

Verslag Nederland over de praktische tenuitvoerlegging van Arborrichtlijnen periode 2018-2022

Betreft de 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

December 2023

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	2
INLEIDING	3
SUMMARY	4
AANBEVELINGEN VOOR AANPASSING EUROPESE RICHTLIJNEN VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK	13
DEEL 1: ALGEMEEN	18
1. ALGEMENE GEGEVENS EN INFORMATIE	19
2. BESCHRIJVING VAN CONCRETE MAATREGELEN OM DE RICHTLIJNEN UIT TE VOEREN	25
3. BEOORDELING VAN ERVARING MET DE PRAKTISCHE TOEPASSING VAN DE BASISBEGINSELEN	41
4. STANDPUNTEN VAN DE SOCIALE PARTNERS OVER DE INHOUD VAN DIT VERSLAG	55
DEEL 2: SPECIFIEKE RICHTLIJNEN	68
1. DE KADERRICHTLIJN 89/391/EG	69
2. DE RICHTLIJN ARBEIDSPLAATSEN 89/654/EEG	75
3. DE RICHTLIJN ARBEIDSMIDDELEN 2009/104/EG.....	77
4. DE RICHTLIJN PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN 89/656/EG	80
5. DE RICHTLIJN MANUEEL HANTEREN VAN LASTEN 2006/25/EG	82
6. DE RICHTLIJN BEELDSCHERMAPPARATUUR 90/270/EEG	86
7. DE RICHTLIJN CARCINOGENE OF MUTAGENE AGENTIA 2004/37/EG	88
8. DE RICHTLIJN BIOLOGISCHE AGENTIA 2000/54/EG.....	93
9. DE RICHTLIJN TIJDELIJKE EN MOBIELE ARBEIDSPLAATSEN 92/57/EEG.....	96
10. DE RICHTLIJN VEILIGHEIDS- EN/OF GEZONDHEIDSSIGNALERING 92/58/EEG	100
11. DE RICHTLIJN ZWANGEREN 92/85/EG	102
12. DE RICHTLIJN WINNINGSINDUSTRIEËN BORINGEN 92/91/EG	106
13. DE RICHTLIJN WINNINGSINDUSTRIEËN IN DAGBOUW OF ONDERGRONDS 92/104/EG	110
14. DE RICHTLIJN VISSERSVAARTUIGEN 93/103/EG	112
15. DE RICHTLIJN CHEMISCHE AGENTIA 98/24/EG	114
16. DE RICHTLIJN EXPLOSIEVE ATMOSFEREN 1999/92/EG	118
17. DE RICHTLIJN TRILLINGEN 2002/44/EG.....	120
18. DE RICHTLIJN LAWAAI 94/33/EG.....	125
19. DE RICHTLIJN ELEKTROMAGNETISCHE VELDEN 2013/35/EU	128
20. DE RICHTLIJN KUNSTMATIGE OPTISCHE STRALING 2006/25/EG.....	130
21. DE RICHTLIJN ASBEST 2009/148/EG	132
22. DE RICHTLIJN UITZENDKRACHTEN 91/383/EEG	137
23. DE RICHTLIJN MEDISCHE HULPVERLENING AAN BOORD VAN SCHEPEN 92/29/EEG	141
24. DE RICHTLIJN JONGEREN 94/33/EG.....	144

Inleiding

Voor u ligt de rapportage over de praktische tenuitvoerlegging van de Arborichtlijnen. Daarbij gaat het om 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.

Prevent nv/sa uit Leuven heeft in opdracht van de Directie Gezond en Veilig Werken van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) interviews gehouden met deskundigen en hierover verslag gedaan. Dit is door het ministerie van SZW getoetst en op basis hiervan is het voorliggend rapport opgesteld.

Summary

European member states are required by European regulations to report periodically on the practical implementation of the Framework Directive on Safety and Health at Work 89/391/EEC and its implementing individual directives. This report covers the findings of the Dutch Ministry of Social Affairs and Employment (hereafter Ministry of SZW) for the period 2018-2022.

1. Key developments in figures

The number of employees increased from 8.5 million to 9.2 million during the period from 2018 to 2022. The number of employers decreased from 334,000 to 312,700. The number of occupational accidents with more than three working days of absence from work decreased from 91,179 in 2018 to 82,420 in 2021.

The number of occupational diseases which has been notified to the Netherlands Center for Occupational Diseases (NCvB) has decreased from 3854 in 2018 to 2971 in 2022. The number of new occupational diseases decreased compared to 2018, according to the Netherlands Working Conditions Survey (NEA). In 2022, 3.3% of all workers reported having contracted one or more physician-diagnosed occupational diseases in the previous 12 months. In 2018, the figure was 3.8%. The number of labour inspectors increased from 277 in 2018 to 336 in 2022.

This reporting period is different because it covers the corona years 2020 and 2021. Workers during this period largely worked at home via a visual display unit. Screen work increased sharply, from 38.4% in 2020 to 43.4% in 2022.

Exposure to physically demanding work remained stable. In 2022, 38% of all workers regularly had physically demanding work, the same as in 2020 and 2021. In 2018, the figure was 41.4%. That category includes work that requires the application of force, working with vibrating tools, working in uncomfortable positions and repetitive work.

Performing hazardous work also determine the degree of physical workload. In 2022, 13% of workers reported doing hazardous work often or always. This is virtually unchanged from 2021. The most common forms of danger during work are tripping or slipping, cutting or stabbing, and collisions or impacts.

Work-related mental fatigue increased until 2018, then decreased in 2019 and especially in 2020; from 2021, it increased again. In 2022, 1 in 5 workers experienced psychological fatigue complaints due to work (burnout complaints).

In 2022, 11% of workers experienced harassment or threats at work. In most cases, clients or customers were responsible for this. Intimidation or threats by supervisors or colleagues were reported less frequently. Furthermore, 5% of workers experienced workplace bullying.

2. Compliance with legal provisions

Labour inspectors visiting companies collect information using a questionnaire. This provides information about the degree of compliance with legal provisions. This information is described in the periodic monitor 'Arbo in bedrijf/Occupational health and safety in companies'. The table below shows compliance rates for a large number of system provisions. Notable developments include:

- the obligation to designate an employee in the company as prevention officer is better complied with. It was 45% in 2014, 49% in 2016, 55% in 2018, and 64% in 2019-2021. Incidentally, in companies with fewer than 25 employees, this role can also be fulfilled by the employer

himself;

- compliance with regards to the RIE obligation has been stable for years, hovering around 50%. Labour inspectors assess the content of the RIE as complete in 70% of the cases;
- the use by employers of solutions from (sectoral) health and safety catalogues prepared by (sectoral) social partners has increased from 14% in 2014, to 17% in 2016 and 23% in 2018, and 20% in 2019-2021;
- a compliance indicator consisting of a composite of four core provisions shows an increase in compliance. During 2019-2021, 40% of all companies comply with all of these four core provisions. 13% of companies do not comply with any of the core provisions (see Table 1).

Table 1: Compliance level elements of health and safety policy and use of health and safety catalogues 2014-2021

Presence of elements of the health and safety policy		% of companies			
		2014	2016	2018	2019-2021
		(n=2804)	(n=2787)	(n=1343)	(n=2174)
1	Risk Inventory and Evaluation (RI&E)	50	47	52	50
	> assessed RI&E*	42	39	42	41
	> RI&E that has not been assessed	8	8	10	9
2	Action Plan	40	38	41	47
3	Contact with health & safety service or other health & safety expert	74	77	81	78
4	Guidance during sickness absence	73	75	79	77
5	Company emergency response measures (BHV)	65	70	68	68
6	Health and prevention officer	45	49	55	64
7	At least once a year consultation with employees on health & safety policy	55	60	58	65
	> of which with works council (OR)/staff representation (PVT)	97	96	93	96
	> of which with employees (no works council/PVT present)	49	57	54	60
8	Information, instruction and supervision	68	71	72	73
9	Use of solutions in the health & safety catalogue	14	17	23	20
10	Comply with 4 key core provisions**	30	29	35	40
11	Comply with none of 4 key core provisions**	14	10	10	13

* including small companies using a sectoral RI&E,

** RI&E, contract health and safety services, BHV and prevention officer

Source: occupational health and safety 2019-2021, 2023 edition

3. Main measures to support implementation of regulations

3.1 Analysis

Employers still appear to find it difficult to comply with legal obligations, despite the support offered by the government. While most employers are intrinsically motivated to make their company a safe and healthy workplace, they do not always see legal obligations as a practical means to that end. Dutch employers seem to perceive regulations as more complex than employers in other Member States (ESENER, III, 2020, EU OSHA). SMEs often lack knowledge of their

responsibilities and often do not know how to address issues. This is particularly true when working with hazardous substances. The right knowledge is not always available in the company. Employers mainly react to current events and often implement legal measures independently. The occupational health and safety policy is often not a cyclical process in practice. Not enough use is made of, for example, the Risk Inventory and Evaluation (RI&E), the occupational health and safety service/ occupational health and safety specialists, or the prevention officer.

Employers seek only limited advice from external experts (health and safety service or certified expert) to take preventive measures. They do tend to use consulting services for absenteeism counselling of sick employees. For companies that do not perform adequately on prevention, there are insufficient incentives to do so. In the field of working with hazardous substances, (small) employers often do not know what obligations they have and how to hire support.

The "Arbo in bedrijf" monitor prepared by the Netherlands Labour Inspectorate (hereafter Arbeidsinspectie) shows that 65% of the companies consult with employees at least once a year. This is a significant increase from 2018 (58%) and from 2016 (60%). Research shows that employees at the company level often do not have an active role in the policy process, nor do they claim this role. Working conditions are often seen as the responsibility of the employer. Employees and works councils do not feel equipped to actively contribute to the company's health and safety policy. Again, there is a big difference between large and small companies. Large companies often have an active works council (OR) that is involved in health and safety policy.

3.2 Motives for (non-)compliance

In the 'Arbo in bedrijf 2019-2021' monitor, inspectors were asked for the first time to characterize employers based on their motives for (non-)compliance. They do this based on documentation (RI&E, Plan of Action, basic contract), an interview with the employer and a tour of the establishment (Table 2).

Table 2: Motives for non-compliance

Violators		2019 - 2021		
		RI&E	Other system provisions	All risks
		%	%	%
1	Percentage of violators overall	50	58	54
2	Type of violator			
	> Unintentional	89	91	86
	> Intended	11	9	14
3	Motives unintended violators			
	> Motive unknown	8	7	8
	> Knows rules, but fails to comply with them	7	6	9
	> Not familiar with laws and regulations	85	87	83
4	Motives intended violators			
	> Motive unknown	14	8	10
	> Out of convenience	56	61	63
	> On principle	14	13	11
	> Calculating	17	18	16
	> Malicious	0	0	0,4

Source: Occupational Health and Safety 2019-2021, issue 2023

About 90% of violators are unintentional violators. This is mainly because these unintentional violators are not familiar with the laws and regulations. 10% of all violators are judged by inspectors to be intended violators. Most of these, according to the inspector, do so out of convenience or because they are used to doing things a certain way (out of habit).

3.3 Incentives

During the past reporting period, investments have been made in the promotion of safe and healthy work. This has been done through various programs and incentives aimed at combating occupational diseases and preventing work-related complaints and disorders.

One important pillar in the various programs involved increasing the risk awareness of employers and employees by focusing on knowledge transfer. Companies often take insufficient measures to control risks due to a lack of knowledge about them. However, insight and knowledge about the risks present on the shop floor are necessary to propose a thorough and effective plan of action. This RI&E and accompanying action plan is still too often lacking, especially in small and medium-sized enterprises (SMEs). Yet this is an important basis of the current system of healthy and safe working.

3.3.1 Multi-year RI&E plan

In 2020, the Ministry of SZW launched the "Multi-Year Plan RI&E" with the aim of improving compliance and also the quality of the RI&E among small businesses. The plan focused on communication, supporting employers in drawing up a good RI&E, and supervision and enforcement. A "route planner" for SMEs has been developed on the rie.nl website with information on the RI&E with action perspectives for the entrepreneur. A toolkit was developed for the Arboportaal.nl, which could be used and distributed by the partners.

Providing action perspectives for the employer and employees was another pillar of the programs and incentives. Employers themselves must be able to determine and implement appropriate measures to manage risks in a planned manner. In doing so, they follow the occupational hygiene strategy that is committed to addressing the risk at source. Too often, measures lower down the hierarchy, such as personal protective equipment, are chosen. During the reporting period, there was a broad campaign for the "STOP strategy" when working with hazardous substances. STOP stands for Substitution - Technical Measures - Organizational Measures - Personal Protective Equipment, as a concrete elaboration of the occupational hygiene strategy.

3.3.2 Occupational disease prevention program

In 2018, the Ministry of SZW launched the Occupational Disease Prevention Program (PPBZ) with a focus on the topic of hazardous substances. The Safe Working with Hazardous Substances campaign was widely rolled out with an online campaign, working visits and network meetings where good examples were the focus. Three tracks were pursued to increase risk awareness and provide action perspectives, specifically communication, knowledge dissemination, and development and dissemination of technological innovations to prevent and reduce exposure to hazardous substances. In 2020, the campaign "How TOP Do You Work? Tackle Physical Load", focusing on physical load was added to the program, initially with a focus on heavy work. Interventions, instruments, and tools were developed from the occupational disease prevention program to support companies that want to tackle physical load. In 2021, the sub-campaign focused on physical underloading, particularly reducing sitting, began. There was intensive cooperation with industry associations and knowledge institutions.

Cooperation with all stakeholders such as representatives of industry and professional associations, employers and employees, researchers, knowledge institutions, occupational health and safety professionals and other stakeholders formed a third pillar in the programs and incentives.

Current challenges such as the prevention of occupational diseases and accidents at work, the participation of people with chronic conditions, and the employability of a longer working population require effective work-related care. However, the capacity shortage of occupational and insurance physicians was increasing due to both the growing and aging labour market. To cope with these challenges, the multi-year policy program “Future-proof Labour Market Care and Welfare”(Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn) was initiated, among other things.

3.3.3 Multiyear Program on the Future-proof Labour Market for Care and Welfare

The program aimed to increase the capacity and quality of work-related care. The strengthening of the position of the company doctor, more attention to prevention, the strengthening of the knowledge and quality policy in the sector, the convergence of company and insurance medicine, better cooperation between core experts, the prevention of occupational diseases and more collaborative cooperation, were central to this.

3.3.4 Broad Social Collaboration Program

The Broad Social Collaboration (BMS) was launched in early 2021 with the ambition of reversing the trend of an increasing number of working people with burnout complaints. The BMS focuses on employed people, future employed people (students) and self-employed people. The BMS has become part of the integral approach 'Mental health: for all of us' of the Ministry of Health, Welfare and Sport. The BMS is thus also an interpretation of the European action line 'Mentally healthy at work'.

3.3.5 National action plan against sexually transgressive behaviour

Since 2022, the cabinet has been working on a national action plan against sexually transgressive behaviour and sexual violence. Power inequality and gender stereotypes are a breeding ground for harassment and (power) abuse. The cabinet has appointed a government commissioner on transgressive behaviour and sexual violence to drive a culture change and connect social partners to the action program.

Creating a safe working environment is part of the approach. The Ministry of SZW is tightening policy on psychosocial workload (including undesirable behaviour), specifically with regard to the confidential advisor. The Occupational Health and Safety Act requires employers to have a policy against undesirable behaviour (Article 3, paragraph 2). The law calls undesirable behaviour a form of 'psychosocial workload'. One way to work on preventing or limiting undesirable behaviour is to appoint a confidential advisor. The professional confidential advisor was introduced by the Ministry of SZW in 2021 to support employees who want to raise undesirable behaviour.

3.3.6 Enforcement

Enforcement by the Labour Inspectorate is a fourth pillar in the programs and incentives. The Labour Inspectorate is investigating new ways to make enforcement of the RI&E more efficient and effective. Within this framework, it has been experimenting with different methods: administrative enforcement of the RI&E and sector approach to occupational health and safety. In addition to an intensive enforcement regime, the Labour Inspectorate is committed to increasing awareness of the RI&E obligation and improving support for companies. For example, with the self-inspection tools,

the Labour Inspectorate offers an action perspective for employers in the area of work pressure and undesirable behaviour.

3.3.7 Health and Safety Catalogues

At the sectoral level, sectoral health and safety catalogues have been a good stimulus for cooperation between social partners on working conditions. Regulations are worked out into concrete measures by (sectoral) employers and employees. By 2023, some 150 health and safety catalogues will be included in the database on the Arboportaal.

3.3.8 Arboportaal.nl

The Arboportaal.nl was set up by the Ministry of Social Affairs and Employment. It is the government's main communication channel for legislation and regulations and the instruments used in the field of healthy and safe working. The Arboportaal is intended as a signpost for information on healthy and safe working. It is a very comprehensive website with relevant sources, tools and instruments, campaign material and explanations. The site is aimed at employers, (health and safety) professionals and employees seeking information on good working conditions. During this reporting period, the Ministry of SZW further developed the Arboportaal.nl with accessible explanations and practically applicable tools.

All useful tools and toolboxes developed during the campaigns, action plans and programs, as well as from hybrid working in the covid period, have been included in the Arboportal. They are offered for useful use in the health and safety catalogues.

4. Recommendations for adaptation of existing EU directives

4.1 General recommendations

4.1.1 Societal and technological developments

Many of the guidelines were created 30 years ago. Only a limited number of guidelines (have been inclusively) updated. Since then, social and technological developments have taken place that are important for workers and work organization. Permanent workplaces - partly as a result of the global corona pandemic - have been replaced in many situations by working from home and place- and time-independent work. Workers are becoming mobile and using adapted and mobile devices. These developments are directly related to workplace, work equipment and display screen directives, for example.

On a global level, we are facing a number of very influential developments. Among these developments, artificial intelligence is one of the most real and influential technological developments. Other developments include the 24/7 economy, new (renewable) energy, flexible working and robotization. Each of these developments poses new risks to safety and health, including information stress and technostress.

4.1.2 Understanding the risk of working with hazardous substances

Research into the health risks of chemical, biological and physical agents is bringing new insights into the hazards and risks of exposure, leading to more stringent requirements for exposure levels. Setting tighter limits in the directives puts a stronger emphasis on prevention, which is desirable. Tighter limits in the directives also help eliminate differences in protection levels among EU member states. The directives in which limits play a role include the chemical agents, carcinogenic or mutagenic agents, biological agents, asbestos, noise and vibration directives.

4.1.3 Making use of international and European expert opinions

Recommendations and guidelines for safe and healthy work are also being developed internationally or by European expert organizations. These may recommend more stringent limit values and exposure limits than those in the directives. For example, the International Commission on Non-ionizing Radiation Protection (ICNIRP) has adjusted exposure limits in 2020. This affects the electromagnetic fields and artificial optical radiation guidelines.

4.1.4 Differences in interpretations

There are differences in application of the guidelines at the national level. This may be due to different interpretations or different interpretations of certain concepts. It is desirable for all guidelines to be future proof when they are revised. This means, on the one hand, that the guidelines should be adapted to the current state of science and technology and, on the other hand, that it should become technically possible to allow for faster adaptation. In general, the aim is a directive with less detail, but with the possibility to adapt specific provisions in the annexes more quickly via delegated acts. In this way it will be possible to respond quickly and flexibly to new developments.

4.2 Specific recommendations

4.2.1 More limit values on hazardous substances to prevent unhealthy exposure

More than 100,000 workers die every year in the EU from exposure to carcinogenic substances. The health of an even greater number of workers is seriously affected. By limiting exposure to these

substances through limit values, the level of protection has improved significantly in recent years. Surveys show that for many hazardous substances there are no European legal limit values yet, although this is desirable. Work on more limit values must therefore continue unabated. In recent years, successful efforts have been made to improve the level of protection against carcinogenic substances. This must be continued in the coming years.

In addition, there is an urgent need to revive the setting of limit values in the Chemical Agents Directive 98/24/EC so that it remains socially relevant. Progress on this issue has virtually stalled in recent years. This is due to a limited commitment of financial and human resources to establish such limit values. It must be prevented from creating a greater dichotomy in the level of protection for workers in member states that have active national policies to improve that level of protection at home and most other member states that do not or cannot.

4.2.2 Young influencers

There is a growing number of young people who, as young influencers themselves, regularly post content on social media channels such as YouTube, Instagram or Tiktok. The Youth Directive 94/33/EC does not match these new developments. National regulations are currently often inadequate because work takes place behind the front door and is therefore not visible. Hobby and work cannot be clearly separated. Young people can also be seen in family vlogs, where only the parents play an active role. There are real risks to the health and safety of these young people because of environmental or social media pressures, negative reactions and privacy concerns, among other things. Adapting the guideline on this point is a contribution to the digital transition.

5. Other proposals

In addition to the recommendations in paragraph 4, which are based on existing directives, other suggestions can be made for future initiatives by the European Commission.

5.1 Mental health protection

In a lifetime, we spend much of our time in the workplace. This brings us much good and often great satisfaction. Reality is that, unfortunately, we don't always get that satisfaction. In the Netherlands, it appears that 20 percent of Dutch people experience burnout symptoms due to work. This is a high percentage that we really need to do something about if we want people to retire healthy. It is important that we take mental health just as seriously as our physical health.

High impact incidents (HII) are a specific risk within the concept of mental health. Examples of high impact incidents include very serious incidents at work, such as fatal railway and road accidents, aggression to law enforcement officers, and bystander aggression and violence in the case of emergency workers. High impact incidents can have a very traumatic and debilitating effect on the mental health of employees. Personnel safety should be an integral part of the working conditions policy and companies should take care by taking preventive measures, through education and instruction on what to do in case of such an incident.

In addition, in general, it is important that people have a place at work where they can talk about their dilemmas, problems or experiences in an approachable way. Or the presence of a confidant to help if, unexpectedly, there is transgressive behaviour. We need to go beyond campaigning. We hope that in the European Union we can look at how to also achieve standards for our mental health in the workplace.

5.2 Impact of climate on working conditions: heat stress

As a result of climate change, workers in the European Union are exposed to increasingly higher temperatures in the workplace. It is important to take stock of what initiatives exist at the national

level and what experiences member states have with them. In the medium term, the European Commission may come up with an initiative that contributes to the level of protection of workers.

Aanbevelingen voor aanpassing Europese richtlijnen veiligheid en gezondheid op het werk

1. Context

Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen

De publicatie van een aantal van de richtlijnen dateert van 30 jaar geleden, waarbij de originele tekst (en de bijlagen) behouden zijn gebleven. Ondertussen hebben diverse ontwikkelingen plaatsgevonden die van invloed zijn op veilig en gezond werken. Het gaat om ontwikkelingen die betrekking hebben op werkenden, de werkorganisatie en maatschappelijke en technologische ontwikkelingen met een impact op de arbeidsmarkt.

