke vragen

1° Zijn, in het licht van de opgedane ervaring, kennis en technologische, maatschappelijke en culturele ontwikkelingen, de bepalingen van de richtlijn nog actueel?

De richtlijn in verband met jongeren en werk is nog steeds actueel, aangezien werkgevers de kinderen en jongeren vaak meer wensen te laten werken dan is toegestaan. Om die reden beroept men zich in Nederland meermaals op de Europese richtlijn. Eén van de culturele ontwikkelingen is dat er steeds meer kinderen in de media en in televisieprogramma's verschijnen. Het is van blijvend belang dat zij beschermd worden.

In een eerste rapportage over de tenuitvoerlegging van richtlijn 94/33/EG, werd aan de Europese Commissie meegedeeld dat Nederland verkiest om bepaalde werkzaamheden die risico's inhouden voor de veiligheid, de gezondheid en de ontwikkeling van jongeren toch door hen te laten uitvoeren, op voorwaarde dat dit gebeurt onder deskundig toezicht (zie vraag 3°). Door te kiezen voor een nationale regelgeving waarin deskundig toezicht en een risico-evaluatie van de situatie bepalen welke vormen van arbeid al dan niet door jongeren kunnen worden beoefend, hoeft de wetgeving niet voortdurend te worden aangepast aan nieuwe technologische ontwikkelingen en maatschappelijke opvattingen. Op deze manier probeert Nederland veelvuldige aanpassingen te vermijden.

Er werd in de vernoemde rapportage van 2002 ook melding gemaakt van arbeidsrisico's die niet als zodanig zijn opgenomen in richtlijn 94/33/EG, maar die in de toekomst steeds meer prioriteit zouden kennen: agressie en geweld tegenover jongere werknemers, risico's verbonden aan niet-plaatsgebonden mobiele arbeid (pizzakoerier, werken op mobiele arbeidsmiddelen zoals landbouwtrekkers etc.). Het is achteraf ook daadwerkelijk gebleken dat jongeren als kwetsbare groep van werknemers vaak met agressie en geweld worden geconfronteerd. Daar kan seksuele intimidatie aan worden toegevoegd. Sinds 1999-2000 neemt de Nederlandse Inspectie SZW agressie, geweld en seksuele intimidatie op in haar gesprekken met werkgevers. Uit een onderzoek in de detailhandel en de horeca, waar veel jongeren aan de slag gaan, bleek dat het risico voor agressie en geweld het meest werd genoemd door werkgevers (20%) en inspecteurs (40%). Inspecteurs (17%) zien vaker het risico voor seksuele intimidatie opduiken dan werkgevers (9%). In zowel grote, middelgrote als kleine bedrijven worden evenveel risico's bespeurd. Hoewel dit onderzoek uit 2001 dateert²⁶, blijven deze risico's voor jeugdige werknemers aanwezig en zouden deze ook als zodanig mogen worden opgenomen in de Europese richtlijn.

²⁶ Arbeid door jongeren – over de arbeidsomstandigheden en arbeidstijden van werkende jongeren onder 18 jaar, Arbeidsinspectie (nu Inspectie SZW), December 2001

2° Zijn er sinds het vorige verslag nieuwe richtsnoeren of nieuw voorlichtingsmateriaal gepubliceerd of campagnes gevoerd?

Op het vlak van voorlichtingsmateriaal werd er verder gebouwd op het speciaal voor werkgevers in 2000 ontwikkelde Arbo-Informatieblad 'Jeugdigen', waarin de wetgeving voor jongeren uitgebreid aan bod komt. Het huidige informatieblad²⁷ geeft de bestaande wet- en regelgeving voor jongeren weer op het gebied van arbeidsomstandigheden. Specifieke verboden en gevaren, deskundig toezicht, voorlichting en onderricht, arbeids- en rusttijden en verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid komen er in aan bod.

Verder verstrekt de Directie Communicatie van het ministerie SZW jaarlijks geüpdatete versies van de infofolder/brochure in verband met vakantiewerk. De meest recente versie is 'Brochure Vakantiewerk 2012'²⁸. Deze jaarlijkse brochures zijn steeds gericht aan werkgevers en uitzendbureaus en bevatten de meest recente informatie over de wetgeving (loon, rechten & plichten, arbeidstijden en wat voor werk jongeren mogen doen) met betrekking tot vakantiewerkers.

Het voornoemde voorlichtingsmateriaal is ook beschikbaar op www.arboportaal.nl, de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid die dienst doet als informatiepunt omtrent arbeidsomstandigheden.

Als richtsnoer zou men eventueel nog kunnen wijzen op de basisinspectiemodule (BIM) getiteld 'Arbeid door jongeren'²⁹, van de Inspectie SZW. De inspectiemodule dateert van 2010.

Qua campagnes, werd er door de Inspectie SZW tot en met 2010 jaarlijks een vakantiewerkproject (zie vraag 5°) opgestart. Eén keer in de twee a drie jaar bevat de monitoring ('Arbo in Bedrijf') een onderdeel dat specifiek jongeren en werk behandelt. Tijdens de huidige verslagleggingsperiode verscheen in 'Arbo in Bedrijf 2008'³⁰, een hoofdstuk 'Jongere werknemers', met volgende onderwerpen: sectoren waar jongere werknemers in dienst zijn en het soort werkzaamheden dat ze verrichten, het aantal jongere werknemers naar sector, arbeidsduur en -tijden, alsmede arbeidsrisico's waar jongere werknemers mee worden geconfronteerd.

De Inspectie SZW let sinds 2012 bij haar inspectietaken en projecten nauw op jongeren, o.a. in de tuinbouw en de horeca waar veel jongeren actief zijn. Over het algemeen, komt het thema jongeren bij de Inspectie SZW eerder per sector aan bod dan als een breed, overkoepelend thema. Aparte brochures werden voorzien voor:

- jongeren in de metaal
- jongeren in de bouw

'Arbeidsrisico's in de horeca'³¹, een informatieve folder van de Inspectie SZW uit 2008 behandelt arbeid door jongeren als één van de belangrijkste arbeidsrisico's in deze sector. In 2012 voert de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit eveneens inspecties met betrekking tot vakantiewerk uit in opdracht van Inspectie SZW.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in 2009-2010 een CNV- en een FNV-campagne gericht op jongeren gesubsidieerd, alsook in 2011 en 2012 een campagne via de sociale media op het internet gelanceerd. De Lifeguards campagne³² van CNV Jongeren (2012) richtte zich op volgende specifieke risicogebieden omtrent jongeren en veilig werken: machineveiligheid, werken met chemicaliën en het omgaan met agressie van klanten. Tijdens de campagne informeerden Lifeguards hun jonge collega's maar ook oudere werknemers en (vakantie-)werkgevers. Ze gingen daarvoor aan de slag bij 50 werkgevers. De Lifeguards, die door CNV Jongeren werden opgeleid, deelden ook op Facebook hun ervaringen omtrent gevaren en adequaat gedrag op de werkplek en gingen in op vragen. De campagne ging gepaard met een verkiezing van 'beste vakantiewerkgever'

²⁷ AI-30: Jongeren en arbeid' Arbo-informatieblad, ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Beschikbaar via:

<http://www.sdu.nl/catalogus/9789012571982>

²⁸ Brochure Vakantiewerk 2012, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Mei 2012. Beschikbaar via:

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/jongeren-en-werk>

²⁹ 'Basisinspectiemodule (BIM) – Arbeid door jongeren', Arbeidsinspectie (Nu Inspectie SZW) ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, April 2010

³⁰ Arbo in bedrijf 2008, Een onderzoek naar de naleving van arbo-verplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2008, ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Oktober 2009

³¹ Arbeidsrisico's in de horeca, Arbeidsinspectie (Nu Inspectie SZW), ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Januari 2008

³² Lifeguards, Nieuwsbrief ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Juli 2012. Beschikbaar via:

<http://samenveiligwerken.nl/inhoud/nieuws/nieuwsbrieven/nieuwsbrieven-2012/nieuwsbrief-juli-2012/lifeguards.html>

en 'beste Lifeguard'.

De Inspectie SZW initieerde het 'Programma Kinderen en Jeugdigen 2009-2012', omdat jeugdige werknemers meer veiligheids-en gezondheidsrisico's lopen door hun onervarenheid en onbekendheid met het werk. Met een mix van activiteiten trachtte men de naleving van de regels te verbeteren en ervoor te zorgen dat werkgevers, jongeren, ouders en scholen op de hoogte zijn van regels voor vakantiewerk en bijbanen. Met jaarlijkse inspecties naar de geschiktheid van de werkzaamheden en naar de werk- en rusttijden van de jongeren in verschillende sectoren werd de naleving van de regels gecontroleerd. In 2013 wordt de eindrapportage van het programma opgesteld.

3° Op grond van de artikelen 5, lid 3, 7, lid 3, 8, lid 5, 9, lid 2, 10, lid 3, 10, lid 4 en 13 kunnen de lidstaten onder bepaalde voorwaarden afwijkingen toestaan. Zijn dergelijke afwijkingen verleend, en zo ja, hoeveel? Wat waren de redenen voor de afwijkingen?

Op basis van een vergelijking tussen de Europese richtlijn 94/33/EG en de implementatie van deze richtlijn in de Nederlandse wetgeving, worden verschillende afwijkingen aangetroffen. Nederland heeft als lidstaat afwijkingen toegestaan op grond van een aantal van bovenvermelde artikelen, met name artikel 7, lid 3, artikel 10, lid 3 en lid 4. In relatie tot de overige artikelen, volgt Nederland de Europese richtlijn 94/33/EG zonder uitzondering. Tijdens de huidige rapporteringsperiode (2007-2012) heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een afwijking toegestaan aan artikel 7, lid 3 door het introduceren van de maatschappelijke stage.

Artikel 7, lid 3

Dit artikel stipuleert dat de lidstaten wettelijk of bestuursrechtelijk kunnen bepalen dat adolescenten (jongeren van minstens 15, maar nog geen 18 jaar) specifieke werkzaamheden mogen uitvoeren die risico's inhouden voor hun veiligheid, gezondheid en ontwikkeling – op voorwaarde dat zij dit doen onder toezicht van een bevoegd persoon. Nederland heeft van dit artikel gebruik gemaakt en spreekt over 'deskundig toezicht' in het Arbeidsomstandighedenbesluit, Afd.8, Art.1.37. :

1. Indien in een bedrijf of inrichting jeugdige werknemers arbeid verrichten, wordt op die arbeid adequaat deskundig toezicht uitgeoefend. De inhoud en de mate van het toezicht is afhankelijk van de uit de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, gebleken gevaren die kunnen ontstaan, indien deskundig toezicht ontbreekt.

2. Indien uit de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 1.36, blijkt, dat jeugdige werknemers arbeid moeten verrichten waaraan specifieke gevaren, met name voor arbeidsongevallen als gevolg van een gebrek aan werkervaring, het niet goed kunnen inschatten van gevaren en het niet voltooid zijn van de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van de jeugdige werknemer, zijn verbonden, mag die arbeid slechts worden verricht, indien het deskundig toezicht zodanig is georganiseerd dat die gevaren worden voorkomen. Indien dat niet mogelijk is, mag die arbeid niet door jeugdige werknemers worden verricht.

Het Arbobesluit omvat niet alleen een lijst met verboden werkzaamheden – gebaseerd op de lijst van verboden agentia, procedés en werkzaamheden die als bijlage aan de vernoemde Europese richtlijn werd toegevoegd –, maar somt ook risicovolle arbeid op die door jongeren mag worden uitgeoefend onder deskundig toezicht. Tot 1 januari 2007 bepaalde artikel 3.46 van het Arbobesluit dat arbeid met gevaar voor instorting en arbeid aan, met of in de directe nabijheid van hoogspanningsinstallaties enkel mocht worden uitgevoerd door jongeren onder toezicht. Vanaf 2007 is dit artikel vervallen.

Artikel 4.106 vermeldt onderstaande arbeid als toegestaan onder toezicht van een deskundige:

- arbeid met of in nabijheid van gevaarlijke stoffen, zoals
 - ontplofbare, bijtende of irriterende stoffen
 - stoffen bestempeld als 'schadelijk' door de Wet milieubeheer (Artikel 9.2.3.1)
- arbeid verricht met persgassen, vloeibaar gemaakte gassen en opgeloste gassen
- arbeid aan of met kuipen, bassins, leidingen of reservoirs waarin zich bovengenoemde stoffen of gassen bevinden
- vervaardigen of hanteren van artikelen die ontplofbare stoffen bevatten

Verder moet worden opgemerkt dat artikel 4.105 expliciet aan jongeren verbiedt te werken met onder andere stoffen die volgens de Wet milieubeheer ingedeeld zijn in de categorieën 'zeer giftig', 'giftig', 'sensibiliserend', 'kankerverwekkend', 'mutageen' en 'voor de voortplanting vergiftig'.

Artikel 7.39 gaat verder in op werkzaamheden die door jongeren onder deskundig toezicht mogen worden opgenomen:

- arbeid bestaande uit het besturen van trekkers en het aan- en afkoppelen van aanhangwagens of werktuigen
- arbeid met wilde, giftige of andere dieren die gevaar opleveren
- industrieel slachten van dieren
- monotone arbeid op basis van stukloon en arbeid aan een lopende band.

In de eerste rapportage over de tenuitvoerlegging van richtlijn 94/33/EG, werd aan de Europese Commissie gecommuniceerd dat men in Nederland verkiest om deze werkzaamheden reeds onder toezicht te laten uitvoeren door adolescenten, zodat zij niet op 18 jaar worden geacht tot dan toe voor hen verboden arbeid te verrichten zonder enige voorbereiding. Deze reden wordt nu nog steeds als geldig beschouwd. Dat jongeren hierdoor vroeger kunnen worden ingezet in de vernoemde werkzaamheden, wordt gezien als een gunstig neveneffect van deze vorm van arbeidsbescherming. Recentelijk heeft Nederland opnieuw gebruik gemaakt van de afwijking die artikel 7, lid 3 mogelijk maakt, door naast de reeds bestaande praktijkstage ook een maatschappelijke stage in het leven te roepen als uitzondering op het verbod tot kinderarbeid. Nadat het wetvoorstel van minister Van Bijsterveldt op 5 juli 2011 werd aangenomen door de Eerste Kamer, werd de maatschappelijke stage in de regelgeving en in het curriculum van alle middelbare scholen opgenomen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkte hiervoor tezamen met het ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en gaf de randvoorwaarden voor deze maatschappelijke stage aan. Alle leerlingen die in schooljaar 2011-2012 starten in het voortgezet onderwijs (praktijkonderwijs, vmbo, havo en vwo) moeten een maatschappelijke stage doen van minimaal 30 uur. De site www.maatschappelijkstage.nl biedt meer informatie.

4° Wat is de incidentie van dodelijke ongevallen onder jongeren per 100.000 werknemers voor elk jaar van de verslagleggingsperiode? Wat is de incidentie van ongevallen onder jongeren resulterend in een afwezigheid van meer dan drie werkdagen per 100 000 werknemers voor elk jaar van de verslagleggingsperiode?

De onderstaande cijfers en grafiek uit de Monitor Arbeidsongevallen van TNO (2010) geven de incidentie van arbeidsongevallen met letsel en verzuim per 100.000 werknemers per leeftijdscategorie weer voor verschillende jaren van de verslagleggingsperiode (2007-).

Tabel 1 – Het aantal arbeidsongevallen met letsel en verzuim per 100.000 werknemers per jaar naar leeftijdscategorie.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Lineaire trend Jaarlijks
Alle werknemers	3300	3100	3200	3400	3100	3200	-0,4%
15-24 jaar	3600	4700	3700	3700	2800	2500	-8,7%
25-34 jaar	3300	2900	3400	3100	2900	3500	0,6%
35-44 jaar	3200	3200	2900	3400	3100	3100	-0,3%
45-54 jaar	3100	2900	3200	3500	3000	3600	2,9%
55-64 jaar	3300	2400	3100	3200	3400	2800	0,8%

Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2005-2010, TNO/CBS, in : Monitor Arbeidsongevallen 2010³³

Uit de analyse blijkt dat de trend bij jongeren van 15 tot 24 jaar afwijkt van de trend in andere leeftijdsgroepen. In de jaren 2005 tot 2008 hebben jongeren een relatief grote kans op een arbeidsongeval met letsel en verzuim, terwijl deze kans in de jaren 2009 en 2010 juist relatief klein is. De afname in de kans op een arbeidsongeval bij jongeren is significant over de totale periode van 2005 tot 2010, terwijl in de andere leeftijdsgroepen geen sprake is van een significante toe- of afname in de kans op een arbeidsongeval. Nadere analyses tonen aan dat de afname in de kans op een

³³ Monitor arbeidsongevallen in Nederland 2010, TNO, juli 2012

arbeidsongeval bij jongeren deels kan worden verklaard door de afname in de kans op een arbeidsongeval in de sectoren handel en horeca, waar relatief veel jongeren werkzaam zijn.

De Monitor Arbeidsongevallen vermeldt het aantal arbeidsongevallen naar leeftijd voor jongere werknemers: 15-19 jaar, inclusief het aantal gevallen met dodelijke afloop (Tabel 2).

Tabel 2 – Arbeidsongevallen naar leeftijd (15-19 jaar)

Jaar	Letsel en verzuim			Ziekenhuisopname na SEH behandeling			Dodelijke afloop		
	#	%	Aantal per 100.000	#	%	Aantal per 100.000	#	%	Aantal per 100.000
2007	6600	3	3100	220	5	39	3	3	0,5
2008	8000	3	3200	270	6	45	3	3	0,5
2009	9700	4	3400	220	5	41	3	4	0,6
2010	7000	3	1500	210	5	40	2	3	0,4

Bron: Monitor Arbeidsongevallen 2007, 2008, 2009 en 2010.

5° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

In de eerste rapportage aan de Europese Commissie over de tenuitvoerlegging van richtlijn 94/33/EG, werd geconstateerd dat, *gelet op de kwetsbare situatie waarin jongeren zowel wat betreft de fysieke als mentale belastbaarheid zich in de arbeidsrelatie bevinden, de richtlijn een adequaat pakket van maatregelen biedt, dat aan bedrijven voldoende flexibiliteit biedt voor maatwerk*. Hieruit mag blijken dat men het niet nodig vindt of weinig geneigd is om een hele hoop aanvullende maatregelen te nemen.

De Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet bieden een kader voor een wettelijk minimum ter bescherming van de arbeid door kinderen en jeugdigen. In de vermelde wetgeving wordt niet onmiddellijk verwezen naar of gewag gemaakt van bijkomstige, aanvullende maatregelen. Werkgevers en werknemers krijgen de ruimte om aanvullende afspraken te maken, bijvoorbeeld in collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's).

6° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de maatregelen.

De Inspectie SZW voerde tot 2010 jaarlijks inspectieprojecten uit rond vakantiewerk. De publiciteit daaromtrent zorgt ervoor dat de bekendheid met de regels bij werkgevers en werknemers groeit. De doelstellingen van de campagne zijn als volgt bepaald:

- Via voorlichting/publiciteit preventief aandacht schenken aan de risico's die verbonden zijn met het werken door vakantiewerkers en specifiek kinderen en jeugdigen in de vakantieperiode en daarbuiten in bijbaantjes. Daarbij wordt aangeven welke wettelijke regels van toepassing zijn.
- Het opheffen van overtredingen door het toetsen van werksituaties aan de wettelijke bepalingen, zoals vastgelegd in de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet (en de Bestrijdingsmiddelenwet) en in de hierop gebaseerde besluiten. Het vigerende handhavingsbeleid (waarschuwing, eis, boete en proces verbaal) is daarbij leidend.

Het rapport Arbo in bedrijf 2008³⁴, dat een representatief beeld geeft van alle bedrijven met werknemers, beschrijft dat kleine bedrijven jongeren relatief gezien minder vaak voorlichten over de risico's en instrueren dan grote bedrijven. Het rapport concludeert dat het houden van toezicht op de jongeren niet samenhangt met de grootte van het bedrijf, er is geen verband tussen de twee te bespeuren.

³⁴ Arbo in bedrijf 2008, Een onderzoek naar de naleving van arbo-verplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2008, ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Oktober 2009

Het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) kan met vragen rond arbeid door jongeren terecht op www.mkb servicedesk.nl

7° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

Werkgevers van grotere bedrijven blijken in het algemeen beter op de hoogte te zijn van de wetgeving in verband met arbeid door jongeren dan werkgevers van kleinere bedrijven (bedrijven met minder dan 10 werknemers: 63% op de hoogte, 10 tot 100 werknemers: 82% op de hoogte, 100 of meer werknemers: 91% op de hoogte).

Uit contacten van de Inspectie SZW met het MKB blijkt dat kleinere bedrijven de regelgeving met betrekking tot de uiteenlopende werktijden en de toegestane werkzaamheden voor verschillende leeftijdsgroepen te ingewikkeld blijven vinden, ondanks brochures en voorlichting.

Bovendien zou het midden- en kleinbedrijf meer moeilijkheden kunnen ondervinden wat betreft de administratieve lasten die de registratie van kinderen / jongeren als werknemers met zich mee brengt.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

De helft van de bedrijven met jongere werknemers beschikt over een al dan niet getoetste ri&e. Iets meer dan de helft van deze bedrijven (54%) heeft in de ri&e beleid met betrekking tot arbeid door jongere werknemers opgenomen³⁵.

2° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

Jongeren kunnen voor informatie omtrent vakantiewerk en bijbaantjes terecht op www.arboportaal.nl de website van het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid die dienst doet als informatiepunt omtrent arbeidsomstandigheden.

Het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in 2009-2010 een CNV en FNV campagne gericht op jongeren gesubsidieerd, alsook het afgelopen jaar een campagne via de sociale media op het internet gelanceerd, hiermee sluit men aan bij de manier en de fora waarop hedendaagse jongeren naar informatie zoeken en actief zijn (zie vraag 2°).

3° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

De bepalingen zijn neergelegd in regelgeving. Hierbij zijn door de overheid geen vertegenwoordigers betrokken.

4° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

De bepalingen zijn opgenomen in regelgeving, specifiek voor jongeren is dit artikel 1.38 van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

³⁵ Arbo in bedrijf 2008, Een onderzoek naar de naleving van arbo-verplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2008, ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Oktober 2009

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Zie ook vraag 4°. De afname in de kans op een arbeidsongeval bij jongeren is significant over de totale periode van 2005 tot 2010, terwijl in de andere leeftijdsgroepen geen sprake is van een significante toe- of afname in de kans op een arbeidsongeval. Nadere analyses tonen aan dat de afname in de kans op een arbeidsongeval bij jongeren deels kan worden verklaard door de afname in de kans op een arbeidsongeval in de sectoren handel en horeca, waar relatief veel jongeren werkzaam zijn. Het is verder niet goed aan te geven of het verminderde aanbod aan werk van invloed is op de afname van de kans op een bedrijfsongeval.

De richtlijn chemische agentia 98/24/EG

Specifieke vragen

1° Hoe eenvoudig is het voor werkgevers, met name in het MKB, om te weten wat zij moeten doen om te voldoen aan het juridisch kader van de EU met betrekking tot chemische agentia, bijvoorbeeld REACH, GHS en de richtlijn inzake carcinogene en mutagene agentia?

Uit verschillende onderzoeken en ervaringen van Inspectie SZW blijkt dat teveel bedrijven niet voldoen aan deze wetgeving en dat zij de materie rond gevaarlijke stoffen en de wet- en regelgeving ingewikkeld vinden.

In 2008 is de methodiek “programmatisch handhaven” gebruikt om de prikkels te onderzoeken die de naleving van de regelgeving bevorderen. De methodiek betreft alle betrokkenen in de zoektocht. Het resultaat is een goed inzicht in de mix van preventieve en repressieve maatregelen die het meest effectief zijn om naleving te bevorderen. Dit inzicht gebruikt de overheid om de naleving op een hoger niveau te brengen.

Mede hieruit zijn een aantal acties gevolgd die hieronder aan de orde zullen komen.

2° Welke praktische problemen heeft Nederland ondervonden bij het ten uitvoer leggen van indicatieve grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling?

Het ministerie van SZW streeft naar ambitieuze Europese grenswaarden in Europa. De SCOEL (Scientific Committee on Occupational Exposure Limits) voert het werkprogramma van de Commissie uit tot vaststelling van grenswaarden. In de praktijk blijkt de manier van totstandkoming van de Europese grenswaarden niet steeds even duidelijk te zijn en zijn discrepanties vast te stellen tussen door de Gezondheidsraad geadviseerde gezondheidkundige waarden en de SCOEL-waarden, onder meer door elementen van haalbaarheid in de SCOEL-waarden. Dit veroorzaakt problemen bij de toepassing in de praktijk. De gezondheidkundige onderbouwing van grenswaarden en de procedure van totstandkoming ervan vereist Europese harmonisatie en het toepassen van kwaliteitsprincipes. Het ministerie van SZW zoekt naar mogelijkheden om de werking van SCOEL te verbeteren of met een aantal grote lidstaten samen te werken aan de totstandkoming van grenswaarden in Europa.

3° Wat zijn de praktijkervaringen met het vervangen van gevaarlijke chemische agentia door minder gevaarlijke op de arbeidsplaats?

Voor vluchtige organische stoffen (VOS) is dit structureel aangepakt. Vervanging van gevaarlijke chemische agentia door minder gevaarlijke is in de regelgeving opgenomen voor vluchtige oplosmiddelen. Deze vervanging wordt in de praktijk goed nageleefd.

Voor carcinogenen en mutagenen is dit verplicht en geldt een omgekeerde bewijslast.

Voor alle andere stoffen is onvoldoende bekend of de arbeidshygiënische strategie systematisch wordt toegepast. De indruk bestaat dat vooral producten met een ‘zware’ etikettering wel vervangen worden door producten met een minder ‘zware’.