Vaste arbeidsplaatsen zijn - mede als gevolg van de wereldwijde coronapandemie - in vele situaties vervangen door thuiswerken en plaats- en tijdonafhankelijk werken. Werknemers worden mobiel en maken gebruik van aangepaste en mobiele apparatuur. Deze ontwikkelingen houden rechtstreeks verband met bijvoorbeeld de richtlijnen arbeidsplaatsen, arbeidsmiddelen en beeldschermen. Van deze ontwikkelingen is kunstmatige intelligentie een van de meest reële en invloedrijkste technologische ontwikkelingen. Andere invloedrijke ontwikkelingen zijn de 24/7 economie, nieuwe (duurzame) energie, flexibel werken en robotisering. Elk van deze ontwikkelingen brengt nieuwe risico's voor de veiligheid en de gezondheid met zich mee, waaronder informatiestress en technostress.

Inzicht in blootstellingslimieten

Onderzoek naar de gezondheidsrisico's van chemische stoffen, biologische en fysische agentia brengt nieuwe inzichten in de gevaren en de blootstellingsrisico's, waardoor meer strengere eisen gesteld worden aan de blootstellingsniveaus. Door de blootstellingslimieten scherper te stellen in de richtlijnen zetten deze sterker in op preventie, hetgeen wenselijk is. Scherpere limieten in de richtlijnen dragen ook bij tot het wegwerken van de verschillen in beschermingsniveaus in de EU-landen. De richtlijnen waarin de limieten een rol spelen zijn o.a. de richtlijnen chemische agentia, carcinogene of mutagene agentia, biologische agentia, asbest, lawaai en trillingen.

Internationale en Europese expert-adviezen

Ook op internationaal vlak of door Europese expert-organisaties worden aanbevelingen en richtsnoeren ontwikkeld voor veilig en gezond werken. Deze kunnen strengere grenswaarden en blootstellingslimieten aanbevelen dan deze in de richtlijnen staan. Zo heeft de Internationale Commissie van Niet-Ioniserende stralingsbescherming (ICNIRP) de blootstellingslimieten in 2020 aangepast; dit heeft een invloed op de richtlijnen elektromagnetische velden en kunstmatige optische straling.

Verschillen in interpretaties

Er zijn verschillen in toepassing van de richtlijnen op nationaal niveau mogelijk door dat andere interpretaties of invullingen gegeven worden aan bepaalde begrippen. Voor alle richtlijnen geldt dat het wenselijk is om bij herziening van de richtlijnen deze toekomstbestendig te maken. Dit betekent enerzijds dat de richtlijnen aangepast worden aan de huidige stand van de wetenschap en techniek en anderzijds dat het technisch mogelijk moet worden om de aanpassingen sneller toe te laten. In het algemeen wordt een richtlijn beoogd met minder detail, maar met de mogelijkheid om specifieke bepalingen in de bijlagen sneller te kunnen aanpassen via gedelegeerde handelingen. Op deze manier kan er snel en flexibel ingespeeld worden op nieuwe ontwikkelingen.

2. Aanbevelingen

2.1 Majeure aanbevelingen

Meer grenswaarden voor gevaarlijke stoffen om ongezonde blootstelling te voorkomen

Jaarlijks overlijden er in de EU meer dan 100.000 werknemers aan de gevolgen van blootstelling van kankerverwekkende stoffen. Van een nog groter aantal werknemers wordt de gezondheid ernstig aangetast. Door het stellen van grens aan de blootstelling aan deze stoffen via grenswaarden, is het beschermingsniveau aanzienlijk verbeterd in de afgelopen jaren. Overzichten laten echter zien dat er voor veel gevaarlijke stoffen nog geen Europese wettelijke grenswaarden bestaan, terwijl dat wel gewenst is. Het werken aan meer grenswaarden moet daarom onverkort worden voortgezet. In de afgelopen jaren is succesvol gewerkt aan het verbeteren van het beschermingsniveau tegen kankerverwekkende stoffen. Dit moet in de komende jaren worden voortgezet.

Daarnaast is het dringend nodig om het stellen van grenswaarden bij de richtlijn Chemische Agentia 98/24/EG weer op te pakken zodat deze maatschappelijk relevant blijft. Vooruitgang op dit punt is de afgelopen jaren nagenoeg tot stilstand gekomen. Dit komt door een beperkte inzet aan financiële en personele middelen om dergelijke grenswaarden tot stand te brengen. Voorkomen moet worden dat er een grotere tweedeling ontstaat in beschermingsniveau voor werknemers in lidstaten die een actief nationaal beleid voeren ter verbetering van dat beschermingsniveau in eigen land en de meeste andere lidstaten die dat niet doen of kunnen doen.

Jonge influencers

Er is een groeiend aantal jongeren dat zelf als jonge influenceer regelmatig content plaatst op sociale mediakanalen zoals YouTube, Instagram of TikTok. De richtlijn jongeren 94/33/EG sluit niet aan op deze nieuwe ontwikkelingen. Nationale regelgeving voldoet op dit moment vaak niet omdat het werken achter de voordeur plaatsvindt en daardoor niet zichtbaar is. Hobby en werk zijn niet duidelijk te scheiden. Jongeren kunnen ook te zien zijn in familievlogs, waarbij alleen de ouders een actieve rol spelen. Er zijn echter wel reële risico's voor de gezondheid en veiligheid van deze jongeren vanwege onder andere druk van de omgeving, negatieve reacties en privacyaspecten. Een aanpassing van de richtlijn op dit punt vormt een bijdrage aan de digitale transitie.

2.2 Aanvullende voorstellen

Bescherming mentale gezondheid

In een mensenleven besteden we een groot deel van onze tijd op de werkvloer. Dat brengt ons veel goeds en vaak ook veel voldoening. Realiteit is dat we jammer genoeg niet altijd die voldoening krijgen. In Nederland blijkt dat 20 procent van de Nederlanders burn-out klachten ervaart door het werk¹. Dit is een hoog percentage waar we echt wat aan moeten doen als we willen dat mensen gezond hun pensioen halen. Het is belangrijk dat we net zo serieus met mentale gezondheid omgaan als met onze fysieke gezondheid.

Incidenten met een grote impact zijn een specifiek risico binnen het concept van geestelijke gezondheid. Voorbeelden van incidenten met een hoge impact zijn zeer ernstige incidenten op het werk, zoals dodelijke trein- en verkeersongelukken, agressie tegen inspecteurs en agressie en geweld van omstanders bij hulpverleners. Incidenten met een grote impact kunnen een zeer traumatisch en invaliderend effect hebben op de geestelijke gezondheid van werknemers. De veiligheid van personeel zou een integraal onderdeel moeten zijn van het

¹ Onderzoek van TNO en het Centraal Bureau voor de Statistiek over 2022 naar burn-out klachten.

arbeidsomstandighedenbeleid en bedrijven zouden moeten zorgen voor preventieve maatregelen, door voorlichting en instructies over wat te doen in het geval van een dergelijk incident. Daarnaast is het in het algemeen belangrijk dat mensen op het werk een plek hebben waar ze op een laagdrempelige manier kunnen praten over hun dilemma's, problemen of ervaringen. Of de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon die kan helpen als er onverhoopt sprake is van grensoverschrijdend gedrag. We moeten verder gaan dan campagne voeren. We hopen dat we in de Europese Unie kunnen kijken hoe we ook in het wo normen voor onze geestelijke gezondheid kunnen bereiken.

Impact van klimaat op arbeidsomstandigheden: heat stress

Als gevolg van de klimaatverandering worden werknemers in de Europese Unie blootgesteld aan steeds hogere temperaturen op de werkplek. Het is belangrijk om te inventariseren welke initiatieven er op nationaal niveau zijn en welke ervaringen lidstaten hiermee hebben. Op middellange termijn kan de Europese Commissie met een initiatief komen die aan het minimale beschermingsniveau van werknemers bijdraagt.

3. Overige richtlijnen

Voor alle richtlijnen geldt dat het wenselijk is om bij herziening van de richtlijnen deze toekomstbestendig te maken. Dit betekent enerzijds dat de richtlijnen aangepast worden aan de huidige stand van de wetenschap en techniek en anderzijds dat het technisch mogelijk moet worden om de aanpassingen sneller toe te laten. In het algemeen wordt een richtlijn beoogd met minder detail, maar met de mogelijkheid om deze of specifieke bepalingen sneller te kunnen aanpassen via gedelegeerde handelingen.

Blootstellingsniveaus/Grenswaarden verstrengen

- Richtlijn kunstmatige optische straling 2006/25/EG
- Voorstel om de aanbevelingen van ICNIRP op te nemen in de richtlijn. Aandacht is ook gewenst voor nieuwe industriële ontwikkelingen, zoals de 'handheld laser welding machines'.

- Richtlijn elektromagnetische velden 2013/35/EU
Voorstel om de aanbevelingen van ICNIRP op te nemen in de richtlijn.

- Richtlijn asbest 2009/148/EG
Voorstel om de grenswaarden in de richtlijn te verlagen, alsook om de toegelaten meetmethodes voor de bepaling van asbestvezels in de lucht aan te passen. Voorstel ook om de algemene terminologie in de richtlijn, zoals bijvoorbeeld "zo laag mogelijk onder de grenswaarde" nader te concretiseren op basis van de stand van de techniek.

- Richtlijn lawaai 94/33/EG
Voorstel om strengere eisen op te nemen voor het blootstellingsniveau aan geluid en sterk in te zetten op de preventieve kant van de richtlijn, namelijk het voorkomen dat een werknemer aan geluid wordt blootgesteld. Voorstel om de richtlijn te actualiseren met referentie naar de normversie van 2016.

Uitbreiding toepassingsgebied

- Richtlijn chemische agentia 98/24/EG
Voorstel om de richtlijn uit te breiden, met name rond (inhalatie-) allergenen, aangezien er geen veilige grens bestaat met betrekking tot de blootstelling aan deze stoffen.

- Richtlijn manueel hanteren van lasten 2006/25/EG

Voorstel om repeterende bewegingen en belastende houdingen mee op te nemen bij de risico's en preventiemaatregelen, naast het hanteren van zware lasten en rugletsel.

Conform maken van de richtlijnen met maatschappelijke ontwikkelingen en de veranderde werkorganisatie

- Richtlijn beeldschermapparatuur 90/250/EEG
Voorstel voor een duidelijke en hedendaagse herdefiniëring van beeldschermwerk die rekening houdt met nieuwe werkvormen. Ook is aandacht nodig voor het inrichten en het gebruiken van de tele(thuis)werkplek. Ook is meer aandacht gewenst voor fysieke en mentale belasting. In het voorstel wordt de richtlijn aangepast en geactualiseerd of zo nodig geschrapt zodat deze enkel een kader schept.
- Richtlijn arbeidsmiddelen 2009/104/EG
Voorstel voor een aanpassing en actualisering om een level playing field te bereiken en interpretatieverschillen tussen de lidstaten te vermijden. Aandacht is nodig voor de arbeidsmiddelen voor professioneel gebruik die op dit moment noch onder de arbeidsmiddelenrichtlijn, noch onder de productrichtlijn vallen. Voorbeelden hiervan zijn de steigers en ladders voor beroepsmatig gebruik of een vliegtuigtrap.
- Richtlijn explosieve atmosferen 1999/92/EG
Voorstel om het technisch mogelijk te maken dat de richtlijn sneller aangepast kan worden aan nieuwe ontwikkelingen - minder gedetailleerde richtlijn, met mogelijkheid om details sneller te kunnen aanpassen via gedelegeerde handelingen.
- Richtlijn veiligheids- en/of gezondheidssignalering 92/58/EEG
Voorstel om de bijlagen in de richtlijn te actualiseren voor wat betreft de kwaliteit en de kleuren van de afbeeldingen. Ook de manier om de borden te visualiseren mag dynamischer, via digitalisering kan een beter optisch resultaat bereikt worden.
- Richtlijn medische hulpverlening aan boord van schepen 92/29/EEG
Voorstel om de uitwisseling van medische gegevens tussen verschillende betrokken artsen toe te staan. Op dit moment mag de keurend arts omwille van gegevensbescherming niet zomaar op de hoogte worden gesteld van een medisch geval aan boord.
Voorstel om de discussie te voeren over de mogelijke verplichting om Automatische Externe Defibrillators (AED's) standaard aan boord te hebben van bepaalde schepen. Deze discussie beoogt de eerstehulpverlening bij hartstilstanden op zee te verbeteren en potentieel levens te redden.
- Richtlijn vissersvaartuigen 93/103/EG
Voorstel om de evaluatie van deze richtlijn uit te voeren in samenhang met richtlijn 97/70/EG betreffende de invoering van een geharmoniseerde veiligheidsregeling voor vissersvaartuigen waarvan de lengte 24 meter of meer bedraagt.

Verschillen in interpretaties

- Richtlijn biologische agentia 2000/54/EG
Voorstel om in de richtlijn specifieke termen zoals 'intentional', 'deliberate', duidelijk te definiëren om ondubbelzinnigheden in de interpretatie te vermijden.

Samenvoegen richtlijnen

- Richtlijn winningsindustrieën in dagbouw of ondergronds 92/104/EG en de richtlijn

92/91/EEG winningsindustrieën door middel van boringen

Voorstel om beide richtlijnen over winningsindustrieën bij elkaar te voegen omdat er veel overlap is. Voor de productrichtlijnen, bijvoorbeeld machines, wordt vaak een uitzondering gemaakt voor winningsindustrieën. Die machines worden soms op land en soms op zee gebruikt, hier mag geen onderscheid voor bestaan. De aanbeveling wordt gedaan om gericht te kijken naar de samenhang tussen de productrichtlijn en de sociale richtlijnen.

Gidsen

- Richtlijn Arbeidsmiddelen 2009/104/EG
Voorstel om een (bindende) gids op te maken als richtsnoer voor interpretatie en toepassing van voorschriften. Bindende richtsnoeren genieten de voorkeur omwille van de eenduidigheid van het begrip van de voorschriften, voor het vermijden van interpretatieverschillen tussen de lidstaten en voor een efficiënte handhaving.
- Richtlijn medische hulpverlening aan boord van schepen 92/29/EEG
Voorstel om een Governance code voor de visserijsector op Europees vlak op te stellen, waar een reder zich aan moet houden, met het oog op risicoreductie en het verhogen van het veiligheidsniveau. Doelstelling is om het aantal ongevallen en aanvaringen op zee te verminderen, bijvoorbeeld als gevolg van alcoholgebruik, slaapttekort, etc.

Linken tussen sociale richtlijnen en productrichtlijnen

- Richtlijn persoonlijke beschermingsmiddelen 89/656/EG
Voorstel om de relatie tussen de sociale richtlijn arbeidsmiddelen en de Machineverordening te verduidelijken. Zo is bij de samenstelling van onderdelen van een arbeidsmiddel/machine een CE-certificaat vereist, terwijl het onduidelijk is voor de gebruiker van een PBM of dit ook hier het geval is. Ook de relatie met drukapparatuur kan aan de hand van verwijzingen en toepassingsvoorbeelden duidelijker worden.
- Richtlijn veiligheids- en/of gezondheidssignalering 92/58/EEG
Voorstel om de link van de richtlijn met andere richtlijnen te verduidelijken, zoals met de richtlijnen CLP en explosieveilig materieel.
- Richtlijn winningsindustrieën in dagbouw of ondergronds 92/104/EG en de richtlijn 92/91/EEG winningsindustrieën door middel van boringen
Voorstel om de winningsindustrieën niet uit te sluiten uit het toepassingsgebied van de productrichtlijnen. In de productrichtlijnen - machines bijvoorbeeld - wordt vaak een uitzondering gemaakt voor de winningsindustrieën. De machines worden echter soms op land en soms op zee gebruikt, waardoor geen onderscheid mag bestaan.

Naast de hier gedane aanbevelingen op basis van bestaande richtlijnen kunnen nog enkele suggesties gedaan worden voor toekomstige initiatieven door de Europese Commissie. Van de Commissie wordt verwacht dat ze onderzoek naar de nieuwe ontwikkelingen faciliteert en overleg en consultatie ondersteunt, alsook uitwisseling van kennis, vaardigheden en goede praktijken bevordert.

Deel 1: Algemeen

1. Algemene gegevens en informatie

De Europese lidstaten zijn op grond van Europese regelgeving ertoe gehouden om periodiek verslag te doen over de praktische tenuitvoerlegging van de Kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid op het werk 89/391/EEG en van de bijzondere richtlijnen in uitvoering hiervan. In totaal betreft het 24 richtlijnen.

Op basis van de nationale verslagen legt de Europese Commissie aan het Europese Parlement en de Raad van Ministers een evaluatie voor van de tenuitvoerlegging van de betrokken richtlijnen en hun relevantie. Tevens biedt de evaluatie een basis voor het strategisch kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2027-2032.

De verslaggeving gebeurt op basis van een vrageninstrument dat de Commissie heeft ontwikkeld. Dit bevat een algemeen deel over de bepalingen die betrekking hebben op de gemeenschappelijke principes en aspecten van alle vermelde richtlijnen, en een tweede deel met specifieke hoofdstukken over de tenuitvoerlegging van ieder bijzonder aspect per richtlijn. De vragen peilen naar de uitvoering, meer bepaald de ervaringen en de effectiviteit in de praktijk.

Daarnaast wordt door het ministerie van SZW op eigen initiatief ook informatie verzameld over in Nederland mogelijk ervaren knelpunten in de Europese arboregelgeving zoals uitvoerbaarheid, te strenge eisen, onduidelijke eisen of gedateerde regelgeving.

Deel 1 van het verslag bevat een beschrijving van significante wijzigingen in het juridische kader voor gezondheid en veiligheid op het werk in Nederland in de periode 2018-2022. Daarnaast komen de concrete maatregelen om de richtlijnen uit te voeren aan bod, alsook de ervaring met de praktische toepassing hiervan.

Deel 2 beschrijft de wijzigingen, de concrete maatregelen en de toepassing in de praktijk, specifiek voor elk van de 24 richtlijnen.

De informatie is afkomstig van gesprekken met een groot aantal sleutelpersonen waaronder de medewerkers van de directie GVW, de directies van enkele andere ministeries, alsook van de Nederlandse Arbeidsinspectie. De gesprekken zijn aangevuld en onderbouwd met literatuurstudie en statistische gegevens.

1.1 Ontwikkelingen in cijfers: de kerngetallen

In de periode van 2018 t/m 2022 is het aantal werknemers toegenomen van 8,5 miljoen naar 9,2 miljoen. Het aantal werkgevers is gedaald van 334.000 naar 312.700.

Het aantal arbeidsongevallen met meer dan drie werkdagen verzuim van het werk is in deze periode gedaald van 91.179 in 2018 naar 82.420 in 2021 (Tabel 2). Evenals in voorgaande jaren zijn de belangrijkste gevolgen van het ongeval een open of oppervlakkige verwonding, verstuiking of verrekking en psychische schade. Het aantal dodelijke arbeidsongevallen in 2022 is met 51 identiek aan het eerste rapportagejaar 2018. Mannen zijn in 90% van de ongevallen het slachtoffer.

Het aantal gemelde beroepsziekten bij het nationale meldpunt NCvB is afgenomen van 3854 in 2018 naar 2971 in 2022 (Tabel 2). Het aantal arbeidsinspecteurs is toegenomen van 277 in 2018 naar 336 in 2022 (Tabel 2).

De rapporteringsperiode is bijzonder omdat zij de coronajaren 2020 en 2021 bestrijkt. Werknemers werkten in die periode grotendeels thuis via een beeldscherm. Het aandeel thuiswerkers zal groter blijven dan voor de corona-periode. Meer dan de helft van alle werknemers en zelfstandigen in Nederland, (5,1 miljoen) werkten in 2022 wel eens van thuis uit. In de ICT-beroepen is thuiswerken min of meer de regel. Ook werkenden met een creatief of taalkundig beroep, zoals auteurs en taalkundigen, en managers kennen een hoog percentage thuiswerkers².

Beeldschermwerk is sterk gestegen, van 38,4% in 2020 naar 43,4% in 2022 en zal sterker aanwezig blijven, meer dan in de pre-covid periode. Er wordt van thuis uit gewerkt, de vergaderingen en opleidingen vinden online plaats. Beeldschermwerk van meer dan 6u wordt beschouwd als fysiek werk.

Buiten deze toename is blootstelling aan fysiek belastend werk stabiel gebleven, in 2022 had 38% van alle deelnemers regelmatig fysiek belastend werk, evenveel als in 2020 en 2021. In die categorie valt het werk waarbij kracht moet gezet worden, werken met trillend gereedschap, werken in een ongemakkelijke houding en repetitief werk. Vaak dezelfde bewegingen maken en regelmatig veel kracht zetten zijn de meest voorkomende vormen van lichamelijke arbeidsbelasting³.

Ook het uitvoeren van gevaarlijk werk en het werken met gevaarlijke stoffen bepalen de mate van lichamelijke arbeidsbelasting. Van de werknemers gaf 13% in 2022 aan vaak of altijd gevaarlijk werk te doen; dit is nagenoeg gelijk met 2021. De meest voorkomende vormen van gevaar tijdens het werk zijn struikelen of uitglijden, snijden of steken en botsingen of aanrijdingen⁴.

Tot 2018 nam de psychische vermoeidheid door het werk toe, waarna het in 2019 en vooral in 2020 afnam. Vanaf 2021 was er weer sprake van een toename. In 2022 ervaarde 1 op 5 werknemers psychische vermoeidheidsklachten door het werk (burn-out klachten). De klachten komen voornamelijk voor in de bedrijfstakken informatie en communicatie (24%), onderwijs (24%) en de zorg (22%). Werknemers die weinig autonomie hebben op het werk en tegelijkertijd vaak of altijd een hoge werkdruk ervaren, hebben bijna drie keer zo vaak last van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten als andere werknemers⁵.

In 2022 kreeg 11% van de werknemers op het werk te maken met intimidatie of bedreiging. In de meeste gevallen waren cliënten of klanten daar verantwoordelijk voor. Intimidatie of bedreiging door leidinggevenden of collega's werd minder vaak gerapporteerd. Verder kreeg 5% van de werknemers te maken met pesten op de werkvloer⁶.

² <https://longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2022/arbeidsomstandigheden/>

³ <https://longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2022/arbeidsomstandigheden/>

⁴ <https://longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2022/arbeidsomstandigheden/>

⁵ <https://longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2022/arbeidsomstandigheden/>

⁶ <https://longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2022/arbeidsomstandigheden/>

Tabel 1: Algemene cijfergegevens over mens en werk in Nederland, 2018-2022

		2018	2019	2020	2021	2022
Aantal personen in loondienst (werknemers en werkgevers) (Eurostat)	T	8 543,3	8 689,2	8 681,0	8 975,1	9 233,9
	M	4 523,8	4 584,9	4 574,4	4 784,1	4 840,8
	F	4 019,5	4 104,3	4 106,6	4 271,0	4 393,0
Aantal werknemers (Eurostat)	T	7 198,1	7 320,7	7 277,3	7 661,8	7 832,4
	M	3 682,4	3 731,9	3 701,4	3 861,4	3 962,3
	F	3 515,8	3 588,7	3 575,9	3 800,4	3 870,1
Aantal werkgevers (Eurostat)	T	334,0	332,5	330,0	313,7	312,7
# werkgevers met 1 - 9 werknemers		1 658,1	1 759,2	1 831,6	1 975,8	2 078,0
# werkgevers met 10 - 49 werknemers		53,1	53,7	53,3	54,9	57,2
# werkgevers met 50 - 249 werknemers		11,7	11,8	11,7	11,8	12,3
# werkgevers met ≥ 250 werknemers		2,9	3,0	2,9	3,0	3,1
Totaal aantal zelfstandigen (Eurostat)		982,1	1 006,0	1 042,7	973,1	1 063,8

		2018	2019	2020	2021	2022
Aantal arbeidsongevallen resulterend in afwezigheid van meer dan drie werkdagen (Eurostat)	T	91 179	92 838	76 857	82 420	Nog niet beschikbaar
	M	54 849	58 948	47 534	48 575	Nog niet beschikbaar
	F	37 631	33 890	29 323	33 844	Nog niet beschikbaar
Incidentie arbeidsongevallen (aantal ongevallen per 100 000 werknemers) (Eurostat)		1 217.93	1 216.39	997.1	1 072.01	Nog niet beschikbaar
Incidentie arbeidsongevallen van oudere werknemers (55 jaar en ouder) (Eurostat)	T	1 591,78	1 805,34	1 447,67	1 325.1	Nog niet beschikbaar
	M	1 747,32	2 249,44	1 900,82	Nog niet beschikbaar	Nog niet beschikbaar
	F	1 373,82	856,86	594,41	Nog niet beschikbaar	Nog niet beschikbaar
Incidentie arbeidsongevallen van jonge werknemers (18 jaar en jonger) (Eurostat)	T	434,39	595,28	1 632,13	271.06	Nog niet beschikbaar
	M	487,9	858,04	2 436,6	Nog niet beschikbaar	Nog niet beschikbaar

	F	285,99	208,58	304,36	Nog niet beschikbaar	Nog niet beschikbaar
Aantal dodelijke arbeidsongevallen (Arbeidsinspectie)	T	51	71	68	62	51
	M	46	68	62	58	
	F	5	3	6	4	
Incidentie dodelijke arbeidsongevallen (aantal dodelijke ongevallen per 100 000 werknemers) (Eurostat)		0.6	0.48	0.3	0.33	Nog niet beschikbaar

		2018	2019	2020	2021	2022
Incidentie dodelijke arbeidsongevallen van jonge werknemers (18 jaar en jonger) (Eurostat)		0,13	0,31	0,72	Nog niet beschikbaar	Nog niet beschikbaar
Aantal beroepsziekten (NCvB)	T	3854	3691	1918 covid +2938 =4856	1866 covid +2654 =4520	2971
	M	50%	52%	38%	41%	46%
	F	50%	48%	62%	59%	54%
Incidentie beroepsziekten per 100 000 werknemers (NCvB)		152	121	128	179	Nog niet beschikbaar
Totaal aantal arbeidsinspecteurs # (Nederlandse Arbeidsinspectie)		277	303	305	335	336
Aantal werknemers per arbeidsinspecteur ## (Nederlandse Arbeidsinspectie)		27500	25600	25300	23300	23800
Aantal inspecties per 100 000 werknemers ## (Nederlandse Arbeidsinspectie)		112	122	164	nb*	nb*
Totaal aantal inbreuken resulterend in gerechtelijke stappen (Nederlandse Arbeidsinspectie)		0	0	0	0	0

Bronnen: Eurostat, Centraal Bureau van de Statistiek (CBS), Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), Nederlandse Arbeidsinspectie.

Dit betreft de inspecteurs van de vakgroepen ARBO en MHC (major hazard control).

De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht op alle werkenden, ook zelfstandigen en arbeidsmigranten. De berekening hierboven is enkel op basis van werknemers in loondienst; [CBS Statline](#).

nb* De Nederlandse Arbeidsinspectie rapporteert sinds 2020 over interventiedekking, wat bredere inzet van interventies betreft dan enkel inspecties. Voor het domein Gezond en Veilig is de interventiedekking in 2021 9,6% voor interventies waarbij sprake is van beïnvloeding (rechtstreeks of via anderen). In absolute getallen gaat het voor het domein Gezond en Veilig werk om ongeveer 32.000 werkgevers, die bereikt zijn door o.a. inspecties, telefonisch contact, beïnvloeding van brancheorganisaties die vervolgens invloed uitoefenen op bedrijven. In 2022 is het dekkingspercentage voor het domein Gezond en Veilig 5,8%. In absolute aantallen zijn op het domein Gezond en Veilig werk in 2022 ongeveer 20.000 bedrijven bereikt.

1.2 Beschrijving van significante wijzigingen in het juridische kader voor gezondheid en veiligheid op het werk in de lidstaat in de verslagleggingsperiode

Het basiscontract

Op 1 juli 2017 is de Arbowet vernieuwd. Iedere werkgever moet beschikken over een overeenkomst met een gecertificeerde arbodienst of bedrijfsarts. Dit is het wettelijk verplichte basiscontract. Werkgevers en arbodienstverleners kregen tot 1 juli 2018 de tijd om bestaande contracten aan te passen.

Werkgevers moeten minimeisen voor gezond en veilig werk afspreken met bijvoorbeeld de bedrijfsarts en arbodeskundige. De bedrijfsarts adviseert bij het toepassen van preventieve maatregelen voor gezond en veilig werken, de werkgever is verantwoordelijk voor ondersteuning bij ziekteverzuimbegeleiding. De werkgever moet de bedrijfsarts toegang tot de werkvloer verlenen. Werknemers kunnen via het open spreekuur de bedrijfsarts bezoeken zonder toestemming van de werkgever. Zij kunnen ook een second opinion vragen bij een andere bedrijfsarts.

De preventiemedewerker krijgt een centrale rol in de Arbowet. Een preventiemedewerker zorgt voor goede werkomstandigheden en werkt aan duurzame inzetbaarheid. Ook de ondernemingsraad (OR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT) krijgen meer betrokkenheid bij het arbobeleid. Bij het afsluiten van een basiscontract met een gecertificeerde arbodienst maakt de werkgever gebruik van de vangnetregeling. Een werkgever kan de ondersteuning van de taken voor arbo- en verzuimbeleid ook zelf bepalen. In dat geval past hij de maatwerkregeling toe.

Zie ook punt 2.3 voor de toepassing van (de elementen uit) het basiscontract in de praktijk.

Tijdelijke wet maatregelen covid-19

Op 1 december 2020 is de Wet ‘tijdelijke maatregelen covid-19’ in werking getreden, als onderdeel van de Wet Publieke Gezondheid (Wpg). De tijdelijke noodwet introduceerde een artikel 3.2a in de Arbowet, waarbij onder andere aan de toezichthouders de bevoegdheid is gegeven om de werkzaamheden stil te leggen wanneer werknemers te veel risico zouden lopen in het kader van de pandemie. In het tijdelijk artikel 3.2a van het Arbobesluit was ook geregeld welke maatregelen de werkgever in ieder geval moest treffen, zoals het in acht nemen van voldoende hygiënische voorzieningen en het geven van voorlichting en onderricht.

Met de intrekking van de tijdelijke noodwet per 20 mei 2022 en het vervallen van het artikel 3.2a van het Arbobesluit is ook de aanvullende mogelijkheid om werkzaamheden stil te leggen, vervallen.

Momenteel wordt gewerkt aan aanpassing van de Wet publieke gezondheid teneinde deze pandemisch paraat te maken. In dit wetsvoorstel loopt ook de permanente wijziging van dit artikel mee. Het overtreden van het nieuwe artikel 3.2a levert een beboetbare overtreding op.

1.3 Krachtens de bepalingen van bijzondere richtlijnen kunnen de lidstaten onder bepaalde voorwaarden afwijkingen toestaan. Beschrijving van eventuele afwijkingen sinds de vorige verslagleggingsperiode en de eventuele redenen voor of de achtergrond van dergelijke wijzigingen

De richtlijn jongeren 94/33/EG

Nederland heeft gebruik gemaakt van de afwijking op grond van artikel 5 lid 3 om kinderen vanaf 13 jaar toe te laten op te treden in culturele, artistieke of reclameactiviteiten. Hiervoor hoeft geen ontheffing aangevraagd te worden.

Artikel 7 lid 3 is door Nederland toegepast en beschreven in het Arbeidsomstandighedenbesluit

Art.1.37. Hierin wordt het principe van deskundig toezicht bepaald. Jongeren die arbeid moeten verrichten waaraan gevaren voor arbeidsongevallen zijn verbonden - als gevolg van een gebrek aan werkervaring, het niet goed kunnen inschatten van gevaren en het niet voltooid zijn van hun geestelijke en lichamelijke ontwikkeling- moeten dit onder deskundig toezicht uitvoeren.

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

Dit verslag over de tenuitvoerlegging over de periode 2018-2022 is opgesteld in consultatie van de sociale partners. In een bijeenkomst op 1 december 2022 is in een bijeenkomst met de sociale partners (Werkgroep Arbo en Vitaliteit) gemeld dat deze verplichting tot het opstellen van een verslag in 2023 zal worden opgepakt. Aangegeven is dat sociale partners het concept voor commentaar krijgen voorgelegd. De opmerkingen van de sociale partners als gevolg van de consultatie van het conceptrapport zijn integraal opgenomen in dit verslag, zie daarvoor deel 1, hoofdstuk 4.

2. Beschrijving van concrete maatregelen om de richtlijnen uit te voeren

De Arbeidsomstandighedenwet vertaalt de preventieprincipes van de Europese Kaderrichtlijn. Aan de basis voert de werkgever een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit en maakt een plan van aanpak met gepaste maatregelen. De werkgever wordt hierin ondersteund door een arbodienst of bedrijfsarts, volgens de afspraken in het basiscontract.

Ook de branche-organisaties kunnen ondersteuning bieden door de ontwikkeling van branche-specifieke RI&E's en arbocatalogi. Zij kunnen een stimulerende en faciliterende rol spelen bij de preventie van onveilig en ongezond werk.

Dit deel beschrijft de preventieprincipes uit de Kaderrichtlijn en de toepassing hiervan in de praktijk tijdens de rapportageperiode 2018-2022. In volgorde komen aan bod: de RI&E en het plan van aanpak (2.1), de arbeidshygiënische strategie (2.2), de rol van de preventiediensten (2.3), voorlichting, instructies en opleiding van werknemers (2.4), betrokkenheid van de werknemers (2.5) en het gezondheidstoezicht (2.6).

Daarnaast is specifieke aandacht besteed aan de ondersteuning van het mkb (2.7) en de moeilijkheden die zij al dan niet ondervinden om in te zetten op preventie (2.8).

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

Onderstaand 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.

2.1.1 Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en bijhorend plan van aanpak vormt de basis van het arbobeleid van elk bedrijf. De RI&E helpt om risico's in kaart te brengen en die risico's aan te pakken met de juiste maatregelen. Werkgevers zijn verplicht een RI&E te maken die past bij de werksituatie in hun bedrijf en de risico's die daarbij komen kijken. Een vast onderdeel van de RI&E is het plan van aanpak. Nadat de werkgever heeft vastgesteld welke risico's werknemers lopen op de werkvloer, stelt hij of zij een lijst van maatregelen op om die risico's aan te pakken. Die maatregelen komen in het plan van aanpak. De werkgever schrijft daarin op wanneer een maatregel moet zijn ingevoerd en op welke manier.

Een werkgever kan een RI&E zelf opstellen, laten opstellen door een arbodeskundige of zelf aan de slag gaan met een hulpmiddel, zoals een branche-instrument. De werkgever blijft wel verantwoordelijk voor de inhoud van de RI&E en (de uitvoering van) het plan van aanpak.

Op de website rie.nl kan de werkgever nagaan welke branche-RIE reeds zijn goedgekeurd. Werkgevers kunnen met behulp van een routeplanner bepalen welk hulpmiddel zij het beste kunnen inzetten om de RI&E op te stellen.

Sinds oktober 2020 kunnen instrumenten ook een icoon hebben met COVID-19 en een groene vink. Dit betekent dat er aan het instrument risico's en maatregelen met betrekking tot COVID-19 zijn toegevoegd en dat die is goedgekeurd door het Steunpunt RI&E.

Meerjarenplan naleving RI&E

In 2020 is het ministerie van SZW met het “Meerjarenplan RI&E” (2020-23) gestart met als doelen om de naleving en ook de kwaliteit van de RI&E te verbeteren bij kleine bedrijven. Het plan zet in op communicatie, ondersteuning van werkgevers bij het opstellen van een goede RI&E en toezicht en handhaving.

In september 2020 ging een campagne van start om de RI&E onder de aandacht te brengen van het midden- en kleinbedrijf (mkb). In verschillende sessies kwamen thema's aan bod als vitaliteit en psychosociale arbeidsbelasting. In de gehele campagne wordt de ondernemer gewezen op de RI&E-verplichting en het nut en de noodzaak van de RI&E. Deze campagne bestaat uit radiospotjes, flyers en animaties, search engine advertising (SEA), native banners, artikelen in vakbladen andere geprinte media en berichten op LinkedIn. De middelen van de campagnes zijn getest met de eindgebruiker en de campagne is telkens gemonitord via effectmetingen en op basis daarvan aangepast. Daarnaast zijn ondernemers per brief aangeschreven.

Er is een routeplanner voor mkb'ers ontwikkeld op rie.nl met informatievoorziening over de RI&E met handelingsperspectieven voor de ondernemer. Voor het Arboportaal.nl is een toolkit ontwikkeld, die door de partners gebruikt en verspreid kon worden. Samen met werkgevers, werknemers en arboprofessionals is gekeken op welke manier de toetsing en advisering door arbodeskundigen, een in de meeste gevallen verplicht onderdeel van de RI&E-cyclus, verbeterd kan worden.

De Arbeidsinspectie onderzoekt nieuwe manieren om de handhaving op de RI&E efficiënter en effectiever in te richten. In dat kader is geëxperimenteerd met verschillende methodes: administratieve handhaving RI&E en sectoraanpak arbozorg. Dit heeft geleid tot een nieuwe inspectieaanpak die bestaat uit een voorlichtingscampagne, digitale opvraag en inhoudelijke beoordeling van de basisdocumenten en fysieke bezoeken bij werkgevers die ondermaats aanleveren.

Monitoring van de risicobeheersing in de praktijk

Uit de monitoring⁷ tijdens de inspectiebezoeken aan de bedrijven blijkt in de periode 2014 tot 2021 geen toename in het aantal bedrijven met een risico -inventarisatie & -evaluatie (RI&E). In 2019-2021 heeft 50% van de bedrijven een RI&E; dat was in 2014 ook 50%.

Kleine bedrijven beschikken minder vaak over een RI&E dan grote bedrijven: van de bedrijven met minder dan 10 werknemers heeft 41% een RI&E, voor bedrijven met 10-99 werknemers is dat 73% en voor bedrijven met 100 of meer werknemers 93%. Deze verschillen tussen kleinere en grotere bedrijven zijn al sinds 2014 constant. In 2014 waren deze percentages respectievelijk 41, 76 en 94%. De aanwezigheid van een RI&E varieert ook over sectoren: in de horeca heeft slechts 25% van de bedrijven een RI&E, terwijl dat bij de overheid 93% is.

Van de bedrijven die wel een RI&E hebben, is de RI&E niet altijd volledig. Volgens inspecteurs bevat 70% van de RI&E's alle belangrijke risico's van het bedrijf. De rest mist een aantal belangrijke risico's (24%) of beschrijft geen enkel belangrijk risico (6%). Van alle Nederlandse bedrijven heeft dus 35% (50% RI&E aanwezig × 70% bevat alle risico's) een RI&E waarin alle belangrijke risico's zijn geïnventariseerd.

⁷ Arbo in bedrijf 2019-2021, Nederlandse Arbeidsinspectie, Ministerie SZW, 2023, beschikbaar als: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/08/arbo-in-bedrijf-2019-2021>

2.1.2 Maatregelen gericht op de bevordering van de tenuitvoerlegging

2.1.2.1 Programma Preventie Beroepsziekten

In 2018 startte het ministerie van SZW het programma Preventie Beroepsziekten (PPBZ)⁸ met aandacht voor het thema gevaarlijke stoffen. In 2020 is daar fysieke belasting aan toegevoegd, aanvankelijk met de focus op zwaar werk. Een jaar later startte de deelcampagne gericht op fysieke onderbelasting, met name het verminderen van zitten. Er is intensief samengewerkt met brancheorganisaties en kennisinstellingen, cf. de campagnes hieronder.

In het programma is intensief gewerkt aan het vergroten van het netwerk van de sectororganisaties, kennisinstellingen en andere stakeholders. De deelnemers in het netwerk hebben de academische kennis op een compacte en toegankelijke manier gedeeld met het eigen doelpubliek. Het risicobewustzijn ten aanzien van veilig en gezond werken is bij de deelnemers en bedrijven gegroeid.

De rolverdeling tussen overheid, sectororganisaties en bedrijven is ook verduidelijkt. De overheid geeft impulsen en deelt nieuwe kennis, de sectororganisaties vertalen de kennis naar de praktijk en ondersteunen de bedrijven om de toepassingen te implementeren in de eigen organisatie. De kloof tussen beleid en praktijk is verkleind.

2.1.2.2 Campagne Veilig werken met [gevaarlijke] stoffen

De campagne Veilig Werken met [Gevaarlijke] Stoffen⁹ werd breed uitgerold met een online-campagne, werkbezoeken en netwerkbijeenkomsten waar goede voorbeelden centraal staan. Er is op drie sporen gewerkt om het risicobewustzijn te vergroten en handelingsperspectief te bieden, met name communicatie, kennisverspreiding en ontwikkeling en verspreiding van technologische innovaties om de blootstelling aan gevaarlijke stoffen te voorkomen en te beperken. Er is samengewerkt met het nationale Focal Point EU-OSHA, waarbij de ‘goede praktijken competitie’ en de sectorbijeenkomsten samen met EU-OSHA werden georganiseerd. In samenwerking met kennisinstellingen zijn de gezondheidsrisico’s van Chroom-6 in kaart gebracht en is een factsheet geschreven alsook aanwijzingen voor opdrachtgevers bij de overheid bij het uitschrijven van aanbestedingen van werkzaamheden waarbij Chroom-6 vrij kan komen. Om de werknemers van de toekomst goed voor te bereiden op een duurzaam beroepsleven, is een colлетour georganiseerd langs mbo-vakopleidingen en regionale opleidingscentra ROC’s. Alle informatie uit het programma is beschikbaar gesteld op het Arboportaal.

2.1.2.3 Campagne fysieke belasting

Vanaf 2020 is het thema fysieke belasting aan het SZW-programma preventie beroepsziekten toegevoegd. Dit gebeurde samen met de Europese campagne ‘Lighten the Load’ die tot eind 2022 liep. Via drie sporen is binnen het programma preventie beroepsziekten gewerkt aan het verminderen van het aantal klachten aan het bewegingsapparaat ten gevolge van fysieke belasting: communicatie, (beleids)interventies en ontwikkeling van instrumenten om handelingsperspectief te bieden.

In de campagne ‘Hoe TOP werk jij? Pak lichamelijke belasting aan!’¹⁰ werden voorlichtingsactiviteiten aan werkgevers en brancheorganisaties georganiseerd en werd een online toolbox¹¹ met gratis hulpmiddelen en instrumenten ter beschikking gesteld.

⁸ <https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2023/01/19/programma-preventie-beroepsziekten>

⁹ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen>

¹⁰ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/ho-top-werk-jij>

¹¹ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/ho-top-werk-jij/toolbox-lichamelijke-belasting>

Vanaf april 2021 is het thema fysieke onderbelasting aan het programma preventie beroepsziekten toegevoegd. Aanleiding hiertoe was het Europese ESENER onderzoek dat in het voorjaar van 2021 is gepubliceerd waarin de gezondheidsrisico's van zittend werk werden blootgelegd. De campagne 'Elk halfuur even bewegen. Zet ook de stap'¹² is ontwikkeld om mensen bewust te maken van het risico van te veel zitten. Deze campagne is in 2022 doorontwikkeld. Gekozen is voor een ludieke en zeer laagdrempelige manier om mensen bewust te maken van de noodzaak om gedurende de werkdag te bewegen, getuige de Nationale Beweegminuut.

Vanuit het programma preventie beroepsziekten zijn interventies, instrumenten en tools ontwikkeld ter ondersteuning van bedrijven die de fysieke belasting willen aanpakken. Deze instrumenten zijn online¹³ vrij beschikbaar voor bedrijven. De risicobeoordelingsinstrumenten zijn door TNO in samenwerking met de Arbeidsinspectie ontwikkeld, die de instrumenten gebruikt in het toezicht.

2.1.2.4 Eerlijk, gezond en veilig werk

In het Regeerakkoord (2017) is afgesproken dat het werken aan betere naleving van de regels over het wettelijk minimumloon, schijnconstructies, arbeidsomstandigheden en uitbuiting voor de gehele handhavingketen geïntensiveerd wordt. Tussen 2018-2022 is via een programma ingezet op het (bijdragen aan het) bevorderen van naleving van wet- en regelgeving en het bevorderen van het eigen initiatief in sectoren, brancheorganisaties en bedrijven om vanuit goed werkgeverschap te werken aan eerlijk, gezond en veilig werk. Het streven was om met dit programma meer bewustwording te creëren bij sectoren en bij specifieke doelgroepen werkenden zoals bijvoorbeeld arbeidsmigranten, laaggeschoolden, jongeren en flexwerkers.

Verder zijn een reeks interventies uitgevoerd die raken aan gezond en veilig werken:

- *Gedragsexperiment Nudging*: eind 2019 is inzicht verkregen over toepasbaarheid van nudging, dit aan de hand van een experiment om het gedrag van heftruckchauffeurs en voetgangers in magazijnen te beïnvloeden teneinde de kans op ongevallen te verkleinen.
- *Gedragsexperimenten RI&E (Agrarisch en Groen + Transport en Logistiek)*: eind 2019 is inzicht verkregen door een gedragsexperiment bij kleinschalige bedrijven in de akkerbouw om blijvend aan de slag te gaan met gezond en veilig werken door middel van het gebruik van de RI&E.

2.1.2.5 Agenda Arbeidsveiligheid 2050

Het programma Agenda Arbeidsveiligheid 2050 gaf zicht op razendsnelle trends en ontwikkelingen op het gebied van arbeidsveiligheid. Doel was om in een beleidsagenda toekomstige risico's te bepalen, waarmee werkgevers en werknemers rekening moeten houden¹⁴:

- Ontwikkelingen voor de werkenden: diversiteit, vergrijzing, informatie- en technostress, flexibel werken;
- Nieuwe werkorganisatie: schaarste op de arbeidsmarkt, mismatch tussen vraag en aanbod, flexibilisering van dienstverbanden, platformeconomie, co-werken;
- Maatschappelijke ontwikkelingen: circulaire economie, globalisering, 24/7 economie, nieuwe energiebronnen;
- Technologische ontwikkelingen: digitalisering, kunstmatige intelligentie, 3D printen, robotisering, machine learning, sensoren en drones, slimme persoonlijke bescherming, nanotechnologie.