In de praktijk is het zo dat inspecteurs vaak over onvoldoende praktijkkennis over stoffen en processen beschikken om de vervanging van stoffen te kunnen toetsen of af te dwingen.

4° Kunnen, in het licht van de opgedane ervaring, met de richtlijn de gevaren van nanomaterialen afdoende worden aangepakt?

De richtlijn vormt het kader voor de aanpak van de risico's van nanomaterialen op de werkplek, maar voldoet echter niet om zonder nadere duiding en mogelijk nadere regulering de (mogelijke) risico's van nanomaterialen aan te pakken.

Nederland vindt het belangrijk dat de Europese Commissie er voor zorgt dat er tijdig Europese regelgeving voor nanomaterialen wordt ontwikkeld inzake gezondheid en veiligheid op het werk. Het is van belang dat in die beoordeling ook wordt gezien of en hoe in deze wetgeving kan worden verwezen naar de definitieaanbeveling van de Europese Commissie. Bovendien is het een voorwaarde voor succesvolle wetgeving op dit punt dat producenten weten dat ze met nanomaterialen werken en welke risico's deze materialen met zich meebrengen. Eenduidige informatie hierover kan alleen via aanpassing van of aanvulling op REACH worden verkregen.

Bedrijven dienen in de ri&e de risico's van het werken met nanomaterialen in hun bedrijf in kaart brengen en zo nodig maatregelen nemen. De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert om hierbij voorlopig nog uit te gaan van 'voorzorg' en de blootstelling, zowel qua duur als qua omvang zo beperkt mogelijk te houden.

In vervolg op het SER-advies zijn in Nederland diverse hulpmiddelen ontwikkeld of nog in ontwikkeling die bedrijven ondersteunen bij deze verantwoordelijkheid:

- Handleiding Veilig Werken met Nanomaterialen en –producten (VNO-NCW en FNV).
- Tijdelijke nanoreferentiewaarden. In opdracht van het ministerie van SZW heeft het Kennis- en Informatiepunt Risico's van nanotechnologie (KIR-nano) van het RIVM onderzoek uitgevoerd naar de gezondheidkundige grenswaarden van nanodeeltjes. Het RIVM heeft een aantal tijdelijke, op voorzorg gebaseerde, grenswaarden gepubliceerd voor blootstelling aan nanomaterialen op de werkplek. Bedrijven kunnen, indien zij oriënterende metingen op de werkplek uitvoeren, deze waarden hanteren totdat voldoende informatie beschikbaar is over de gezondheidseffecten van nanomaterialen om gezondheidkundig onderbouwde grenswaarden af te kunnen leiden.
- Stoffenmanager Nanomodule <http://nano.stoffenmanager.nl/>
- Arboportaal Nanodeeltjes <http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/gevaarlijke-stoffen/gevaarlijke-stoffen/nanodeeltjes.html>.

Om na te gaan in hoeverre bedrijven momenteel al de risico's inventariseren en maatregelen nemen heeft de Inspectie SZW eind 2010 en begin 2011 gerichte inspecties gehouden in bedrijven en organisaties waar met nanomaterialen wordt gewerkt. De resultaten lieten zien dat van de 43 geïnspecteerde organisaties er 37 in de ri&e geen of onvoldoende aandacht hadden besteed aan de beoordeling van gezondheidsrisico's als gevolg van het werken met nanomaterialen.

5° Heeft Nederland aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

Sinds 1 januari 2007 is in Nederland een aangepast grenswaardenstelsel ingevoerd. Werkgevers en werknemers zijn nog meer dan voorheen zelf verantwoordelijk voor het veilig omgaan met stoffen op de werkplek. Uit dat oogpunt moeten zij nu zelf gezamenlijk grenswaarden vaststellen ter beperking van de blootstelling van werknemers aan stoffen op de werkplek, tot een niveau dat geen schade aan de gezondheid van werknemers optreedt. *Private grenswaarden*, dat wil zeggen door bedrijven zelf vast te stellen grenswaarden, vormen het uitgangspunt van het nieuwe stelsel.

Het zelf vaststellen van grenswaarden past bij de omslag in de arbeidsomstandigheden zorg sinds de wijziging van de Arbowet 2007. De nieuwe wet bepaalt voornamelijk de doelen voor de veiligheid en gezondheid op de werkplek. Ondernemingen zijn grotendeels vrij in de keuze van middelen om deze doelen te realiseren. Deze keuzevrijheid is ook doorgevoerd bij het nieuwe grenswaardenstelsel.

Bij het zelf vaststellen van grenswaarden is het raadzaam om de route '[Veilige werkwijze](#)' te kiezen, uit

de Leidraad 'Veilige grenswaarden en veilige werkwijzen'³⁶. Deze [Leidraad](#) is ontwikkeld door werkgevers en werknemers in de SER. Het is een digitaal hulpmiddel voor het maken van een veilige keuze uit het grote aanbod van bestaande grenswaarden en veilige werkwijzen en methodes. Ook is het mogelijk een grenswaarde aan te passen aan specifieke bedrijfsomstandigheden.

Werkgevers mogen bij het werken met gevaarlijke stoffen kiezen voor een veilige werkwijze in plaats van een grenswaarde. Veilige werkwijzen zijn werkvoorschriften gericht op het verlagen van risico's door blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Uitgangspunt is dat deze werkwijzen bij navolging geen negatieve gezondheidseffecten tot gevolg hebben. Ook moeten ze voldoen aan de vastgestelde kwaliteitscriteria, zoals die ook voor de grenswaarden gelden. De verzamelde gevalideerde veilige werkwijzen staan op de [website](#) van de Leidraad. Na het beantwoorden van een paar vragen krijgt de aanvrager de beschikbare veilige werkwijzen per stof en per branche te zien.

Deze private grenswaarden worden door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangevuld met *publieke grenswaarden*, dat wil zeggen wettelijke grenswaarden. Het ministerie van SZW stelt publieke grenswaarden vast voor stoffen:

- waarvoor de EU een grenswaarde vereist. In de praktijk zijn dat zogenoemde bindende limieten en Indicatieve Grenswaarden (ILV's);
- waarvoor niet te verwachten is dat de EU een grenswaarde zal vaststellen. Hierbij worden als criteria 'stoffen zonder eigenaar' en 'stoffen met grote kans op gezondheidsschade' gehanteerd, dan wel stoffen waarvoor de overheid vindt dat er een publieke grenswaarde moet worden vastgesteld.
- waarvoor geen veilige drempelwaarde is vast te stellen (de meerderheid van de carcinogene stoffen en een deel van de allergene stoffen).

In het nieuwe stelsel zijn in principe alle grenswaarden (zowel private als publieke) gezondheidkundige grenswaarden, met uitzondering van de grenswaarden voor kankerverwekkende en mutagene stoffen en inhaleerbare allergene stoffen, voor zover voor deze stoffen géén veilige grenswaarde kan worden vastgesteld. Alleen voor deze laatste groep wordt de haalbaarheidstoets gehandhaafd en speelt het resultaat van de toets een belangrijke rol bij de vaststelling van de hoogte van een grenswaarde voor deze categorie stoffen.

Voor alle stoffen geldt dat bedrijven in het kader van de ri&e moeten beoordelen in hoeverre zij voldoen aan de gezondheidkundige grenswaarde. Als zij daaraan niet voldoen moeten zij een stappenplan opstellen om die grenswaarde te bereiken. Het stappenplan omvat naast een overzicht van te treffen maatregelen tevens een tijdsplanning.

6° Heeft Nederland specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de maatregelen.

Zelfinspectietool gevaarlijke stoffen

De Inspectie SZW heeft een digitaal hulpmiddel ontwikkeld waarmee bedrijven, waaronder het MKB, een zelfinspectie kunnen uitvoeren³⁷. Met het hulpmiddel onderzoeken bedrijven of ze voldoen aan de Arbowet- en regelgeving. Dit doen ze volgens de vier stappen uit het inspectieproces. Per stap beantwoordt het bedrijf gemiddeld vier vragen. Na iedere stap volgt een rapport waarin wordt aangegeven in hoeverre het bedrijf voldoet aan de Arbowetgeving. Indien het bedrijf niet volledig voldoet, volgt een lijst met actiepunten. Op die manier zijn bedrijven in de gelegenheid aan de eisen van de regelgeving te voldoen en kunnen werknemers gezond aan het werk met gevaarlijke stoffen. De zelfinspectie tool komt overigens nadrukkelijk niet in de plaats van de reguliere inspecties van de Inspectie SZW. Het vormt een aanvulling daarop.

Leidraad voor het veilig en gezond werken met chemische stoffen

De Sociaal Economische Raad (SER) heeft een "Leidraad voor het veilig en gezond werken met

³⁶ Leidraad voor het veilig en gezond werken met chemische stoffen, SER, geen datum, <http://www.veiligwerkenmetchemischestoffen.nl/default.aspx>

³⁷ Zelfinspectietool voor gevaarlijke stoffen, Inspectie SZW, ministerie van SZW, oktober 2011. Beschikbaar als: <http://gevaarlijkestoffen.zelfinspectie.nl/>

chemische stoffen”³⁸ ontwikkeld ten behoeve van (MKB-)ondernemingen en brancheverenigingen. De Leidraad sluit aan op het Arbobesluit en zijn toelichting.

De Leidraad is bedoeld als een hulpmiddel voor ondernemers en arbodeskundigen bij het vinden van bedrijfsspecifieke veilige grenswaarden of gevalideerde veilige werkwijzen. Het blijft de verantwoordelijkheid van de werkgever om te voldoen aan de wettelijke voorschriften met betrekking tot het veilig werken met chemische stoffen. Zo wordt in de Leidraad niet aangegeven op welke wijze gemeten moet worden. De Leidraad biedt aanknopingspunten om de problematiek van het werken met chemische stoffen aan te pakken en om te kunnen voldoen aan de wettelijke voorschriften. Stimulering van het gebruik van de leidraad vergt nog de nodige aandacht.

Grenswaarden database

Onderdeel van de Leidraad is de database met grenswaarden. Op de website kan een bedrijf (via de stofnaam of het CAS-nummer) per stof opzoeken wat de huidige wettelijke grenswaarde is. Van elke stof wordt ter identificatie van de stof een aantal gegevens vermeld: de ISO-naam, het CAS-nummer en het EU-registratienummer. Verder wordt vermeld of de stof volgens het Nederlandse grenswaardestelsel tot het publieke (overheids)domein dan wel tot het private domein (bedrijfsleven) hoort. Tot het publieke domein worden in de databank in ieder geval gerekend: alle stoffen waarvoor een wettelijke grenswaarde is vastgesteld of zal worden vastgesteld (in ieder geval de kankerverwekkende stoffen zonder veilige drempelwaarde en de inhaleerbare allergene stoffen zonder veilige drempelwaarde). Alle overige stoffen worden gerekend tot het private domein, dat wil zeggen dat grenswaarden voor de betreffende stoffen door bedrijven zelf moeten worden vastgesteld.

Handreiking gevaarlijke stoffen

Deze digitale handreiking geeft uitleg over het onderwerp gevaarlijke stoffen en de wijze waarop het kleinbedrijf dit thema in een arbocatalogus kan behandelen³⁹. Onderdelen zijn: een beschrijving van ‘gevaarlijke stoffen’, een leidraad voor het behandelen van gevaarlijke stoffen in de arbocatalogus, een beschrijving van de arborisico’s die kunnen worden veroorzaakt door gevaarlijke stoffen, de wet- en regelgeving over gevaarlijke stoffen, tools voor het beoordelen van de risico’s van stoffen op de werkplek, een overzicht van relevante publicaties en links, en voorbeelden van concrete oplossingen voor arborisico’s die samenhangen met gevaarlijke stoffen.

Handreiking REACH en Arbo

Door Inspectie SZW is een handreiking gemaakt hoe om te gaan met REACH-informatie bij de arbeidsbescherming volgens de arboregelgeving. Zo wordt het gebruik van de DNELs toegelicht, het toepassen van de risk reduction measures die onder REACH zijn afgeleid, en wordt het gebruik van Veiligheidsinformatiebladen belicht.

7° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

De moeilijkheden die in de “Rapportage over de praktische tenuitvoerlegging van richtlijn 98/24/EG, van de Raad van de Europese Unie van 7 april 1998 betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers tegen risico’s van chemische agentia op het werk”⁴⁰ zijn beschreven, gelden nog steeds:

- de richtlijn bevat bepalingen die grotendeels overlappen met de bepalingen in de Kaderrichtlijn 89/392/EEG. Uit het oogpunt van eenduidige regelgeving en transparantie is het gewenst om deze bepalingen uit de richtlijn 98/24/EG te schrappen. Het betreft artikel 7 (maatregelen bij ongevallen, voorvallen en noodsituaties) dat overlapt met artikel 8 van de Kaderrichtlijn en artikel

³⁸ Leidraad voor het veilig en gezond werken met chemische stoffen, SER, geen datum, <http://www.veiligwerkenmetchemischestoffen.nl/default.aspx>

³⁹ Handreiking gevaarlijke stoffen, digitaal hulpmiddel voor de arbocatalogus, AWVM en MKB, <http://www.dearbocatalogus.nl/node/374>

⁴⁰ Rapportage over de praktische tenuitvoerlegging van richtlijn 98/24/EG, van de Raad van de Europese Unie van 7 april 1998 betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers tegen risico’s van chemische agentia op het werk. ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2007.

11 (raadpleging en deelneming van de werknemers) van richtlijn 98/24/EG dat overlapt met artikel 11 van de Kaderrichtlijn. Verder overlapt het eerste lid 1 van artikel 5 (werkgever garandeert veiligheid en gezondheid van werknemer) met het eerste lid van artikel 6 van de Kaderrichtlijn. Overlap bemoeilijkt soms het overzicht doordat bepalingen net iets anders zijn geformuleerd en bij de implementatie worden overgenomen.

- de richtlijn bevat ook algemene bepalingen voor het verlagen van de blootstelling aan stoffen (artikel 5, tweede lid). De werkgever is op grond hiervan gehouden onder alle omstandigheden blootstellingsverlagende maatregelen te nemen, ook indien er op grond van de ri&e gebleken is dat er een veilige drempel is. Dit zou ertoe kunnen leiden dat ondernemingen investeren in maatregelen zonder dat duidelijk is dat deze enige betekenis hebben voor de bescherming van de veiligheid of de gezondheid.
- de prioriteitskeuze voor welke stoffen een EU grenswaarde gesteld wordt, dient verbeterd te worden. Er ontbreekt een systematische aanpak voor deze prioriteitsstelling. Ook dient de methodiek voor het stellen van grenswaarden opnieuw onderzocht te worden.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

Ri&e

Alle werkgevers moeten een ri&e uitvoeren en een plan van aanpak opstellen voor de nodige verbeteringen. In een ri&e legt een werkgever vast welke risico's het werk oplevert voor zijn werknemers. In het plan van aanpak, dat deel uitmaakt van een ri&e beschrijft de werkgever welke maatregelen hij neemt om de risico's te minimaliseren. Het opstellen van een ri&e is een wettelijke verplichting voor werkgevers waarvan het resultaat moet worden getoetst door een arbeidsdeskundige. Vanaf 1 april 2011 geldt de verplichting van het toetsen van de ri&e niet meer voor bedrijven met ten hoogste 25 werknemers. Voorwaarde is wel dat de werkgever gebruik maakt van een ri&e instrument dat is aangemeld bij het Steunpunt ri&e van sociale partners.

Voor alle stoffen geldt dat bedrijven in het kader van de ri&e moeten beoordelen in hoeverre zij voldoen aan de gezondheidkundige grenswaarde. Als zij daaraan niet voldoen moeten zij een stappenplan opstellen om die grenswaarde te bereiken. Het stappenplan omvat naast een overzicht van te treffen maatregelen tevens een tijdsplanning.

Arbocatalogi

Sinds de Arbowet van 2007 worden werkgevers en werknemers geacht om voortaan samen afspraken te maken over de wijze waarop zij binnen hun bedrijf of branche invulling geven aan de door de overheid gestelde arbo(doel)voorschriften. Wanneer de branchecatalogus is voltooid, dient deze ter (globale) toetsing aan de Inspectie SZW te worden voorgelegd.

De Inspectie SZW gebruikt deze arbocatalogi als referentiekader in haar handhavende werk. Indien een werkgever zijn arbeidsrisico's beheerst conform de inhoud van betreffende arbocatalogus, dan voldoet hij aan de wet. Het mag ook anders, als maar aan de betreffende wettelijke voorschriften wordt voldaan.

In 81 van de 142 catalogi die er begin 2011 waren (57%), was het thema gevaarlijke stoffen opgenomen. In de meeste catalogi worden verschillende typen maatregelen naast elkaar beschreven: zowel maatregelen aan de bron, als collectieve maatregelen en persoonlijke beschermingsmiddelen⁴¹.

Grenswaarden

Er zijn nieuwe grenswaarden gesteld ter implementatie van de EU richtlijnen terzake.

Inspectie campagne "gevaarlijke stoffen"

De Inspectie pakt het thema "gevaarlijke stoffen" aan in de campagne 2011-2013. Hierbij wordt getracht een bijdrage te leveren aan:

⁴¹ Arbobalans 2011, TNO in opdracht van het ministerie van SZW, 2012

- het verbeteren van de handhaving met betrekking tot gevaarlijke stoffen door de Inspectie
- toegankelijker en duidelijker maken van de complexe wetgeving voor werkgevers (en werknemers).
- het informeren van werkgevers en werknemers over de risico's van werken met gevaarlijke stoffen.

Sectoraanpak aardolie, chemie, farmacie, kunststof en rubber

De Inspectie SZW voert in de periode 2012- 2015 inspecties uit gericht op gevaarlijke stoffen in 5 sectoren: aardolie, chemie, farmacie, kunststof en rubber (ACFKR). Bedrijven die stelselmatig overtredingen laten zien worden strenger aangepakt. De Inspectie SZW zet naast inspecties ook andere activiteiten in, zoals de ontwikkeling van specifieke communicatie-instrumenten, waaronder de digitale zelfinspectietools, en voorlichting.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De algemene principes van risicopreventie zijn vervat in de regelgeving, met name in de Arbowet artikel 3 lid 1 b.

De Zelfinspectietool van de Inspectie gaat uit van de arbeidshygiënische strategie voor het beheersen van de risico's. Deze strategie heeft als uitgangspunt het voorkomen en beperken van blootstelling aan gevaarlijke stoffen door maatregelen te nemen aan de bron.

De arbeidshygiënische strategie wordt wel gestimuleerd, maar in de praktijk niet gehandhaafd. Inspecteurs beschikken over onvoldoende praktijkkennis over stoffen en processen om het principe van de vervangingsplicht te kunnen toetsen of afdwingen, cf antwoord op vraag 3 deel 1.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

Artikel 14 van de Arbowet bepaalt dat de werkgever verplicht is om deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming in zijn bedrijf in te schakelen bij een aantal specifieke taken:

- het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, en daarover adviseren;
- de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten;
- het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek en de aanstellingskeuring, indien de werkgever deze laat verrichten.

In de praktijk is de rol van de arbodiensten met betrekking tot de maatregelen in de richtlijn beperkt tot de algemene ri&e. Voor aanvullende metingen, het aanleggen van registers, het treffen van maatregelen en dergelijke zoeken bedrijven meestal zelf andere (goekopere) alternatieven via eigen personeel, leveranciers, ed.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

Cf. Antwoord op vraag 6 in deel 1

In grote bedrijven zijn de maatregelen onderdeel van het algemeen arbobeleid; in het midden- en kleinbedrijf krijgt de specifieke voorlichting en opleiding nauwelijks structurele aandacht. Het grenswaardenbeleid vormt voor veel bedrijven een probleem. Branches zouden hierbij een grotere rol kunnen spelen.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Artikel 8 van de Arbowet schrijft voor dat werkgevers zorgen voor doeltreffende voorlichting en onderricht over veilig en gezond werken. De voorlichting en het onderricht dienen betrekking te hebben op verrichtte of te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden arbeidsrisico's, en over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken.

In de praktijk vindt overleg omtrent de uitvoering van de richtlijn nauwelijks plaats, dit is zeker niet het geval in kleine en middelgrote ondernemingen.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Artikel 12 van de Arbowet regelt de samenwerking tussen de werkgever en de werknemers voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden in het bedrijf. De samenwerking gaat via het overleg tussen de werkgever en werknemers. Bedrijven met minstens 50 werknemers dienen te beschikken over een ondernemingsraad (OR) en bedrijven met minder dan 50 werknemers zijn verplicht om een personeelsvertegenwoordiging (PVT) in te stellen, indien de meerderheid van de werknemers hierom vraagt.

Op landelijk en brancheniveau zijn de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken in de uitvoering van het beleid en de informatievoorziening over wetgeving en beleid door middel van de voorlichtingscampagne en het Arboportaal, en inhoudelijke informatie over arbeidsomstandigheden in de projecten arbocatalogi van de Stichting van de Arbeid. Al deze instrumenten bevatten inhoudelijke informatie over het werken met gevaarlijke stoffen.

De Inspectie handhaaft niet systematisch op de toepassing van de maatregelen.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Blootstelling

Gemiddeld 10% van de werknemers geeft zelf aan blootgesteld te worden aan stoffen op de huid, 17% aan water of waterige oplossingen op de huid en 9% aan het inademen van stoffen. Een schatting van de ziektelast door deze blootstelling bedraagt ca. 47.000 DALY's (Disability Adjusted Life Years)⁴² waaronder circa 1850 sterfgevallen. Dat aantal is hoog in vergelijking met burn out (ca. 20.000) en KANS/RSI (ca. 13.000). De bijdrage van stoffenblootstelling op het werk aan het totale aantal kankergevallen in Nederland wordt geschat op 8% voor mannen en 1,5% voor vrouwen⁴³.

Schattingen van de ernst van de stoffenproblematiek op basis van indirecte gegevens (geen metingen) uit de literatuur of door middel van 'expert judgement', geven aan dat de bouw, de gezondheidszorg, de agrarische sectoren, de ambachten en de metaalsector sectoren zijn met een hoge stoffenproblematiek. Deze schattingen zijn gebaseerd op een combinatie van gegevens over de variatie, omvang en frequentie van blootstelling, en de omvang van de blootgestelde populaties. Opvallend is dat vooral stoffen die ontstaan bij werkprocessen en niet worden 'ingekocht', zoals kwartsstof, lasrook, dieselmotoremissie, houtstof en organisch stof een grote rol spelen in het ontstaan van ziektelast.

Minder dan één op de 10 bedrijven maakt een volledige beoordeling van de blootstelling aan stoffen. Ook het maken van een voldoende onderbouwde keuze voor beheersmaatregelen is dan niet mogelijk, tenzij een door metingen gevalideerde 'veilige werkwijze' bekend is. Dit laatste komt weinig voor. Een verbetering van de situatie kan worden bereikt door het versterken van de implementatie van de risicobeoordeling en het treffen van maatregelen op bedrijfsniveau. Een aanpak op maat, passend in de 'business case' op het niveau van bedrijfsvoering en bedrijfsopbrengsten van het

⁴² Het aantal DALY's is een kwantitatieve maat voor het aantal gezonde levensjaren dat een populatie verliest door ziekte. Met behulp van DALY's kan de impact van verschillende ziektes worden vergeleken. In de berekening wordt rekening gehouden met het aantal mensen, de ernst van de ziekte, de sterfte er aan en de leeftijd waarop de ziekte optreedt (Baars e.a., 2005; Brun, 2009; NCvB, 2010).

⁴³ Arbobalans 2011, TNO in opdracht van het ministerie van SZW, 2012

individuele bedrijf speelt hierbij een grote rol, aangezien dit in veel gevallen een belangrijke drijfveer is voor de ondernemer⁴⁴.

Beroepsziekten

Uit het signaleringsrapport Beroepsziekten 2012⁴⁵ van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) blijkt dat het aantal meldingen als gevolg van blootstelling aan chemische agentia in de periode 2003-2011 afgenomen is van 3,3% van de meldingen (197 meldingen) naar 1,2% (84 meldingen).

Tabel 1: % meldingen naar arbeidsgebonden factoren over 2003-2011

Oorzaak	2003 N= 5973	2004 N= 5788	2005 N= 5740	2006 N= 5480	2007 N= 5974	2008 N= 6952	2009 N= 9856	2010 N= 6367	2011 N= 6989
Chemische agentia: organisch	1,2	0,6	0,6	0,7	0,5	0,4	0,3	0,5	0,4
Chemische agentia: anorganisch	1,4	1,3	0,9	0,7	0,8	0,7	0,3	0,4	0,3
Overige chemische agentia	0,7	0,6	0,3	0,3	0,3	0,2	-	0,2	0,5

Bron: Beroepsziekten in cijfers 2012

Beroepshuidaandoeningen

Het aantal meldingen van beroepshuidaandoeningen is de laatste 5 jaar nagenoeg gelijk gebleven (188 gevallen in 2011), hoewel de proportie eczeem een dalende tendens vertoont. Twee derde van de meldingen betreft contacteczeem. Als voornaamste oorzaak van irritatief contacteczeem wordt blootstelling aan chemische stoffen genoemd (23%) waaronder met name ook silica, overwegend vanuit de bouw.

Beroepslong- en luchtwegaandoeningen

Het aantal meldingen van beroepslong- en luchtwegaandoeningen blijkt de afgelopen vijf jaar betrekkelijk constant, met evenwel een toename van 25% in 2011 (145 gevallen of 2,1% van alle meldingen). Bij de uitsplitsing naar arbeidsgebonden factoren heeft stofblootstelling het grootste aandeel. Deze meldingen komen hoofdzakelijk uit de bouw. Chemische agentia zijn verantwoordelijk voor 12,4% van de oorzaken.