Samen met de belanghebbende partijen uit de praktijk is aan de slag gegaan met de gekozen richtingen van deze agenda. Daarbij werd als eerste thema robotisering en AI opgepakt. Het programma, met een beleidsagenda is inmiddels ondergebracht in de Arbovisie 2040.

¹² <https://www.arboportaal.nl/campagnes/zet-ook-de-stap>

¹³ www.fysiekebelasting.tno.nl

¹⁴ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/agenda-arbeidsveiligheid-2050>

2.1.2.6 Vitaal thuiswerken - tijdens en na de coronapandemie

Vanaf het begin van de coronapandemie tot 16 maart 2022 was het advies van het kabinet om zoveel mogelijk thuis te werken, met de bedoeling het virus in te dammen. De overheid ondersteunde werkgevers en werkenden hierbij via diverse initiatieven. In samenwerking met sociale partners zijn projecten uitgevoerd rond de thema's psychosociale arbeidsbelasting, fysieke belasting en RI&E. Daarnaast:

- Op de sites Rijksoverheid.nl en het Arboportaal¹⁵ van het ministerie van SZW is alle informatie rond gezond en vitaal thuiswerken bijeengebracht. Zo zijn er tips, voorbeelden en inspiratiemateriaal beschikbaar voor het inrichten van een goede thuiswerkplek, het vitaal werken en het behouden van de werk-privé balans. De regels omtrent thuiswerken zijn toegelicht.
- Een digitaal platform 'Hoe werkt Nederland'¹⁶ is door het ministerie van SZW ingericht met onder meer informatie over het hybride werken.
- Het project 'Thuiswerken is topsport'¹⁷ ondersteunt en stimuleert werkgevers en werkenden om ook thuis te bewegen en om te investeren in vitaliteit. Het is een initiatief van VNO-NCW en MKB-Nederland en wordt gesubsidieerd door de ministeries van SZW en VWS.
- Mentale vitaliteit is een campagne met aandacht voor de mentale belasting van thuiswerkers, het voorkomen van burn-out en eenzaamheid. Met tips en tools worden werkgevers en werkenden ondersteund.
- Het voorkomen van burn-out klachten bij thuiswerken, is een aandachtspunt in een brede maatschappelijke samenwerking met onder andere sociale partners en de ministeries van VWS en OCW
- Via de RI&E campagne¹⁸ worden werkgevers gewezen op hun verplichting om de risico's voor thuiswerkers in kaart te brengen en maatregelen te nemen.
- Fysieke overbelasting en onderbelasting vormen een gezondheidsrisico voor thuiswerkers. In het communicatietraject over fysieke belasting in 2021 is extra aandacht besteed aan het thuiswerken.
- Via de monitor NEA-Covid van TNO¹⁹ zijn periodieke metingen verricht over de effecten van corona op de gezondheid van werkenden. De monitor volgde welke effecten het thuiswerken heeft op de fysieke en mentale gezondheid van werkenden, zodat er indien nodig extra maatregelen kunnen worden getroffen.
- De campagne 'Elk half uur even bewegen. Zet ook de stap'²⁰ benadrukt het belang van bewegen om klachten en ziekten door te veel zittend werk te voorkomen. De campagne maakte onderdeel uit van het SZW-programma Preventie beroepsziekten.
- In de campagne 'Vitaal thuiswerken' werkten de overheid en de sociale partners samen om initiatieven te ontwikkelen om vitaal thuiswerken te stimuleren en te ondersteunen. Naast een bewustwordingscampagne en subsidies waren er ook initiatieven om problemen rondom thuiswerken bij de bron aan te pakken en het thuiswerken in de RI&E van werkgevers op te nemen.

2.1.2.7 Campagnes voor het onderwijs

- Het is van belang om al in het (beroeps)onderwijs aandacht te besteden aan veilig en gezond werken. Daarmee wordt persoonlijk leed, letsel en gezondheidsklachten voorkomen. Mbo-

¹⁵ Zie [www.arboportaal.nl/vitaal thuiswerken](http://www.arboportaal.nl/vitaal_thuiswerken)

¹⁶ Zie <https://www.hoewerkt nederland.nl/>

¹⁷ Zie <https://www.nlom.nl/project/thuiswerken-is-topsport/>

¹⁸ Zie [www.arboportaal.nl/RIE campagne](http://www.arboportaal.nl/RIE_campaign) en <https://routenaar.rie.nl/>

¹⁹ Zie <https://www.monitorarbeid.tno.nl/>

²⁰ Zie <https://www.arboportaal.nl/campagnes/zet-ook-de-stap>

studenten kunnen in hun opleiding opteren om het keuzedeel “blijvend fit, veilig en gezond werken” te volgen. Dit biedt zowel brede als specifieke vakkennis en vakvaardigheden om fysieke en psychosociale arbeidsrisico's in de praktijk te herkennen, erkennen en beheersen en is een goede aansluiting bij de beroepspraktijk. Ongeveer de helft van de (bekostigde) mbo-instellingen biedt het keuzedeel aan.

- In juli 2022 is het traject “Fit, veilig en gezond werken” van start gegaan. Zestien mbo-scholen namen deel aan een pilot en besteedden structureel aandacht aan Fit veilig en gezond werken. Het doel van het programma was dat jongeren bij aanvang van het werkende leven kennis van en ervaring met veilig en gezond werken zouden hebben en in staat zijn om dit toe te passen in de praktijk. De scholen werden ondersteund door een Arbo-adviseur.

2.1.2.8 Arbovisie 2040

Met het traject Arbovisie 2040 wil het ministerie van SZW een visie ontwikkelen op het arbobeleid van de Nederlandse overheid voor de komende jaren. Hiervoor is een open dialoog aangegaan met de stakeholders over zeven centrale thema's: preventie, deskundige ondersteuning, bevorderen van de naleving, arbeidsrisico's, kennis en verspreiding, toekomstverkenningen en arbobeleid. Een advies van de Sociaal Economische Raad is in 2023 uitgebracht.

2.1.2.9 Arbeidsgerelateerde zorg

Actuele uitdagingen als het voorkomen van beroepsziekten en arbeidsongevallen, de participatie van mensen met een chronische aandoening en de employability van een langer doorwerkende beroepsbevolking vragen om een effectieve arbeidsgerelateerde zorg. Het capaciteitstekort aan bedrijfs- en verzekeringsartsen neemt de komende periode toe als gevolg van zowel de groeiende als de vergrijzende arbeidsmarkt. Om het hoofd te bieden aan de uitdagingen werden een aantal initiatieven opgestart:

- Het meerjarige beleidsprogramma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & welzijn (TAZ, 2015-2020) beoogde om de capaciteit en de kwaliteit van de arbeidsgerelateerde zorg te vergroten. De versterking van de positie van de bedrijfsarts, meer aandacht voor preventie, de versterking van het kennis- en kwaliteitsbeleid in de sector, de convergentie van de bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde, een betere samenwerking tussen kerndeskundigen, het voorkomen van beroepsziekten en meer arbocuratieve samenwerking stonden hierbij centraal.
- De Kwaliteitstafel bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde (2018) beoogde dat stakeholders gezamenlijk werken aan de ontwikkeling van kwaliteitsbeleid en daarmee bijdragen aan het inlopen van de tekorten aan bedrijfs- en verzekeringsartsen. Daarna zijn nog verschillende kennistrajecten met subsidie van het ministerie van SZW afgerond.
- Er is succesvol gewerkt aan een betere positionering van de sociale geneeskunde en het imago van het beroep van bedrijfs- en verzekeringsarts. Het ministerie van SZW ondersteunde in 2021 de monitoring van het gebruik van en de ervaringen met “Patiëntoverleg tussen huisarts - bedrijfsarts”. Ook de campagne “De andere dokter”, waarmee het imago van bedrijfs- en verzekeringsartsen onder geneeskundestudenten wordt gestimuleerd. Inmiddels is dit initiatief overgenomen door het veld. In 2022 is ook onderzoek op het gebied van long-Covid en werkenden gestimuleerd.

2.2 Algemene beginselen van risicopreventie

De algemene beginselen van risicopreventie zijn vastgelegd in Nederlandse regelgeving, in het bijzonder in de Arbowet. Werkgevers moeten volgens een arbeidshygiënische strategie de veiligheid en gezondheid van werknemers beschermen. De arbeidshygiënische strategie is een hiërarchisch stelsel van beheersmaatregelen voor risico's. Hierbij wordt allereerst naar de bron van het

probleem/risico gekeken. Als daar niets aan kan worden gedaan, zijn andere maatregelen mogelijk. Hiertoe behoren bijvoorbeeld de inzet van collectieve maatregelen, zoals het plaatsen van afscherming, of individuele maatregelen, zoals taakrotatie. En tenslotte persoonlijke maatregelen, zoals het ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.

Sinds 2007 hebben werkgevers en werknemers meer mogelijkheden gekregen om zelf te bepalen hoe ze de normen van de Arbowet (de zogenaamde ‘doelvoorschriften’) in hun onderneming kunnen bereiken. Op brancheniveau maken werkgevers en werknemers hier afspraken over die ze vastleggen in een arbocatalogus.

2.3 Rol van preventiediensten, in de zin van artikel 7 van Richtlijn 89/391/EEG, bij maatregelen ter preventie van risico’s

De werkgever is verplicht om in zijn bedrijf een ‘medewerker’ aan te wijzen voor zijn ondersteuning bij de preventie. Deze preventiemedewerker heeft een belangrijke rol in het bedrijf. Hij ondersteunt niet alleen de werkgever maar werkt onder meer ook samen met de werknemersvertegenwoordiging en met andere deskundigen. De benoeming van de persoon van de preventiemedewerker moet met instemming van de medezeggenschap plaatsvinden. Hiermee bestaat een gezamenlijke verantwoordelijkheid: de preventiemedewerker krijgt draagvlak van werknemers en de medezeggenschap is medeverantwoordelijk voor het goed functioneren van de preventiemedewerker.

Het aantal preventiemedewerkers is in de periode 2014-2022 aanzienlijk toegenomen, in 2014 had 45% van de bedrijven een preventiemedewerker in dienst, in 2019-21 is dit opgelopen tot 65% waardoor 89% van de werknemers bereikt worden²¹.

Werkgevers zijn sinds de wetwijziging van 2017 verplicht om voor ondersteuning een basiscontract af te sluiten met een arbodienst of kerndeskundige(n), zie ook vraag 2.1

In de Arbowet worden elf onderwerpen genoemd waar aandacht aan moet worden besteed: 1) ziekteverzuimbegeleiding; 2) toetsen van en adviseren over de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E); 3) periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO); 4) aanstellingskeuring; 5) toegang tot de bedrijfsarts; 6) overleg met ondernemingsraad (OR) en preventiemedewerker; 7) bezoek aan de werkplek; 8) second opinion; 9) klachtenprocedure; 10) melden beroepsziekten; 11) advisering over preventie.

Uit evaluatieonderzoek van Capgemini Invent²² blijkt dat bedrijfsartsen, arbodiensten en preventiemedewerkers positief zijn over de wetwijziging van 2017. Met de wetwijziging is een ontwikkeling in gang gezet. Tegelijk wordt duidelijk dat de implementatie in de praktijk meer tijd nodig heeft. De verplichte onderdelen in het basiscontract betekenen een verandering in de invulling van de arbodienstverlening. Naast meer kennis bij bedrijven over de rechten en plichten is ook daadwerkelijke gedragsverandering nodig bij betrokken partijen op de werkvloer. Zo ontbreekt het hun aan kennis en ervaren de arboregelgeving als complex.

Werkgevers laten zich voor het nemen van preventieve maatregelen maar beperkt adviseren door externe deskundigen (arbodienst of gecertificeerde deskundige). Zij maken veelal wel gebruik van adviesdiensten voor de verzuimbegeleiding van zieke werknemers. Voor bedrijven die onvoldoende presteren op preventie zijn er onvoldoende prikkels om dat wel te doen. Op het gebied van werken

²¹ Arbo in bedrijf 2019-2021, Nederlandse Arbeidsinspectie, Ministerie SZW, 2023, beschikbaar als: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/08/arbo-in-bedrijf-2019-2021>

²² Kamerstukken II, 2020-2021, 25883, nr 392. Zie ook [kamerbrief-evaluatie-wijziging-arbowet-2017](#).

met gevaarlijke stoffen weten (kleine) werkgevers vaak niet welke verplichtingen zij hebben en hoe ondersteuning in te huren. In het traject Arbovisie 2040²³ wordt gezien hoe werkgevers gestimuleerd kunnen worden om preventie meer centraal te stellen.

Mate van naleving van de systeembepalingen

Uit de monitor²⁴ op basis van de bezoeken van de arbeidsinspecteurs blijkt dat de Arboverplichtingen die in 2019-2021 het best worden nageleefd, de volgende zijn: het hebben van een contract met een arbodienstverlener (78%) en het hebben van een ziekteverzuimbeleid (77%). Ook in eerdere jaren was de naleving bij deze 2 verplichtingen het hoogst. De verplichtingen van het hebben van een plan van aanpak (indien noodzakelijk) (47% van de bedrijven) en een RI&E (50% van de bedrijven) worden het minst goed nageleefd.

Ten opzichte van 2018 is er op bedrijfsniveau in 2019-2021 een statistisch significante toename van de naleving van de verplichtingen van: a. het hebben van een Plan van Aanpak (in totaal wordt 79% van de werknemers bereikt); b. de aanwezigheid van een preventiemedewerker (86% van de werknemers); c. ten minste 1x per jaar overleg met de werknemers over arbobeleid (89% van de werknemers) (Tabel 3).

Tabel 2: Nalevingsniveau elementen van arbobeleid en het gebruik van arbocatalogi 2014-2021

Aanwezigheid van elementen uit het arbobeleid		% van bedrijven			
		2014	2016	2018	2019-2021
		(n=2804)	(n=2787)	(n=1343)	(n=2174)
1	RI&E	50	47	52	50
	> getoetste RI&E*	42	39	42	41
	> niet getoetste RI&E	8	8	10	9
2	Plan van aanpak	40	38	41	47
3	Contact met arbodienst of andere arbodeskundige	74	77	81	78
4	Ziekteverzuimbegeleiding	73	75	79	77
5	Bedrijfs hulpverlening (BHV)	65	70	68	68
6	Preventiemedewerker	45	49	55	64
7	Ten minste 1x per jaar overleg met werknemers over arbobeleid	55	60	58	65
	> waarvan met ondernemingsraad (OR)/personeelsvertegenwoordiging (PVT)	97	96	93	96
	> waarvan met werknemers (geen OR/PVT aanwezig)	49	57	54	60
8	Voorlichting, onderricht en toezicht	68	71	72	73
9	Gebruik van oplossingen in de arbocatalogus	14	17	23	20
10	Voldoen aan 4 belangrijke kernbepalingen**	30	29	35	40
11	Voldoen aan geen van 4 belangrijke kernbepalingen**	14	10	10	13

* inclusief kleine bedrijven die een branche-RI&E gebruiken, ** RI&E, contract arbodienstverlening, BHV en preventiemedewerker

Bron: Arbo in bedrijf 2019-2021, uitgave 2023

Basiscontract: de cijfers²⁵

Van alle bedrijven heeft 78% een contract met een interne of externe arbodienst en/of een gecertificeerde kerndeskundige, veelal een bedrijfsarts. In 2019-2021 is er een significante toename ten opzichte van 2014 (maar niet ten opzichte van 2016 of 2018). Dit effect is eerder klein. Kleinere bedrijven hebben minder vaak een contract dan grote bedrijven: van de bedrijven met minder dan

²³ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/arbovisie-2040>

²⁴ Arbo in bedrijf 2019-2021, Nederlandse Arbeidsinspectie, Ministerie SZW, 2023, beschikbaar als: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/08/arbo-in-bedrijf-2019-2021>

²⁵ Arbo in bedrijf 2019-2021, Nederlandse Arbeidsinspectie, Ministerie SZW, 2023, beschikbaar als: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/08/arbo-in-bedrijf-2019-2021>

10 werknemers heeft 73% een contract versus 97% van de bedrijven met 100 of meer werknemers. In de financiële sector is er het minst vaak een contract aanwezig (53%), terwijl dit bij de overheid nagenoeg altijd zo is (100%). De contracten omvatten vrijwel altijd ziekteverzuimbegeleiding (94%). Vrije toegang tot (het spreekuur van) de bedrijfsarts is in 71% van de contracten opgenomen. De volgende onderdelen zijn in 40-60% van de contracten opgenomen:

- toetsing van de RI&E door een gecertificeerde deskundige
- advies/ondersteuning bij de inventarisatie en aanpak van arbeidsrisico's
- preventief arbeidsgezondheidskundig onderzoek
- overleg tussen preventiemedewerker/PVT/OR en bedrijfsarts
- toegang van bedrijfsarts tot de werkplek
- de procedure voor een second opinion bij andere bedrijfsarts

Advies over aanstellingskeuringen komen in 33% van de contracten terug. De aanwezigheid van deze diensten in het contract zegt evenwel niets over het gebruik daarvan.

Ziekteverzuimbeleid

Ruim driekwart van de bedrijven heeft een ziekteverzuimbeleid (77%).

Bedrijfshulpverlening

In 68% van de bedrijven is bedrijfshulpverlening geregeld. Dit betreft het vaakst interne bedrijfshulpverlening (bhv'ers: 58%), gevolgd door de werkgever zelf (31%), of extern ingehuurd bhv'ers (11%).

Preventiemedewerker

Het aantal bedrijven met een preventiemedewerker is sterk gestegen. 64% van de bedrijven heeft nu een preventiemedewerker aangesteld. Dit is een significante toename ten opzichte van 2018 (55%) en 2014 (45%). Deze toename is mogelijk veroorzaakt door de wijziging van de Arbowet in 2017 waarbij ook de werknemersvertegenwoordiging een rol heeft bij de keuze van de persoon van de preventiemedewerker.

Combinaties van verplichtingen: bedrijfsgrootte en sectoren

Het aantal bedrijven dat voldoet aan ten minste vier belangrijke kernbepalingen is toegenomen van 35% in 2018 tot 40% in 2019-2021 (83% van de werknemers). Deze vier kernbepalingen zijn: het hebben van een RI&E, het beschikken over een contract met arbodienstverlening, de bedrijfshulpverlening (bhv) en een preventiemedewerker.

13% van de bedrijven - 3% van de werknemers - voldoet aan geen van deze vier bepalingen. Hoe groter de bedrijven, hoe beter aan meerdere systeembepalingen wordt voldaan. Als het gaat om de combinatie van bovengenoemde vier belangrijke systeembepalingen, dan voldoet 31% van de bedrijven tot 10 werknemers daaraan, 65% van de bedrijven met 10 tot 100 werknemers en 90% van de bedrijven met 100 of meer werknemers.

Verdeeld over de sectoren, is het zo dat bij de overheid 90%, de industrie 61% en de zorg 53% van de werknemers bij een bedrijf werkt dat aan de genoemde vier verplichtingen voldoet. De overige dienstverlening, financiële dienstverlening en horeca blijven hier ver achter: daar werkt respectievelijk 30%, 26% en 20% van de werknemers bij een bedrijf dat aan deze vier verplichtingen voldoet.

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 de risico's te voorkomen of te beperken.

Voorlichting en onderricht in de praktijk

Uit de monitor²⁶ van de Arbeidsinspectie blijkt dat 76% van de bedrijven voorlichting en onderricht geeft aan werknemers over gezond en veilig werken. 61% ziet in de praktijk meestal of altijd toe op gezond en veilig werken. 91% van de werknemers worden hierdoor bereikt.

2.5 Betrokkenheid van werknemers en hun vertegenwoordigers (bv. 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 onder andere 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.

Betrokkenheid werknemers bij het arbobeleid in de praktijk

Uit de monitor²⁷ van de Arbeidsinspectie blijkt dat 65% van de bedrijven ten minste eenmaal per jaar overleg voert met de werknemers. Hiermee wordt 89% van de werknemers bereikt. Dat is een significante toename ten opzichte van 2018 (58%) en ten opzichte van 2016 (60%). Dit verschil wordt vooral veroorzaakt door de toename aan overleg met werknemers in bedrijven waar geen ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging aanwezig is (van 54% naar 60%).

Onderzoek toont ook 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^{28 29}

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) en in de Stichting van de Arbeid (het overlegorgaan van werkgevers en werknemers op nationaal niveau).

Op brancheniveau zijn branche RI&E-tools en arbocatalogi een goede stimulans geweest om de

²⁶ Arbo in bedrijf 2019-2021, Nederlandse Arbeidsinspectie, Ministerie SZW, 2023, beschikbaar als: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/08/arbo-in-bedrijf-2019-2021>

²⁷ Arbo in bedrijf 2019-2021, Nederlandse Arbeidsinspectie, Ministerie SZW, 2023, beschikbaar als: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/08/arbo-in-bedrijf-2019-2021>

²⁸ <https://archieff.rijksbegroting.nl/binaries/pdfs/beleidsdoorlichtingen/beleidsdoorlichtingen-03-2012/verantwoordelijk-werken---evaluatie-arbowet.pdf>

²⁹ S. van der Kemp et al (2011): De Arbowet in bedrijf gesteld; Zoetermeer: Research voor Beleid

samenwerking tussen sociale partners op het gebied van arbeidsomstandigheden te realiseren of nader in te vullen. De publieke regelgeving wordt, zoveel als mogelijk, geformuleerd als doelvoorschriften die door werkgevers en werknemers, bijvoorbeeld in arbocatalogi, worden uitgewerkt tot concrete maatregelen. De arbocatalogi staan vermeld op het Arboportaal, op dit moment zijn 150 getoetste arbocatalogi in de database opgenomen.

Nog niet alle onderzochte branches beschikken over een door de Arbeidsinspectie getoetste arbocatalogus. Ook zijn vaak niet alle relevante onderwerpen beschreven. Daarnaast blijkt dat het brancheorganisaties veel moeite kost om (kleinere) bedrijven in hun branche te bereiken met de informatie over arbeidsomstandigheden. Werkgevers en werknemers verenigd in de 'Stichting van de Arbeid' stimuleren met financiële steun van het ministerie van SZW sociale partners op decentraal niveau, om bestaande arbocatalogi te implementeren en te borgen.