Neurologische aandoeningen

In 2011 kwamen bij het NCvB 72 meldingen van neurologische aandoeningen binnen, 33 minder dan het jaar daarvoor. De meeste meldingen betroffen het Carpal Tunnel Syndroom. Het door de Solvent Teams gediagnosticeerde aantal nieuwe gevallen van CTE is gedaald van 50 in 2002 tot 14 in 2011. Dit is het gevolg van de sterke beperking van de blootstelling aan oplosmiddelen door verbetering van de arbeidsomstandigheden in verschillende branches. De nieuwe patiënten zijn vooral mensen die vóór 2000 zijn blootgesteld aan oplosmiddelen.

Beroepskanker

Asbest is de belangrijkste oorzaak van sterfte door werk in Nederland. Circa 8% van alle kankersoorten bij mannen en 1,5% van de kanker bij vrouwen wordt door factoren in het werk veroorzaakt. Naast verschillende vormen van kanker die mede door het werk kunnen voorkomen (bijvoorbeeld borstkanker of leukemie), zijn er een aantal vormen die specifiek met werkoorzaken in verband gebracht worden, zoals mesothelioom, bepaalde vormen van huidkanker, long-, blaas- en larynxkanker en kanker van de neusbijholten⁴⁶.

Ziektelast en sterfte

Het RIVM heeft in 2008 onderzocht hoe groot de ziektebelasting als gevolg van blootstelling aan stoffen op het werk is. Het begrip ziektebelasting is een maatstaf om de gevolgen van ziekten en aandoeningen te kwantificeren, en wordt uitgedrukt in DALY's. Het combineert gezondheidsverlies door verminderde

⁴⁴ Arbobalans 2011, TNO in opdracht van het ministerie van SZW, 2012

⁴⁵ Beroepsziekten in cijfers 2012, Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, 2012. Beschikbaar als: http://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/documents/NCvB_BIC2011_WEB.pdf

⁴⁶ Beroepsziekten in cijfers 2012, Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, 2012. Beschikbaar als: http://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/documents/NCvB_BIC2011_WEB.pdf

kwaliteit van leven en door vroegtijdig overlijden.

Contact met chemicaliën op de werkvloer kan gevolgen hebben voor de vruchtbaarheid van mannen en vrouwen of voor de ontwikkeling van het nageslacht. Er zijn echter te weinig gegevens beschikbaar om alle gevolgen van dergelijke arbeidsgerelateerde blootstellingen te kwantificeren. Om daar toch een indicatie van te krijgen, heeft het RIVM de ziektelast van vijf gevolgen (miskramen, aangeboren afwijkingen, laag geboortegewicht, verlengde tijd tot zwangerschap, verminderde spermakwaliteit) en vier stofgroepen (bestrijdings- en oplosmiddelen, anesthesiegassen, cytostatica) geschat.

Bij elkaar opgeteld bedraagt dit ongeveer 400 Disability Adjusted Life Years (DALY's). Dat is 1 procent van het totaal aantal DALY's voor effecten op de voortplanting onder de werkende bevolking (ongeacht de oorzaak). De onzekerheidsmarge van deze schatting is erg groot doordat beschikbare gegevens beperkt zijn en aannames in de berekeningen onzeker zijn.

Bij het onderzoek waren veel deskundigen betrokken. Zij zijn geraadpleegd over de afbakening, uitgangspunten, aannames en berekeningsmethode. Hun meningen liepen sterk uiteen. Bijvoorbeeld of de ziektelast van een miskraam alleen geldt voor de vrouw, of ook voor het ongeborn kind of de man. Slechts een klein aantal deskundigen deed een uitspraak over de verwachte totale jaarlijkse ziektelast voor effecten op de voortplanting door beroepsmatige blootstelling aan stoffen. Hun schattingen liepen uiteen van 100 tot 10.000 DALY's. Deze ziektelast neemt daarmee een middenpositie in ten opzichte van de totale ziektelasten van negen andere aandoeningen door beroepsmatige blootstelling aan stoffen, waarover het RIVM eerder heeft gerapporteerd⁴⁷.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden

De benodigde deskundigheid om het grenswaardenbeleid te kunnen uitvoeren ontbreekt veelal binnen het bedrijf. Deze moet vaak extern worden gehuurd. De regelgeving is complex. Er zijn veel administratieve verplichtingen waarmee bedrijven problemen hebben. Doordat sprake is van chronische effecten op langere termijn ontbreekt het gevoel van urgentie.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingsen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

De samenloop met REACH geeft zowel voordelen als nadelen.

De richtlijn chemische agentia voorziet in een hiërarchie van preventieve maatregelen. Ze komt neer op het verwijderen van gevaarlijke stoffen of het vervangen ervan door minder gevaarlijke stoffen, beheersmaatregelen om de blootstelling te minimaliseren en beschermende maatregelen.

REACH regelt de levering en de vorm van veiligheidsinformatiebladen, met het oog op het aanleveren van informatie over de gezondheids- en veiligheidseffecten van stoffen en over hoe die stoffen veilig gehanteerd kunnen worden. REACH levert dus belangrijke informatie aan de werkgever via het veiligheidsinformatieblad en de blootstellingsscenario's die moet worden gebruikt bij het arbobeleid en de beschermingsmaatregelen.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

Cf. antwoord op vraag 7 uit deel 1.

Het is aan te bevelen om de complexiteit van de richtlijn te verminderen en de bepalingen van de richtlijn REACH beter aan te doen sluiten bij de richtlijn chemische agentia. Bijzondere aandacht hierbij geldt voor de samenhang tussen DNEL's en de grenswaarden voor stoffen op de werkplek.

De richtlijn explosieve atmosferen 1999/92/EG

Specifieke vragen

⁴⁷ Ziektelast van effecten op de voortplanting ten gevolge van blootstelling aan stoffen op de werkplek, RIVM, 2008. Beschikbaar als: <http://www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/320017001.pdf>

1° Wat zijn de praktijkervaringen met het omgaan met de raakvlakken tussen deze richtlijn en Richtlijn 94/9/EG?

De ATEX bedrijfsrichtlijn (ook bekend als 'ATEX 137') beschrijft voor werkgevers de minimum veiligheidseisen om een gezonde en veilige werkomgeving te creëren voor werknemers die door explosieve atmosferen gevaar kunnen lopen. De ATEX productrichtlijn 94/9/EG (ook bekend als 'ATEX 95') beschrijft voorschriften voor apparaten (elektrisch en niet-elektrisch) en beveiligingssystemen op plaatsen ("zones") waar stof- of gasexplosiegevaar kan optreden. Beide richtlijnen zijn complementair aan elkaar, er zijn geen witte vlekken en er is geen overlapping.

De werkgever/gebruiker zal altijd dienen te beginnen bij de arborichtlijn (1999/92/EG): Hij inventariseert zijn explosierisico en gaat na welke risico's hij dient te verkleinen. Vervolgens dient hij adequate maatregelen te nemen en na te gaan of zijn maatregelen effectief zijn. Een van die maatregelen kan inhouden dat hij kiest voor de toepassing van explosieveilig materieel overeenkomstig richtlijn 94/9/EG.

Nederland laat het aan de werkgever over om te bepalen welke maatregelen hij treft om het explosierisico te verkleinen. De wetgever bepaalt niet welke oplossing de werkgever of gebruiker moet hanteren, het is de werkgever of gebruiker zelf die dit bepaalt.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft geen signalen van de Inspectie SZW dat er in de praktijk problemen zijn die moeten leiden tot beleidswijzigingen of aanpassing van de regels.

2° Wat zijn de praktijkervaringen met het terugdringen van administratieve lasten voor werkgevers door gebruik te maken van de bepalingen van artikel 8 inzake het combineren van het explosieveiligheidsdocument met andere documenten?

Het is een keuze van de werkgever om een apart explosieveiligheidsdocument op te stellen of om dit te integreren in de ri&e. Het vraagt wel dat de Inspectie SZW duidelijk navraagt of de werkgever een explosieveiligheidsanalyse heeft gemaakt en waar de resultaten en maatregelen zijn vastgelegd.

In beginsel zou men kunnen zeggen dat de ri&e volstaat en alles omvat (risico's inventariseren, evalueren, maatregelen nemen, etc.) en er geen apart explosieveiligheidsdocument hoeft te zijn.

Vanuit de praktijk werden geen effecten op de administratieve lasten gesignaleerd.

3° Wat zijn de ervaringen van de lidstaten met de niet-bindende gids voor goede praktijken, die in artikel 11 wordt genoemd? In het bijzonder: is deze gids voldoende duidelijk voor gebruikers?

Deze gids is belangrijk. Er is ook een gids (guidance) voor de productrichtlijn 94/9/EG. In de gids voor de productrichtlijnen is een verwijzing opgenomen naar de gids. Zo zijn beide gidsen met elkaar verbonden.

Het ministerie SZW heeft de gids gebruikt als basis voor informatieverspreiding bij werkgevers via brochures en folders. Informatie is ook via de website van het ministerie ontsloten.

De guidelines (gidsen) werden ook opgenomen in de beleidsregels en later in de NPR-7910 Gevarezone-indeling met betrekking tot explosiegevaar, deel 1 en 2. De beleidsregels zijn inmiddels ingetrokken. Hier is een ander instrument voor in de plaats gekomen, de zogenaamde arbocatalogus. Het bedrijfsleven verwerkt de informatie uit de gids nu in een arbocatalogus voor het bedrijf of voor de branche. Daarmee wordt de gids gebruikt als basis voor de arbocatalogi.

Er zijn bepaalde branches zoals de Nederlandse Vereniging Diervoederindustrie (Nevedi) die hun eigen guidelines hebben opgesteld, gebaseerd op de gids voor goede praktijken en de toenmalige beleidsregel. Ook in de Stoffenmanager, ontwikkeld door TNO in opdracht van het

ministerie SZW, is een ATEX-module opgenomen. Deze module is een hulpmiddel voor de werkgever bij het opstellen van zijn risico-inventarisatie en evaluatie over explosie atmosferen. Het ministerie SZW krijgt niet veel vragen over de richtlijn 1999/92/EG.

4° In hoeverre zijn werkgevers in de lidstaten voorzien van de relevante informatie, in navolging van artikel 12?

De gids is beschikbaar en verwerkt het in de NPR-7910, die aangeschaft kan worden tegen betaling, het ministerie SZW stelt informatie beschikbaar via haar webpagina. Werkgevers kunnen bij vragen contact opnemen met het ministerie SZW.

5° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan ? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

De richtlijn is volledig en één-op-één omgezet naar nationale wetgeving. Er zijn geen aanvullende maatregelen/eisen. De implementatie van de richtlijn 1999/92/EG had voor het bedrijfsleven nauwelijks betekenis, omdat de regels die met de richtlijn 1999/92/EG zijn ingevoerd in Nederland al aanwezig waren.

6° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn ? Geef een beschrijving van de maatregelen.

Bij de invoering van de Richtlijn 1999/92/EG is informatie verstrekt aan de werkgeversbranche organisatie MKB Nederland. Voor verdere aanvullende maatregelen ter ondersteuning van het midden- en kleinbedrijf (MKB) was geen noodzaak. De wetgeving bestond al, dus alle bedrijven beantwoordden al aan het vereiste niveau, ook het MKB.

Bepaalde sectoren hebben een eigen, op hun terrein toegesneden, uitwerking opgesteld zoals de Nevedi (dierenvoer) en SKH (houtsector). Zo heeft de Nevedi een nieuwe versie van hun ATEX-handleiding gemaakt en worden de bedrijven individueel benaderd over de toepassing van de ATEX-handleiding. Met een 'veiligheidspaspoort' krijgen alle werknemers een handzaam boekje van Nevedi met tips over veiligheid en gezondheid. Nevedi werkt bij deze activiteiten samen met het Productschap Diervoeder. De Arbocatalogus van de meelfabrikanten wordt ook geactualiseerd en nadrukkelijker onder de aandacht gebracht.

7° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn ? Zo ja, beschrijf deze.

Neen. De Inspectie SZW identificeert als er problemen zijn bij de naleving. Indien problemen bij de naleving te wijten zijn aan de regelgeving informeert de Inspectie SZW de beleidsdirectie dat de regels aanpassing behoeven. Uit de inspectiepraktijk zijn geen problemen naar voren gekomen die leiden tot aanpassing van de regels.

Dit sluit niet uit dat er nalevingsproblemen kunnen zijn. Een inspectiecampagne in houtvezelbedrijven⁴⁸ georganiseerd in 2008 en 2009 toonde aan dat bedrijven wel op de hoogte van de risico's van brand en/of explosie door houtstof waren, vermoedelijk door de vele incidenten die zich in de jaren voorafgaande aan het onderzoek hadden voorgedaan. Ze hadden ook al geprobeerd de risico's van brand en explosie als gevolg van aanwezigheid van houtstof en ontstekingsbronnen te beperken, of konden concrete plannen daarvoor tonen. Hoewel vrijwel alle bezochte bedrijven oog hadden voor de feitelijke risico's was er vrijwel nergens een structurele beoordeling gedaan van de risico's: de gevaren, de gevarenbronnen en de te nemen maatregelen waren niet in een explosieveiligheidsdocument, vastgelegd.

⁴⁸ Houtvezelbedrijven', Inspectie SZW, 2010. Beschikbaar via: http://www.inspectieszw.nl/Images/Inspectie-bij-de-Houtvezelbedrijven-Facsheet_tcm335-312292.pdf

Bedrijven waren nauwelijks op de hoogte van de wettelijke verplichting van deze specifieke risicobeoordeling en het vastleggen ervan in een explosieveiligheidsdocument. Hierdoor werden de risico's onvoldoende beheerst en had er op termijn alsnog een brand of explosie kunnen plaatsvinden.

Een andere inspectiecampagne in de diervoederindustrie⁴⁹ heeft getoond dat de meest overtredingen betrekking hadden op explosiegevaarlijke situaties op de werkvloer, door stofvorming, gebruik van brandbare stoffen of door ondeskundigheid van de werknemer. Het niet uitvoeren van een risicobeoordeling en de vastlegging ervan in een explosieveiligheidsdocument leidde ook tot veel overtredingen.

Het hier gaat om hele kleine sectoren (er zijn bv. maar zo'n 25 houtvezelbedrijven in Nederland) en om een hele specifieke ATEX-problematiek: stofexplosiegevaar. Deze resultaten zijn dus niet helemaal representatief voor de wijze waarop in Nederland met de ATEX wetgeving wordt omgaan.

Er is voldoende kennis bij de brancheorganisaties aanwezig op het gebied van bescherming tegen stof en geluid en het voorkomen van stofexplosies. Naar de mening van de inspecteurs staan bedrijven welwillend tegenover het nemen van maatregelen. Dat er in de praktijk nog veel overtredingen zijn aangetroffen, heeft vooral te maken met de vraag of de bedrijven de maatregelen wel voldoende begrijpen en weten hoe die toe te passen. Daarom is het nodig deze bereidheid van werkgevers te ondersteunen met praktische handleidingen, bijvoorbeeld via duidelijke arbocatalogi én door de oplossingen uit de arbocatalogi beter onder de aandacht van de bedrijven te brengen.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

Aan de basis ligt de risico-inventarisatie en –evaluatie (ri&e). Dit is een verplichting voor de werkgever voor het veilig en gezond uitvoeren van de werkzaamheden die hij opdraagt aan zijn werknemers. Werknemers moeten kennis kunnen nemen van de ri&e. Inzake explosieve atmosferen dient de werkgever de risico's te inventariseren en deze te beheersen door passende maatregelen te treffen ter verkleining van die risico's. Hij moet nagaan of de maatregelen die hij treft effectief zijn, dus daadwerkelijk die explosierisico's verkleinen.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De algemene beginselen van risicopreventie zijn opgenomen in de regels en de richtlijnen.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen m.b.t. de richtlijn in kwestie?

De werkgever kan zich laten ondersteunen door een of meer deskundige(n) (diensten) bij het opstellen van een risico-inventarisatie en evaluatie. De wetgever stelt hier geen eisen aan.

Gelet op het technisch inhoudelijke kader van de richtlijn 1999/92/EG heeft één arbodienst zich gespecialiseerd in de richtlijn 1999/92/EG. Er is vanuit overheidswege geen specifieke rol weggelegd voor de arbodienst. Er is ook geen signaal dat dit nodig is.

⁴⁹ Factsheet Arbeidsrisico's in de diervoeder- en melkindustrie, Inspectie SZW. Beschikbaar via: http://www.inspectieszw.nl/Images/Arbeidsrisico's-in-de-diervoeder-en-melkindustrie-factsheet-A910_tcm335-312227.pdf

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

Er bestaat een gids, er zijn brochures, flyers, arbocatalogi, NPR-7910 en er is informatie voorhanden op de webpagina van het ministerie SZW.

De arbocatalogi worden door werkgevers en werknemers opgemaakt. De ri&e mede ten behoeve van werknemers en is ook beschikbaar voor werknemers.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

De raadpleging gebeurt via de arbocatalogi.

Intern in het bedrijf is er het werkoverleg. De wet op de ondernemingsraden voorziet in een overlegorgaan (ondernemingsraad) van vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers.

De werkgever is verplicht, op grond van de richtlijn 89/391/EEG, om zijn werknemers informatie te verstrekken, op te leiden en te instrueren.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Dit is hier niet van toepassing; het gaat om veiligheidsrisico's.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Er zijn geen signalen dat de richtlijn 1999/92/EG ontoereikend is. Het is moeilijk om dit te evalueren omdat de wetgeving in Nederland reeds bestond voor de invoering van de richtlijn 1999/92/EG. Dat maakt het moeilijk om een nulmeting te doen.

Uit de Arbo in bedrijf 2009⁵⁰ monitor blijkt dat 5% van de bedrijven werkt met stoffen die kunnen leiden tot explosiegevaar (deze stoffen vallen onder de richtlijn ATEX 137). Daarnaast zijn er bedrijven waar maatregelen genomen zijn, waardoor het risico niet meer aanwezig is. Dit geldt voor 1% van de bedrijven. Voor 2% van de werknemers geldt dat ze op de arbeidsplaats werken met ATEX stoffen.

Iets meer dan één op de vijf bedrijven (21%) heeft een explosieveiligheidsdocument. Bij 7% van de bedrijven is het veiligheidsdocument opgenomen (of onderdeel) van de ri&e. Bij 14% van de bedrijven gaat het om een afzonderlijk document dat niet opgenomen is in de ri&e. Het percentage bedrijven met een explosieveiligheidsdocument is in de sector industrie, nutsbedrijven en delfstoffenwinning (26%) hoger dan gemiddeld. Het percentage bedrijven met een explosieveiligheidsdocument neemt toe met de grootte van het bedrijf (en het document is vaker opgenomen in de RIE (of er onderdeel van)).

Meer dan driekwart van de bedrijven (77%) waar de aanwezigheid van ATEX stoffen een arbeidsrisico is, beschikt over een al dan niet getoetste ri&e. In de bedrijven waar het arbeidsrisico niet meer aanwezig ligt dit percentage iets hoger, namelijk op 86%. Wanneer we kijken naar alle bedrijven waar het werken met ATEX stoffen een arbeidsrisico is, ongeacht de status van de ri&e, dan heeft 76% maatregelen genomen ter bestrijding van dit arbeidsrisico.

Bij 80% van de bedrijven waar op de arbeidsplaats gewerkt wordt met ATEX stoffen of waar het risico van explosies niet meer aanwezig is vanwege de genomen maatregelen zijn maatregelen genomen met betrekking tot het risico van explosies. In de sector industrie, nutsbedrijven en delfstoffenwinning ligt dit percentage op 79%. Voor bedrijven met 100 en meer werknemers (93%) ligt dit percentage hoger dan voor bedrijven met minder dan 10 werknemers (81%) en bedrijven met 10 tot 100

⁵⁰ Arbo in bedrijf 2009, Inspectie, ministerie van SZW. Beschikbaar via:
http://www.inspectieszw.nl/images/arbo%20in%20bedrijf%202009_publicatieversie_tcm335-327900.pdf

werknemers (77%). De maatregel die het meest genomen is, is het beveiligen van de arbeidsplaats tegen explosiegevaar (56%). Meer dan een derde van de bedrijven die maatregelen hebben genomen, maken gebruik van explosieveilig materieel (42%) en voorlichting aan werknemers over risico's in de gevarenczones (31%).

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

De doelstelling was al bereikt voor de richtlijn werd geïmplementeerd, omdat de regels uit de richtlijn 1999/92/EG in Nederland al bestonden voordat de richtlijn werd ingevoerd. Er zijn geen voorbeelden bekend.

Praktische problemen worden opgelost binnen private platforms zoals de Stichting Persoonscertificatie Energietechniek (Stipel) en de Stichting ATEX.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

Deze richtlijn 1999/92/EG en de productrichtlijn 94/9/EG zijn complementaire richtlijnen. Er is geen overlapping en er zijn geen witte vlekken.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

Er zijn geen signalen dat de richtlijn 1999/92/EG ontoereikend is.

De richtlijn trillingen 2002/44/EG

Specifieke vragen

1° Wat zijn de ervaringen van de lidstaat met betrekking tot de toepassing van de nationale wet ter omzetting van de richtlijn, met name in het MKB?

Trillingen is een relatief nieuw onderwerp in de Nederlandse regelgeving. Er was geen specifieke wetgeving in Nederland over dit thema vóór de richtlijn. De omzetting van de richtlijn in de Nederlandse wetgeving was een unieke gelegenheid om campagne te voeren inzake nieuwe wettelijke bepalingen. Het vraagt specifieke deskundigheid om de blootstelling aan trillingen goed te kunnen meten en beoordelen. Bedrijven, maar ook arbodiensten beschikken echter niet altijd over voldoende deskundigheid.

Arbidsomstandigheden-enquêtes tonen aan dat in 10% van de bedrijven lichaamstrillingen een arbeidsrisico zijn. In eveneens 10% van de bedrijven is hand- en armtrillingen een arbeidsrisico. In 5% van deze bedrijven heeft het bedrijf de blootstelling aan hand- en armtrillingen gemeten (of laten meten). In tweederde van de bedrijven (68%) waar trillingen een arbeidsrisico is, heeft men maatregelen genomen.

De Inspectie heeft ook de effectiviteit van de genomen maatregelen beoordeeld. In 88% van de bedrijven waar het arbeidsrisico trillingen aanleiding was voor het nemen van maatregelen, zijn de maatregelen door de inspecteur beoordeeld. In ruim een kwart van de bedrijven (27%) waar de maatregelen zijn beoordeeld, is het oordeel daarover goed. In tweederde van de bedrijven (68%) kwam de inspecteur tot het oordeel voldoende. Bij de overige 5% van de bedrijven zijn de genomen maatregelen als matig beoordeeld. Grotere bedrijven vanaf 50 of meer werknemers krijgen naar verhouding vaker een goede beoordeling dan kleinere bedrijven⁵¹.

⁵¹ Arbo in bedrijf 2010, Inspectie, ministerie van SZW, 2012. Beschikbaar als: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/02/27/arbo-in-bedrijf-2010.html>

2° Op grond van artikel 10 kunnen de lidstaten onder bepaalde omstandigheden afwijkingen goedkeuren van de grenswaarden voor lichaamstrillingen. Zijn dergelijke afwijkingen verleend, en zo ja, hoeveel? Wat waren de redenen voor de afwijkingen?

Dergelijke afwijkingen werden verleend onder andere voor zeeschepen en luchtvaartuigen zoals in de richtlijn voorzien. Het Arbeidsomstandighedenbesluit bepaalt in Artikel 9.17b :

Voor zeeschepen en luchtvaartuigen kan vrijstelling van artikel 6.11c, tweede lid, worden verleend, voorzover het betreft de grenswaarde, bedoeld in artikel 6.11a, derde lid, onderdeel a, indien:

- a. het gezien de stand van de techniek en de specifieke kenmerken van de arbeidsplaats, ondanks de uitvoering van technische en/of organisatorische maatregelen, niet mogelijk is om te voldoen aan de grenswaarde voor blootstelling aan lichaamstrillingen;*
- b. de hieruit voortvloeiende risico's tot een minimum beperkt worden, en*
- c. de betrokken werknemers onder verscherpt gezondheidstoezicht staan.*

3° Wat zijn de praktijkervaringen van de lidstaat bij de uitvoering geven aan de gezondheidstoezichtseisen die in de richtlijn is vastgelegd?

Er zijn hierover geen gegevens voorhanden.

4° Omschrijf de ervaringen van de lidstaat bij de praktische uitvoering van de bepalingen van artikel 5, lid 3, waarin wordt gesteld dat werknemers niet mogen worden blootgesteld aan trillingen boven de grenswaarde voor blootstelling. Welke informatie heeft de lidstaat over sectoren en soorten werkzaamheden waar de grenswaarden voor blootstelling waarschijnlijk worden overschreden?

De wettelijke grenswaarden zijn zo hoog dat er maar weinig sectoren kunnen zijn waar ze overschreden worden. De actiewaarden zijn gemakkelijker te overschrijden. Er is geen informatie over overschrijdingen maar wel over blootstelling aan het risico.

5° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan ? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

Nederland heeft geen aanvullende maatregelen genomen.

6° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn ? Geef een beschrijving van de maatregelen.

Er is een Europese « non binding guide » beschikbaar op het arboportaal en er werd een Infoblad (toelichting van de wet, mogelijke risico's alsook preventieve maatregelen) verspreid onder de werkgevers.

Daarnaast is er een « Arbo-informatieblad » verschenen dat met name voor het MKB duidelijke uitleg geeft over het risico trillingen en mogelijke maatregelen om de blootstelling hieraan te verminderen.

Ook de Europese campagnes voor de preventie van trillingen hadden een nationaal gedeelte, maar de effecten van dergelijke campagnes zijn relatief beperkt gebleken.

7° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn ? Zo ja, beschrijf deze.

Cruciaal is het een goed inzicht te verwerven in de stand van de techniek en steeds te kunnen inspelen op de actualiteit inzake nieuwe technieken. De meeste MKB-bedrijven beschikken niet over voldoende deskundigheid hiertoe. Het gebrek aan interne deskundigheid vertraagt het ondernemen van acties. Het kostenplaatje voor preventieve maatregelen is ook vaak te hoog voor het MKB.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen^{1°} *Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?*

In een groot aantal sectoren en bedrijven is het risico trillingen opgenomen in de arbocatalogus.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De beginselen van de arbeidshygiënische strategie zijn vastgelegd in de Arbowet. Wat trillingen betreft, is het vaak moeilijk om het risico te verminderen aan de bron, tenzij het bijvoorbeeld de toepassing van een alternatieve techniek betreft. In het algemeen zal een onderneming zelden arbeidsmiddelen alleen vervangen omwille van preventieredenen. Ze zal wachten totdat de uitrusting afgeschreven is of verouderd is. Ook bestaan er weinig persoonlijke beschermingsmiddelen.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

Sinds 2005 hebben bedrijven keuze in hoe ze zich deskundig laten begeleiden bij het opstellen en uitvoeren van hun arbo- en verzuimbeleid. Ze kunnen kiezen voor een contract met een arbodienst of voor het inzetten van een arbodeskundige (een maatwerkregeling). Bij de maatwerkregeling bepaalt de werkgever zelf hoe en met wie hij de preventie en begeleiding van ziekteverzuim regelt. Wel moet het bedrijf een contractuele afspraak hebben met ten minste één gecertificeerde bedrijfsarts en moet het zich aan de wettelijke richtlijnen voor preventie en verzuim blijven houden.

In het algemeen adviseren de arbodiensten de ondernemingen bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen. De Europese non-binding guide, de informatie op Arboportaal en het Arbo-informatieblad over trillingen op het werk ondersteunen de arbodienst daarbij.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

In het algemeen besteden bedrijven aandacht aan de instructies die ze aan werknemers geven. Maar het is moeilijk om te weten hoe « au sérieux » bedrijven hun verplichtingen om trillingen te voorkomen nemen.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Er bestaan wettelijke overlegorganen (ondernemingsraad, werknemersvertegenwoordiging) op bedrijfsniveau die betrokken moeten worden bij de risicoinventarisatie en –evaluatie en het plan van aanpak. Het is moeilijk te achterhalen of trillingen hierbij specifiek aandacht krijgen. De werkgever moet deze vertegenwoordigers steeds informeren en raadplegen.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

In het algemeen heeft elke werknemer het recht zich medisch te laten onderzoeken bij blootstelling aan arborisico's, waaronder trillingen. Er zijn geen specifieke maatregelen voor dit onderwerp nodig.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Zie antwoord op vraag 1°

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

Zie antwoord op vraag 7°

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingsen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

Er bestaat een synergie tussen de richtlijnen trillingen en lawaai. Vaak worden deze twee onderwerpen samen aangepakt.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

Als het advies van deskundigen op nationaal niveau gevolgd zou worden, dan zijn de niveaus van grenswaarden zoals vastgelegd in de huidige richtlijn te hoog. Maar lagere grenswaarden bepalen maakt het nog moeilijker om concrete preventieve maatregelen vast te leggen. Dit leidt tot de conclusie dat het geen oplossing is om de grenswaarden in de tekst zelf te veranderen, zelfs indien er medische redenen voor zo'n aanpassing bestaan.

De richtlijn lawaai 2003/10/EG

Specifieke vragen

1° In hoeverre maakt de lidstaat gebruik van de bepaling in artikel 3, lid 3 om wekelijkse niveaus van blootstelling te gebruiken in plaats van het dagelijkse niveau van blootstelling ?

Nederland heeft de richtlijn 1 op 1 omgezet. De Nederlandse regelgeving spreekt dus ook over wekelijkse niveaus van blootstelling naast het dagelijkse niveau van blootstelling. Artikel 6.9 van het Arbobesluit Hoofdstuk 6, afdeling 3 bepaalt dat:

“In gevallen waarin werknemers in verband met het uitvoeren van bijzondere taken moeten verblijven op een werkplek waar de dagelijkse blootstelling aan lawaai per werkdag aanmerkelijk verschilt en naleving van de verplichtingen, genoemd in artikel 6.8, derde, vierde, zevende, negende, tiende en elfde lid [dagelijkse blootstelling aan lawaai grenzen], redelijkerwijs niet geveerd kan worden, wordt in genoemde artikelen in plaats van «de dagelijkse blootstelling aan lawaai» gelezen ‘de wekelijkse blootstelling aan lawaai’. In dat geval bedraagt de wekelijkse blootstelling, rekening houdend met de dempende werking van de door de werknemer gedragen individuele gehoorbeschermers, niet meer dan 87 dB(A) en worden doeltreffende maatregelen genomen om het aan deze activiteiten verbonden risico tot een minimum te beperken.”

2° Wat is er in de praktijk gedaan om ervoor te zorgen dat de werkgever, bij het beoordelen van risico's, met name gelet op:

- **niveau, aard en de duur van de blootstelling, met inbegrip van eventuele blootstelling aan impulsgeluid?**

Algemeen

In Nederland is de werkgever verplicht om een inventarisatie en evaluatie uit te voeren van alle risico's waar de werknemers aan bloot kunnen staan. Blootstelling aan lawaai is een van deze risico's. In meer dan 90% van alle risicoinventarisaties is lawaai als onderwerp opgenomen. In geval van geconstateerde risico's dient de werkgever een plan van aanpak op te stellen en uit te voeren.

Sinds 2007 biedt de Arbeidsomstandighedenwet werkgevers en werknemers meer mogelijkheden om zelf te bepalen op welke wijze ze aan doelvoorschriften, zoals wettelijk vastgestelde geluidsniveaus, zullen voldoen. De maatregelen kunnen worden vastgelegd in een arbocatalogus. De catalogus beschrijft technieken en manieren, goede praktijken, normen en

praktische handleidingen voor veilig en gezond werken. Een arbocatalogus kan op branche- of bedrijfsniveau gemaakt worden, en wordt globaal getoetst door de Inspectie SZW. Inmiddels vallen meer dan de helft van alle werknemers in Nederland onder een arbocatalogus.

De website www.arboportaal.nl geeft veel informatie over de regelgeving voor het arbeidsrisico lawaai. Ook biedt deze website links naar relevante literatuur, brochures en instrumenten.

Het Expertisecentrum Gehoor & Arbeid www.gehoorenarbeid.nl is een samenwerkingsverband tussen de audiologische centra van het AMC, VUmc en LUMC met het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid en het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. De missie van het expertisecentrum is verbetering van de zorg voor patiënten met arbeidsrelevante gehoorproblematiek en kennisontwikkeling en implementatie op dit terrein. Hiertoe worden projecten uitgevoerd, o.a. de module functietesten, de toepasbaarheid van de module psychosociale diagnostiek en werkplekonderzoek.

Campagnes

Na de implementatie van de richtlijn (2008) heeft het ministerie van SZW een aantal initiatieven ontplooid om bedrijven te informeren en te activeren. Er werden overeenkomsten met sectoren gesloten. Andere initiatieven waren de publicaties (brochures en factsheet) die aan werkgevers uitgedeeld werden en een voorlichtingscampagne over de verplichtingen van de werkgevers. De meeste documenten zijn nog steeds beschikbaar via het arboportaal. Bovendien stimuleert Nederland het gebruik van de "non-binding guide to good practice for the application of directive 2003/10/EC Noise at work" van de Europese Commissie, die ook te vinden is op het arboportaal.

Inspectiemodule voor lawaai

De Inspectie SZW hanteert bij haar inspecties de basis-inspectiemodule lawaai. De inspecties zijn gericht op:

- beoordelen en zonodig meten van de geluidssituatie;
- inschatten van de gezondheidsrisico's in relatie tot voorkomende geluidsniveaus en blootstellingsduur;
- beoordelen van beheersmaatregelen;
- gebruik van gehoorbescherming bij regelmatige blootstelling aan een dagdosis van 85 dB(A);
- beslissing over een eventuele aanpak van de handhaving.

De grondslag voor de beoordeling/meting van het geluid is NEN-EN-ISO 9612

Risico-evaluatie

In de ri&e is ten minste aangegeven:

- het equivalente geluidsniveau (L_{Aeqw}) tijdens de diverse werkzaamheden;
- de gemiddelde dagelijkse blootstellingsduur bij deze werkzaamheden;
- de deeldosis: partieel geluidexpositieniveau ($L_{EX,t}$): de bijdrage van de werkzaamheden aan de dagdosis;
- het aantal blootgestelden;
- de dagdosis ($L_{EX,8h}$) per werknemer of groepen werknemers;
- optredende piekniveaus (indien van toepassing).

- **de mogelijke gevolgen voor de gezondheid en veiligheid van werknemers die tot bijzonder gevoelige risicogroepen behoren (bv jongeren, zwangere vrouwen)?**

Jongeren (onder 18 jaar) mogen geen risicovolle werkzaamheden (zoals werken in schadelijk lawaai) uitvoeren.

Ten aanzien van werkneemsters tijdens de zwangerschap geldt dat deze niet bloot gesteld mogen worden aan geluidsniveaus boven de 80dB(A) en piekgeluiden boven de 112 Pa (hoofdstuk 6 Fysische factoren, artikel 6.29.c van het Arbeidsomstandighedenbesluit). Een dergelijke bepaling kan worden opgenomen in een arbocatalogus.

- **de mogelijke gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers van de wisselwerking tussen lawaai en werkgerelateerde ototoxische stoffen en tussen lawaai en trillingen?**

Op de website van het Kenniscentrum Gehoor & Arbeid is informatie weergegeven over ototoxische stoffen en lawaai.

3° Op grond van artikel 11 kunnen de lidstaten onder bepaalde omstandigheden afwijkingen toestaan van het gebruik van PBM's en het handhaven van de grenswaarden. Zijn dergelijke afwijkingen verleend, en zo ja, hoeveel? Wat waren de redenen voor de afwijkingen?

Nederland heeft geen algemene afwijkingen toegestaan het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen. Er kunnen echter vrijstellingen worden verleend door de inspectie op individuele basis omwille van bijvoorbeeld thermische factoren (warmte) of conflicten met andere PBM's (bv. gelaatscherm of adembescherming). In de meeste gevallen zijn er voldoende technische mogelijkheden om gehoorbescherming te combineren met andere PBM's. waardoor de inspectie niet gemakkelijk een dergelijke vrijstelling toekent.

4° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan ? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

In Nederland zijn geen aanvullende wettelijke maatregelen genomen (geen nationale kop).

5° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn ? Geef een beschrijving van de maatregelen.

Het eerder genoemde arboportaal geeft informatie over blootstelling aan lawaai op het werk en toegang tot een aantal instrumenten waaronder het instrument "Verbetercheck Schadelijk Geluid", dat online beschikbaar is gesteld, <http://vsg.5xbeter.nl/>. Met de Verbetercheck Schadelijk Geluid kunnen bedrijven (zonder te meten) inzicht krijgen wie wordt blootgesteld aan schadelijk geluid en waardoor deze blootstelling veroorzaakt wordt. Aan de hand van verschillende berekenmogelijkheden kan men direct zien welke maatregelen wel en niet (voldoende) bijdragen aan het verlagen van het geluidsniveau. De Verbetercheck levert een heldere rapportage op en geeft een goede beoordeling van de huidige situatie. Een voldoende voor de Verbetercheck, betekent ook een voldoende voor de Inspectie SZW.

Een aantal arbocatalogi (met name sectorale) bevatten ook nuttige tools voor het beschrijven en beoordelen van lawaai.

6° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn ? Zo ja, beschrijf deze.

De moeilijkheden zijn vooral gelinkt aan specifieke sectoren. Zo behoren discotheken tot de risicosectoren, omdat werknemers in deze sector aan zeer hoge lawaainiveaus kunnen worden blootgesteld. Uit recente inspectieprojecten is gebleken dat er veel overtredingen worden begaan tegen de vigerende geluidswetgeving⁵². De Inspectie SZW blijft deze sector volgen.

Ook in andere bedrijfstakken kan het voorkomen dat MKB-bedrijven meer moeite hebben met het handhaven van arbeidsomstandigheden dan grotere bedrijven. Hoge geluidsniveaus komen veel voor in de sectoren bouw, industrie en de agrarische sector.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn ten uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

Zie hiervoor het antwoord op vraag 1, 2°.

⁵² Oorverdovend: geluid in discotheken. Inspecties naar beschermende maatregelen tegen schadelijk geluid in discotheken, Inspectie SZW, ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid, 2012. Beschikbaar via: http://www.inspectieszw.nl/Images/Maatregelen%20tegen%20schadelijk%20geluid%20in%20discotheken%20-%20factsheet_tcm335-328986.pdf

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De algemene principes van risicopreventie zijn vervat in de regelgeving, met name in de Arbowet artikel 3. In dit artikel wordt de arbeidshygiënische strategie voorgeschreven: eerst uitschakeling van het risico door maatregelen aan de bron; als dat niet tot voldoende resultaat leidt collectieve maatregelen bijvoorbeeld door de overdracht te verminderen; daarna individuele maatregelen als taakrotatie en tot slot persoonlijke maatregelen zoals het gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

Sinds 2005 hebben bedrijven keuze in hoe ze zich deskundig laten begeleiden bij het opstellen en uitvoeren van hun arbo- en verzuimbeleid. Ze kunnen kiezen voor een contract met een arbodienst of voor het inzetten van een arbodeskundige (een maatwerkregeling). Bij de maatwerkregeling bepaalt de werkgever zelf hoe en met wie hij de preventie en begeleiding van ziekteverzuim regelt. Wel moet het bedrijf een contractuele afspraak hebben met ten minste één gecertificeerde bedrijfsarts en moet het zich aan de wettelijke richtlijnen voor preventie en verzuim blijven houden.

Omdat blootstelling aan geluid reeds lang onderwerp van wetgeving is, hebben arbodiensten hierover in het algemeen veel expertise opgebouwd. Daarnaast zijn er tal van akoestische adviesbureaus die de arbodiensten kunnen bijstaan in moeilijke gevallen.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

De Inspectie SZW besteedt in haar inspectieprogramma's regelmatig aandacht aan de verplichting van voorlichting en opleiding van werknemers. Voor kleine bedrijven zullen arbodiensten vaak het nodige doen.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Er is een verplichting voor bedrijven om een ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordiging te hebben. Werknemersvertegenwoordigers horen betrokken te worden bij de ontwikkeling van het preventiebeleid. De werkgever moet deze vertegenwoordigers informeren en raadplegen.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Elke werknemer heeft het recht zich medisch te laten onderzoeken bij blootstelling aan arborisico's. Er zijn aanbevelingen voor de frequentie van audiometrische onderzoeken, afhankelijk van de hoogte van de lawaai-blootstelling. In veel sectoren waar geluid een probleem is, zijn binnen de arbocatalogi afspraken gemaakt over gezondheidstoezicht.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Er is een lichte verbetering te constateren in aantallen werknemers die blootgesteld worden aan schadelijk lawaai⁵³. In bijna één op de vijf bedrijven (19%) is het arbeidsrisico (schadelijk) geluid aanwezig. In 12% van de bedrijven zijn er maatregelen getroffen om schadelijk geluid te voorkomen

⁵³ Arbo in bedrijf 2010, Inspectie', ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2011, 220 p. Beschikbaar via: [http://www.inspectieszw.nl/Images/Arbo%20in%20bedrijf%202010_publicatieversie%20\(3\)_tcm335-327833.pdf](http://www.inspectieszw.nl/Images/Arbo%20in%20bedrijf%202010_publicatieversie%20(3)_tcm335-327833.pdf)

dan wel te beperken en is het arbeidsrisico volgens opgave van de bedrijven niet (meer) regelmatig aanwezig. Tabel 1 geeft een vergelijking in de tijd. De kanttekening bij deze vergelijking is, dat in 2010 het geluidsniveau niet de 85dB(A) mag overschrijden; dit was 80dB(A). Deze tijdreeks laat zien dat het percentage bedrijven waar geluid een arbeidsrisico ligt, rond de 20% schommelt. Het percentage bedrijven waar geluid geen arbeidsrisico meer is vanwege de genomen maatregelen is in 2010 toegenomen.

Tabel 1 : Percentage bedrijven waar geluid een arbeidsrisico is, naar jaar

	2006	2007	2010
	80 dB(A)	80 dB(A)	85 dB(A)*
	%	%	%
Geluid als arbeidsrisico	23	19	19
Geen risico meer dankzij maatregelen	6	7	12
Geen risico	71	74	69
Totaal	100	100	100

* In 2010 is de vraagstelling iets aangepast. De dagdosis voor schadelijk geluid mag niet hoger zijn dan

85dB(A). In de jaren ervoor lag dit niveau op 80dB(A).

Het arbeidsrisico doet zich naar verhouding het meest voor bij grotere bedrijven. In de sectoren bouwnijverheid, industrie (inclusief nutsbedrijven en delfstoffenwinning) en openbaar bestuur (incl. overheidsdiensten) komt het arbeidsrisico geluid naar verhouding het meeste voor. Zo is bij meer dan de helft van de bouwbedrijven (54%) sprake van regelmatige blootstelling aan schadelijk geluid. Voor meer dan een derde van alle werknemers in de bouwnijverheid is schadelijk geluid een arbeidsrisico.

Van alle bedrijven – dus inclusief bedrijven waar geluid geen arbeidsrisico (meer) is – heeft bijna een derde maatregelen genomen met betrekking tot dit risico. Naarmate bedrijven groter zijn, hebben zij naar verhouding vaker maatregelen genomen. Er worden relatief vaker maatregelen genomen in die sectoren waar het arbeidsrisico het meest aanwezig is, zoals in de sectoren bouwnijverheid (77%), industrie nutsbedrijven en delfstoffenwinning (64%) en openbaar bestuur en overheidsdiensten (61%). Het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen is veruit de meest genomen maatregel, gevolgd door voorlichting en onderricht over de risico's van geluid en maatregelen aan de bron.

Er wordt een lichte afname gevonden in het dragen van gehoorbeschermingsmiddelen. Dat kan het gevolg zijn van de bepaling in deze richtlijn dat maatregelen genomen moeten worden op grond van de dagdosis van de werknemer in plaats van op grond van het geluidsniveau op de arbeidsplaats, zoals het in de vorige richtlijn was verwoord.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

Het onderwerp is nog niet bekend bij alle bedrijven en het is zeer moeilijk om de zichtbaarheid en motivatie voor dit onderwerp te verhogen. Aan het gebruik van externe expertise hangt een duur kostenplaatje. Bijkomend is er nog een ander moeilijk punt: de blootstelling heeft gevolgen op lange termijn. Dit zijn problemen die niet opgelost kunnen worden door wetgeving.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingsen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

Er bestaat een synergie tussen de richtlijn trillingen en de richtlijn lawaai. Vaak wordt het onderwerp geluid meegenomen bij het beoordelen van blootstelling aan trillingen. Bij veel processen en apparaten die trillingen veroorzaken wordt immers ook geluid geproduceerd.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

Doelregelgeving in plaats van middelregelgeving stelt sectoren en bedrijven beter in staat om op bedrijfs- of sectorspecifieke wijze maatregelen te nemen om arbeidsomstandigheden te verbeteren en risico's te elimineren of te verminderen. In Nederland kunnen bedrijven en

sectoren deze maatregelen opnemen in arbocatalogi. Deze richtlijn is een voorbeeld van doelregelgeving. Ook kan zo beter worden omgegaan met een mogelijk interactief effect (synergie, overlap) met andere richtlijnen.

De richtlijn elektromagnetische velden 2004/40/EG

De EU heeft richtlijn 2004/40/EG uitgevaardigd om de werknemers te beschermen tegen gezondheidsrisico's door blootstelling aan elektromagnetische velden op het werk. De richtlijn is nog niet in nationale regelgeving omgezet, vanwege vermoede problemen met de invoering bij met name MRI-toepassingen in ziekenhuizen. De invoeringstermijn van de richtlijn is hiertoe immers uitgesteld tot oktober 2013, om de Raad de gelegenheid te geven de richtlijn aan te passen.

Ter voorbereiding van de omzetting heeft het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) in opdracht van het ministerie van SZW de blootstelling in Nederlandse arbeidssituaties geïnventariseerd en geanalyseerd. Het doel van dit rapport⁵⁴ is de werkgevers een handreiking te geven om vast te stellen of aan de eisen uit de richtlijn wordt voldaan en om de risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e) voor elektromagnetische velden op te stellen.

Totdat er de Europese richtlijn in de Nederlandse wetgeving is opgenomen, kan dit rapport als richtsnoer gebruikt worden. Deze normen zijn zonder specialistische kennis niet eenvoudig toe te passen. Ook hoeft niet alle apparatuur even uitgebreid beoordeeld te worden of zijn even zware maatregelen nodig. Om de beoordeling te vergemakkelijken geeft dit rapport een beoordelingsschema en tabellen met een indeling van alle relevante werkomgevingen in drie categorieën. Voor iedere categorie geldt een ander beoordelingstraject.

Nederland werkt mee aan de totstandkoming van de richtlijn. In afwachting van de richtlijn zijn er afspraken gemaakt tussen het ministerie van SZW (de Inspectie) en de betrokken bedrijven en instellingen, m.n. de ziekenhuizen, metaalsmelterijen en een aluminiumfabriek. Nederland plant een identieke omzetting van de richtlijn.

De richtlijn kunstmatige optische straling 2006/25/EG

Specifieke vragen

1° Wat zijn de praktijkervaringen bij het uitvoeren van de bepalingen van artikel 4 inzake bepaling van de blootstelling en beoordeling van de risico's?

De werkgever is verplicht alle arborisico's waar de werknemers aan kunnen blootstaan in kaart te brengen in een risicoinventarisatie en –evaluatie (RIE). De grenswaarden uit deze Europese richtlijn zijn zo complex dat ze in redelijkheid alleen toe te passen zijn door stralingsspecialisten. Sommige arbodiensten beschikken over de expertise om de werkgever te ondersteunen bij de beheersing van dit arbeidsrisico. Optische straling is geen prioritair risico voor de Inspectie SZW.

2° Wat zijn, in het bijzonder, de praktijkervaringen met betrekking tot de bepaling dat meting en/of berekening van de blootstelling alleen wordt uitgevoerd wanneer dat nodig is?

In de praktijk wordt vooral gebruik gemaakt van het rapport "Optische straling in arbeidssituaties"⁵⁵, de brochure "Optische straling"⁵⁶ en de niet-bindende Europese gids⁵⁷ (zie hieronder). Deze publicaties

⁵⁴ Bolte JFB, Pruppers MJM, Elektromagnetische velden in arbeidssituaties, Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu, juni 2006. Beschikbaar als: <http://www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/610015001N.html>

⁵⁵ Optische straling in arbeidssituaties. Praktische aspecten bij implementatie in Nederland van de EU-richtlijn betreffende de blootstelling aan bronnen van kunstmatige optische straling, TNO voor het MinSZW, juni 2006. Beschikbaar als: http://www.inspectieszw.nl/Images/Optischestraling_tcm335-314031.pdf

⁵⁶ Brochure Optische straling. Beoordeling en beheersen van risico's in arbeidssituaties, ArboUnie in opdracht van ministerie van SZW, 2011. Beschikbaar als: <http://www.arboportaal.nl/types/brochure/brochure-optische-straling.html>

geven in de meeste gevallen voldoende indicatie voor de grootte van het risico, bijvoorbeeld door werkzaamheden in risicocategorieën in te delen, waardoor meting en berekening van het risico niet nodig is.

3° Omschrijf de ervaringen van Nederland bij de praktische uitvoering van de bepalingen van artikel 5, lid 4, waarin wordt gesteld dat werknemers niet mogen worden blootgesteld aan straling boven de grenswaarden voor blootstelling. Beschikt Nederland over informatie over sectoren en soorten werkzaamheden waar de grenswaarden voor blootstelling waarschijnlijk worden overschreden?

Het rapport “Optische straling in arbeidssituaties”, opgesteld door TNO in 2006 en de SZW-brochure “Optische straling” uit 2011 bevatten overzichten van optische straling bij verschillende branches en activiteiten. De brochure bevat verder een tabel met de indeling van de schadelijkheid van diverse types bronnen. De indeling in categorieën is gebaseerd op de norm EN-12198. Aan de hand van deze publicaties is in de meeste gevallen goed vast te stellen waar de grenswaarden kunnen worden overschreden.

4° Heeft Nederland aanvullende maatregelen genomen die niet in de richtlijn staan? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

Er zijn geen aanvullende maatregelen genomen (geen nationale kop).

5° Heeft Nederland specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de maatregelen.

In opdracht van het ministerie SZW heeft de arbodienst Arbo Unie BV een brochure Optische Straling gemaakt die werkgevers, in het bijzonder in het MKB, ondersteunt bij het in kaart brengen van de risico's voor kunstmatige optische straling in de onderneming. Deze brochure is vooral bedoeld als een praktische vertaling van de Europese Richtlijn over de risico's van kunstmatige optische straling.

De grenswaarden uit de Europese richtlijn, waarnaar het Arbobesluit verwijst, zijn zo complex dat ze in redelijkheid alleen toepasbaar zijn door stralingsspecialisten. De brochure bevat een vereenvoudigde beoordelingsmethode die ook voor niet-specialisten goed toepasbaar is. Alleen in uitzonderingsgevallen moet alsnog een gedetailleerde beoordeling uitgevoerd worden om de blootstelling te toetsen aan de grenswaarden.