2.6 Gezondheidstoezicht

Periodiek medisch onderzoek

In Nederland is de werkgever verplicht om zijn werknemers een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) aan te bieden (artikel 18 Arbowet). Doel van het onderzoek is het zoveel mogelijk voorkomen van de risico's die de arbeid voor de gezondheid en de veiligheid van de werkenden met zich meebrengt. Het PAGO leidt tot advisering aan de werkgever en de werknemer over de beschermende maatregelen die moeten worden genomen. Ook maakt vroeger preventie onderdeel uit van het advies. Daarmee kan ziekte en uitval voorkomen worden.

De inhoud van het PAGO moet passend zijn bij de situatie op de werkvloer. Geaggregeerde data uit het PAGO kunnen input zijn voor de RI&E. De bedrijfsarts geeft advies bij het bepalen van de inhoud van het PAGO. Het is van belang dat de verschillende kerndeskundigen - de bedrijfsarts, hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist en arbeid- en organisatiepsycholoog - goed samenwerken. Daarbij kan ook ondersteuning van ergonomen of leefstijlcoaches doeltreffend zijn.

De werkgever moet zijn werknemers geregeld een PAGO aanbieden. Werknemers zijn echter, enige uitzonderingen voor specifieke beroepsgroepen daargelaten, niet verplicht een PAGO te ondergaan. De Arbowet schrijft niet voor naar welke specifieke gezondheidsaspecten moet worden gekeken, omdat dat afhangt van de aard van de arbeid.

Naast het PAGO bestaat in de praktijk ook het preventief medisch onderzoek (PMO). Net als het PAGO is het PMO een medisch onderzoek bedoeld voor werknemers. Maar het PMO kijkt naar meer dan alleen de gezondheidsrisico's door werk. Het PMO bekijkt de algehele gezondheid van de werknemers; het gaat bijvoorbeeld ook in op leefstijl en psychosociale arbeidsbelasting, zoals werkstress. De vorm varieert van een beknopt, online onderzoek via een vragenlijst, tot en met een compleet maatwerkonderzoek, inclusief fysieke tests. Een PMO kan input geven voor het preventief gezondheidsbeleid van een bedrijf/organisatie. En het kan daarmee een belangrijke schakel zijn in het gericht verbeteren van de duurzame inzetbaarheid. Deelname is vrijwillig.

Arbomsomstandighedensprekeuur

Naast het PAGO is er ook een Arbomsomstandighedensprekeuur. Dit is sinds 2017 in de regelgeving opgenomen. Alle werknemers kunnen bij de bedrijfsarts terecht met gezondheidskundige vragen in verband met de arbeid. Dit geldt ook voor werknemers die niet ziek zijn. Deze mogelijkheid moet kenbaar zijn voor iedere werknemer. De bedrijfsarts heeft ook expliciet het recht de werkvloer te bezoeken.

Als de werknemer een consult bij de bedrijfsarts wil, dan hoeft dit niet te worden aangevraagd of bekend te worden gemaakt bij de werkgever. De werkgever wordt niet geïnformeerd over het consult: niet over de aanleiding en niet over de tot personen herleidbare uitkomsten. De bedrijfsarts betreft de uitkomsten van de consulten op overkoepelend niveau in zijn preventieadvies. De bedrijfsarts neemt hierbij het medisch beroepsgeheim in acht. De werknemer heeft niet alleen op papier, via internet of telefonisch toegang tot de bedrijfsarts, maar wordt ook daadwerkelijk in de gelegenheid gesteld om de bedrijfsarts in persoon te spreken. Doel is het aanpakken en voorkomen van mogelijke gezondheidsrisico's, en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. De kosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever. Over de afspraken voor de deskundige ondersteuning heeft de medezeggenschap instemmingsrecht.

PAGO in de praktijk

Preventiegerichte deskundigheid, waaronder het aanbieden van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO), wordt slechts in een minderheid van de bedrijven gecontracteerd³⁰ (Tabel 4). Een PAGO kan antwoord geven op de vraag wat een bepaalde belasting of blootstelling aan een bepaald risico in het werk betekent voor de werkende, en zo belangrijke bouwstenen voor preventieve interventies aandragen. Een PAGO is immers een screenend onderzoek waarbij de bedrijfsarts en kerndeskundigen gericht zoeken naar blootstelling aan risicofactoren en naar vroege signalen van mogelijke gezondheidseffecten bij werknemers.

Tabel 3: Aandacht voor preventie in contracten met de arbodienst

	Onderwerp in contract als % van alle bedrijven, ook die zonder contract	Onderwerp in contract als % van alle bedrijven, ook die zonder contract	Daadwerkelijk afgenomen
	2019-2021	2018	2018
Ziekteverzuimbegeleiding	50	75	35
Toegang tot (spreekuur van) de bedrijfsarts	38	39	7
Advisering/ondersteuning bij RI&E	25	21	2
Toetsing RI&E door gecertificeerde deskundige	24	19	3
Advisering over preventie door de bedrijfsarts	22	16	2
Toegang van bedrijfsarts tot de werkplek	30	25	2
PAGO/PMO	30	27	4
Tijd voor onderzoeken en melden beroepsziekten	24	19	1
Overleg tussen bedrijfsarts en preventiemedewerker	28	26	5
Overleg met ondernemingsraad/pvt	22	16	2
Advies over aanstellingskeuringen	18	11	1

Bron: Arbo in bedrijf 2019-2021, uitgave 2023

Beroepsziekten

Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) is het landelijk kennisinstituut op het terrein van beroepsziekten. Het NCvB registreert en signaleert beroepsziekten op basis van meldingen van

³⁰ Arbo in bedrijf 2019-2021, Nederlandse Arbeidsinspectie, Ministerie SZW, 2023, beschikbaar als: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/08/arbo-in-bedrijf-2019-2021>

bedrijfsartsen.

Daarnaast is Lexces, het landelijk expertisecentrum stoffengerelateerde beroepsziekten opgericht, dat kennis en expertise op het gebied van gevaarlijke stoffen en gezondheidsrisico's voor werkenden bundelt.

Voor mensen die ernstig ziek zijn geworden door het werken met gevaarlijke stoffen is er vanaf 1 januari 2023 de Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten (TSB)³¹. De regeling is bedoeld voor werkenden met de ziekten longkanker door asbest; allergisch beroepsastma; en de 'schildersziekte' (CSE). Zij kunnen in aanmerking komen voor een tegemoetkoming van circa €25.000 als aannemelijk is dat hun ziekte is veroorzaakt door het werken met gevaarlijke stoffen.

2.7 Hebben de lidstaat of de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het mkb te ondersteunen bij de uitvoering van de richtlijnen? Geef een beschrijving van de maatregelen

In de praktijk zijn met name de nieuwe startende ondernemingen onbekend met preventie, het voeren van een arbobeleid en de RI&E als basis. Om werkgevers en werknemers te ondersteunen zijn tal van initiatieven ontwikkeld en vrij beschikbaar gesteld vanuit de branche-organisaties, deskundigen-, werkgevers- en werknemersorganisaties en overheden, het ministerie van SZW en de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Onderstaand zijn de voor dit doelpubliek belangrijke portaal- en campagnesites toegelicht.

Arboportaal.nl

Het Arboportaal.nl is door het ministerie van SZW opgezet en is het belangrijkste communicatiekanaal voor wat betreft de wet- en regelgeving en de daarbij ingezette instrumenten op het terrein van gezond en veilig werken. Het Arboportaal is bedoeld als wegwijzer voor informatie over gezond en veilig werken: een zeer uitgebreid portaal met relevante bronnen, tools en instrumenten, campagnemateriaal, toelichtingen, thematisch geordend. De website is gericht op werkgevers, (arbo)professionals en werknemers die informatie zoeken over goede arbeidsomstandigheden. Het ministerie van SZW heeft in deze verslagperiode het Arboportaal.nl verder ontwikkeld en onderhouden.

NLArbeidsinspectie.nl

Ook de site van de Arbeidsinspectie is een thematisch geordende bron van informatie, met hulpmiddelen voor de bedrijven zoals de zelfinspectietools de wijzen van toezicht. Ook hier staan de wettelijke bepalingen helder toegelicht.

Arbocatalogi

In een arbocatalogus beschrijven werkgevers- en werknemersorganisaties gezamenlijke afspraken over de wijze waarop zij (gaan) voldoen aan de doelvoorschriften van de overheid voor gezond en veilig werken. Een doelvoorschrift is een norm in de wet waaraan bedrijven zich moeten houden. 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. De Arbeidsinspectie toetst de nieuwe en gewijzigde arbocatalogi. Op het Arboportaal.nl staat de lijst van getoetste catalogi³².

³¹ <https://www.rijksoverheid.nl/wetten-en-regelingen/productbeschrijvingen/tegemoetkoming-stoffengerelateerde-beroepsziekten-aanvragen>

³² <https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/arbocatalogi>

Deze toetsing was tot juni 2019 een marginale toetsing. Sinds 2019 geldt er een meer inhoudelijke toetsing. Hiermee wordt ondermeer getoetst of de catalogus voldoet aan de doelvoorschriften van de Arbowet. Deze toetsingscriteria zijn vastgelegd in de Beleidsregel arbocatalogi 2019³³. De beleidsregel is in juni 2023 aangepast.

Route naar RI&E

Er is een routeplanner³⁴ ontwikkeld die de werkgever stap voor stap de weg wijst hoe een RI&E kan worden opgesteld. Hiertoe is een videoanimatie beschikbaar op het Arboportaal.nl³⁵. Op dit moment is het instrument al in gebruik met de belangrijkste risico's. In de komende jaren wordt een verdere verdiepingsslag gemaakt voor een aantal risico's waaronder gevaarlijke stoffen, psychosociale arbeidsbelasting en fysieke belasting. De Route naar RI&E is onderdeel van het 'Meerjarenprogramma verbetering naleving RI&E' van het ministerie van SZW.

Toolbox gevaarlijke stoffen

Als onderdeel van de campagne Veilig werken met gevaarlijke stoffen³⁶ werd een Toolbox Gezond Werken met Stoffen³⁷ op het Arboportaal beschikbaar gesteld met goede en bruikbare instrumenten die werkgevers uit het mkb ondersteunen met het stoffenbeleid en die werknemers op een snelle en laagdrempelige manier kennis laat maken met de stoffen waarmee ze werken.

Toolbox fysieke belasting

Onderdeel van de campagne 'Hoe TOP werk jij? Pak lichamelijke belasting aan!'³⁸ werd een online toolbox³⁹ met gratis hulpmiddelen en instrumenten ter beschikking gesteld. Ook kunnen werknemers zelf via een online test⁴⁰ in vijf minuten in kaart brengen welke risico's zij lopen op lichamelijke belasting, waarna ze doorverwezen worden naar de voor hen relevante hulpmiddelen en adviezen.

Toolbox zittend werk

Onderdeel van de campagne 'Elk halfuur even bewegen. Zet ook de stap' is een toolbox⁴¹ ontwikkeld om mensen bewust te maken van het risico van te veel zitten. Werkgevers en werknemers krijgen tools en achtergrondinformatie aangereikt om werk te maken van bewegen.

Tools preventie en plan van aanpak fysieke belasting

Vanuit het programma preventie beroepsziekten zijn interventies, instrumenten en tools ontwikkeld ter ondersteuning van bedrijven die de fysieke belasting willen aanpakken. Deze instrumenten zijn online⁴² vrij beschikbaar voor bedrijven.

Toolbox hybride werken

Op het Arboportaal is een toolbox hybride werken⁴³ beschikbaar gesteld met handvatten en informatie om plaats- en tijdonafhankelijk te werken. Informatie en tools zijn beschikbaar om het gesprek aan te gaan tussen werkgever en werknemers, handvatten voor afspraken over samenwerking en verbinding, afspraken omtrent kantoorwerkplekken en randvoorwaarden, hybride

³³ <https://www.arboportaal.nl/actueel/nieuws/2019/06/14/publicatie-nieuwe-beleidsregel-arbocatalogi-2019>

³⁴ <https://www.rie.nl/hulpmiddelen/route-naar-rie>

³⁵ <https://www.arboportaal.nl/documenten/videos/2020/09/14/animatie-route-naar-rie>

³⁶ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen>

³⁷ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen/toolbox-voor-bedrijven-beter-aan-de-slag-met-stoffen>

³⁸ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/hoetop-werk-jij>

³⁹ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/hoetop-werk-jij/toolbox-lichamelijke-belasting>

⁴⁰ [Hoetopwerkjij.nl](https://www.hoetopwerkjij.nl)

⁴¹ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/zet-ook-de-stap/toolbox>

⁴² www.fysiekebelasting.tno.nl

⁴³ <https://www.arboportaal.nl/toolbox-hybride-werken>

vergaderen, gezond werken, leidinggeven, ervaringen en tips.

2.8 Ondervindt het mkb bepaalde moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijnen? Zo ja, beschrijf deze.

Werkgevers blijken het nog steeds lastig te vinden om aan de wettelijke verplichtingen te voldoen, ondanks alle ondersteuning die wordt geboden. De meeste werkgevers blijken weliswaar intrinsiek gemotiveerd om van hun bedrijf een veilige en gezonde werkplek te maken, maar zien wettelijke verplichtingen daar niet altijd als een praktisch middel daarvoor⁴⁴. Nederlandse werkgevers lijken regelgeving vaker als complex te ervaren dan werkgevers in andere lidstaten (ESENER, III, 2020, EU OSHA). Bedrijven in het mkb hebben vaak geen kennis van hun verantwoordelijkheden en weten vaak niet hoe ze vraagstukken mogen aanpakken. Dit geldt in het bijzonder bij het werken met gevaarlijke stoffen. In het bedrijf heeft men niet altijd de juiste kennis beschikbaar. Werkgevers reageren vooral op de actualiteit en voeren de wettelijke maatregelen vaak los van elkaar uit. Het arbobeleid is in de praktijk dan vaak geen cyclisch proces. Er wordt niet voldoende gebruik gemaakt van bijvoorbeeld de RI&E, de arbodienst/arbodeskundigen, of de preventiemedewerker.

Naleving in de praktijk

In de AiB monitor 2019-2021⁴⁵ is voor het eerst gevraagd aan inspecteurs om werkgevers te typeren op basis van hun motieven om (niet) na te leven. Dit doen zij aan de hand van documentatie (RI&E, Plan van Aanpak, basiscontract), een gesprek met de werkgever en een rondgang door de vestiging. De Arbeidsinspectie maakt onderscheid in drie typen werkgevers: (1) nalevers, (2) onbedoelde overtreders en (3) bedoelde overtreders. Onbedoelde overtreders leven niet na omdat (a) ze de regels wel kennen maar niet kunnen naleven, of omdat (b) ze niet bekend zijn met de wet- en regelgeving. Bedoelde overtreders, kunnen allerlei redenen hebben om zich niet aan de wet- en regelgeving te houden, zoals uit (a) gemak, uit (b) principe: ze zijn het oneens met de wet- en regelgeving, uit (c) kostenoverwegingen: ze berekenen of de pakkans x boete opwegen tegen de kosten (geld, tijd, moeite) om zich conform de regels te gedragen, of (d) uit criminele overwegingen: ze zetten willens en wetens constructies op om de wet te overtreden (Tabel 5).

⁴⁴ TNO, Arbobeleid in de praktijk, 2019, kamerstuk II, 25833, nr 374, bijlage

⁴⁵ Arbo in bedrijf 2019-2021, Nederlandse Arbeidsinspectie, Ministerie SZW, 2023, beschikbaar als: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/08/arbo-in-bedrijf-2019-2021>

Tabel 4: Motieven voor niet-niet naleving

Overtreders		2019-2021		
		RI&E	Overige systeem- bepalingen	Alle risico's
		%	%	%
1	Percentage overtreders totaal	50	58	54
2	Type overtreders			
	> Onbedoeld	89	91	86
	> Bedoeld	11	9	14
3	Motieven onbedoelde overtreders			
	> Motief onbekend	8	7	8
	> Kent regels wel, maar lukt niet zich eraan te houden	7	6	9
	> Niet bekend met wet- en regelgeving	85	87	83
4	Motieven bedoelde overtreders			
	> Motief onbekend	14	8	10
	> Uit gemak	56	61	63
	> Principieel	14	13	11
	> Berekenend	17	18	16
	> Kwaadwillend	0	0	0,4

Bron: Arbo in bedrijf 2019-2021, uitgave 2023

Ongeveer 90% van de overtreders is onbedoeld overtreder. Dat komt vooral omdat deze onbedoeld overtreders niet bekend zijn met de wet- en regelgeving. Slechts zo'n 10% van alle overtreders wordt door inspecteurs ingeschat als bedoelde overtreder. Het merendeel van deze bedoelde overtreders doet dat volgens de inspecteur uit gemak, omdat hij/zij voor de gemakkelijkste weg kiest of het gewend is om zaken op een bepaalde manier te doen (uit gewoonte).

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

3.1 Relevante informatie voor de periode van de praktische toepassing van de richtlijnen in de context van de pandemie

In artikel 3.2 van het Arbeidsomstandighedenbesluit zijn algemene uitgangspunten neergelegd over de inrichting van arbeidsplaatsen opdat werknemers het werk zodanig kunnen verrichten dat hun veiligheid en gezondheid zo goed mogelijk is beschermd. Artikel 3.2 is niet specifiek toegesneden op het voorkomen van de besmetting op de arbeidsplaats van werknemers en derden met een biologisch agens dat infectieziekten veroorzaakt die de volksgezondheid in ernstige mate bedreigen. Covid-19 heeft aangetoond dat in geval van een infectieziekte behorend tot groep A1 of dreiging daarvan, een nadere duiding van dit artikel noodzakelijk is om op de arbeidsplaats te handhaven op de zorgplicht van werkgevers. Zie ook 2.1.

Via de Wet tijdelijke maatregelen covid-19 is per 1 december 2020 in de Arbeidsomstandighedenwet voor de toezichthouder in artikel 28 de mogelijkheid opgenomen om het werk stil te leggen, “indien op de arbeidsplaats in verband met de bestrijding van SARS-CoV-2 bij of krachtens wettelijk voorschrift voorgeschreven maatregelen dan wel andere maatregelen die de kans op besmetting met Covid gezien de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening kunnen voorkomen of beperken, in ernstige mate niet worden getroffen”.

Naast het ultimatum remedium van de tijdelijke mogelijkheid van stillegging, wilde de overheid inclusief de toezichthouder, het Arbobesluit nader concretiseren om zo op te kunnen optreden tegen werkgevers die zich op arbeidsplaatsen niet aan de voorgeschreven noodzakelijke maatregelen of voorzieningen ter bestrijding van SARS-CoV-2 houden⁴⁶. De regelgeving gaf tot dan toe onvoldoende handvatten om stevig op te kunnen treden.

Dit heeft geresulteerd in een nieuw tijdelijk artikel 3.2a en dit artikel vormde de basis voor de verplichtingen van de werkgever bij het nemen van maatregelen of voorzieningen. De aanvullende bevoegdheden hadden een tijdelijk karakter en zijn per 20 mei 2022 komen te vervallen met het wegvallen van de Tijdelijke wet maatregelen covid-19.

3.2 Voorbeelden en indicatoren die laten zien in hoeverre de richtlijnen effectief of niet effectief zijn voor het bereiken van hun doelstellingen

3.2.1 Blootstelling aan risico's

De Monitor Arbo in Bedrijf⁴⁷ biedt de nationale kerncijfers over de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet, een overzicht van de risico's waaraan werknemers blootgesteld worden en de maatregelen die genomen worden om deze risico's te beheersen. De informatie is verzameld door de inspecteurs van de Nederlandse Arbeidsinspectie die het arbobeleid en de arbeidsomstandigheden monitoren tijdens bedrijfsbezoeken. De resultaten van deze bedrijfsbezoeken worden middels statistische weging vertaald naar de populaties van bedrijven en werknemers in Nederland.

Op die manier zijn cijfers beschikbaar over de risico's die aanwezig zijn in de bedrijven en de mate

⁴⁶ Optreden op arbeidsplaatsen waar de noodzakelijke maatregelen ter bestrijding van covid-19 niet getroffen werden vindt zijn basis in de Wet publieke gezondheid of vloeit voort uit de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening.

⁴⁷ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/08/arbo-in-bedrijf-2019-2021>

van beheersing hiervan, evenals een evolutie in de tijd⁴⁸ (Tabel 6).

Tabel 5: % bedrijven waarbij een risico aanwezig is en de beheersing hiervan, 2016-2021

Arbeidsrisico*	2016 & 20218			2019-2021		
	Risico aanwezig/ % van alle bedrijven	Risico niet adequaat beheerst als % van de risicobedrijven	Risico niet adequaat beheerst /aantal blootgestelde werknemers bij risicobedrijven	Risico aanwezig/ % van alle bedrijven	Risico niet adequaat beheerst als % van de risicobedrijven	Risico niet adequaat beheerst /aantal blootgestelde werknemers bij risicobedrijven
	%	%	n	%	%	n
Kracht zetten	30	23	onbekend	34	13	143000
Beeldschermwerk	53	27	341000	48	16	253000
Repeterende bewegingen	16	40	216000	12	25	110000
Ongunstige of statische lichaamshouding	30	36	330000	24	19	150000
Niet-ioniserende stralingen	8	30	29000	4	21	16000
Besloten ruimten	5	37	33000	4	18	13000
Werken op hoogte	18	23	108000	14	12	26000
Hard geluid	22	26	155000	21	11	100000
Trillingen	16	33	111000	11	21	53000
Biologische agentia	16	26	140000	11	17	68000
ATEX	7	32	30000	5	26	20000
Kankerverwekkende stoffen	9	40	87000	8	31	133000
Asbest	5	43	54000	5	36	11000
Overige gevaarlijke stoffen	23	35	239000	30	26	181000
Machine(on)veiligheid	41	31	229000	35	16	119000

Bron: Arbo in bedrijf 2019-2021, uitgave 2023

* De risico's kracht zetten t/m trillingen zijn in 2018 onderzocht, de risico's biologische agentia t/m machineveiligheid zijn in 2016 onderzocht. De hier gepresenteerde risicopercentages van 2016 en 2018 wijken zeer licht af van de percentages die gepresenteerd zijn in het AiB rapport van 2018. Dat komt door een omschakeling van het CBS van werkzame personen naar werknemers, die invloed heeft op de weging.

** Er is geen goede schatting van het aantal werknemers waarvoor in 2018 gold dat het risico 'kracht zette' niet adequaat beheerst werd, omdat voor 2019 kracht zetten werd uitgesplitst in trekken/duwen enerzijds en tillen/dragen anderzijds. Door de gecombineerde meting is het niet mogelijk om het aantal unieke werknemers te schatten

△ is een significante toename met kleine effectgrootte, ▼ is een significante afname met een kleine tot medium effectgrootte tussen 2018 en 2019-2021

Aanwezigheid van risico's⁴⁹

In de periode 2019-2021 is een duidelijke afname vast te stellen van de risico's in bedrijven alsook van het aantal risicobedrijven dat risico's niet adequaat beheerst met maatregelen. De afname is in een aantal gevallen significant, maar altijd klein van effectgrootte.