De brochure geeft een overzicht van branches en activiteiten waarbij optische straling vrijkomt. Verder bevat de brochure een flowchart om een ri&e uit te voeren, een tabel met een indeling van de bronnen of activiteiten in risicocategorieën, een lijst met veilige bronnen en omstandigheden, vuistregels voor het beoordelen van lampen en voorbeelden van beheersmaatregelen bij een aantal industrieën en activiteiten.

De website “arboportaal” www.arboportaal.nl bevat een hoofdstuk over optische straling, met informatie over gezondheidsrisico's, risicoberoepen, wettelijke bepalingen, grenswaarden en beschermingsmiddelen. De pagina legt een link naar de online versie van de brochure “Optische straling in arbeidssituaties” en bevat een forum met vragen en antwoorden. Het arboportaal is een initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het portaal dient als startpunt van informatie over arbeidsomstandigheden. Doel is werkgevers, werknemers en preventiemedewerkers te informeren en te verwijzen naar andere relevante bronnen.

In opdracht van het ministerie SZW heeft TNO een rapport opgesteld als praktisch hulpmiddel bij de interpretatie van de richtlijn. Het doel van dit rapport is gebruikers van kunstmatige optische stralingsbronnen te helpen inschatten of er problemen zijn te verwachten met de bronnen waarmee zij werken; en zo ja hoe hiermee om te gaan. Deel 1 beschrijft de procedure om een werkomgeving te beoordelen. Deel 2 bevat gedetailleerdere achtergrondinformatie, zo wordt van typische

⁵⁷ EU- niet bindende handleiding voor een goede tenuitvoerlegging van Richtlijn 2006/25/EG “kunstmatige optische straling”, 2011. Beschikbaar als Engelse versie : <http://osha.europa.eu/nl/news/eu-non-binding-guide-to-good-practice-for-implementing-directive-2006-25-ec-artificial-optical-radiation>

werkomgevingen behandeld waar zoal op gelet moet worden en hoe tot een categorie indeling is gekomen.

Ondertussen is ook de EU- niet bindende handleiding voor goede tenuitvoerlegging van Richtlijn 2006/25/EG “kunstmatige optische straling” in het Nederlands beschikbaar op het arboportaal.

6° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

In het algemeen kan gesteld worden dat bedrijven die de basisvoorschriften rond arbeidsomstandigheden goed naleven met betrekking tot de organisatorische aspecten, in orde zijn met de naleving van deze richtlijn.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn in uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

De overheid heeft beperkte campagne gehouden bij de invoering van de regelgeving. Daarnaast is er een hoofdstuk op het arboportaal ingesteld en is er in opdracht van het ministerie SZW een brochure “Optische straling” geschreven.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De algemene principes van risicopreventie zijn vervat in de regelgeving, met name in de Arbowet artikel 3. In dit artikel wordt de arbeidshygiënische strategie voorgeschreven: eerst uitschakeling van het risico door maatregelen aan de bron; als dat niet tot voldoende resultaat leidt collectieve maatregelen bijvoorbeeld door de overdracht te verminderen; daarna individuele maatregelen als taakrotatie en tot slot persoonlijke maatregelen zoals het gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

Sinds 2005 hebben bedrijven keuze in hoe ze zich deskundig laten begeleiden bij het opstellen en uitvoeren van hun arbo- en verzuimbeleid. Ze kunnen kiezen voor een contract met een arbodienst of voor het inzetten van een arbodeskundige (een maatwerkregeling). Bij de maatwerkregeling bepaalt de werkgever zelf hoe en met wie hij de preventie en begeleiding van ziekteverzuim regelt. Wel moet het bedrijf een contractuele afspraak hebben met ten minste één gecertificeerde bedrijfsarts en moet het zich aan de wettelijke richtlijnen voor preventie en verzuim blijven houden.

In het algemeen adviseren de arbodiensten de ondernemingen bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen. De brochure “Brochure optische straling, beoordeling en beheersen van risico's in arbeidssituaties”⁵⁸ reikt een handleiding aan die eveneens door de arbodiensten kan worden gebruikt.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

De Inspectie SZW besteedt in haar inspectieprogramma's regelmatig aandacht aan de verplichting van voorlichting en opleiding van werknemers. Voor kleine bedrijven zullen arbodiensten vaak het nodige doen.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn

⁵⁸ Brochure Optische straling. Beoordeling en beheersen van risico's in arbeidssituaties, ArboUnie in opdracht van ministerie van SZW, 2011. Beschikbaar als: <http://www.arboportaal.nl/types/brochure/brochure-optische-straling.html>

ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

Er is een verplichting voor bedrijven om een ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordiging te hebben. Werknemersvertegenwoordigers zijn meestal betrokken bij de ontwikkeling van het preventiebeleid. De werkgever moet deze vertegenwoordigers informeren en raadplegen.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

In het algemeen heeft elke werknemer het recht zich medisch te laten onderzoeken bij blootstelling aan arborisico's, waaronder optische straling. Er zijn geen specifieke maatregelen voor dit onderwerp nodig.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

In de monitor Arbo in bedrijf⁵⁹ heeft de Inspectie SZW in 2010 onderzoek verricht naar het risico op niet-ioniserende straling (NIS) bij een representatieve steekproef van ondernemingen. Hierbij is ingegaan op:

- het percentage bedrijven waar het arbeidsrisico aanwezig is;
- het percentage werknemers dat wordt blootgesteld aan het arbeidsrisico;
- de onderkenning van het arbeidsrisico in de ri&e;
- de door bedrijven genomen maatregelen om het arbeidsrisico te voorkomen of te beperken;
- de effectiviteit van genomen maatregelen volgens de inspecteur.

De risico's die werden onderzocht hebben betrekking op alle vormen van niet-ioniserende straling, waaronder optische straling en elektromagnetische straling.

Van de 13% bedrijven waar werknemers werken aan, of in de nabijheid van één of meerdere NIS-bronnen, heeft 61% een ri&e uitgevoerd. Hiervan heeft 21% het specifieke arbeidsrisico met betrekking tot blootstelling aan niet-ioniserende straling beoordeeld, en heeft 82% ook maatregelen genomen.

Van de bedrijven die het risico niet in de ri&e heeft opgenomen, heeft 66% maatregelen genomen. Als er sprake was van een arbeidsrisico maar een ri&e ontbrak (39% van de bedrijven), zijn in ongeveer de helft van die gevallen toch wel maatregelen genomen.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

Het onderwerp is nog niet bekend bij alle bedrijven. Het is niet eenvoudig om de bewustwording te vergroten. Het gaat overigens maar om een vrij klein aantal bedrijven waar de problematiek zodanig speelt dat grenswaarden met regelmaat overschreden worden. Aan het gebruik van externe expertise hangt een duur kostenplaatje.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

Er zijn geen overlappingen of andere interacties met andere richtlijnen bekend.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

⁵⁹ Arbo in bedrijf 2010, Inspectie, ministerie van SZW, 2011, Beschikbaar als : <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/02/27/arbo-in-bedrijf-2010.html>

Het uitgebreide stelsel van grenswaarden is een moeilijke materie voor de bedrijven. Zij zijn gebaat bij overzichtelijke en samenvattende tabellen die onmiddellijk werkbaar zijn in de eigen praktijk van de activiteiten of de sector. Hierbij kan ook gedacht worden aan een instrument dat gebruikt kan worden om berekeningen en metingen uit te voeren om de blootstelling te beoordelen; een rekenprogramma dat het ook mogelijk maakt om een samengestelde blootstelling te berekenen. Dergelijke instrumenten zouden kunnen worden opgenomen in de niet-bindende gids.

De richtlijn asbest 2009/148/EG

Specifieke vragen

1° Geef informatie over de praktische richtsnoeren voor de omschrijving van sporadische blootstelling met een geringe intensiteit, zoals vereist door artikel 3, lid 4.

Omdat Lidstaten verplicht waren om praktische richtsnoeren op te stellen voor de omschrijving van werkzaamheden met sporadische blootstelling met geringe intensiteit is in Nederland een risicoclassificatie opgesteld voor werken met asbest.

Voor werkzaamheden waarbij blootstelling aan asbest kan optreden, worden drie risicoklassen gehanteerd. Een risicoklasse geeft de kans op overlijden aan kanker door blootstelling aan een bepaalde kankerverwekkende stof, in dit geval asbest.

Risicoklasse 1 is het laagst. De concentratie in de lucht is dan onder de grenswaarde. Omdat asbest kankerverwekkend is, zijn maatregelen ook bij lage blootstelling verplicht. Is de risicoklasse hoger, dan zijn aanvullende maatregelen vereist.

Tabel 1: Indeling in risicoklassen

Risicoklasse	Concentratie asbest (over 8 uur)	Maatregelen
1	$\leq 0,01$ vezel per ml.	<ul style="list-style-type: none"> - Melding - Concentratie zo laag mogelijk houden, door: <ul style="list-style-type: none"> o werkmethoden; o reinigen/onderhoud; o verpakken; o afvoeren. - Voorlichting - Opleiding - Meten en monsterneming - Extra maatregelen bij overschrijding grenswaarde - Visuele inspectie aan het eind van het werk
2	$> 0,01$ vezel per ml. en ≥ 1 vezel per ml.	Maatregelen risicoklasse 1 plus: <ul style="list-style-type: none"> - Aanvullende maatregelen: <ul style="list-style-type: none"> o passende ademhalingsbescherming; o waarschuwingsborden; o containment; o werkvolgorde. - Werkplan - Hygiënische beschermingsmaatregelen - Eindbeoordeling - Arbeidsgezondheidkundig onderzoek - Registratie
3	≥ 1 vezel per ml.	Maatregelen risicoklasse 1 en 2 plus: <ul style="list-style-type: none"> - Verzwaarde eindbeoordeling

Bronnen: Arbouw, 2008 en Arbobesluit, Hoofdstuk 4, Afdeling 5

De sporadische blootstelling behoort tot klasse 1.

Bouwbedrijven zijn verplicht gebruik te maken van een betaalde website genoemd “SMA-rt” om te weten of de werkzaamheden vallen onder sporadische blootstelling met een geringe intensiteit. De Stichting Ascert (Stichting ASbest CERTificering, zie : www.ascert.nl) beheert de site. De stichting beheert de certificatieschema's in het asbestwerkveld. Hiertoe betreft Ascert alle partijen in het werkveld die de belangen van hun doelgroep vertegenwoordigen. Ascert overlegt met alle belangenorganisaties in het werkveld asbest om de certificatieschema's op te stellen. SMA-rt geeft

inzicht in de handelingen die beschouwd worden als laag risico. Voor specifieke situaties zijn er op brancheniveau verschillende richtsnoeren, zoals voor schilders.

2° Geef informatie over de praktische acties die zijn ondernomen en de lering die is getrokken in relatie tot de bepalingen van artikel 15, waarin wordt gesteld dat bedrijven hun bekwaamheid op het gebied van sloop of verwijdering van asbest moeten aantonen.

Voor uitvoering van activiteiten uit risicoklasse 2 en 3 dienen gecertificeerde bedrijven ingeschakeld te worden. Er zijn twee types van gecertificeerde bedrijven volgens het type van activiteiten: asbestverwijdering en asbestinventarisatie. Asbestinventarisatiebedrijven moeten wettelijk verplicht gecertificeerd zijn conform het certificatieschema SC-540. De feitelijke inventarisatie moet worden uitgevoerd door een gecertificeerde DIA (Deskundig Inventariseerder Asbest). Asbestverwijderingsbedrijven moeten wettelijk verplicht gecertificeerd zijn conform het certificatieschema SC-530. De feitelijke verwijdering moet worden uitgevoerd door een gecertificeerde verwijderaar (DAV) onder toezicht van een gecertificeerde toezichthouder (DTA).

Het SC-530 werkveldspecifieke certificatieschema voor het zorgvuldig, arbeids- en milieuhygiënisch verwijderen van asbest, is door het ministerie van SZW – inclusief de aanpassingen in het kader van de aanscherping van de eisen – vastgesteld middels een statische verwijzing in het Arbobesluit of Arboregeling. Het onderwerp van certificatie betreft het proces van het verwijderen van asbest, asbesthoudende producten en asbestbesmet materiaal of asbestbesmette constructieonderdelen voorafgaand aan sloop, renovatie of onderhoud in bouwwerken en objecten en na een incident, alsook de oplevering van het asbestverwijderingswerk volgens de eisen van het certificatieschema met als resultaat een locatie vrij van bronnen met secundaire asbestvezelemisatie.

De gecertificeerde bedrijven moeten voldoen aan een aantal eisen waaronder administratieve eisen (managementpraktijken, documentatiebeheer, aansprakelijkheidsverzekering). Maar zij dienen ook te beantwoorden aan de eisen van beheersing en borging van asbestverwijdering. In overeenstemming met de eisen van dit certificatieschema moet het asbestverwijderingsbedrijf de beheersing en borging van het asbestverwijderen opzetten, documenteren, invoeren en onderhouden, alsmede de doeltreffendheid ervan continu verbeteren. Specifiek moeten hier de asbestverwijderingswerkzaamheden verricht worden conform het Arbeidsomstandighedenbesluit art. 4.54d lid 5 en 6 of onder voortdurend toezicht van een persoon die in het bezit is van een certificaat van vakbekwaamheid (inzake het toezicht houden op het werken met asbest) : Ascert-Persoonscertificaat DTA conform SC-510.

Conform het Arbeidsomstandighedenbesluit art 4.54d lid 7 dienen asbestverwijderingswerkzaamheden te worden verricht door een persoon die aantoonbaar in het bezit is van een certificaat vakbekwaamheid voor het verwijderen van asbest: Ascert Persoonscertificaat DAV conform SC-520.

Een vergelijkbaar systeem van certificering is geldig voor de asbestinventarisatiebedrijven.

3° Geef aan hoeveel meldingen er elk jaar door werkgevers zijn gedaan op grond van artikel 4, lid 2 (melding voor de aanvang van de werkzaamheden). Hoe wordt deze eis gehandhaafd?

Elk jaar ontvangt de inspectie zo'n 40.000 asbestmeldingen, merendeels van gecertificeerde bedrijven. Dit zijn bedrijven die asbest verwijderen op plekken met een verhoogd risico op blootstelling. Uit de inspecties blijkt dat er gemiddeld op ruim de helft (55%) van deze locaties niet

voldoende veilig wordt gewerkt.

De Inspectie SZW verricht jaarlijks inspecties. Over 2009/2010 heeft de Inspectie SZW bij 392 saneringslocaties op dit punt geïnspecteerd waarbij er bij 53 locaties sprake was van tekortkomingen doordat de melding niet - of niet tijdig - was gedaan⁶⁰.

4° Omschrijf de ervaringen van de lidstaat met betrekking tot de bepalingen van artikel 10 dat de maatregelen vaststelt die moeten worden genomen wanneer de grenswaarden zoals beschreven in artikel 8 worden overschreden. Geef een schatting van het aantal werknemers die aan dergelijke situaties wordt blootgesteld in elk jaar van de verslagleggingsperiode en omschrijf eventuele moeilijkheden bij de praktische uitvoering.

De Nederlandse wetgeving laat in principe geen overschrijding van de grenswaarden toe. Bij de uitvoering van de werkzaamheden moeten de werkmethoden erop gericht zijn de overschrijding van de gezondheidkundige grenswaarde voor asbest zoveel mogelijk te voorkomen.

Bij inspecties over de jaren 2009/2010 blijkt dat treffen van maatregelen om overschrijding van de grenswaarde te voorkómen niet altijd op een correcte wijze wordt uitgevoerd. Het gaat daarbij onder meer om het bouwen van een correct containment, het op de juiste wijze volgen van de decontaminatieprocedure met een correct en volledig opgebouwde deco-unit en het dragen van de juiste beschermingsmiddelen. Verplichtingen die ook voortvloeien uit artikel 4.48a Arbobesluit (Nederlandse wet- en regelgeving).

5° Geef informatie over de praktische maatregelen genomen voor het aanleggen van persoonlijke gezondheidsdossiers (artikel 18) en de beschikbaarheid en het onderhoud van het register dat op grond van artikel 19 is aangelegd.

Uit de inspectieresultaten van de afgelopen jaren blijkt dat het bijhouden van een register van iedere werknemer met aard, duur en mate van blootstelling (artikel 4.53 Arbobesluit) niet of slechts zelden wordt overtreden. Uit (voorlopige) cijfers over inspecties uit 2011 zou het om 1% van de totaal geconstateerde overtredingen gaan.

6° Heeft de lidstaat aanvullende maatregelen genomen die niet de richtlijn staan? Zo ja, omschrijf deze en geef aan waarom deze aanvullende maatregelen zijn genomen.

Het certificeringsstelsel en klasseindeling zijn aanvullende maatregelen die door Nederland zijn genomen. Voor bepaalde werkzaamheden (zoals sloop, verwijdering, reparatie en onderhoud) waarvan verwacht kan worden dat grenswaarde zal worden overschreden, dient de werkgever maatregelen vast te stellen, o.a. ademhalingsapparatuur; waarschuwingsborden en afscherming ruimte/werkplek. Er bestaan 3 klassen : 1, 2 en 3. Deze systematiek is de hele verslagperiode van kracht geweest. Ten aanzien van de eisen die aan certificatie worden gesteld, zijn er continue verbeteringen.

De Inspectie SZW wisselt actief handhavingsinformatie uit met andere toezichthouders in de asbestketen zoals de gemeenten. Daarnaast heeft de Inspectie SZW een Informatieprotocol gesloten in juni 2012 met de Certificerende en Keurende Instellingen (CKI's) waar de asbestverwijderingsbedrijven hun procescertificaat hebben ondergebracht. Ook in dit protocol wordt informatie gedeeld met als doel de naleving van wet- en regelgeving over veilig werken met asbest te verhogen.

7° Heeft de lidstaat, of hebben de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het MKB te ondersteunen bij het uitvoeren van de richtlijn? Geef een beschrijving van de maatregelen.

De inrichting van het Ascet-systeem voor klasse 2 en 3 is één van de maatregelen (Zie antwoord op vraag 1). Bedrijven met werkzaamheden van klasse 1 vinden bij Arbeid

⁶⁰ Aanpak van asbest 2012-2015: een kwestie van lange adem, Inspectie SZW, december 2011. Inspectierapport Asbest 2009/2010 "Asbest: stof tot nadenken", november 2011.

informatie en steun. Arbouw is door werkgevers- en werknemersorganisaties opgericht om de arbeidsomstandigheden in de bouwnijverheid te verbeteren. In het bestuur van Arbouw zijn vertegenwoordigd: Bouwend Nederland, Stichting FOSAG-NOA, FNV Bouw en CNV Vakmensen. Arbouw geeft informatie over wat werkgevers kunnen doen om hun werknemers te beschermen tegen asbest.

De inspectie stimuleert en ondersteunt waar mogelijk de initiatieven van de branche die erop gericht zijn de veiligheidscultuur en het werknemersgedrag te verbeteren. Voorts geeft zij intensieve voorlichting, bijvoorbeeld door op te treden tijdens congressen en symposia.

8° Ondervindt het MKB bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

Strengere voorschriften, talrijke wijzigingen, het certificeringsstelsel e.d. maken het niet eenvoudig om aan de regelgeving te voldoen. Er loopt inmiddels een initiatief om de certificatieregelingen zoveel mogelijk te vereenvoudigen.

Beoordeling van concrete maatregelen om de richtlijn in uitvoer te leggen

1° Welke concrete maatregelen zijn genomen om de risico's op de werkplek te beoordelen en welke specifieke preventieve en beschermende maatregelen zijn hierbij genomen?

De klasseindeling is nieuw alsook de uitwerking van de maatregelen aan de hand van de klasseindeling.

2° In welke mate zijn de algemene beginselen van risicopreventie toegepast?

De algemene principes van ri&e zijn helemaal ingevuld.

3° Welke rol spelen de interne en externe arbodiensten bij het uitschrijven en uitvoeren van preventieve en beschermende maatregelen? Wat heeft Nederland gedaan om ervoor te zorgen dat interne en externe arbodiensten hun rol beter kunnen spelen mbt de richtlijn in kwestie?

Risico-indeling en certificeringsvoorschriften zijn duidelijk bepaald in het asbestbeleid. Interne en externe deskundigen en/of arbodiensten voeren gezondheidstoezicht uit.

Artikel 14 van de Arbowet bepaalt dat de werkgever zich voor een aantal specifieke taken moet laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst of deskundigen/bedrijfsarts. Dit betreft onder andere:

- het toetsen van de risico-inventarisatie en –evaluatie en het adviseren hierover;
- de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten;
- het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek en de aanstellingskeuring, indien de werkgever deze laat verrichten.

Artikel 4.52, Afd 5, Hfd 4 van het Arbobesluit regelt het gezondheidstoezicht van werknemers die zijn blootgesteld aan asbest.

4° Welke maatregelen inzake voorlichting, instructies en opleiding van werknemers zijn genomen naar aanleiding van de richtlijn?

Het systeem van persoonscertificatie is een gedetailleerd systeem van deskundigheidsbevordering van degenen die met asbest werken.

De Inspectie SZW wil in 2013 een voorlichtingsactiviteit uitvoeren die zich richt op zogenaamde 'risicosectoren', zoals de sector scheepsonderhoud/repairatie en de installatiebranche. De inspectie overlegt hiervoor met de sociale partners en brancheorganisaties. In de communicatie-activiteiten komen de risico's van asbest aan bod, de wet- en regelgeving en de maatregelen om werknemers te beschermen. In overleg met de sociale partners worden voor hen geschikte communicatiemiddelen ingezet.

5° Op welke wijze worden de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken om de richtlijn ten uitvoer te brengen (bijv. raadpleging, deelname)?

De uitwerking van de maatregelen in de certificatieschema's is in handen van bedrijven en werknemersvertegenwoordigers.

Medezeggenschap van werknemers met betrekking tot arbeidsomstandigheden is geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). De wet schrijft voor dat iedere onderneming in Nederland met minstens 50 werknemers dient te beschikken over een ondernemingsraad. Bedrijven met 10 t/m 49 werknemers hoeven geen ondernemingsraad in te stellen, maar zijn wel verplicht tot het instellen van een personeelsvertegenwoordiging indien een meerderheid van de werknemers hierom vraagt.

6° Welke maatregelen zijn genomen om het gezondheidstoezicht te organiseren naar aanleiding van de richtlijn?

Art. 4.52, Afd 5, Hfd 4 van het Arbobesluit regelt het gezondheidstoezicht van werknemers die zijn blootgesteld aan asbest. De betrokken werknemers moeten ten minste éénmaal in de drie jaar opnieuw in de gelegenheid gesteld worden om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan. Het onderzoek omvat in ieder geval een specifiek onderzoek van de borstkas. Indien het resultaat van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek daartoe aanleiding geeft, worden doeltreffende maatregelen genomen om schade voor de gezondheid van de betrokken werknemer door blootstelling aan asbeststof te voorkomen.

Een deskundige persoon of de arbodienst kan verklaren dat het medisch toezicht na de beëindiging van de blootstelling zolang moet worden voortgezet als voor de gezondheid van de betrokkene noodzakelijk wordt geacht.

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn

1° Geef voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijn effectief of niet effectief is voor het bereiken van de doelstellingen.

Vanwege de grote gezondheidsrisico's die verbonden zijn aan het verwijderen van asbest inspecteert de Inspectie SZW ieder jaar op locaties waar deze werkzaamheden plaatsvinden. De resultaten van de in 2009 en 2010 uitgevoerde inspectieprojecten laten zien dat asbestsaneringsbedrijven nog te vaak onverantwoord met asbestrisico's omgaan. Bij 55% van de saneringslocaties blijkt er sprake van overtredingen. Gemiddeld wordt bij 19% van de overtredingen een boete opgelegd, een proces verbaal geschreven en/of worden de werkzaamheden stilgelegd. Bij de bedrijven die aantoonbaar de regelgeving al niet goed naleefden, zijn deze cijfers nog veel zorgwekkender. Er vindt nog regelmatig illegale sloop plaats door malafide bedrijven. Zolang dit het geval is, heeft de regelgeving de doelstellingen maar deels bereikt. Op 1 februari 2012 gelden daarom nieuwe en strengere certificeringsregels. Deze hebben tot doel de certificerende instellingen in staat te stellen beter hun werk te doen. Zo is aan de tekst van een certificatieregeling in het certificatiereglement, de maatregel toegevoegd die de certificerende instelling moet nemen bij overtreding van de betreffende regel. Nieuw is ook dat bij herhaaldelijk overtreden van een op zich minder belangrijke regel toch een zware sanctie aan het betreffende bedrijf moet worden opgelegd; de zogenaamde escalatieladder. De aanpak van de Inspectie SZW is de komende jaren 2012-2015 gericht op drie doelgroepen: de gecertificeerde bedrijven, de malafide bedrijven en de zogenaamde 'risicovolle sectoren'. Elke doelgroep krijgt een eigen aanpak.

2° Welke praktische moeilijkheden worden ondervonden bij het bereiken van de doelstellingen van de richtlijn? Geef voorbeelden.

Uit onderzoek naar de naleving van de asbestregels, uitgevoerd in opdracht van het ministerie van SZW, blijkt dat de oorzaak ondermeer ligt bij de complexiteit en veelheid van regels, de onbekendheid met de regels, economische motieven, de afhankelijkheidsrelaties tussen de betrokken partijen en de versnippering en de geringe impact van het toezicht.

3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

De richtlijn staat apart en er zijn geen overlappingsen met andere richtlijnen.