In vergelijking met de metingen uit 2018 en 2016 geldt de afname voor alle onderzochte risico's behalve voor het risico op blootstelling aan "overige gevaarlijke stoffen" (bijv. ontvlambare of oxiderende stoffen), dat significant toenam, weliswaar met een relatief klein effect.

Net als in de eerdere rapportageperiodes 2016 en 2018 is beeldschermwerk het meest voorkomende arbeidsrisico. Dit risico speelt bij 48% van alle bedrijven. Hiervan heeft 32% maatregelen genomen om het risico te beperken. In 16% van de bedrijven zijn er geen of geen adequate maatregelen getroffen. Het risico beeldschermwerk is met 253.000 werknemers verantwoordelijk voor de grootst

⁴⁸ Arbo in bedrijf 2019-2021, Nederlandse Arbeidsinspectie, Ministerie SZW, 2023, beschikbaar als: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/08/arbo-in-bedrijf-2019-2021>

⁴⁹ Arbo in bedrijf 2019-2021, Nederlandse Arbeidsinspectie, Ministerie SZW, 2023, beschikbaar als: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/08/arbo-in-bedrijf-2019-2021>

geschatte risicopopulatie waar niet adequaat op wordt gehandeld door werkgevers. Van alle risico's wordt het risico blootstelling aan asbest het minst adequaat beheerst. Asbest is een risico bij 5% van alle bedrijven, maar bij 36% van deze risicobedrijven worden geen maatregelen genomen of worden de genomen maatregelen als onvoldoende beoordeeld. Het geschatte aantal werknemers dat blootgesteld wordt aan asbest bij bedrijven waar er geen adequate maatregelen zijn genomen is 11.000. Dat is een forse daling ten opzichte van 2018 met 54.000 blootgestelden.

Beheersing van risico's⁵⁰

Het percentage risicobedrijven dat geen maatregelen heeft genomen of risico's niet adequaat beheerst is voor bijna alle risico's significant afgenomen. Die effecten zijn in veel gevallen relatief groot. Ook de afname van bedrijven die het risico overige gevaarlijke stoffen niet adequaat beheersen, is significant, maar het effect is relatief klein. De percentages bedrijven die de risico's, ATEX, kankerverwekkende stoffen en asbest niet adequaat beheersen, zijn niet significant veranderd.

Bedrijfsgrootte en sectoren

Voor alle in de periode 2019-2021 gemeten arbeidsrisico's geldt dat voor werknemers in grotere bedrijven de kans op blootstelling groter is dan voor werknemers in kleinere bedrijven. Met andere woorden, hoe groter een bedrijf, des te groter de kans op blootstelling aan een risico. Bijvoorbeeld bij 62% van alle bedrijven met 100 of meer werknemers is het risico 'kracht zetten' aanwezig, terwijl dat bij slechts 28% van de bedrijven met 1-9 werknemers het geval is. Omdat er veel meer kleinere dan grotere bedrijven zijn, zien we relatief vaak risico's bij kleinere bedrijven. Als bijvoorbeeld het risico 'kracht zetten' speelt, dan betreft het in 64% van de gevallen een bedrijf met 1-9 werknemers. In slechts 5% van de gevallen betreft het een bedrijf met 100 of meer werknemers.

Er zijn grote verschillen tussen sectoren als het gaat om risico's. In de landbouw, de industrie en bouwnijverheid zijn in vergelijking met andere sectoren relatief veel arbeidsrisico's. De grootste risico's in de landbouw zijn om blootgesteld te worden aan machine(on)veiligheid (83%), gevaarlijke stoffen (andere dan kankerverwekkende stoffen of asbest) (68%), kracht zetten (60%), hard geluid (51%), ongunstige of statische lichaamshouding (47%), en repeterende bewegingen (44%). In de industrie is de kans groot dat werknemers worden blootgesteld aan machine(on)veiligheid (84%), hard geluid (64%), kracht zetten (64%), overige gevaarlijke stoffen (54%), en beeldschermwerk (53%). In de bouw is de kans groot dat werknemers worden blootgesteld aan hard geluid (68%), kracht zetten (68%), machine(on)veiligheid (66%), werken op hoogte (58%), ongunstige of statische lichaamshouding (47%), beeldschermwerk (43%) en overige gevaarlijke stoffen (43%). In de financiële en zakelijke dienstverlening spelen relatief weinig risico's. Daar is er een grote kans om blootgesteld te worden aan het risico beeldschermwerk (respectievelijk 61% en 65%), voor alle andere risico's is de kans op blootstelling kleiner dan 20%.

Beeldschermwerk is een risico dat in bijna alle sectoren speelt (89% van de bedrijven in de overheidssector heeft er mee te maken, tot 41% in de overige dienstverlening). Alleen bij bedrijven in de landbouw (26%) en in de horeca (8%) speelt het risico beeldschermwerk minder vaak.

⁵⁰ Arbo in bedrijf 2019-2021, Nederlandse Arbeidsinspectie, Ministerie SZW, 2023, beschikbaar als: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/08/arbo-in-bedrijf-2019-2021>

Specifieke groepen werknemers

Arbeid door zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie

Voor 15% van alle bedrijven en voor 72% van de bedrijven met meer dan 100 werknemers geldt dat zij werknemers in de periode rond de zwangerschap in dienst hebben. In de sector overheid hebben bedrijven het meest te maken met deze groep werknemers (80%) en in de landbouw het minst (3%). De bedrijven met werknemers in dienst in de periode rond de zwangerschap boden de volgende aanpassingen aan: aangepaste werktijden (75%); mogelijkheid tot het nemen van rust tijdens werktijd (60%).

In 25% van de gevallen werden er ook andere mogelijkheden geboden, zoals bijvoorbeeld de mogelijkheid om thuis te werken, verlichting van het takenpakket of maatwerk. In vergelijking met 2018 is er geen significante verandering in het aantal bedrijven dat aanpassingen biedt (in 2018 bood 68% aangepaste werktijden en 55% rustmogelijkheden).

Voor 10% van alle bedrijven en voor 52% van de bedrijven met meer dan 100 werknemers geldt dat zij werknemers in dienst hebben die borstvoeding geven. Bedrijven met werknemers tijdens de lactatie regelden in 84% van de gevallen een kolfruimte die aan de eisen voldeed, en in 67% werden werknemers in de gelegenheid gesteld om zelf naar de zuigeling toe te gaan.

Arbeid door jongeren 13-17 jaar

In de periode 2019-2021 had 15% van de bedrijven jongeren in dienst. In 8% van deze gevallen betreft dit jongeren tussen 13 en 15 jaar. In 92% gaat het over jongeren van 16 en 17 jaar. Van de bedrijven met meer dan 100 werknemers geeft 33% aan dat daar in het afgelopen jaar jongeren hebben gewerkt, terwijl dit bij bedrijven met minder dan 10 werknemers 10% is. In de horeca (44% van de bedrijven) en de landbouw (22%) hebben de meeste bedrijven jongeren in dienst. Van de werkgevers met jongeren in dienst is 85% bekend met de inhoud van wet- en regelgeving ten aanzien van deze jongere werknemers. Van deze werkgevers is:

- 88% bekend met de toegestane arbeidsduur (per dag, per week),
- 86% bekend met de toegestane arbeidstijden ('s nachts, in het weekend),
- 92% bekend met de toegestane werkzaamheden.

Inspecteurs beoordelen de toepassing van de regels voor jongeren die bij bedrijven werken in 77% als voldoende of goed.

3.1.1 Arbeidsongevallen

Het aantal arbeidsongevallen met meer dan drie werkdagen afwezigheid is in de rapportageperiode gedaald van 91.179 in 2018 naar 82.420 (cijfers Eurostat). Evenals in voorgaande jaren zijn de belangrijkste gevolgen van het ongeval een open of oppervlakkige verwonding, verstuiking of verrekking en psychische schade. Diverse groepen werknemers hebben een verhoogde kans op een arbeidsongeval, zoals mannen, jonge medewerkers tot 25 jaar, 45-plussers en uitzendkrachten (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2022)⁵¹.

Gegevens over niet-dodelijke arbeidsongevallen (met en zonder verzuim) onder werknemers worden verzameld in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van CBS en TNO, in samenwerking met het ministerie van SZW. De enquête verzamelt gegevens op basis van zelfrapportering van de deelnemers. Dit gebeurt op een ruime steekproefbasis, waarbij de verzamelde gegevens door weging representatief gemaakt worden voor de hele populatie. In 2022 rapporteerden 196.000 werknemers van 15 tot 75 jaar (2,6%) in de voorgaande twaalf maanden slachtoffer te zijn geweest van een of meerdere ongevallen tijdens het werk. Bij bijna de helft, 96.000 werknemers, leidde het ongeval niet tot arbeidsverzuim. Bij de overige 100.000 werknemers (1,3%) leidde het ongeval tot ten minste één dag verzuim. Het merendeel van hen -

⁵¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/arbeidsongevallen-en-beroep/1-inleiding>

74.000 (1%) - gaf aan dat ze vier dagen of meer verzuimden⁵².

Het ongevalspercentage in 2021 (2,6%) is vergelijkbaar met het eerste coronajaar 2020 (2,5%). In de jaren voor corona, van 2014 tot en met 2019, schommelde dit tussen de 3,0% en de 3,4% (Tabel 7).

Tabel 6: Werknemers met een arbeidsongeval in de periode 2014-2021

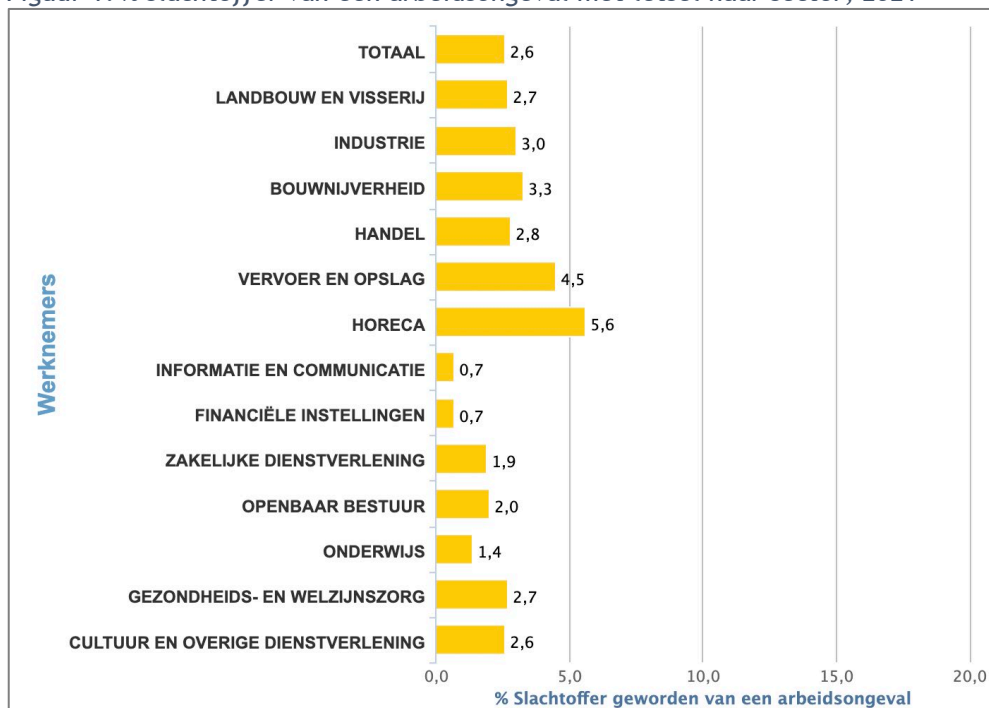
	Totaal werknemers met een ongeval (%)	Ongeval 1 dag of meer verzuim (%)	Ongeval 4 dagen of meer verzuim (%)
2014	3,4	1,7	1,1
2015	3	1,4	0,9
2016	3	1,4	1
2017	3,4	1,6	1,2
2018	3,1	1,5	1,1
2019	3,3	1,5	1,1
2020	2,5	1,2	0,9
2021	2,6	1,3	1

Bron: CBS, TNO

Bron: Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, TNO, CBS

In 2021 hadden mannen (1,6%) vaker een arbeidsongeval met verzuim dan vrouwen (1,0%). Het aandeel werknemers met een arbeidsongeval met verzuim was het hoogst in het vervoer (2,9%), de horeca (2,4%) en de industrie (1,8%) (Figuur 1).

Figuur 1: % slachtoffer van een arbeidsongeval met letsel naar sector, 2021

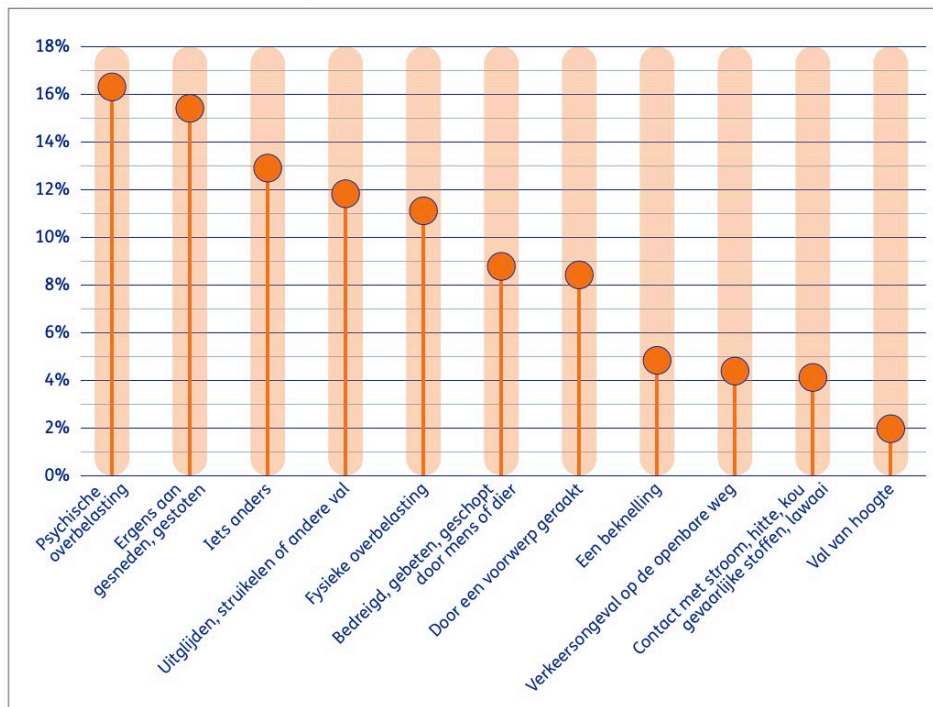


Bron: Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, TNO, CBS

⁵² <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/arbeidsongevallen-en-beroep/2-arbeidsongevallen-in-nederland>

Het letsel ontstond relatief vaak door psychische overbelasting (bijv. door intimidatie of stress) (16%), het ergens aan snijden of stoten (15%), uitglijden, struikelen of vallen (12%) en fysieke overbelasting (11%) (Figuur 2)⁵³.

Figuur 2: Oorzaak arbeidsongeval met letsel, 2021



Bron: Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, TNO, CBS

Bij zelfstandig ondernemers is uitglijden, struikelen of anderszins vallen in de periode 2015-2021¹⁾ de belangrijkste oorzaak van het ongeval: in bijna een kwart van de gevallen (Tabel 8).

⁵³ <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2023/04/NEA-2022-Resultaten-in-Vogelvlucht-1.pdf>

Tabel 7: belangrijkste oorzaak meest recente arbeidsongeval met verzuim (%)

	Werknemers ¹⁾ 2021	Zelfstandig ondernemers 2015/2021
Ergens aan gesneden, gestoten	10	11
Door een voorwerp geraakt	8	8
Een beknelling	6	6
Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)	6	14
Uitglippen, struikelen of andere val	15	24
Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt	5	4
Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai	2	4
Fysieke overbelasting (bijv. zwaar tillen, verkeerde beweging)	14	.
Psychische overbelasting (bijv. door intimidatie of stress)	19	.
Verkeersongeval op de openbare weg [nieuwe categorie, toegevoegd in 2017]	4	4
Letsel is op andere wijze ontstaan	12	26

Bron: CBS, TNO

Bron: NEA en ZEA 2022, TNO, CBS

De NEA-vraagstelling naar de oorzaak van een arbeidsongeval is in 2017 gewijzigd doordat er twee antwoordcategorieën zijn toegevoegd, namelijk fysieke en psychische overbelasting. In de ZEA veranderde de vraagstelling niet.

3.1.2 Ziekteverzuim

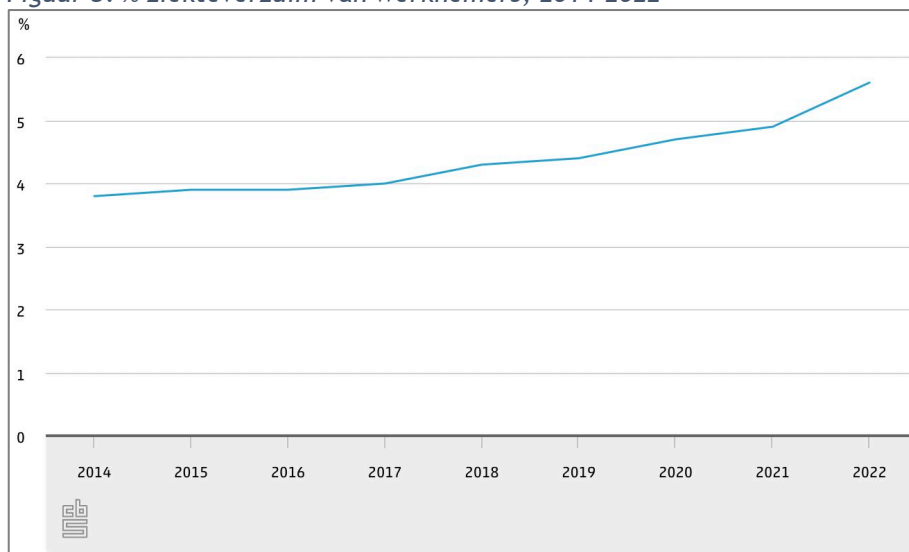
Volgens de resultaten van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) in 2022 bedroeg het ziekteverzuim van werknemers 5,6%. In 2021 bedroeg het ziekteverzuimpercentage nog 4,9%. Sinds 2014, toen het ziekteverzuim het laagste niveau van de afgelopen twintig jaar bereikte (3,8%), is het verzuim vrijwel jaarlijks toegenomen. Het ziekteverzuim verschilt per bedrijfstak. In 2022 kende de zorg met 7,9% het hoogste verzuimpercentage. In de financiële dienstverlening was het verzuim met 3,2% het laagst. Ten opzichte van 2021 nam het verzuim in bijna alle bedrijfstakken (iets) toe. In de zorg was deze toename het sterkst⁵⁴ (Figuur 3).

Bij 7% van de werknemers in 2022 waren de gezondheidsklachten voor het ziekteverzuim naar eigen zeggen hoofdzakelijk het gevolg van het werk. Bij nog eens 12% waren de klachten voor een deel toe te schrijven aan het werk. Als belangrijkste redenen voor verzuim met werkgerelateerde klachten noemden werknemers een te hoge werkdruk (27%), besmetting op het werk (22%) en lichamelijk te zwaar werk (11%)⁵⁵.

⁵⁴ <https://longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2022/arbeidsomstandigheden/>

⁵⁵ <https://longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2022/arbeidsomstandigheden/>

Figuur 3: % ziekteverzuim van werknemers, 2014-2022

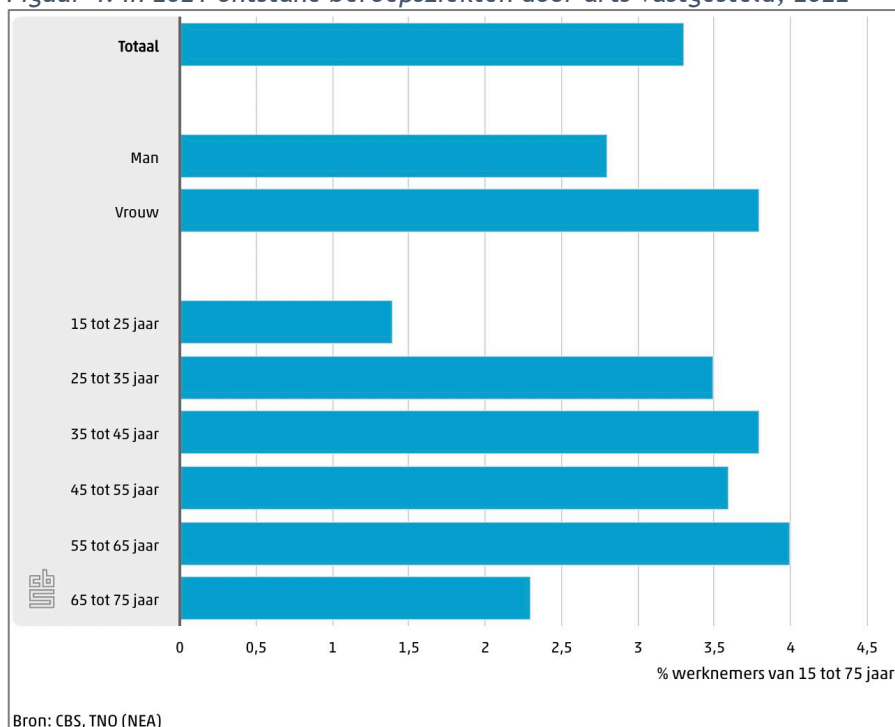


Bron: Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, TNO, CBS

3.1.3 Beroepsziekten

Het aantal gemelde beroepsziekten bij het nationale meldpunt NCvB is afgenomen van 3854 in 2018 naar 2971 in 2022. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) publiceert cijfers over beroepsziekten op basis van een vraagstelling bij de werknemers. Zij krijgen de vraag om uit een lijst van ziekten aan te duiden of zij in de voorgaande 12 maanden te maken hadden met één of meer van de ziekten als gevolg van het werk én of die beroepsziekte is vastgesteld door een arts. In 2022 gaf 3,3% van alle werknemers aan in de voorafgaande twaalf maanden één of meerdere door een arts vastgestelde beroepsziekten (incidentie) te hebben opgelopen. In 2020 was dit, met 3,2%, vergelijkbaar, in 2018 was dit nog 3,8%. De door een arts vastgestelde beroepsziekten die in 2022 het vaakst door werknemers werden gerapporteerd zijn overspannenheid/burn-out (1,6%), klachten aan de nek, schouder, arm, pols of hand en lage rug aandoeningen (beide 0,5%). Vrouwen (3,8%) kregen vaker dan mannen (2,8%) te maken met een (door een arts vastgestelde) nieuw ontstane beroepsziekte. Van de 55- tot 65-jarige werknemers kreeg 4,0% een beroepsziekte, het hoogste percentage van alle leeftijdsgroepen. Ook bij 35- tot 45-jarige werknemers was dat relatief hoog. Bij jongere werknemers tussen de 15 en 25 jaar was dat met 1,4% het laagst. Werknemers tussen de 65 en 75 jaar kregen naar verhouding ook minder vaak te maken met een nieuw ontstane beroepsziekte (Figuur 4).