4° Geef een samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijn of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen

De grenswaarde in de richtlijn is onverantwoord hoog. Er zijn veel lagere grenswaarden nodig.

HOOFDSTUK 3: SLOTOPMERKINGEN

3.1 Vooraf

Nederland kent, sinds de totstandkoming van de Veiligheidswet 1895 en de daarop volgende wetswijzigingen tot en met de totstandkoming van de Arbeidsomstandighedenwet, een lange traditie op het gebied van wetgeving en beleid met betrekking tot veilig en gezond werken.

Arbeidsbescherming van werkenden, ongevalsreductie, preventie en handhaving vormen daarbij belangrijke elementen, die heden ten dage nog steeds van belang zijn.

De totstandkoming van de EU in 1950 heeft deze traditie versterkt en heeft onmiskenbaar doorgewerkt op de Nederlandse arboregelgeving. Een groot deel van de Nederlandse arboregelgeving is gebaseerd op Europese regels. Gesteld kan worden dat de Nederlandse regelgeving een nagenoeg 1 op 1 implementatie is van de EU-arboregelgeving, die de 'Kaderrichtlijn' en de daarop gebaseerde specifieke richtlijnen omvat. De noodzaak van regels op Europees niveau vloeit voort uit de preventie van negatieve effecten van de interne markt voor de veiligheid en gezondheid van werkenden, alsmede de wens daarbij een gelijk speelveld te realiseren.

Mede tegen deze achtergrond hebben de minister van SZW en sociale partners bij brief van 3 september 2013 aan de EC (zie bijlage) laten weten het van belang te vinden dat een volgende nieuwe periode voor een Europese arbeidsomstandighedenstrategie (2013 – 2020) van start gaat.

Naar aanleiding van het onderhavige verslag van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de tenuitvoerlegging van de EU-arborichtlijnen, worden hieronder een aantal meer algemene opmerkingen geformuleerd. Aansluitend daarop worden per richtlijn nog enkele voorstellen opgenomen met betrekking tot mogelijke aanpassing van richtlijnen.

3.2 Opmerkingen

- **Arboacquis, evenwichtiger regeldruk, verantwoorde middelvoorschriften**

Het huidige acquis van de Europese arbeidsomstandighedenregelgeving is goed ontwikkeld.

De nationale wetgeving voor gezond en veilig werken is gebaseerd op richtlijnen, verordeningen en verdragen die in Europese verband zijn vastgesteld.

Dat laat echter onverlet dat kritische reflectie daarop mogelijk is.

Nieuwe risico's (zoals nanotechnologie) kunnen aanleiding geven tot aanpassing van EU-regelgeving.

Eenvoud in regelgeving, meer doelvoorschriften, verantwoord omgaan met de vraag naar de eventuele noodzaak van middelvoorschriften, minder detailregelgeving en voorkoming van doublures bij wetgeving kunnen leiden tot evenwichtiger en minder regels, hetgeen wezenlijk is voor acceptatie en implementatie van de EU-arborichtlijnen. In dit verband zou ook de relatie tussen de Kaderrichtlijn en de specifieke richtlijnen een punt van nadere overweging kunnen vormen. Immers, vrees voor detaillering en doublures, in concreto tussen de Kaderrichtlijn en de specifieke, kan de implementatie frustreren. Daarom zou, voordat tot formulering van een specifieke richtlijn overgegaan wordt, steeds de vooraf de vraag beantwoord moeten worden of de noodzaak daartoe aanwezig is, gelet op de Kaderrichtlijn.

- **Doelvoorschriften en concrete grenswaarden**

In de Europese regelgeving over arbeidsomstandigheden moet meer gebruik gemaakt worden van doelvoorschriften en heldere grenswaarden om het beschermingsniveau te concretiseren.

Dat biedt ook ruimte voor maatwerk met middelvoorschriften op nationaal niveau en door ondernemingen zelf. Nederland streeft naar verduidelijking van regelgeving door, indien mogelijk, middelvoorschriften en (product)omschrijvingen te vervangen door doelvoorschriften. Grenswaarden kunnen, waar mogelijk, het beschermingsniveau van doelvoorschriften nog verder concretiseren door een norm of getal. Voorbeelden van richtlijnen waarbij beter gebruik gemaakt kan worden van grenswaarden zijn asbest, carcinogene stoffen en trillingen. De richtlijn Asbest bevat nu een grenswaarde van 0,1 vezel/ml, hetgeen Nederland onverantwoord hoog acht. Voor werkgerelateerde blootstelling is de huidige Nederlandse grenswaarde 0,01 vezels/ml. De Nederlandse Gezondheidsraad adviseert om de normen voor blootstelling aan asbest substantieel te verlagen. Dit staat in schril contrast met de Europese situatie. Voor de richtlijn Carcinogene en Mutagene Stoffen, constateert de Nederlandse regering dat er tot op de dag van vandaag nauwelijks stoffen zijn gerubriceerd onder deze richtlijn. Nederland is van opvatting dat op dit terrein er voor 2020 meer en ambitieuzere grenswaarden moeten zijn dan nu het geval is. De Europese

Commissie dient dan ook initiatieven te nemen om op Europees niveau het risico van blootstelling aan asbest te verkleinen en een scherpere norm voor de blootstelling aan asbest op te stellen. Daarmee wordt ook in dit opzicht een Europees gelijk speelveld ('level playing field') gerealiseerd met als uiteindelijk resultaat bescherming van van de Europese beroepsbevolking en voorkoming van concurrentievervalsing.

- **Vernieuwing richtlijnen, minder details**

Een aantal richtlijnen is aan vernieuwing toe of kan ontdaan worden van onnodige details. Voorbeelden van richtlijnen die hiervoor in aanmerking komen zijn de richtlijnen 'Beeldschermwerk' en de richtlijn 'Arbeidsplaatsen'. De relevantie van de middelvoorschriften in de bijlagen van dergelijke richtlijnen is deels achterhaald door (technologische) ontwikkelingen of (achteraf gezien) op sommige punten onnodig gedetailleerd geformuleerd. Met name de technische aspecten van de richtlijn 'Beeldschermwerk' zijn aan veroudering onderhevig. Aanpassing van deze richtlijn door minder middelvoorschriften en meer doelvoorschriften op te nemen is daarom gewenst.

Met betrekking tot de richtlijn 'Manueel hanteren van lasten' wordt gepleit voor moderne en eenvoudige Europese regelgeving met doelvoorschriften die ruimte overlaat voor praktische invulling op nationaal niveau. Voorts is de richtlijn 'Biologische agentia' toe aan herziening. Sinds de totstandkoming ervan in 2000 is er een substantieel aantal agentia bijgekomen en zijn ook agentia van eigenschappen veranderd. Hiernaar is in Nederland veel onderzoek gedaan. De resultaten hiervan kunnen aan de Commissie beschikbaar gesteld worden.

- **Lastenverlichting, vereenvoudiging van wetgeving, mkb**

Nederland bepleit modernisering in wet- en regelgeving, in het bijzonder voor het midden- en kleinbedrijf in Europa, waartoe 99% van de bedrijven hoort en dat voor 2/3 deel van de werkgelegenheid zorgt. Deze bedrijven ondervinden naar verhouding veel hinder van juridische en administratieve lasten omdat zij beperkte deskundigheid hebben om de vaak complexe voorschriften en regels onder de knie te krijgen. Bij de eventuele verheldering c.q. vereenvoudiging van regelgeving, daar waar dat mogelijk is, moet met hun behoeften rekening worden gehouden.

Een voorbeeld in dit kader is de richtlijn 'Explosieve atmosferen'.

Aanbevolen wordt in dit verband om het specifiek door de werkgever op te stellen explosieveiligheidsdocument een verplicht onderdeel van de ri&e te maken.

Voor de richtlijn 'Tijdelijke of mobiele bouwplaatsen' stelt Nederland voor de verplichting voor de samenstelling van een dossier te schrappen. Deze administratieve bepaling levert veel onduidelijkheid op ten aanzien van de mogelijke materiële invulling (technische voorzieningen) van een dossier. Daarnaast legt het een onevenredig groot beslag op de archieffunctie.

De richtlijn 'Medische uitrusting aan boord van schepen', schept verwarring voor Nederland, omdat de ILO en WHO eveneens richtlijnen ontwikkeld hebben in verband met de medische uitrusting. De Europese richtlijn wijkt af van de WHO richtlijn. Het zou een belangrijke vooruitgang zijn indien er wereldwijd dezelfde uniforme regels met betrekking tot de medische uitrusting zouden worden voorgeschreven.

- **Handhaving**

De Nederlandse regering is van oordeel dat handhaving een logisch onderdeel uitmaakt van implementatie van regelgeving. Adequate handhaving wordt bevorderd door een geschikt systeem van deskundigheid, deskundigen, arbodiensten, inspectie, monitoring e.d.

Voorts door het bieden van steun aan werkgevers en werknemers in de vorm van de ontwikkeling van instrumenten (bijv. ri&e-tools, arbocatalogi, websites, Stoffenmanager tool etc.) waarmee zij een goede aanpak van gezond en veilig werken kunnen bewerkstelligen. Adequate handhaving met deskundige arbeidsinspecteurs stimuleert de naleving van de verplichtingen die rusten op werkgevers en werknemers. Uitwisseling van informatie tussen nationale overheden en inspecties binnen de EU over goede en effectieve werkwijzen is daarom van groot belang.

- **Ondersteunende instrumenten EU**

De Europese Commissie heeft een aantal richtsnoeren/handleidingen tot stand gebracht. Het is van belang deze te evalueren op inhoud en gebruikersvriendelijkheid teneinde ze, indien nodig, aan te passen.

Voor een aantal richtlijnen kunnen gebruikersvriendelijke richtsnoeren/handleidingen een nuttige rol vervullen. Te denken valt onder meer aan de richtlijn 'Arbeidsmiddelen' en de richtlijn 'Beeldschermen', waarbij een begeleidende gids met extra-niet bindende informatie

meer duidelijkheid kan scheppen voor bedrijven. Ten aanzien van de richtlijn 'Kunstmatige optische straling', geldt dat het uitgebreide stelsel van grenswaarden een moeilijke materie is voor bedrijven. Zij zijn gebaat bij overzichtelijke en samenvattende tabellen die onmiddellijk werkbaar zijn in de eigen praktijk. Ook met betrekking tot de richtlijn 'Persoonlijke beschermingsmiddelen', is een richtsnoer/handleiding gewenst, waarin meer aandacht gegeven wordt aan persoonlijke beschermingsmiddelen die deel uitmaken van een samengesteld pakket van dergelijke middelen.

3.3 Mogelijke aanpassingen m.b.t. richtlijnen

De Kaderrichtlijn 89/391/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

De Kaderrichtlijn is zeer relevant gebleken. De richtlijn gaf aanleiding tot hervorming van de nationale wetgeving, de richtlijn bevat normen en het biedt kaders waarbinnen lidstaten de eigen wetgeving kunnen invullen.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

De omzetting van de Kaderrichtlijn in Nederlandse wetgeving heeft ertoe geleid dat arbozorg in principe beschikbaar is voor alle werknemers. Arbozorg heeft te maken met de verplichting van elke werkgever om een goed arbobeleid voor optimale arbeidsomstandigheden te voeren. Een verplicht onderdeel daarin is het opstellen van een risico-inventarisatie en –evaluatie, alsmede het vaststellen van een plan van aanpak bij gezondheidsrisico's binnen het bedrijf. Daarbij is de werkgever verplicht om zijn werknemers goed voor te lichten over de risico's. Voor ondersteuning bij het arbobeleid hebben werkgevers de vrijheid om te kiezen uit een arbodienst of een kerndeskundige op arbogebied. Er moet altijd een contract met een geregistreerd bedrijfsarts worden afgesloten. Al deze principes betreffen bepalingen uit de Kaderrichtlijn. Vanaf 2013 zal de Inspectie SZW verscherpt toezicht houden op de naleving van arbozorgverplichtingen (zoals RI&E, bedrijfshulpverlening, contracten met arbodiensten). Dit zal thematisch worden aangepakt waarbij naast de reguliere inspecties vooral extra communicatie-inspanningen door Inspectie SZW worden verricht.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

Ja, de Kaderrichtlijn is nog steeds relevant. Niettemin kan de beschikbaarheid van deze richtlijn de vraag oproepen of zoveel specifieke richtlijnen noodzakelijk zijn.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

Zie hieronder.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

- eenduidige formulering van de doelstellingen
- meer doelstellingengericht in plaats van middelengericht
- betere communicatie naar de bedrijven
- transparante hulpstructuur voor advies en ondersteuning
- branchegerichte hulpmiddelen voor de bedrijven
- meer zelfregulering en ruimte voor het bedrijf voor invulling
- toestaan van vormen van zelfregulering in lidstaten (soft law, convenanten, arbocatalogi e.d.)
- samenwerking tussen werkgevers, werknemers en opdrachtgevers
- overwegen de richtlijn ook van toepassing te laten zijn op opdrachtgevers

Elk van deze acties worden onderschreven om de toepassing van de richtlijn in de praktijk te verbeteren.

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

De richtlijn Arbeidsplaatsen 89/654/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

De regels zijn nog wel relevant, maar bij de huidige inzichten en politieke context zijn de regels te gedetailleerd. Het past beter bij de Nederlandse situatie als werkgevers en werknemers zelf uitwerking kunnen geven aan algemeen gestelde doelvoorschriften. *De in de bijlagen van de richtlijn vermelde verplichtingen zijn van toepassing voorzover de kenmerken van de arbeidsplaatsen, die van de te verrichten werkzaamheden, de omstandigheden of een risico zulks vereisen. De richtlijn zou aan lidstaten de mogelijkheid kunnen bieden om er voor te opteren dat werkgevers en werknemers op sectorniveau kunnen overeenkomen welke verplichtingen in welke situaties van toepassing (kunnen) zijn.*

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?

In Nederland waren de bepalingen uit de richtlijn al geregeld. De belangrijkste toevoeging betreffen de bepalingen over onderhoudsvoorzieningen voor gebouwen.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

De meeste voorschriften van de richtlijn maakten al deel uit van de Nederlandse wetgeving. De richtlijn arbeidsplaatsen heeft niet tot ingrijpende veranderingen in de Nederlandse arboregelgeving geleid. De meeste onderwerpen uit de richtlijn waren reeds op een vergelijkbaar beschermingsniveau geregeld.

De effectiviteit van de richtlijn en het directe verband tussen de implementatie van de richtlijn in de praktijk en de arbeidsomstandigheden is in Nederland moeilijk aan te tonen. Wellicht heeft de richtlijn nog bijgedragen aan een brede bewustwording van de problematiek.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

De richtlijn is relevant geweest, maar 20 jaar na datum zijn sommige bepalingen deels achterhaald.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

De effectiviteit van de richtlijn kan verhoogd worden door toepassing van zoveel mogelijk doelvoorschriften vast te leggen. Sociale partners worden aangespoord om daaraan invulling te geven. Bijvoorbeeld door branchegerichte maatregelen en instrumenten, zoals arbocatalogi.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

De toepassing kan verbeterd worden door de onderstaande maatregelen toe te passen:

- éénduidige formulering van de doelstellingen
- meer doelstellingengericht in plaats van middelengericht
- betere communicatie naar de bedrijven
- transparante hulpstructuur voor advies en ondersteuning, georganiseerd door de brancheverenigingen en sociale partners
- branchegerichte hulpmiddelen voor de bedrijven
- meer zelfregulering en ruimte voor het bedrijf voor invulling
- beperking van de administratieve lasten

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

De regelgeving, zoals voor ontspanningsruimten, kleedruimten, toiletten en wastafels, is vrij gedetailleerd. De voorkeur verdient te werken met zoveel mogelijk handhaafbare doelvoorschriften voor bescherming van veiligheid en gezondheid op de werkplek.

De richtlijn Arbeidsmiddelen 2009/104/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

Er bestond reeds wetgeving, waaronder beleidsregels met nuttige informatie om de wetgeving toe te passen. Deze bevatten ook regels met betrekking tot arbeidsmiddelen.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?
Hierover is geen informatie beschikbaar.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

De indruk is dat de richtlijn daartoe heeft bijgedragen.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

Ja, de tekst kan gehandhaafd blijven.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

Een begeleidende handleiding met extra, niet-bindende informatie zou meer duidelijkheid scheppen voor bedrijven. Verder kan de effectiviteit van de richtlijn verhoogd worden door de toepassing van zoveel mogelijk doelvoorschriften vast te leggen en de sociale partners aan te sporen om invulling te geven en branchegerichte maatregelen en middelen vast te leggen, in onder andere arbocatalogi.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

Goede communicatie naar de bedrijven, en branchegerichte hulpmiddelen voor bedrijven, zijn van belang. Hiervoor ligt primair een rol voor sociale partners. Deze hebben eveneens een belangrijke taak op het gebied van advies en ondersteuning van de sector.

De richtlijn Persoonlijke Beschermingsmiddelen 89/656/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

De bestaande wetgeving is relevant voor Nederland.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?

Ja, de doelstellingen zijn bereikt.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

Dat is niet met zekerheid te stellen. Het lijkt er wel op dat het aantal ongevallen door het niet of verkeerd gebruik is afgenomen.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

De reikwijdte van bepalingen zou beperkt moeten worden tot zware risico's. De samenhang tussen de gebruiksfase en nieuwbouwfase zou beter uitgewerkt kunnen worden. Daarnaast aandacht voor detaillering/detailniveau: Het is belangrijk dat er regels zijn, maar het hoeft niet altijd zo gedetailleerd te zijn.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

Er zou meer aandacht moeten zijn voor PBMs die deel uitmaken van een samenstel, zodat alle onderdelen op elkaar afgestemd zijn. Dit kan in een handleiding opgenomen worden. Betere communicatie naar bedrijven toe en branchegerichte hulpmiddelen voor bedrijven zijn eveneens noodzakelijk. Hierbij zijn primair sociale partners aan zet.

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

Een éénduidige formulering van de doelstellingen is noodzakelijk. Nu zijn bepaalde formuleringen in de wetgevende teksten meer middelengericht dan doelstellingengericht. Daarnaast kan gezien worden of het noodzakelijk is artikel 5 'Beoordeling van het persoonlijke beschermingsmiddel' nog in deze specifieke vorm te behouden, of dat deze specifieke ri&e-verplichting ondergebracht kan worden in de generieke ri&e-verplichting als opgenomen in de Kaderrichtlijn.

De richtlijn Manueel hanteren van lasten 90/269/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

De richtlijn Manueel hanteren van lasten (90/269/EEG) werd volledig overgenomen in de Nederlandse wetgeving.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen bereikt (effectiviteit)?

De Nederlandse omzettingstekst heeft de doelstellingen zoals geformuleerd in de Europese richtlijn overgenomen.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

Monitoring geeft aan dat er nog steeds klachten zijn over fysieke belasting, maar via onder meer arbocatalogi en maatwerk streeft SZW er, samen met sociale partners, naar de arbositatie in Nederland te verbeteren. Door beleidsmatige inzet op de specifieke arbeidsrisico's in de richtlijn en door werkgevers er toe aan te zetten deze risico's in acht te nemen bij risicobeoordelingen, kunnen nog betere resultaten bereikt worden.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

De richtlijn is nog steeds relevant, mits de nodige aanpassingen: vereenvoudiging, modernisering, bredere definitie (inclusief werkhoudingen en repeterende bewegingen).

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

De Nederlandse regering pleit voor moderne en eenvoudige wetgeving met doelvoorschriften en concrete grenswaarden die ruimte laat voor praktische invulling door werkgevers en werknemers.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

De toepassing kan verbeterd worden door een combinatie van onderstaande aanbevelingen:

- Éénduidige formulering van de doelstellingen en vereenvoudiging van wetgeving
- Meer doelstellingengericht in plaats van middelengericht
 - Betere communicatie naar de bedrijven
- Transparante hulpstructuur voor advies en ondersteuning
- Branche gerichte hulpmiddelen voor de bedrijven. Voor fysieke belasting worden vooral good practices en beoordelingsinstrumenten doeltreffende hulpmiddelen geacht.
- Meer zelfregulering en ruimte voor het bedrijf voor invulling
- Versterkte controle en handhaving
 - Concrete grenswaarden op Europees niveau. Europese grenswaarden moeten ervoor zorgen dat de werknemers voldoende beschermd zijn.
 - Betrokkenen meer invloed geven bij de concretisering van het beleid
- Meer verantwoordelijkheid leggen bij de sociale partners, maar tegelijkertijd wel garant staan voor een goed beschermingsniveau

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

Wetgeving met doelvoorschriften en, indien mogelijk, concrete grenswaarden die ruimte laten voor een praktische invulling door werkgevers en werknemers. Andere elementen die steeds terugkeren zijn modernisering van de richtlijn Manueel hanteren van lasten (90/269/EEG), opname van werkhoudingen en repeterende bewegingen in de richtlijn, en het gebruik van risicobeoordelingsinstrumenten omtrent fysieke belasting / manueel hanteren van lasten.

De richtlijn Beeldschermen 90/270/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

In 2007 heeft het ministerie van SZW een evaluatie laten uitvoeren van de richtlijn Beeldschermen door het onderzoeksinstituut Research voor Beleid. De richtlijnartikelen over de analyse van de werkplekken, voorlichting en opleiding, dagindeling van het werk, medezeggenschap van werknemers en bescherming van de ogen worden nog relevant geacht en moeten in de wetgeving worden opgenomen.

De middelvoorschriften in de Annex van de richtlijn zijn grotendeels achterhaald door de technologische ontwikkelingen.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?

Uit de evaluatiestudie blijkt dat de beeldschermregelgeving deels effectief is, maar op sommige punten ontoereikend. Werkgevers zijn over het algemeen goed op de hoogte van de eisen die gesteld worden aan meubilair, beeldschermen en dergelijke. Deze fysieke aspecten zijn meestal ook redelijk geïmplementeerd. Een aantal elementen uit de beeldschermregeling dienen verder te worden geïmplementeerd. Enkele voorbeelden: voorlichting en opleiding, dagindeling van het werk, bescherming van de ogen en het gezichtsvermogen. Het toepassen van de instrumenten gebeurt vaak achteraf (als er zich problemen voordoen) en niet preventief zoals de wet voorschrijft. Werkgevers zijn wel bereidwillig verbeteringen aan te brengen aan de werkplek van beeldschermwerkers als de werknemer daar zelf om vraagt. Werknemers zijn echter vaak niet op de hoogte van de regelgeving.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

Hier is op dit moment (nog) geen antwoord te geven.

Is de richtlijn/wettekst nog relevant?

De richtlijn is relevant, maar de middelvoorschriften in de Annex van de richtlijn zijn achterhaald. Met name de technische aspecten van beeldschermwerk zijn sterk aan verandering onderhevig.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

Vastlegging op dit terrein van doelvoorschriften in plaats van middelvoorschriften in de wet en relevante partijen in elke branche te verplichten deze verder uit te werken. Nederland pleit voor moderne en eenvoudige regelgeving met doelvoorschriften.

Goede implementatie van regels hangt samen met de bekendheid van deze. Voor een betere implementatie van de richtlijn is goede informatie over de regels, de gevolgen van werken met beeldschermapparatuur nodig, evenals over het juiste gebruik van apparatuur en meubilair. Daarom pleit de Nederlandse overheid voor een Europese handleiding met betrekking tot het werken met beeldschermen. Een dergelijke handleiding kunnen sectoren of ondernemingen hanteren voor maatwerk of directe toepassing.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

De toepassing kan verbeterd worden door een combinatie van onderstaande maatregelen:

- eenduidige formulering van de doelstellingen
- meer doelstellingengericht in plaats van middelengericht
- betere communicatie naar de bedrijven
- transparante hulpstructuur voor advies en ondersteuning
- branchegerichte hulpmiddelen voor de bedrijven
- meer zelfregulering en ruimte voor het bedrijf voor invulling
- gerichte aanpak van de risicosectoren
- beperking van de administratieve lasten

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

De Nederlandse overheid pleit ervoor om de Annex van de richtlijn te vervangen door doelbepalingen in de richtlijn.

De richtlijn Carcinogene of mutagene agentia 2004/37/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

De nationale wetgeving ten tijde van de omzetting van de richtlijn voorzag hier al grotendeels in. Met de omzetting van de richtlijn in de nationale wetgeving, werd de relevantie van de richtlijn in feite opnieuw bevestigd.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?

Het aantal blootgesteld is nog steeds hoog.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

De tekst van het Arbobesluit is tussen 2007-2012 niet veranderd. Wel is een reeks tools ontwikkeld om het bedrijfsleven en vooral het MKB te ondersteunen bij een aangescherpte verantwoordelijkheid. De overheid subsidieerde onder meer de Leidraad die de bedrijven ondersteunt in het proces om een veilige grenswaarde en/of veilige werkwijzen af te leiden.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

De richtlijn is nog relevant.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

Met betrekking tot de werkgever:

- moderniseren en toegankelijker maken van de wetgeving, met inbegrip van de scope;
- bevorderen van de deskundigheid of het toegankelijker maken van de deskundigheid;
- informeren van de werkgever over de (chronische) effecten van gevaarlijke stoffen en het informeren over de wijze waarop de wetgeving ingevuld moet worden;
- voeren van een maatschappelijke discussie waardoor het effect en de risico's van het werken met gevaarlijke stoffen duidelijker worden;
- de werkgever maatschappelijk verantwoordelijk maken worden voor zijn daden;
- duidelijkheid dat de wetgeving over gevaarlijke stoffen niet alleen de nadruk legt op milieu en externe veiligheid, maar ook op gezondheid;
- bij het toezicht op gevaarlijke stoffen aandacht besteden aan zowel milieu, (externe) veiligheid als gezondheid;

Met betrekking tot de werknemer:

- verbeteren van de informatiestroom;
- inzichtelijk maken van de risico's van gevaarlijke stoffen;
- vertalen van complexe informatie naar de situatie op de werkvloer;
- toegankelijker maken van de wetgeving en de informatie over het gezond en veilig werken met gevaarlijke stoffen;
- verbetering van de "claim-positie", door bijvoorbeeld de relatie tussen werken met gevaarlijke stoffen en beroepsziekten concreet te maken.

Met betrekking tot de Inspectie:

- verkrijgen van "harde cijfers" met betrekking tot het effect van gevaarlijke stoffen (beroepsziekten);
- inventariseren van informatie over de risico's en effecten van het werken met deze stoffen.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

De toepassing kan verbeterd worden door in te zetten op een drietal acties:

- verder verbeteren van de handhaving met betrekking tot gevaarlijke stoffen door de Inspectie;
- toegankelijker maken van de complexe wetgeving voor werkgevers en werknemers;
- informeren van werkgevers en werknemers over de risico's van werken met gevaarlijke stoffen.

De Inspectie SZW werkt aan de drie acties in de campagne 'gevaarlijke stoffen' 2011-2013.

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

De richtlijn bevat bepalingen die deels overlappen met bepalingen in de Kaderrichtlijn 89/391/EEG. Overlap bemoeilijkt het overzicht omdat bepalingen in specifieke richtlijnen soms net iets anders zijn geformuleerd en bij de implementatie worden overgenomen.

De keuze van stoffen waarvoor een EU grenswaarde gesteld wordt behoeft verbetering. Er ontbreekt een systematische aanpak voor deze prioriteitsstelling. Ook dient de methodiek voor het stellen van grenswaarden opnieuw onderzocht/gevalueerd te worden. Verder is een helder onderscheid nodig tussen gezondheidkundige informatie over het risiconiveau aan de

ene kant en informatie over de haalbaarheid aan de andere kant. Een gebrek aan transparantie bemoeilijkt het stellen van grenswaarden door de lidstaten.

Internationaal worden verschillende definities van carcinogene stoffen gehanteerd. Het is noodzakelijk de definitie van carcinogene stoffen internationaal te uniformeren en beter af te stemmen.

Een onderscheid kan gemaakt worden tussen carcinogenen waarvoor drempelwaarden zijn bepaald en carcinogenen die volgens de risicobenadering zijn beoordeeld. De bepaling om de blootstelling, wanneer aan de grenswaarden wordt voldaan, desondanks zo laag als mogelijk te houden zou moeten vervallen, in het geval dat:

- het gaat om carcinogenen met een gezondheidkundige drempelwaarde en
- de grenswaarde voor die stof op de hoogte van deze drempelwaarde is vastgesteld.

De richtlijn Biologische agentia 2000/54/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

De richtlijn is een belangrijke voorziening op nationaal niveau. Bij de uitbraakdreigingen H1N1 en Q-koorts werd dat heel expliciet, vanwege de bedreigingen die daarvan uitgingen voor de gezondheid van werkenden, mens en dier in de veeteelthouderij en -productie.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

Het heeft duidelijkheid gegeven over het feit dat biologische agentia een risico vormen voor de arbeidsomstandigheden en de rol/verantwoordelijkheid die werkgevers en werknemers hierin hebben. Dit staat naast het publieke gezondheidsbeleid Infectieziektebestrijding. Zodoende heeft het inderdaad tot een verbetering van de arbeidsomstandigheden geleid.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

De richtlijn is nog relevant, en dit vanwege de toenemende infectiedruk en de daarbij toenemende risico's voor gezond werken. Biologische agentia vormen een groeiend risico door het toenemende reisgedrag (met als gevolg daarvan risico's om ziekten op te lopen als malaria, rabiës) en de intensieve veehouderij (MRSA, ESBL problematiek) in Nederland. De maatschappij veronderstelt dat de overheid er voor zorgt dat er geen grote uitbraken zijn. De samenhang met de volksgezondheid (ECDC) en economische belangen is sterk.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

Er zou een beter zicht moeten zijn op de risico's en de effecten.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

- Bij communicatie naar bedrijven moet het niet op middeleniveau blijft steken.
- Een hulpstructuur voor advies en ondersteuning is privaat geregeld maar is duur en complex voor bij risico's op blootstelling aan biologische agentia.
- Betere aansluiting bij de publieke gezondheid en expliciet ingaan op arbeidsomstandigheden.
- Toezicht op de praktijk zichtbaar uitoefenen.

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

- De EU Commissie kan meer inzetten op ondersteuning en informatie. Dit gebeurt wel in het kader van publieke gezondheidszorg maar niet voor arbeidsomstandigheden. Onterecht wordt aangenomen dat als er aangaande infectieziekten voldaan wordt aan de wetgeving inzake publieke gezondheidszorg, ook de arbowetgeving wordt nageleefd;
- Conform art. 13 van de richtlijn dient een werkgever die voor het eerst met biologische agentia gaat werken, dat aan de overheid melden. In de praktijk levert dat verwarring op bij werkgevers omdat zij de ontvangsbevestiging van de overheid zien als een toestemming om activiteiten met biologische agentia uit te voeren. Heroverweeg dus de meldingsplicht;
- Art 4 toepassingen aanpassen;
- De monitoring verbeteren;

- Update van classificatielijst uitvoeren.
- Ook de classificatielijst bij art. 18 van de richtlijn Biologische agentia is aan een update toe. Sinds de opstelling ervan zijn er veel agentia bijgekomen en agentia van eigenschappen veranderd. De lijst met agentia is echter niet aangepast. Deze lijst dient dan ook nodig geactualiseerd te worden. Hiervoor heeft Nederland voorbereidend onderzoek gedaan dat aan de Commissie ter beschikking kan worden gesteld ([http://www.rivm.nl/Bibliotheek/Wetenschappelijk/Rapporten/2012/September/Classification of biological agents](http://www.rivm.nl/Bibliotheek/Wetenschappelijk/Rapporten/2012/September/Classification%20of%20biological%20agents)).

De richtlijn Uitzendarbeid 91/383/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

Deze richtlijn is niet zo relevant voor Nederland omdat tijdelijke en uitzendkrachten al onder de nationale arbowetgeving vielen.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?

De Nederlandse arbeidsomstandighedenregelgeving is van toepassing op tijdelijke en uitzendkrachten. De omzetting voegt daar niets aan toe.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

Zeer waarschijnlijk niet, vanwege bestaande nationale arbeidsomstandighedenwetgeving waar tijdelijke en uitzendkrachten al onder vallen.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

De richtlijn voegt op zich niets toe aan de Nederlandse regelgeving. In die zin heeft het voor Nederland minder tot geen relevantie.

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst? Verklaar.

Gelet op het bovenstaande is een update of herziening niet aan de orde.

De richtlijn Medische hulpverlening aan boord van schepen 92/29/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

De richtlijn is relevant gebleken.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?

- In verband met art 2 van de richtlijn over de medische uitrusting aan boord moet aangeduid worden dat in de koopvaardij alle schepen standaard gecontroleerd worden door de inspectie.
- De verplichting om in de aanwezigheid van een arts te voorzien aan boord van schepen met meer dan 100 mensen wordt goed opgevolgd.
- Uit de praktijk blijkt dat art 3 over aanvullende medische uitrusting voor schepen die met gevaarlijke stoffen varen ook goed opgevolgd wordt.
- De effectiviteit van art 5 over voorlichting en opleiding is minder meetbaar.
- De verplichting om over een basisopleiding medische hulp te beschikken is in de koopvaardij en in de visserij goed ingeburgerd.
- Artikel 6 inzake de radio medische dienst wordt in de praktijk ook goed toegepast.
- In de praktijk blijkt dat art 7 inzake controle van de medische uitrusting door de kapitein goed ingevuld wordt.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

Met de richtlijn is nu een herhalingsopleiding van de kapitein om de 5 jaar verplicht. Dit is een verbetering. Wat de radio medische dienst betreft bestond er al een initiatief op nationaal niveau,

maar de richtlijn heeft verbetering gebracht door het feit dat het nu op Europees niveau geregeld wordt. De richtlijn heeft niet tot een verbetering van de medische uitrusting geleid want dit was al geregeld op internationaal niveau (via ILO en WHO).

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

Wat de opleidingen betreft, dwingen de ILO en WHO richtlijnen af dat een medische opleiding noodzakelijk is, maar de 5 jaarlijkse herhaling van de opleiding komt niet aan bod in die richtlijnen. Dit is wel het geval voor de Europese richtlijn.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

De richtlijn schept verwarring voor Nederland want de ILO en WHO hebben ook richtlijnen ontwikkeld in verband met de medische uitrusting. Sinds 1988 bestaat er 'The international medical guide for ships'. In deze gids is de medische uitrusting vastgelegd alsook de hoeveelheden: de WHO kist. In een latere versie zijn de hoeveelheden geschrapt. De Europese richtlijn van 1992 wijkt af van de WHO richtlijnen. Dit betekent dat de rest van de wereld steeds de WHO richtlijnen volgt en de Europese landen zich hebben moeten aanpassen aan de Europese bepalingen. Bovendien heeft elk Europees land zijn eigen "pakket" ontwikkeld. Door de richtlijn is dus de situatie ingewikkeld geworden. Het zou wel een belangrijke vooruitgang zijn indien er wereldwijd dezelfde uitrusting zou gebruikt worden.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

De situatie is al vrij goed. Verbeteringen zijn niet specifiek noodzakelijk.

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

- Het antwoord op **vraag 3** in de voorgaande uitgebreide rapportage over de praktische tenuitvoerlegging bevat een uitgebreide en gedetailleerde lijst van aanbevelingen.
- Voor kleine vaartuigen zijn de eisen van de richtlijn te hoog.
- Er zijn wijzigingen wenselijk ten aanzien van de lijst met medicatie. Nederland stelt voor dat de Europese Commissie een advieswerkgroep samenstelt om de medicatielijst te herzien.

De richtlijn Tijdelijke en mobiele bouwplaatsen 92/57/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

Het ministerie van SZW staat volledig achter de bepalingen over het bouwproces. Het belang van de richtlijn wordt door betrokkenen in het veld ook steeds meer gezien.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen bereikt (effectiviteit)?

De voorschriften blijken in de praktijk niet goed te werken. Alle partijen die volgens de richtlijn een formele verantwoordelijkheid krijgen, geven daar onvoldoende invulling aan. In de loop der jaren lijkt de richtlijn echter aan betekenis te winnen. Steeds meer wordt onderkend dat gebrekkige coördinatie en gebrek aan regie op de bouwplaats aan de basis liggen van calamiteiten in de bouw. De rol van de opdrachtgever komt ook in toenemende mate op de voorgrond.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

Het is niet eenvoudig om hierop een eenduidig antwoord te geven. Het idee achter de bepalingen over het bouwproces om vroegtijdig vooraf/preventief veiligheids- en gezondheidsaspecten nadrukkelijk in de ontwerpfase mee te nemen en daarover goede afstemming te verzorgen met partijen in de uitvoeringsfase is goed omdat een groot deel van de ongevallen komt door falende aansturing/coördinatie.

Op grond van monitorbevindingen van de toenmalige Arbeidsinspectie (nu: Inspectie SZW) kan gesteld worden dat de naleving en toepassing van het huidige Arbobesluit, afdeling Bouwproces, sub-optimaal is. Zo wordt nog vaak het opstellen van het veiligheids- en gezondheids (V&G)-plan naar de uitvoeringsfase doorgeschoven en is het de hoofdaannemer, die het V&G-plan opstelt. In welke mate dit sindsdien verbeterd is, is niet bekend.

De beleving is wel dat de veiligheid op de bouwplaats in de loop der jaren toeneemt en de principes van de richtlijn aan kracht winnen.

Is de richtlijn/wetstek nog relevant?

In principe wel. De manier van bouwen wordt steeds complexer, waarbij de scheiding tussen traditionele fasen (bijvoorbeeld ontwerp en uitvoering) in toenemende mate komt te vervallen. Dit is van invloed op de rollen (ontwerpende partij, opdrachtgever, uitvoerende partij/hoofdaannemer), die daardoor steeds vaker samenvallen en niet meer gescheiden zijn.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

De invulling van de richtlijn heeft vooral procesregelgeving opgeleverd. Als deze wordt ingevuld kan het werken. Echter door het ontbreken van algemene materiële regels over wie, wanneer en waarvoor verantwoordelijk is dit problematisch. Het zou beter zijn om in algemene zin te beschrijven wie, wanneer waarvoor verantwoordelijk is en de mogelijkheid te bieden om hiervan af te wijken. Liever minder, eenvoudiger en heldere materiële regels dan regels die veel proces in detail beschrijven.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

- Eenduidige formulering van de doelstellingen
- Meer doelstellingengericht in plaats van middelengericht
- Betere communicatie naar de bedrijven
- Transparante hulpstructuur voor advies en ondersteuning
- Branche gerichte hulpmiddelen voor de bedrijven
- Meer zelfregulering en ruimte voor het bedrijf voor invulling
- Versterkte controle en handhaving
- Beperking van de administratieve lasten

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

SZW stelt voor de verplichting voor de samenstelling van een dossier te schrappen. De administratieve bepaling levert veel onduidelijkheid op voor wat betreft de mogelijke materiële invulling (technische voorzieningen) van een dossier. Daarnaast legt het een onevenredig groot beslag op de archieffunctie.

Voorts, dient bij herziening van de richtlijn aandacht besteed te worden aan een verduidelijking van de taken en verantwoordelijkheden van de partijen. Aan de Commissie wordt daarom gevraagd om de verantwoordelijkheden in de richtlijn directer aan de betrokken partijen toe te wijzen en in te vullen. In de separate rapportage over de praktische uitvoering van de richtlijn 92/57/EEG wordt aangegeven dat aan de coördinatoren kwaliteitseisen moeten worden gesteld. Dit moet op Europees vlak geschieden, anders loopt de implementatie in de lidstaten steeds verder uiteen.

Tenslotte is het noodzakelijk eenduidige toetsingscriteria te formuleren voor het bereiken van de doelstellingen. Juist door het ontbreken daarvan op dit moment, ontstaat een gebrek aan een gelijk Europees speelveld (European Level Playing field).

De richtlijn Veiligheids- en gezondheidssignalering 92/58/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

De richtlijn is nog steeds relevant. Het heeft voor een uniformisering van de signalering gezorgd in Nederland.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?

De richtlijn heeft geleid tot een uniformering van de veiligheidssignalering.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

Dit is moeilijk inzichtelijk te maken.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

De richtlijn is nog steeds relevant.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

De effectiviteit lijkt afdoende, hoewel er geen directe relatie met ongevallen kan gelegd worden.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

Sectorale voorlichting kan de toepassing in de praktijk verbeteren.

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

- Meer verantwoordelijkheid bij de leveranciers van veiligheidssignalering.
- Het is ook belangrijk dat er sociaal overleg wordt gepleegd.
- Tenslotte dienen de branches zelf ook beslissingskracht te hebben.

De richtlijn Werkneemsters tijdens de zwangerschap 92/85/EG**In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland? Verklaar**

De richtlijn over werkneemsters tijdens de zwangerschap is relevant gebleken voor Nederland, met name omdat ze speciale aandacht vestigt op deze groep van werknemers.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

Uit een onderzoek van TNO "Zwangerschaps- en bevallingsgerelateerd verzuim in de Ziektewet" (2007) blijkt dat er na afloop van een zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken weinig sprake is van ziekteverzuim bij de werkneemsters die bevallen zijn. Daaruit kan men veronderstellen dat de gezondheid van moeder en kind door de huidige regeling gewaarborgd wordt.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

Met betrekking tot het zwangerschaps- en bevallingsverlof, wordt voorts de behandeling van het wetsvoorstel 'Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' afgewacht (onderdeel uitbreiding bevallingsverlof bij ziekenhuisopname), dat momenteel in de Tweede Kamer ligt voor behandeling. Een verlenging van het zwangerschaps- en bevallingsverlof leidt niet tot een verhoging van de effectiviteit van de richtlijn.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

Alle onderstaande gegevens komen in aanmerking voor een verbetering van de toepassing in de praktijk:

- eenduidige formulering van de doelstellingen.
- meer doelstellingengericht in plaats van middelengericht.
- betere communicatie naar de bedrijven.
- transparante hulpstructuur voor advies en ondersteuning
Qua advies en ondersteuning, mag worden aanbevolen dat in de algemene zwangerschapsvoorlichting werk een veel grotere plaats zou moeten innemen. Als men het heeft over zwangerschap, gaat het meestal over hoe je gezond zwanger bent en wordt de component werk daar niet echt bij betrokken.
 - branchegerichte hulpmiddelen.
- meer zelfregulering en ruimte voor het bedrijf voor invulling
- versterkte controle en handhaving
- beperking van de administratieve lasten

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

Zie voorstellen hierboven voor verbeteringen in de praktijk.

De richtlijn Winningsindustrieën boringen 92/91/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

Eerdere wettelijke bepalingen hadden het terrein al geëffend in Nederland. Vroeger zaten de bepalingen in aparte besluiten, nu is sinds 2003 alles meer bijeen gebracht in het Arbeidsomstandighedenbesluit. De richtlijn is dus nog steeds relevant. Aangezien het hier over gevaarlijke werkomstandigheden gaat is het belangrijk dat dit geregeld wordt. Doordat winningen een breed veld beslaan, van mineralen tot kiezel en grind, is het ook goed dat er maatwerk is voor de bedrijven waardoor ze hun verantwoordelijkheden jegens hun werknemers kunnen invullen.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?

De regelgeving was aanvankelijk sterk gefragmenteerd. De richtlijn heeft bijgedragen aan uniformering. Daardoor weet het bedrijfsleven precies wat er moet gebeuren en aan welke regels ze moeten voldoen. De veiligheid en gezondheid van de werknemers wordt goed gevolgd. Op dat punt heeft de richtlijn de reeds aanwezige effectiviteit versterkt.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

Zie antwoord hierboven.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

De richtlijn blijft relevant want het betreft een hoog risicosector. De werkzaamheden en activiteiten brengen met zich mee dat de arbeidsomstandigheden in orde moeten zijn en dat er hier extra aandacht aan besteed moet worden.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

- Door minder detailbepalingen op te nemen. Er mag meer ruimte zijn voor zelfregulering door werkgever en werknemers aangezien de expertise bij de bedrijven zelf ligt.
- Bezien of beperken van administratieve lasten mogelijk is.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

De toepassing kan verbeterd worden door kritisch te bezien of in voorkomend geval ook volstaann kan worden met bepalingen uit de Kaderrichtlijn.

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst? Verklaar.

Er is geen herziening noodzakelijk.

De richtlijn Winningsindustrieën dagbouw of ondergronds 92/104/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

Veiligheid en gezondheid op het werk was reeds goed georganiseerd in Nederland. Het wettelijk kader werd nu gewoon gereorganiseerd, maar het is nuttig een referentiekader te hebben met betrekking tot de gevaren. Bovendien kan de winningsindustrie zodanig verschillende vormen aannemen, dat het toch wenselijk is dat het bedrijf ze toepast volgens de eigen behoeften.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?

Het is niet eenvoudig om het effect van de richtlijn op zich te benoemen. De graad van veiligheid en gezondheid in de sector is het resultaat van een combinatie van factoren en reglementaire bepalingen. Dit suggereert dat de richtlijn redelijk effectief is.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

Bepaalde activiteiten zijn de afgelopen jaren volop in ontwikkeling (onder andere ondergrondse opslag). Het is moeilijk om de impact van de richtlijn op de evolutie van de veiligheid en de

gezondheid op het werk te bepalen. Bij andere activiteiten die onder de richtlijn vallen, gebeurt de toepassing ervan al bijna 15 jaar. Hoe dan ook, er bestond al regelgeving voor de invoering van de richtlijn, dus is het moeilijk om een eventuele extra impuls van de richtlijn apart aan te geven.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant? Verklaar

De richtlijn is nog steeds relevant.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

- Door meer zelfregulering voor de bedrijven door het stellen van doelvoorschriften in plaats van middelvoorschriften zoals nu in de richtlijn staan; aangezien de expertise bij de bedrijven zelf ligt;
- Bezien of beperking van administratieve lasten mogelijk is.

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

Herziening wordt niet noodzakelijk geacht.

De richtlijn Visserstvaartuigen 93/103/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

De richtlijn is zeker relevant gebleken. De bepalingen zijn aanvullend op andere internationale regelgeving (ILO en WHO)..

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?

Het is moeilijk vast te stellen welke maatregelen een effect hebben gehad als resultaat van de toepassing van de richtlijn en welke effecten het resultaat zijn van de toepassing van de bepalingen van de internationale verdragen.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

Het aantal ongevallen in de visserij blijft relatief erg hoog in vergelijking met andere sectoren. Enerzijds werkt de economische crisis in het nadeel van een investering in preventie. Voornamelijk als gevolg van vangstbeperkingen is er de laatste decennia sprake van een gestaag krimpende vloot. Visserijbedrijven staan onder steeds meer financiële druk en zoeken naar wegen om goedkoper te werken of op andere manieren dan via visvangst geld te verdienen met het schip. Er wordt weinig nieuw gebouwd en de gemiddelde leeftijd van de vloot neemt dan ook toe. Anderzijds bemoeilijkt de heersende veiligheidscultuur (of het gebrek hieraan) de toepassing van preventiemaatregelen.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

De richtlijn is relevant, maar de toepassing kan verbeterd worden.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

Wellicht is een cultuuromslag nodig om betere en veiligere arbeidsomstandigheden in de visserij te krijgen. De huidige crisis draagt evenmin bij aan de wens of de mogelijkheid om te investeren in meer arbeidsveiligheid.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

De inspectie kan eisen stellen, maar in de praktijk is het moeilijk om te handhaven wanneer de vaartuigen buitengaats zijn. Preventieve inspecties, kort voor het vertrek van de vaartuigen, kan wellicht bijdragen aan de verbetering van de toepassing in de praktijk.

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

De bepalingen uit de richtlijn dienen behouden te blijven in de huidige vorm, dus additionele wijzigingen zijn niet aan de orde.

De richtlijn Jongeren 94/33/EG

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

De richtlijn is duidelijk maatgevend voor het verbod op kinderarbeid en de uitzonderingen daarop. In Nederland zijn meer uitzonderingen gemaakt zoals de maatschappelijke stage voor alle middelbare scholieren. Ook is er een uitleg/definitie welke soorten arbeid toegestaan zijn voor welke leeftijd.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

Het komt voor dat werkgevers kinderen en jongeren meer wensen te laten werken dan is toegestaan. Een nieuwe culturele ontwikkeling is dat er steeds meer kinderen in de media en televisieprogramma's verschijnen. De richtlijn helpt bij het voorkomen van excessen in dergelijke situaties. De richtlijn is dus nog steeds actueel en relevant.

De richtlijn Chemische agentia 98/24/EG

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

De tekst van het Arbobesluit is in de onderzochte periode 2007-2012 niet veranderd. Wel zijn een reeks tools ontwikkeld om het bedrijfsleven en met name het MKB te ondersteunen bij een aangescherpte verantwoordelijkheid. De overheid subsidieerde onder meer de leidraad die de bedrijven ondersteunt in het proces om een veilige grenswaarde en/of veilige werkwijzen af te leiden. De Nederlandse overheid gaat uit van het model waarbij meer eigen verantwoordelijkheid bij het bedrijfsleven gelegd wordt, vooral bij het creëren van maatwerk bij maatregelen om gezondheidsschade te voorkomen. Daarbij ondersteunt de overheid door middel van voorzieningen zoals de Stoffenmanager, de leidraad gevaarlijke stoffen en toegankelijke informatie via internet. De verantwoordelijkheid van de overheid blijft beperkt tot onderwerpen op v+g gebied die branche overstijgend zijn, of erg complex of die een verantwoordelijkheid vergen die verder gaan dan die van sociale partners alleen.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

De richtlijn is nog relevant, maar vertoont veel overlapping met andere regelgevende teksten.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

De effectiviteit kan verhoogd worden door meer in te zoomen op doelvoorschriften. Middelvoorschriften kunnen in de bijlagen opgenomen worden.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

De toepassing kan verbeterd worden door de onderstaande maatregelen toe te passen:

- Éénduidige formulering van de doelstellingen
- Meer doelstellingengericht in plaats van middelengericht
- Betere communicatie naar de bedrijven
- Transparante hulpstructuur voor advies en ondersteuning
- Branchegerichte hulpmiddelen voor bedrijven, bijvoorbeeld doorontwikkeling van branchespecifieke Stoffenmanagers
- Bezien of producten van de sociale dialoog als niet bindende handleiding kunnen fungeren
- Meer zelfregulering en ruimte voor het bedrijf voor invulling.

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

De moeilijkheden die in de "Rapportage over de praktische tenuitvoerlegging van richtlijn 98/24/EG, van de Raad van de Europese Unie van 7 april 1998 betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers tegen risico's van chemische agentia op het werk van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid" uit 2007 zijn beschreven, gelden nog steeds:

- De richtlijn bevat bepalingen die deels overlappen met de bepalingen in de Kaderrichtlijn 89/391/EEG. Uit het oogpunt van eenduidige regelgeving en transparantie is het gewenst om deze bepalingen uit de richtlijn 98/24/EG te schrappen. Het betreft artikel 7 (maatregelen bij

ongevallen, voorvallen en noodsituaties) dat overlapt met artikel 8 van de Kaderrichtlijn en artikel 11 (raadpleging en deelneming van de werknemers) van richtlijn 98/24/EG dat overlapt met artikel 11 van de Kaderrichtlijn. Verder overlapt het eerste lid 1 van artikel 5 (werkgever garandeert veiligheid en gezondheid van werknemer) met het eerste lid van artikel 6 van de Kaderrichtlijn.