Figuur 4: In 2021 ontstane beroepsziekten door arts vastgesteld, 2022



Bron: Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, TNO, CBS

Als beroepsziekten die langer dan een jaar eerder zijn ontstaan ook worden meegenomen, blijkt dat 10,5% van alle werknemers in 2022 een of meerdere beroepsziekten had die door een arts zijn vastgesteld. Ook dat is vrijwel gelijk aan het percentage in 2020 (10,6%)⁵⁶.

3.2 Informatie over de praktische moeilijkheden bij de verwezenlijking van de doelstellingen van de richtlijnen en/of standpunten over eventuele lacunes, tegenstrijdigheden en overlappingen tussen de richtlijnen.

Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen

De publicatie van een aantal van de richtlijnen dateert van 30 jaar geleden, waarbij de originele tekst (en de bijlagen) behouden zijn gebleven. Ondertussen hebben diverse ontwikkelingen plaatsgevonden die van invloed zijn op veilig en gezond werken. Het gaat om ontwikkelingen die betrekking hebben op werkenden, de werkorganisatie en maatschappelijke en technologische ontwikkelingen met een impact op de arbeidsmarkt.

Vaste arbeidsplaatsen zijn - mede als gevolg van de wereldwijde coronapandemie - in vele situaties vervangen door thuiswerken en plaats- en tijdonafhankelijk werken. Werknemers worden mobiel en maken gebruik van aangepaste en mobiele apparatuur. Deze ontwikkelingen houden rechtstreeks verband met bijvoorbeeld de richtlijnen arbeidsplaatsen, arbeidsmiddelen en beeldschermen.

Kunstmatige intelligentie en informatiestress/ technostress behoren tot de meest reële en invloedrijke ontwikkelingen, gevolgd door de 24/7 economie, nieuwe (duurzame) energie, flexibel werken en robotisering. Elk van deze ontwikkelingen brengt nieuwe risico's voor de veiligheid en de gezondheid met zich mee.

Inzicht in blootstellingslimieten

Onderzoek naar de gezondheidsrisico's van chemische stoffen, biologische en fysische agentia

⁵⁶ <https://longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2022/arbeidsomstandigheden/>

brengt nieuwe inzichten in de gevaren en de blootstellingsrisico's, waardoor meer strengere eisen gesteld worden aan de blootstellingsniveaus. Door de blootstellingslimieten scherper te stellen in de richtlijnen zetten deze sterker in op preventie, hetgeen wenselijk is. Scherpere limieten in de richtlijnen dragen ook bij tot het wegwerken van de verschillen in beschermingsniveaus in de EU-landen. De richtlijnen waarin de limieten een rol spelen zijn o.a. de richtlijnen chemische agentia, carcinogene of mutagene agentia, biologische agentia, asbest, lawaai en trillingen.

Internationale en Europese expert-adviezen

Ook op internationaal vlak of door Europese expert-organisaties worden aanbevelingen en richtsnoeren ontwikkeld voor veilig en gezond werken. Deze kunnen strengere grenswaarden en blootstellingslimieten aanbevelen dan deze in de richtlijnen staan. Zo heeft de Internationale Commissie van Niet-Ioniserende stralingsbescherming (ICNIRP) de blootstellingslimieten in 2020 aangepast; dit heeft een invloed op de richtlijnen elektromagnetische velden en kunstmatige optische straling.

Verschillen in interpretaties

Er zijn verschillen in toepassing van de richtlijnen op nationaal niveau mogelijk door andere interpretaties of invullingen gegeven worden aan bepaalde begrippen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de richtlijn biologische agentia.

3.3 Samenvatting van en mogelijke suggesties voor veranderingen in de richtlijnen of voor andere maatregelen die op EU-niveau moeten worden genomen.

Voor alle richtlijnen geldt dat het wenselijk is om bij herziening van de richtlijnen deze toekomstbestendig te maken. Dit betekent enerzijds dat de richtlijnen aangepast worden aan de huidige stand van de wetenschap en techniek en anderzijds dat het technisch mogelijk moet worden om de aanpassingen sneller toe te laten. In het algemeen wordt een richtlijn beoogd met minder detail, maar met de mogelijkheid om deze of specifieke bepalingen sneller te kunnen aanpassen via gedelegeerde handelingen.

Blootstellingsniveaus/Grenswaarden verstrengen

- Richtlijn kunstmatige optische straling 2006/25/EG
Voorstel om de aanbevelingen van ICNIRP op te nemen in de richtlijn. Aandacht is ook gewenst voor nieuwe industriële ontwikkelingen, zoals de 'handheld laser welding machines'.
- Richtlijn elektromagnetische velden 2013/35/EU
Voorstel om de aanbevelingen van ICNIRP op te nemen in de richtlijn.
- Richtlijn asbest 2009/148/EG
Voorstel om de grenswaarden in de richtlijn te verlagen, alsook om de toegelaten meetmethodes voor de bepaling van asbestvezels in de lucht aan te passen. Voorstel ook om de algemene terminologie in de richtlijn, zoals bijvoorbeeld "zo laag mogelijk onder de grenswaarde" nader te concretiseren op basis van de stand van de techniek.
- Richtlijn lawaai 94/33/EG
Voorstel om strengere eisen op te nemen voor het blootstellingsniveau aan geluid en sterk in te zetten op de preventieve kant van de richtlijn, namelijk het voorkomen dat een werknemer aan geluid wordt blootgesteld. Voorstel om de richtlijn te actualiseren met referentie naar de normversie van 2016.

Uitbreiding toepassingsgebied

- Richtlijn chemische agentia 98/24/EG
Voorstel om de richtlijn uit te breiden, met name rond (inhalatie-) allergenen, aangezien er geen veilige grens bestaat met betrekking tot de blootstelling aan deze stoffen.
- Richtlijn manueel hanteren van lasten 2006/25/EG
Voorstel om repeterende bewegingen en belastende houdingen mee op te nemen bij de risico's en preventiemaatregelen, naast het hanteren van zware lasten en rugletsel.

Conform maken van de richtlijnen met maatschappelijke ontwikkelingen en de veranderde werkorganisatie

- Richtlijn beeldschermapparatuur 90/250/EEG
Voorstel voor een duidelijke en hedendaagse herdefiniëring van beeldschermwerk die rekening houdt met nieuwe werkvormen. Ook is aandacht nodig voor het inrichten en het gebruiken van de tele(thuis)werkplek. Ook is meer aandacht gewenst voor fysieke en mentale belasting. In het voorstel wordt de richtlijn aangepast en geactualiseerd of zo nodig geschrapt zodat deze enkel een kader schept.
- Richtlijn arbeidsmiddelen 2009/104/EG
Voorstel voor een aanpassing en actualisering om een level playing field te bereiken en interpretatieverschillen tussen de lidstaten te vermijden. Aandacht is nodig voor de arbeidsmiddelen voor professioneel gebruik die op dit moment noch onder de arbeidsmiddelenrichtlijn, noch onder de productrichtlijn vallen. Voorbeelden hiervan zijn de steigers en ladders voor beroepsmatig gebruik of een vliegtuigtrap.
- Richtlijn explosieve atmosferen 1999/92/EG
Voorstel om het technisch mogelijk te maken dat de richtlijn sneller aangepast kan worden aan nieuwe ontwikkelingen - minder gedetailleerde richtlijn, met mogelijkheid om details sneller te kunnen aanpassen via gedelegeerde handelingen.
- Richtlijn veiligheids- en/of gezondheidssignalering 92/58/EEG
Voorstel om de bijlagen in de richtlijn te actualiseren voor wat betreft de kwaliteit en de kleuren van de afbeeldingen. Ook de manier om de borden te visualiseren mag dynamischer, via digitalisering kan een beter optisch resultaat bereikt worden.
- Richtlijn medische hulpverlening aan boord van schepen 92/29/EEG
Voorstel om de uitwisseling van medische gegevens tussen verschillende betrokken artsen toe te staan. Op dit moment mag de keurend arts omwille van gegevensbescherming niet zomaar op de hoogte worden gesteld van een medisch geval aan boord.
Voorstel om de discussie te voeren over de mogelijke verplichting om Automatische Externe Defibrillators (AED's) standaard aan boord te hebben van bepaalde schepen. Deze discussie beoogt de eerstehulpverlening bij hartstilstanden op zee te verbeteren en potentieel levens te redden.
- Richtlijn vissersvaartuigen 93/103/EG
Voorstel om de evaluatie van deze richtlijn uit te voeren in samenhang met richtlijn 97/70/EG betreffende de invoering van een geharmoniseerde veiligheidsregeling voor vissersvaartuigen waarvan de lengte 24 meter of meer bedraagt.

Verschillen in interpretaties

- Richtlijn biologische agentia 2000/54/EG
Voorstel om in de richtlijn specifieke termen zoals 'intentional', 'deliberate',.. duidelijk te definiëren om ondubbelzinnigheden in de interpretatie te vermijden.

Samenvoegen richtlijnen

- Richtlijn winningsindustrieën in dagbouw of ondergronds 92/104/EG en de richtlijn 92/91/EEG winningsindustrieën door middel van boringen
Voorstel om beide richtlijnen over winningsindustrieën bij elkaar te voegen omdat er veel overlap is. Voor de productrichtlijnen, bijvoorbeeld machines, wordt vaak een uitzondering gemaakt voor winningsindustrieën. Die machines worden soms op land en soms op zee gebruikt, hier mag geen onderscheid voor bestaan. De aanbeveling wordt gedaan om gericht te kijken naar de samenhang tussen de productrichtlijn en de sociale richtlijnen.

Gidsen

- Richtlijn Arbeidsmiddelen 2009/104/EG
Voorstel om een (bindende) gids op te maken als richtsnoer voor interpretatie en toepassing van voorschriften. Bindende richtsnoeren genieten de voorkeur omwille van de eenduidigheid van het begrip van de voorschriften, voor het vermijden van interpretatieverschillen tussen de lidstaten en voor een efficiënte handhaving.
- Richtlijn medische hulpverlening aan boord van schepen 92/29/EEG
Voorstel om een Governance code voor de visserijsector op Europees vlak op te stellen, waar een reder zich aan moet houden, met het oog op risicoreductie en het verhogen van het veiligheidsniveau. Doelstelling is om het aantal ongevallen en aanvaringen op zee te verminderen, bijvoorbeeld als gevolg van alcoholgebruik, slaapttekort, etc.

Linken tussen sociale richtlijnen en productrichtlijnen

- Richtlijn persoonlijke beschermingsmiddelen 89/656/EG
Voorstel om de relatie tussen de sociale richtlijn arbeidsmiddelen en de Machineverordening te verduidelijken. Zo is bij de samenstelling van onderdelen van een arbeidsmiddel/machine een CE-certificaat vereist, terwijl het onduidelijk is voor de gebruiker van een PBM of dit ook hier het geval is. Ook de relatie met drukapparatuur kan aan de hand van verwijzingen en toepassingsvoorbeelden duidelijker worden.
- Richtlijn veiligheids- en/of gezondheidssignalering 92/58/EEG
Voorstel om de link van de richtlijn met andere richtlijnen te verduidelijken, zoals met de richtlijnen CLP en explosieveilig materieel.
- Richtlijn winningsindustrieën in dagbouw of ondergronds 92/104/EG en de richtlijn 92/91/EEG winningsindustrieën door middel van boringen
Voorstel om de winningsindustrieën niet uit te sluiten uit het toepassingsgebied van de productrichtlijnen. In de productrichtlijnen - machines bijvoorbeeld - wordt vaak een uitzondering gemaakt voor de winningsindustrieën. De machines worden echter soms op land en soms op zee gebruikt, waardoor geen onderscheid mag bestaan.

Gelet op het belang van de risico's waaraan de werknemers worden blootgesteld en de majeure gevolgen voor de gezondheid worden dringende aanpassingen en aandacht gevraagd voor een tweetal richtlijnen.

Meer grenswaarden voor gevaarlijke stoffen om ongezonde blootstelling te voorkomen

Jaarlijks overlijden er in de EU meer dan 100.000 werknemers aan de gevolgen van blootstelling van kankerverwekkende stoffen. Van een nog groter aantal werknemers wordt de gezondheid ernstig aangetast. Door het stellen van een grens aan de blootstelling aan deze stoffen via grenswaarden, is het beschermingsniveau aanzienlijk verbeterd in de afgelopen jaren. Overzichten laten zien dat er voor veel gevaarlijke stoffen nog geen Europese wettelijke grenswaarden bestaan, terwijl dat wel gewenst is. Het werken aan meer grenswaarden moet daarom onverkort worden voortgezet. In de afgelopen jaren is succesvol gewerkt aan het verbeteren van het beschermingsniveau tegen kankerverwekkende stoffen. Dit moet in de komende jaren worden voortgezet.

Daarnaast is het dringend nodig om het stellen van Europese grenswaarden bij de richtlijn Chemische Agentia 98/24/EG weer op te pakken zodat deze maatschappelijk relevant blijft. De voortgang op dit punt is de afgelopen jaren nagenoeg tot stilstand gekomen. Dit komt door de beperkte financiële en personele middelen om deze grenswaarden tot stand te brengen. Voorkomen moet worden dat er een grotere tweedeling ontstaat in beschermingsniveau voor werknemers in lidstaten die een actief nationaal beleid voeren ter verbetering van dat beschermingsniveau in eigen land en andere lidstaten die dat niet (kunnen) doen. Een gelijk speelveld is hierin van belang.

Jonge influencers

Er is een groeiend aantal jongeren dat zelf als jonge influencer regelmatig content plaatst op sociale mediakanalen zoals YouTube, Instagram of Tiktok. De richtlijn jongeren 94/33/EG sluit niet aan op deze nieuwe ontwikkelingen. Nationale regelgeving voldoet op dit moment vaak niet omdat het werken achter de voordeur plaatsvindt en daardoor niet zichtbaar is, hobby en werk niet duidelijk te scheiden zijn. Jongeren kunnen ook deelnemen in familievlogs, waarbij alleen de ouders een actieve rol spelen. Er zijn echter wel reële risico's voor de gezondheid en veiligheid van deze jongeren vanwege onder andere druk van de omgeving, negatieve reacties en privacyaspecten. Een aanpassing van de richtlijn op dit punt vormt een bijdrage aan de digitale transitie.

Naast de hier gedane aanbevelingen op basis van bestaande richtlijnen kunnen nog enkele suggesties gedaan worden voor toekomstige initiatieven door de Europese Commissie. Van de Commissie wordt verwacht dat ze onderzoek naar de nieuwe ontwikkelingen faciliteert en overleg en consultatie ondersteunt, alsook uitwisseling van kennis, vaardigheden en goede praktijken bevordert.

Specifieke aandachtspunten

Bescherming mentale gezondheid

In een mensenleven besteden we een groot deel van onze tijd op de werkvloer. Dat brengt ons veel goeds en vaak ook veel voldoening. Realiteit is dat we jammer genoeg niet altijd die voldoening krijgen. In Nederland blijkt dat 20 procent van de Nederlanders burn-out klachten ervaart door het werk⁵⁷. Dit is een hoog percentage waar we echt wat aan moeten doen als we willen dat mensen gezond hun pensioen halen. Het is belangrijk dat we net zo serieus met mentale gezondheid omgaan als met onze fysieke gezondheid.

Ook high impact incidenten kunnen van invloed zijn op de mentale gezondheid van werkenden. Voorbeelden zijn zeer ernstige incidenten op het werk, zoals ongevallen met dodelijke afloop en

⁵⁷ Onderzoek van TNO en het Centraal Bureau voor de Statistiek over 2022 naar burn-out klachten.

agressie en geweld van omstanders in het geval van hulpverleners en/of handhavers. In het ergste geval moeten zij vrezen voor hun eigen veiligheid waardoor zij het slachtoffer niet kunnen helpen. High impact incidenten kunnen een invaliderende werking hebben op de mentale gezondheid van werknemers. De veiligheid van het personeel maakt idealiter integraal onderdeel uit van het arbeidsomstandighedenbeleid door middel van voorlichting en instructie.

Al met al is het belangrijk dat mensen een plek hebben op hun werk waar zij laagdrempelig over hun dilemma's, problemen of ervaringen kunnen praten. Of de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon om te helpen als er, onverhoopt, sprake is van grensoverschrijdend gedrag. We moeten verder gaan dan alleen campagne voeren. We hopen dat we in de Europese Unie kunnen bekijken hoe we ook tot normen voor onze mentale gezondheid op de werkvloer kunnen komen.

Heat stress

Als gevolg van de klimaatverandering worden werknemers in de Europese Unie blootgesteld aan steeds hogere temperaturen op de werkplek. Ook hiervoor is het belangrijk om nader te inventariseren welke initiatieven er zijn op nationaal niveau en de ervaringen daarmee. Op middellange termijn kan de Europese Commissie met een initiatief komen.

4 Standpunten van de sociale partners over de inhoud van dit verslag

Werkgeversorganisaties en vakcentrales geven hun reactie op dit verslag.

4.1 Standpunten van VNO-NCW, MKB-Nederland, AWWN en LTO Nederland (hierna: werkgevers)

- **Bescherming mentale gezondheid (p.11)** In Nederland blijkt dat 20 procent van de Nederlanders burn-out klachten ervaart door het werk. Terecht wordt aangegeven dat hier iets aan moet worden gedaan. Maar is in andere landen dit risico ook zo hoog? Als het een Nederlands probleem is moet het niet leiden tot aanvullende Europese wetgeving.

- 1.1 Ontwikkelingen en cijfers (p. 19 e.v.)

- o De coronaperiode wordt in een aantal zinnen afgedaan. Daarbij doen we de inzet die sociale partners samen met SZW hebben gepleegd tekort. De tekst lijkt te suggereren dat letterlijk alle werknemers thuis werken vanachter een beeldscherm. Aan sectoren waar thuiswerk geen optie was, wordt geen aandacht besteed.

Tekstvoorstel: De corona-periode heeft van werkgevers en werknemers het uiterste gevraagd. Werkzaamheden konden deels thuis worden uitgevoerd, maar dat gold niet voor alle sectoren. Denk daarbij aan de zorg, transport en land- en tuinbouw. De sluitingen en beperkingen vroegen om collectieve oplossingen zoals speciale corona-aanvullingen op de RI&E's die in samenspraak met SZW zijn ontwikkeld.

- 2.1 Majeure ontwikkelingen

- o Meer grenswaarden voor gevaarlijke stoffen om ongezonde blootstelling te voorkomen: voor het bepalen van de grenswaarden voor gevaarlijke stoffen is een EU level playing field nodig. Daarom moet op EU-niveau de grenswaarden worden bepaald.

- 2.2 Aanvullende voorstellen

- o Voor een gezonde beroepsbevolking is zowel fysieke als mentale gezondheid van belang. Psychosociale belasting is een toenemend risico in het leven van werkenden. De oorzaken zijn divers en zijn niet steeds uit het werk te verklaren. Voor zover oorzaken liggen in het werk is tijdige signalering belangrijk. De RI&E biedt de basis om risico's te identificeren en in een plan van aanpak preventieve en curatieve maatregelen op te nemen. Aanvullende Europese wetgeving (p. 11) is hierbij niet behulpzaam. Zie verder de opmerkingen die worden gemaakt bij 'Bescherming mentale gezondheid'.
- o Voor heatstress bevat het Arbobesluit de wettelijke basis voor werkgevers om nadelige gezondheidseffecten bij werken in hogere temperaturen te voorkomen. Aanvullende Europese wetgeving met daaraan verbonden uitvoeringslasten is daarvoor niet nodig.

- 2.3 Rol van preventiediensten, in de zin van artikel 7 van Richtlijn 89/391/EEG, bij maatregelen ter preventie van risico's

- o Uit evaluatieonderzoek van Capgemini Invent⁵⁸ blijkt dat bedrijfsartsen, arbodiensten en preventiemedewerkers positief zijn over de wetswijziging van

⁵⁸ Kamerstukken II, 2020-2021, 25883, nr 392. Zie ook [kamerbrief-evaluatie-wijziging-arbowet-2017](#).

2017. Met de wetwijziging is een ontwikkeling in gang gezet. Tegelijk wordt duidelijk dat de implementatie in de praktijk meer tijd nodig heeft. Dit pleit voor terughoudendheid wat betreft aanvullende wetgeving op nationaal of Europees niveau.

- **2.5 Betrokkenheid werknemers en hun vertegenwoordigers**

- o Uit de monitor⁵⁹ van de Arbeidsinspectie blijkt dat 65% van de bedrijven ten minste eenmaal per jaar overleg voert met de werknemers. Hiermee wordt 89% van de werknemers bereikt.

Dat is een significante toename ten opzichte van 2018 (58%) en ten opzichte van 2016 (60%). Dit is een goede ontwikkeling. Met medewerkers in gesprek gaan is een goede stap in het kader van gezond en veilig werken. Het zal kunnen bijdragen aan praktische oplossingen. Hoewel werknemers vaak (nog) geen actieve rol hebben in het beleidsproces ligt in onze optiek in de betrokkenheid van medewerkers een belangrijke sleutel tot verbetering van de arbeidsomstandigheden. Het bevragen van medewerkers hoe zij de arbeidsomstandigheden ervaren en waar zij verbeteringen zien, leidt tot grotere betrokkenheid, realiseren van verbeteringen en veiliger werken.

- **2.8 Ondervindt het mkb bepaalde moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijnen? Zo ja, beschrijf deze.**

- o SZW beschrijft in deze paragraaf dat het midden- en kleinbedrijf moeite heeft met het naleven van de wet- en regelgeving. De constatering dat die mkb'ers het maar niet willen snappen, wordt voorafgegaan aan een stortvloed aan initiatieven, trajecten, toolboxes, routes etc. Zou een en ander geen relatie met elkaar kunnen hebben? Bovendien dient SZW ook kritisch naar zijn eigen inzet te kijken als het hierop aankomt.

Tekstvoorstel: Sociale partners constateren samen met het ministerie van SZW dat een aantal belangrijke parameters zich niet op een positieve manier ontwikkelen. Ondanks grote inzet op tal van niveaus lukt het niet een doorbraak te forceren bij bijvoorbeeld de nalevingsplicht voor het hebben van een RI&E. Dit doet ook de vraag opwerpen of de beschreven inzet door SZW voldoende resultaat bereikt en de hiervoor beschikbare capaciteit en middelen efficiënt worden benut.

- **3. Overige richtlijnen**

- o Richtlijn beeldschermapparatuur: deze richtlijn wordt door het Raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid op het werk herzien. Parallel wordt de richtlijn arbeidsplaatsen herzien.