- Ook bevat de richtlijn algemene bepalingen voor het verlagen van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen (artikel 5, tweede lid). De werkgever is op grond hiervan gehouden blootstellingsverlagende maatregelen te nemen, zelfs indien er een veilige drempelwaarde is. Dit zou ertoe kunnen leiden dat ondernemingen investeren in maatregelen zonder dat deze van enige betekenis zijn voor de bescherming van de veiligheid of de gezondheid.
- De prioriteitskeuze van stoffen waaraan een EU grenswaarde gesteld wordt, behoeft verbetering. Er ontbreekt een systematische aanpak voor prioriteitsstelling. Ook de methodiek voor het stellen van grenswaarden dient opnieuw onderzocht en geëvalueerd te worden. Een gebrek aan transparantie bemoeilijkt het inzicht voor het MKB.

De richtlijn Explosieve atmosferen 1999/92/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

De richtlijn heeft bijgedragen aan een scherpere profilering van als bestaande regels.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?

Er zijn geen signalen dat de richtlijn 1999/92/EG ontoereikend is. Het is moeilijk om dit te evalueren omdat de wetgeving in Nederland reeds bestond voor de invoering van de richtlijn 1999/92/EG.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

De richtlijn heeft geleid tot een bevordering van de bewustwording.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

De richtlijn is relevant. Het laten vervallen van de regels zal ertoe leiden dat de problematiek van explosieve atmosferen uit het beeld verdwijnt.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

Effectiviteit kan worden vergroot door samenwerking van DG Employment en DG Enterprise (Ondernemingen en Industrie) op het gebied van voorlichting aan bedrijven en branches over deze richtlijn.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

Effectiviteit kan worden vergroot door samenwerking van DG Employment en DG Enterprise op het gebied van voorlichting.

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

Aanbevolen wordt het door de werkgever op te stellen specifieke explosieveiligheidsdocument (EVD) een verplicht onderdeel te maken van de ri&e. Aldus wordt verzekerd dat relevante documenten op een duidelijke plek te vinden zijn (ri&e), terwijl recht gedaan wordt aan het belang van het thema explosieve atmosferen en daarmee de arbeidsveiligheid.

De richtlijn Trillingen 2002/44/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

De richtlijn is relevant en heeft aan de nationale wetgeving een aantal bepalingen toegevoegd die voordien niet bestonden. Ze heeft de thematiek ook onder de aandacht gebracht.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?

De termijn is relatief kort van kracht. Gezien deze korte termijn, is het niet goed mogelijk om het effect te beoordelen van genomen maatregelen op het voorkomen van lange termijn effecten, die kunnen optreden bij blootstelling aan trillingen.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

De tekst van de richtlijn is in grote lijnen nog relevant.

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

Recente Europese longitudinale en epidemiologische studies tonen aan dat bijvoorbeeld beroepschauffeurs al bij een lagere blootstelling dan de grenswaarde van 1.15 m/s^2 een significant verhoogd risico lopen op rugklachten (Programma VIBRISKS van de Europese Unie: Hulshof, Bovenzi, Thiemessen).

De richtlijn Lawaai 2003/10/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

Het regelgevend kader is aangepast aan de richtlijn. In Nederland is gekozen voor een rechtstreekse omzetting zonder nationale toevoegingen.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

Uit diverse jaarlijkse monitorcijfers blijkt dat de blootstelling van werknemers aan lawaai licht afneemt.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

Voor Nederland is de richtlijn/wetstekst nog actueel. Zowel het bedrijfsleven als de Inspectie SZW kunnen er de nodige informatie uithalen om de blootstelling aan schadelijk lawaai te elimineren of te beperken. De gehanteerde actie- en grenswaarden zijn nog actueel.

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

Er is voor Nederland geen herziening van deze richtlijn noodzakelijk.

De richtlijn Kunstmatige Optische straling 2006/25/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

Aanvankelijk bestond in de Nederlandse wetgeving één artikel dat in het algemeen op de risico's wees van niet-ioniserende straling. Het regelgevend kader is aangepast aan de richtlijn. In Nederland is gekozen voor een rechtstreekse omzetting zonder nationale toevoegingen.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?

De doelstellingen zijn vrijwel bereikt. Uit de monitor van de Inspectie SZW blijkt dat er nog ruimte is om meer bedrijven te bewegen tot uitvoering van een RI&E en het nemen van maatregelen te nemen om de risico's van NIS en kunstmatige optische straling te beheersen.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

Er zijn niet voldoende gegevens om hierover een gefundeerde uitspraak te doen. De Inspectie SZW ziet op dit terrein geen reden om toezicht en handhaving te intensiveren.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

De richtlijn is relatief nieuw en gebaseerd op wetenschappelijke inzichten, waardoor deze zeker relevant is.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

De belangrijkste doelstelling is dat grenswaarden niet overschreden worden. De EU kan door middel van een gids met extra, niet-bindende informatie helpen om de toepassing van het ingewikkelde stelsel van grenswaarden te bevorderen.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

- eenduidige formulering van de doelstellingen
- betere communicatie naar de bedrijven
- doelgericht en specifiek voor sectoren zodat het herkenbaar is voor bedrijven
- transparante hulpstructuur voor advies en ondersteuning
- branchegerichte hulpmiddelen voor de bedrijven

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

Mikken op grotere toegankelijkheid van de richtlijn. Bijvoorbeeld door het geven van extra, niet-bindende informatie van en over het stelsel van grenswaarden.

De richtlijn Asbest 2009/148/EG

In welke mate is de richtlijn relevant gebleken voor Nederland?

De richtlijn is onnodig complex, een vereenvoudiging is nodig.

Heeft de omzettingstekst de geformuleerde doelstellingen van de richtlijn bereikt (effectiviteit)?

Voor het *werken* met asbest zijn regels opgenomen in het Arbobesluit (Hoodstuk 4, Afdeling 5) en in het Asbestverwijderingsbesluit. Het Asbestverwijderingsbesluit geldt voor opdrachtgevers, dat kunnen zowel particulieren als bedrijven zijn. Het Arbobesluit is gericht op werkgevers, werknemers en zelfstandigen zonder personeel.

De regelgeving heeft de doelstellingen, te weten de bescherming van werknemers tegen de blootstelling aan asbest deels bereikt. Toch zijn additionele maatregelen nodig, onder meer op het functioneren van certificerende instellingen.

Heeft de omzetting van de richtlijn tot een verbetering van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in Nederland geleid?

De omzetting van de richtlijn en de aanvullende maatregelen hebben tot een vermindering van de blootstelling aan asbest geleid. Dit effect is evenwel moeilijk te kwantificeren.

Hoewel het gebruik van asbest in 1993 is verboden, vindt blootstelling nog steeds plaats. Het in het verleden toegepaste asbest is immers nog op veel plaatsen aanwezig. In de werkomgeving kan blootstelling nog plaatsvinden bij het slopen van gebouwen en woningen, bodemsanering, en de reparatie van objecten (schepen, boorplatforms, machines) die met asbest zijn geïsoleerd. Blootstelling aan asbest is nog altijd de belangrijkste oorzaak van kanker door werk in Nederland. Naast mesotheliomen van longvlies of buikvlies gaat het ook om longkanker en larynxkanker. Daarnaast is er mogelijk ook een verband met ovarium-, testis- en darmkanker.

Is de richtlijn/wetstekst nog relevant?

De richtlijn is relevant aangezien het een kader biedt voor de bescherming van de werknemers tegen de gevaren van de blootstelling aan asbest.

Vanwege de grote risico's zijn er strenge regels om de werknemers die asbest verwijderen te beschermen. Bovendien moeten bedrijven die asbest verwijderen gecertificeerd zijn. Werknemers die het werk uitvoeren, hebben een persoonscertificaat nodig als bewijs dat zij deskundig zijn.

Hoe kan de effectiviteit (bereiken van de doelstellingen) verhoogd worden?

De doelstellingen kunnen verbeterd worden door meer samenhang te creëren tussen de regelgevende bepalingen en door de blootstellingsnormen aanzienlijk te verlagen.

In haar rapport in 2010 adviseerde de Gezondheidsraad om de normen voor blootstelling aan asbest te verlagen. De Sociaal Economische Raad (SER) heeft dit advies in 2011 overgenomen.

Hoe kan de toepassing in de praktijk verbeterd worden?

De Inspectie SZW verhoogt vanaf 2012 het toezicht op deze sector. Daarbij werkt zij nauw samen met de andere toezichthouders, zoals de certificerende instellingen, de Inspectie Leefomgeving en Transport (voorheen de VROM-Inspectie), provincies, gemeenten en het KLPD. Met de certificerende instellingen wisselt de Arbeidsinspectie informatie uit zodat die zo nodig certificaten kunnen intrekken. Door een recente aanscherping van de regels en straffen zullen bedrijven voortaan veel sneller hun certificaat kunnen verliezen.

Bedrijven die zonder certificaat toch asbest verwijderen, worden harder aangepakt. Dit is één van de speerpunten van de Arbeidsinspectie in 2012. De inspectie werkt hierbij samen met de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD).

Op dit moment zet de overheid in op versterking van de naleving door onder meer strengere sancties in het certificeringstelsel, vergroten van de pakkans, hogere boetes en voorlichting. De certificerende instellingen en de Inspectie SZW werken samen. Deze aanpak is onderdeel van een samenhangend pakket maatregelen om de naleving te bevorderen. Tevens heeft de Raad voor Accreditatie een stevigere rol gekregen vanaf 1 februari 2012 als het gaat om toezicht op de cki's (certificerende en keurende instellingen).

Wat zijn uw aanbevelingen met betrekking tot een update of herziening van de richtlijn/nationale omzettingstekst?

Een herziening van de richtlijn is noodzakelijk waarbij meer samenhang tussen de regelgevende bepalingen moet nagestreefd worden. Ook moeten aanzienlijk lagere grenswaarden vastgelegd worden.

De Europese richtlijn vermeldt een grenswaarde van 0,1 vezel/ml. Voor werkgerelateerde blootstelling is de huidige Nederlandse grenswaarde 0,01 vezel/ml; deze grenswaarde geldt voor alle soorten asbest. Uit een studie van de Gezondheidsraad in 2010 blijkt dat de grenswaarde te hoog gesteld is. De Gezondheidsraad adviseert dan ook om de normen voor blootstelling aan asbest te verlagen tot 2000 vezels/m³ voor chrysotiel en 300 vezels/m³ voor amfibolen (bron: Asbest: risico's van milieu- en beroepsmatige blootstelling, Gezondheidsraad 2010).



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres PO Box 90801 NL-2509 LV The Hague The Netherlands

Europese Commissie
Commissaris Mr. Lazlo Andor
B-1049 Brussel
BELGIE

PO Box 90801
2509 LV The Hague
The Netherlands
Anna van Hannoverstraat 4
The Hague
T +31 (0)70 333 44 44
F +31 (0)70 333 40 33
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon
dhr. drs. M.G. den Held
T +31 (0)70 333 61 93
McHeld@minszw.nl

Onze referentie
2013-0000116750

Kopie aan
FNV (t.a.v. de heer W. van
Veelen)
VNO-NCW en MKB.NL (t.a.v.
de heer van Mierlo)

Datum **03 SEP 2013**

Betreft Publieke consultatie Europese arbeidsomstandighedenstrategie

Geachte heer Andor,

Op 31 mei is de Europese Commissie een publieke consultatie gestart met als oogmerk om opvattingen te ontvangen van privépersonen en organisaties over een nieuwe Europese strategie voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. U ontvangt hierbij de gezamenlijke reactie van het Nederlandse kabinet en de nationale werkgevers- en werknemersorganisaties. Hoewel deze partijen uiteraard hun eigen visie hebben op datgene wat in een nieuwe strategie moet worden opgenomen, hebben zij op een belangrijk aantal punten eensluidende opvattingen. Het Nederlandse kabinet en de Nederlandse werkgevers- en werknemersorganisaties willen u informeren over hun gemeenschappelijk opvattingen voor de prioritaire onderwerpen van een nieuwe Europese arbeidsomstandighedenstrategie.

Allereerst laten wij u weten het van groot belang te vinden dat een volgende, nieuwe strategieperiode 2013-2020 zo spoedig mogelijk aanvangt. De ervaringen met de eerdere geformuleerde strategieën zijn zondermeer positief te noemen. Een volgende strategie kan richting geven aan de Europese beleidsontwikkeling en beleidsaanpassing, en draagt ertoe bij dat de vertegenwoordigers en deskundigen uit de lidstaten elkaar ontmoeten, van elkaars ervaringen kennisnemen en tot evenwichtiger besluitvorming komen.

Hoewel het huidige acquis van de Europese arbeidsomstandighedenregelgeving goed ontwikkeld is, laat dit onverlet dat voor bijvoorbeeld nieuwe risico's als nanotechnologie er reden kan zijn voor aanpassing van de regelgeving. Dit geldt natuurlijk evenzeer voor bestaande regelgeving. Het risico bestaat dat als de Europese Commissie geen voortgang meer boekt de stand van de techniek en wetenschap de lidstaten er toe zullen noodzaken (weer) op nationaal niveau maatregelen te nemen. Dat zou haaks staan op het gewenste 'level playing field'.

Wat betreft de inhoudelijke aspecten van een mogelijk nieuwe strategie willen wij het belang van een zestal thema's benadrukken:

1. In Europese regelgeving over arbeidsomstandigheden moet meer gebruik worden gemaakt van doelvoorschriften en concrete grenswaarden om het beschermingsniveau te concretiseren. Nederland streeft naar verheldering van regelgeving door waar mogelijk middelvoorschriften en (product) omschrijvingen te vervangen door doelvoorschriften. Grenswaarden kunnen waar mogelijk het beschermingsniveau van doelvoorschriften nog verder concretiseren door een norm of een getal.

Datum

Onze referentie
2013-0000116750

2. Een aantal richtlijnen is aan vernieuwing toe of kan ontdaan worden van onnodige details. Voorbeelden van richtlijnen die hiervoor in aanmerking komen zijn de richtlijnen voor Beeldschermwerk en Arbeidsplaatsen. De relevantie van de middelvoorschriften in de bijlagen is deels achterhaald door (technologische) ontwikkelingen of (achteraf gezien) op sommige punten onnodig gedetailleerd geformuleerd. Met name de technische aspecten van de richtlijn Beeldschermwerk zijn aan veroudering onderhevig. Aanpassing van deze richtlijn is daarom gewenst. Voor de richtlijn Manueel hanteren van lasten pleiten wij voor moderne en eenvoudige Europese regelgeving met doelvoorschriften die ruimte laat voor een praktische invulling op nationaal niveau. Ook de richtlijn Biologische agentia is aan een herziening toe. Sinds de totstandkoming ervan in 2000 is er een substantieel aantal agentia bijgekomen, en zijn ook agentia van eigenschappen veranderd. Hiernaar is veel onderzoek gedaan in Nederland dat aan de Commissie ter beschikking kan worden gesteld.
3. De Europese richtlijn 2004/37/EG gericht op de bescherming van werknemers tegen blootstelling aan kankerverwekkende en mutagene stoffen bevat op dit moment maar enkele stoffen met een bijbehorende grenswaarde. Een aantal lidstaten heeft voor dergelijke stoffen op nationaal niveau inmiddels wel grenswaarden vastgesteld. Hierdoor ontstaat er een groot verschil in beschermingsniveau tegen deze zeer ernstige risico's tussen lidstaten. Wij zijn van opvatting dat gestreefd moet worden om op Europees niveau voor het jaar 2020 meer en ambitieuzere normen voor een grote groep stoffen vast te stellen. Daarmee wordt ook gewerkt aan een Europees Level Playing Field met als uiteindelijk resultaat een adequate bescherming van de gehele Europese beroepsbevolking en het vermijden van concurrentievervalsing.
4. Een bijzonder ernstig risico voor werknemers betreft de blootstelling aan asbest. De Europese richtlijn Asbest heeft momenteel een grenswaarde van 0,1 vezel/ml, hetgeen de Nederlandse regering en de Nederlandse werkgevers- en werknemers organisaties onverantwoord achten. Voor werkgerelateerde blootstelling is in Nederland en een aantal andere EU landen een aanzienlijk scherpere norm gesteld. In Nederland bedraagt deze nu 0,01 vezel/ml. Daarbij komt dat de Nederlandse Gezondheidsraad de Nederlandse regering op grond van wetenschappelijk inzicht heeft geadviseerd de norm verder aan te scherpen. Het voornemen is om de norm te verscherpen naar 0,001 vezel/ml. Wij adviseren de Europese Commissie initiatieven te nemen om op Europees niveau het risico van blootstelling aan asbest te verkleinen en een scherpere norm voor de blootstelling aan asbest op te stellen.

5. De Nederlandse regering en de sociale partners constateren dat psychosociale arbeidsbelasting een groot maatschappelijk probleem is; zowel in Nederland als daarbuiten. Het is daarom nodig deze problematiek te onderkennen en te benoemen in een nieuwe strategieperiode.
6. De Nederlandse regering en de sociale partners zijn van opvatting dat Arbeidsinspecties een belangrijke rol hebben. Adequate handhaving met deskundige inspecteurs bevordert de naleving van verplichtingen die rusten op werkgevers en werknemers. Uitwisseling van informatie tussen nationale overheden en inspecties over goede en effectieve werkwijzen is daarom van groot belang.

Datum

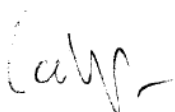
Onze referentie
2013-0000116750

Wij verzoeken u met de hiervoor genoemde suggesties rekening te houden bij de formulering van een nieuwe strategie 2013-2020 voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in Europa.

Mede namens de voorzitters van de Nederlandse werkgevers- en werknemersorganisaties:

- Bernard Wientjes, voorzitter Verbond van Nederlandse Ondernemingen - Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (VNO-NCW);
- Michaël van Straalen, voorzitter Midden- en Kleinbedrijf Nederland (MKB-Nederland);
- Albert Jan Maat, voorzitter Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland (LTO-Nederland);
- Ruud Kuin, vice-voorzitter Federatie Nederlandse Vakvereniging (FNV);
- Jaap Smit, voorzitter Christelijk Nederlandse Vakvereniging (CNV);
- Reginald Visser, duovoorzitter, MHP Vakcentrale voor Professionals.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,



L.F. Asscher

Commentaar van de Vakcentrales FNV, CNV en MHP op het Verslag over de praktische tenuitvoerlegging inzake Richtlijn 89/391/EEG, de daaruit voortvloeiende bijzondere richtlijnen en de Richtlijnen 2009/148/EG, 91/383/EEG, 92/29/EEG en 94/33/EG.

**Eindverslag van Nederland aan de Europese Commissie
Periode 2007-2012**

De Nederlandse Vakcentrales FNV, CNV en MHP kunnen in grote lijnen akkoord gaan met het Eindverslag van Nederland aan de Europese Commissie. Er zijn echter enkele belangrijke punten waar de Vakcentrales niet akkoord mee gaan en een fundamenteel ander standpunt innemen dan de Nederlandse overheid. In de gearceerde tekstgedeelten zijn de wensen van de Vakcentrales vervat :

BLZ 28 van het verslag:

“3° Wat is het cumulatieve en interactieve effect van de richtlijn met bepaalde andere richtlijnen (synergieën, overlappingsen, tegenstrijdigheden, lacunes)?

De Kaderrichtlijn met de algemene bepalingen vormt samen met de specifieke richtlijnen een pakket van regelgeving. De Kaderrichtlijn bevat normatieve doelvoorschriften die veelal verder geconcretiseerd worden in de specifieke richtlijnen. Het risico kan bestaan dat zaken die reeds in de Kaderrichtlijn aan de orde gekomen zijn, nog eens – en dan gedetailleerder – geregeld worden in specifieke richtlijnen. Dat kan leiden tot doublures, onnodige regeldruk en detailwetgeving. Daarom zou, voordat tot formulering van een specifieke richtlijn overgegaan wordt, steeds vooraf de vraag beantwoord moeten worden of de noodzaak daartoe aanwezig is, gelet op de Kaderrichtlijn”. ***Aanvulling Vakcentrales: Anderzijds kan het nodig zijn om in specifieke richtlijnen een ogenschijnlijk zelfde verplichting te herhalen, omdat een dergelijke verplichting in een specifieke richtlijn een specifiek doel kan dragen. Zo krijgt de rol van de Risico Inventarisatie en Evaluatie in de Richtlijn Carcinogenen stoffen een specifieke betekenis (hier wordt immers gesproken van de mate en duur van blootstelling en absorptie van de huid).***

BLZ 137 van het verslag

- Lastenverlichting, vereenvoudiging van wetgeving, mkb

“De Nederlandse regering bepleit voortdurende aandacht van de Commissie voor de vermindering van administratieve lasten voor bedrijven, waar mogelijk. Verder Er wordt ook gepleit voor modernisering in wet- en regelgeving, in het bijzonder voor het midden- en kleinbedrijf in Europa, waartoe 99% van de bedrijven hoort en dat voor 2/3 deel van de werkgelegenheid zorgt. Deze bedrijven ondervinden naar verhouding veel hinder van juridische en administratieve lasten omdat zij beperkte deskundigheid hebben om de vaak complexe voorschriften en regels onder de knie te krijgen. Bij de eventuele verheldering c.q. vereenvoudiging van regelgeving daar waar dat mogelijk is, moet met hun behoeften rekening worden gehouden.

Een voorbeeld in dit verband is de richtlijn ‘Explosieve atmosferen’.

Aanbevolen wordt in dit verband om het specifiek door de werkgever op te stellen explosieveiligheidsdocument een verplicht onderdeel van de ri&e te maken.

Voor de richtlijn ‘Tijdelijke of mobiele bouwplaatsen stelt Nederland voor de verplichting voor de samenstelling van een dossier te schrappen. Deze administratieve bepaling levert veel onduidelijkheid op ten aanzien van de mogelijke materiële invulling (technische voorzieningen) van een dossier. Daarnaast legt het een onevenreding groot beslag op de archieffunctie.

De richtlijn 'Medische uitrusting aan boord van schepen', schept verwarring voor Nederland, omdat de ILO en WHO eveneens richtlijnen ontwikkeld hebben in verband met de medische uitrusting. De Europese richtlijn wijkt af van de WHO richtlijn. Het zou een belangrijke vooruitgang zijn indien er wereldwijd dezelfde uniforme regels met betrekking tot de medische uitrusting zouden worden voorgeschreven".

De Vakcentrales zijn het met bovenstaand tekstgedeelte niet eens. De richtlijn explosieve atmosferen kan niet worden geschrapt. Een acceptabele tekst voor de Vakcentrales is:

Lastenverlichting, vereenvoudiging van wetgeving, mkb

Er wordt gepleit voor modernisering in wet- en regelgeving, waarbij deze wetgeving daar waar mogelijk wordt voorzien van heldere doelvoorschriften en concrete grenswaarden. De Vakcentrales zijn van oordeel dat de verplichting tot het opstellen van een Risico Inventarisatie en Evaluatie, schriftelijk of met behulp van daartoe ontwikkelde digitale instrumenten voor alle bedrijven, groot en klein, behouden moet blijven. Verschil in wettelijk beschermingsniveau van werknemers naar bedrijfsgrootte is voor de Nederlandse vakbeweging onbespreekbaar. De richtlijn 'Medische uitrusting aan boord van schepen', schept verwarring voor Nederland, omdat de ILO en WHO eveneens richtlijnen ontwikkeld hebben in verband met de medische uitrusting. De Europese richtlijn wijkt af van de WHO richtlijn. Het zou een belangrijke vooruitgang zijn indien er wereldwijd dezelfde uniforme regels met betrekking tot de medische uitrusting zouden worden voorgeschreven.

BLZ 58, 109, 144 en 151/152 van het Verslag: passages betreffende verplichtingen carcinogene stoffen:

Onacceptabel is het voorstel van de Nederlandse Overheid om de verplichting om de blootstelling verder te verlagen wanneer een carcinogene stof begrensd wordt door een gezondheidkundige waarde, af te schaffen zonder daarbij het volgende op te merken: op de werkgever blijft de verplichting berusten om in een dergelijke situatie de werknemer persoonlijke beschermingsmiddelen aan te bieden. De werknemer kan in dit geval kiezen: werken met of zonder Persoonlijke beschermingsmiddelen. Immers verdere verlaging, ook al lijkt het veilig, kan in dergelijke gevallen mogelijk worden gemaakt. Het gaat dan om situaties waarin substitutie niet mogelijk is. ***Daarnaast is het voor de vakbeweging een absolute vereiste dat het substitutiebeginsel blijft bestaan voor alle carcinogene stoffen, stoffen zowel met als zonder drempelwaarde. Tot slot wijs ik u erop dat de Vakcentrales reprotoxische stoffen onder het regime van de Richtlijn Carcinogene of mutagene agentia 2004/37/EG willen brengen, teneinde ook hier het beginsel van substitutie te bewerkstelligen.***

**Wim van Veelen, namens FNV, CNV en MHP
6 december 2014**

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mevrouw drs. E.E. De Kleuver
Directeur Arbeidsomstandigheden
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG


Briefnummer
13/11.907/MvM/Gau
Onderwerp

Den Haag
11 december 2013
Telefoonnummer
070 3490216
E-mail
vanmierlo@vnoncw-mkb.nl

Geachte mevrouw De Kleuver,

VNO-NCW en MKB-Nederland kunnen zich vinden in het eindverslag van Nederland aan de Europese Commissie over de praktische tenuitvoerlegging inzake Richtlijn 89/391/EEG en de daaruit voortvloeiende bijzondere Richtlijnen en de Richtlijnen 2009/148/Eg, 91/383/EEG, 92/29/EEG en 94/33/EEG.

Met vriendelijke groet,



Mr. A.P.M.G. Schoenmaeckers,
manager beleidsteam sociale zaken