- **3.1.2 Ziekteverzuim (p.47)**

- o Hier wordt beschreven dat 22% van de 12% klachten die aan het werk waren toe te wijzen, bestaat uit besmetting op het werk. Daarmee wordt zeer waarschijnlijk op corona gedoeld. Is dat dan nog een relevant cijfer om een algemene trend te beschrijven?

- **Bescherming mentale gezondheid (p.53 e.v.)**

- o SZW beschrijft hier problemen met de mentale gezondheid in relatie tot werk. Dat lijkt

⁵⁹ Arbo in bedrijf 2019-2021, Nederlandse Arbeidsinspectie, Ministerie SZW, 2023, beschikbaar als: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/08/arbo-in-bedrijf-2019-2021>

tot op zekere een terecht punt. Waaraan echter geen aandacht wordt geschonken, is de stress die voortkomt uit andere aanleidingen - en waarin de overheid zelf een grote rol speelt. Denk aan zaken op het gebied van: huisvestingstekorten, vertrouwen in het landsbestuur en politiek, bestaanszekerheid, digitalisering van allerlei processen, mantelzorg voor dierbaren etc. Dat kan je niet los zien van de stress en werkdruk die op de werkvloer bestaat.

Tekstvoorstel: Dit verslag wijst op de link met de werkvloer als het gaat om mentale gezondheid. Werknemers kunnen werkdruk ervaren die daarop een negatieve impact heeft. Goed om te benoemen dat werkdruk op zichzelf niet leidt tot een verslechterde mentale gezondheid: veel zal ook afhangen van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Daarbij willen werkgevers ook wijzen op andere externe verklarende variabelen die kunnen samenhangen met iemands geestelijke gesteldheid. Denk aan zaken als tekorten op de woningmarkt, de kosten van levensonderhoud, de zorg voor familie of geliefden. Wanneer iemand naarstig op zoek is naar een woning, krap zit met geld en een hoge druk werkdruk ervaart, dan heeft dit pakket in zijn geheel impact op de mentale gezondheid.

Algemene gegevens en informatie

- **2.1.2.4 Eerlijk, gezond en veilig werk**
 - o Voor de naleving van wet- en regelgeving is het essentieel, dat regels niet ingewikkeld zijn. Met name is dit belangrijk voor kleinere bedrijven. In het door de SER gegeven advies over Arbovisie 2040 wordt hierop specifiek ingegaan.

- **2.7 Hebben de lidstaten of de sociale partners specifieke maatregelen genomen om het mkb te ondersteunen bij de uitvoering van de richtlijnen? Geef een beschrijving van de maatregelen.**
 - o Arbocatalogi: Als gevolg van de gewijzigde toetsing door de NLA neemt de mogelijkheid en bereidheid bij branches af om een arbocatalogus te maken.

- **3.1.2 Ziekteverzuim**
 - o Onderscheid moet worden gemaakt tussen de publieke en private sectoren. In het totale ziekteverzuim komt $\frac{1}{4}$ voor rekening van de publieke sectoren. Kleinere bedrijven hebben ongeveer 2% ziekteverzuim.

- **3.2 motieven voor niet naleving**
 - o Dat 90% van de werkgevers onbedoeld en onbewust overtreder van de wettelijke verplichtingen is, vraagt nadere verkenning wat hieraan te doen is. Er worden vele overheidscampagnes ingezet maar blijkbaar met onvoldoende effect. Doorgaan op dezelfde weg lijkt verspilling als niet nagedacht wordt over de vraag waarom de benodigde informatie (een groot deel van) werkgevers kennelijk niet bereikt. Werkgevers herkennen het beeld dat de meeste bedrijven het beste met hun medewerkers voor hebben en streven naar goede arbeidsomstandigheden.
 - o In dit verband is ook van belang dat in het rapport (p. 5 en p. 39) wordt opgemerkt dat Nederlandse werkgevers regelgeving vaker als complex lijken te ervaren dan werkgevers in andere lidstaten (ESENER, III, 2020, EU OSHA). De vraag of dit echt zo is, en zo ja, hoe dat komt.

- 3.3. Heat stress

- o Zie tweede aandachtspunt hierboven onder aanvullende voorstellen.

4.2.1 Standpunten van FNV, CNV en VCP (hierna: vakcentrales)

Wat betreft de beschrijving van de regelingen voor raadpleging en betrokkenheid van de sociale partners bij het opstellen van het verslag staat vermeld dat 'Aangegeven is dat sociale partners medio 2023 het concept voor commentaar krijgen voorgelegd' (p. 24). Sociale partners hebben echter pas op 29 september 2023 het conceptverslag ontvangen, waardoor er veel minder tijd was om het commentaar aan te leveren. In deze reactie staat evengoed het gezamenlijke commentaar van de vakcentrales op het conceptverslag van Nederland aan de Europese Commissie over de periode 2018-2022. Voor de duidelijkheid wordt regelmatig verwezen naar paginanummers uit het conceptverslag.

Algemeen

De Europese lidstaten zijn op grond van Europese regelgeving ertoe gehouden om periodiek verslag te doen over de praktische tenuitvoerlegging van de Kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid op het werk (89/391/EEG) en van de bijzondere richtlijnen in uitvoering hiervan. De vakcentrales hebben met enige verbazing kennisgenomen van het conceptverslag dat de bevindingen betreft van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) over de periode 2018-2022.

Het algemene beeld dat wordt geschetst is een positief beeld: het aantal arbeidsongevallen met meer dan drie werkdagen verzuim van het werk is gedaald, het aantal gemelde beroepsziekten bij het nationale meldpunt NCvB is afgenomen, de blootstelling aan fysiek belastend werk is stabiel gebleven, intimidatie of bedreiging door leidinggevenden of collega's werd minder vaak gerapporteerd. Verder kreeg 5% van de werknemers te maken met pesten op de werkvloer. De verplichting om in het bedrijf een werknemer aan te wijzen als preventiemedewerker wordt beter nageleefd etc.

Daarnaast wordt met invoelend begrip gemeld dat de hulpeloze werkgever de wet- en regelgeving vanuit Europa en Nederland zelf als te complex beschouwt, kennis te kort komt en niet weet hoe hij arbo-vraagstukken moet aanpakken, terwijl hij gebruik zou kunnen maken van zijn gecertificeerde arbodienst. Het is opvallend dat dit in andere Lidstaten veel minder speelt. Bovendien, in 90% van de gevallen overtreedt de werkgever 'onbedoeld' de Arbowet- en regelgeving en ook dit wordt min of meer gepositioneerd als een positief iets.

Meer specifiek

Arbocatalogi zijn volgens SZW een succes en worden gepresenteerd als een positieve ontwikkeling. 'Op sectorniveau zijn sectorale arbocatalogi een goede stimulans geweest om samenwerking tussen sociale partners op het gebied van arbeidsomstandigheden te realiseren. De regelgeving wordt door (sectorale) werkgevers en werknemers uitgewerkt tot concrete maatregelen. In 2023 zijn zo'n 150 arbocatalogi in de database op het Arboportaal opgenomen' (p. 9).

Echter, bij het project 'arbocatalogus' wordt door de onderzoekers van het rapport 'Onderzoek naar het stelsel voor gezond en veilig werken sinds de Beleidsagenda 2012' opgemerkt 'dat sociale partners niet altijd overtuigd zijn van de kwaliteit en gebruiksvriendelijkheid van arbocatalogi en de vraag stellen in welke mate het instrument doorwerkt naar de werkvloer.'⁶⁰ De ervaring van de vakcentrales is dat dit instrument in slechts enkele sectoren wordt gebruikt, in verreweg de meeste sectoren en bedrijven is dit een onbekend document. Daarnaast heeft de helft van de Nederlandse

⁶⁰ Gezond en veilig werken, de beleidsonderzoekers, december 2019, p. 82.

bedrijven geen risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Slechts 35% van de Nederlandse bedrijven heeft een RI&E waarin daadwerkelijk alle belangrijke risico's zijn geïnventariseerd.⁶¹ Een derde van de OR-plichtige bedrijven in Nederland heeft geen ondernemingsraad, waardoor het gezamenlijk uitvoeren van arbobeleid sowieso niet mogelijk is.⁶²

Ook worden nieuwe ontwikkelingen geschetst, maar wordt er nauwelijks ingezoomd op de nu al zichtbare risico's welke voortvloeien uit deze ontwikkelingen. Geen woord wordt gezegd over de toename van monotone arbeid en verlies van de kwaliteit van arbeid als een mogelijk negatief gevolg van het gebruik van kunstmatige intelligentie en inzet van algoritmes. Daar waar gesproken wordt over mentale gezondheid (p. 14 e.v.) in de verslaglegging van het ministerie, zijn de vakcentrales het eens met de zinsnede 'We hopen dat we in de Europese Unie kunnen bekijken hoe we ook tot normen voor onze mentale gezondheid op de werkvloer kunnen komen'. Hier vroegen we al vijftien jaar geleden aandacht voor. Onze hoop is dat het ook daadwerkelijk tot concrete normen zal leiden en we dus verdergaan dan 'bekijken'.

Met betrekking tot een aanpassing van de Richtlijn beeldschermapparatuur 90/250/EEG (p. 15 e.v.) zijn de vakcentrales het oneens met het voorstel tot schrappen van deze Richtlijn, zeker omdat verderop in dit conceptverslag wordt gemeld dat beeldschermwerk een zeer groot gezondheidsrisico met zich meebrengt. Op p. 86 van het conceptverslag lezen wij 'In de vorige rapportageperiode is melding gemaakt van een concretisering van artikel 7 van de Beeldschermrichtlijn. Afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het Arbobesluit bepaalde 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'.

Ondertussen is dit artikel opnieuw aangepast volgens de bepalingen van de richtlijn. Artikel 5.10 van het Arbeidsomstandighedenbesluit bepaalt thans dat 'De arbeid aan een beeldscherm is zodanig georganiseerd dat deze arbeid op gezette tijden wordt afgewisseld door andersoortige arbeid of door een rusttijd, zodanig dat de belasting van het verrichten van de arbeid aan een beeldscherm wordt verlicht.' Enerzijds pleit SZW dus voor concrete Europese normen t.a.v. mentale belasting (zie hierboven), anderzijds schaft men in eigen wet- en regelgeving concrete normen af die waren bedoeld om mentale belasting te verlagen.

Werknemers die weinig autonomie hebben op het werk en tegelijkertijd vaak of altijd een hoge werkdruk ervaren, hebben bijna drie keer zo vaak last van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten dan andere werknemers (zie p. 20). In dit licht zou het wenselijk zijn een koppeling te maken met de noodzaak om meer aandacht te besteden aan de kwaliteit van arbeid en de zogenaamde nieuwe technologieën.

'De preventiemedewerker krijgt een centrale rol in de Arbowet. Een preventiemedewerker zorgt voor goede werkomstandigheden en werkt aan duurzame inzetbaarheid. Ook de ondernemingsraad (OR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT) krijgen meer betrokkenheid bij het arbobeleid' (p. 23). De OR/PVT en medezeggenschap krijgen in het conceptverslag bijzonder weinig aandacht, hetgeen opmerkelijk is, aangezien SZW zelf in haar eigen notitie 'Op weg naar de Arbovisie 2040' opmerkt: 'In de periode 2010-2018 is het percentage bedrijven met een OR of een PVT (bij 50-99 werknemers) afgenomen. Van 89% in 2010 naar 75% in 2018 en voor de PVT van 65% naar 53%. Door deze teruggang worden belangrijke beslissingen, bijvoorbeeld ten aanzien van de keuze voor een arbodienst of bedrijfsarts, minder in samenspraak met de werknemers uitgevoerd'. Momenteel heeft een derde van de OR-plichtige bedrijven geen OR en kan dit ook niet worden gehandhaafd

⁶¹ Arbo in Bedrijf 2019 - 2021, Nederlandse Arbeidsinspectie, maart 2023, p. 7.

⁶² Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden, Vlugs Adviseurs en Onderzoeksbureau EVA, juni 2017, p.11.

door de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA).

De OR/PVT fungeert in Nederland als de in die Richtlijn 89/391/EEG genoemde *werknemersvertegenwoordigers met een specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers*. Anders gezegd: Nederland kent niet de figuur van de specifieke safety representative, hetgeen vreemd is, omdat de safety representative voortkomt uit de Europese Kaderrichtlijn en een aparte entiteit is. De OR komt voort uit Richtlijn 2002/14/EG. De vakcentrales willen daarom een verplichting in de Arbowet om een OR/PVT als werknemersvertegenwoordigers in te stellen met een specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, gebaseerd op de Europese Kaderrichtlijn (Richtlijn 89/391/EEG).

De WOR kent de verplichting een OR/PVT in te stellen, gebaseerd op Richtlijn 2002/14/EG. De Arbowet kent (evenals de WOR) echter geen verplichting om een OR/PVT in te stellen met een specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, gebaseerd op de Europese Kaderrichtlijn (Richtlijn 89/391/EEG). Gelet op de door de richtlijn beoogde specifieke taak van werknemersvertegenwoordigers op het gebied van veilig en gezond werken en op het grote belang van de werknemersvertegenwoordiging bij het vormgeven van de wetswijziging van 1 juli 2017 beoogde versterking van de betrokkenheid van werknemers bij de arbodienstverlening en het arbobeleid in brede zin, is er echter alle aanleiding dit alsnog te doen.

Dit kan door in artikel 12 van de Arbowet, dat regels stelt met betrekking tot die specifieke taak van de OR/PVT een artikel 1a op te nemen, dat als volgt luidt: 'De werkgever stelt ten behoeve van de uitvoering van de bepalingen van dit artikel een ondernemingsraad in, overeenkomstig het bepaalde in Hoofdstuk II van de Wet op de ondernemingsraden, of een personeelsvertegenwoordiging, overeenkomstig het bepaalde in artikel 35c lid 2 van de Wet op de ondernemingsraden.' Om het deze vertegenwoordigers mogelijk te maken de uit de richtlijn voortvloeiende rechten en taken uit te oefenen respectievelijk te vervullen. De werkgever dient de werknemersvertegenwoordigers met een specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers volgens de richtlijn gedurende voldoende tijd met behoud van loon vrij te stellen van werk en de nodige middelen ter beschikking te stellen om die specifieke taak goed uit te kunnen voeren (art. 11 lid 5 van Richtlijn 89/391/EEG).

Dit kan geregeld worden door in artikel 12 Arbowet onder lid 4 aanhef een nieuw onderdeel a in te voegen, zodat dit als volgt komt te luiden: '4. Aan de leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging wordt in verband met hun taak in het kader van de arbeidsomstandigheden van de werknemers: a. met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 18 lid 2 en 35c lid 3 van de Wet op de ondernemingsraden, de mogelijkheid geboden om ten behoeve van hun specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, in werktijd en met behoud van loon dan wel bezoldiging, een passende opleiding te ontvangen.' De huidige onderdelen a en b moeten dan verletterd worden tot b en c.

Sanctie

Art. 8 lid 2 van Richtlijn 2002/14/EG bepaalt dat de lidstaten voorzien in passende sancties op overtredingen van deze richtlijn; de sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. Nederland is echter in gebreke gebleven om dit te regelen: op overtreding van de instellingsplicht

van art. 2 lid 1 WOR staat geen enkele sanctie.⁶³ Dit zou kunnen worden gerepareerd door de NLA een rol te laten spelen bij de handhaving van de medezeggenschap. De Arbowet kent namelijk een systeem van bestuurlijke boetes ter handhaving van de verplichtingen op grond van die wet. De NLA signaleert deze omissie ook en schrijft het volgende:⁶⁴ ‘Het probleem van de matige naleving zou wellicht kunnen worden opgelost door de naleving niet alleen afdwingbaar te laten zijn via de Wet op de ondernemingsraden, maar ook door de Inspectie SZW een rol te laten spelen. De OR/PVT is immers een belangrijke speler in het kader van de Arbowet, en het ontbreken van medezeggenschap draagt niet bij aan optimale arbeidsomstandigheden.’

Zoals gezegd vloeit de verplichting om een werknemersvertegenwoordiging in te stellen met een specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en om die werknemersvertegenwoordigers daartoe adequaat te scholen voort uit Richtlijn 89/391/EEG.

Sociale partners en Lidstaten op Europees niveau adviseren de Europese Commissie over handhaving het volgende:⁶⁵ ‘To ensure adequate supervision as well as effective enforcement, Member States’ National Labour Inspectorates should use a range of actions in seeking to secure compliance with provisions based on the framework directive, individual and related directives, to ensure a proportionate response to violations of legislation’. Van Inspecties wordt verwacht dat zij alle op de Kaderrichtlijn en speciale Richtlijnen gebaseerde verplichtingen handhaven en met inzet van gepaste middelen een einde maken aan het niet nakomen van deze verplichtingen. Ook dit doen wij in Nederland onvoldoende. Het genoemde voorbeeld over het niet instellen van een Ondernemingsraad is hier een voorbeeld van.

Bovenstaande omissie kan worden gerepareerd door aan art. 27 lid 5 Arbowet (eis tot naleving) en art. 33 Arbowet (overtreding, die kan worden bestraft met een bestuurlijke boete) art. 12 lid 1a en lid 4 toe te voegen. Ook de verplichtingen van de al in art. 12 lid 4 opgenomen onderdelen b en c (na verlettering) vloeien voort uit Richtlijn 89/391/EEG, waardoor ook op overtreding van deze verplichtingen een boete gesteld moet kunnen worden door de NLA. Voor een artikelsgewijs overzicht van de door ons voorgestelde aanpassingen van de Arbowet, zie 4.2.2.

De vakcentrales overwegen aan het Europees hof te vragen of Nederland de Europese verplichtingen die voortvloeien uit Kaderrichtlijn 89/391/EEG aangaande de safety representative op de juiste wijze heeft geïmplementeerd, via de huidige constructie OR/PVT. Daar waar het gaat om medezeggenschap en de preventiemedewerker, wijken wij in Nederland af van wat in de ons omringende landen gebruikelijk is: daar staat een boete op het niet-instellen van het medezeggenschapsorgaan, zoals de OR en PVT. Ook wordt in andere Europese Lidstaten de preventiemedewerker gekozen door het personeel en niet aangewezen door de baas.

Beschrijving van concrete maatregelen om de richtlijnen uit te voeren

‘De Arbeidsomstandighedenwet vertaalt de preventieprincipes van de Europese Kaderrichtlijn. Aan de basis voert de werkgever een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit en maakt een plan van aanpak met gepaste maatregelen. *De werkgever wordt hierin ondersteund door een arbodienst of bedrijfsarts, volgens de afspraken in het basiscontract*’ (p. 25). De vakcentrales missen hier de rol van de medezeggenschap. Voorts heeft de laatste zin niets met preventie te maken: in

⁶³ Wel kan op grond van art. 36 lid 1 WOR iedere belanghebbende de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer gevolgd dient te geven aan hetgeen bij of krachtens deze wet is bepaald omtrent het instellen van een OR. Dat is in overeenstemming met het *eerste* lid van art. 8 van Richtlijn 2002/14/EG.

⁶⁴ Beroepsziekten in beeld Deel 2, Inspectie SZW, december 2020, p. 110.

⁶⁵ December 2019 Opinion on Labour Inspectorates.

basiscontracten staat, ondanks de wet, meestal niets over preventie. De bedrijfsarts richt zich vooral op het terugdringen van verzuim. De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) signaleert ook dat in contracten tussen arbodiensten en bedrijven geen aandacht is voor preventie, bedrijfsartsen in de praktijk niet toekomen aan het besteden van aandacht aan arbeidsomstandigheden en dat bedrijfsartsen geen tijd hebben om eens op de werkvloer rond te lopen. De meeste tijd gaat naar de begeleiding van zieke werknemers.⁶⁶

De in Hoofdstuk 2 beschreven programma's en campagnes hebben weinig effect gehad en hebben weinig veranderd aan de kerncijfers. Veel kosten zijn gemaakt, maar het gewenste effect bleef uit. Weggegooid geld dus. Dit is ook bevestigd in onderzoek in het kader van de adviesaanvraag Arbovisie 2040.⁶⁷

'Het aantal preventiemedewerkers is in de periode 2014-2022 aanzienlijk toegenomen, in 2014 had 45% van de bedrijven een preventiemedewerker in dienst, in 2019-21 is dit opgelopen tot 65% waardoor 89% van de werknemers bereikt worden' (p. 31). Wie die zogenaamde preventiemedewerkers zijn is onduidelijk. Het kan immers de werkgever zelf zijn die zichzelf profileert als preventiemedewerker. Veel OR'en hebben niet de machtspositie hier tegenin te gaan en bovendien wordt de OR regelmatig gepasseerd, terwijl zij formeel advies- of instemmingsrecht hebben. Bij bedrijven met tussen de 50 en 99 werknemers wordt in slechts 24% van de bedrijven de preventiemedewerker aangewezen in overleg met de PVT of OR. Bij bedrijven met meer dan 100 werknemers is dit 49%.⁶⁸

Het huidige art. 13 Arbowet dat gaat over de preventiemedewerker laat goed zien wat er fout gaat. Dit artikel legt in de eerste zin een verplichting op aan de werkgever om zich te laten bijstaan door één of meerdere preventiemedewerker. In de tweede zin staat dat de keuze voor de preventiemedewerker en diens positionering wordt bepaald met instemming van de OR of PVT. Op de eerste zin kan de NLA handhaven en op de tweede zin over de instemming niet.

De handhaving van het instemmingsrecht loopt via de WOR. Dit betekent dat OR/PVT leden een procedure moeten starten bij de kantonrechter tegen hun eigen werkgever. Dit doet men niet en maakt hun positie bovendien bijzonder kwetsbaar. De vakcentrales willen daarom dat het instemmingsrecht dat in de Arbowet staat gehandhaafd kan worden door de NLA. In de praktijk kan de inspecteur dan een bewijs van instemming vragen. Dit heeft veel voordelen: er gaat een agenderende werking van uit, werknemers worden beter beschermd en goede medezeggenschap zorgt voor betere arbeidsomstandigheden, waardoor de NLA er uiteindelijk ook minder werk aan heeft omdat klachten worden voorkomen.

Het aanwijzen van de preventiemedewerker is geregeld in art. 7 van de Kaderrichtlijn (89/391/EEG). Zoals gezegd staat in art. 13 Arbowet expliciet het instemmingsrecht van de OR of PVT, waardoor handhaving hierop door de NLA voor de hand ligt in lijn met het advies van sociale partners en lidstaten aan de Europese Commissie.⁶⁹ Dit zou ook moeten gelden voor het vergezelschap van de OR of PVT zoals geregeld in art. 11 lid 6 Kaderrichtlijn en art. 12 lid 4 onder b Arbowet.

'Werkgevers laten zich voor het nemen van preventieve maatregelen maar beperkt adviseren door

⁶⁶ 'Helpt bedrijfsartsen weet niet dat onveilige situaties op het werk kan melden bij de arbeidsinspectie', www.nvab.online.nl, 16 nov 2021.

⁶⁷ Op weg naar de Arbovisie 2040! De hoofdlijnen, ministerie van SZW, p. 6, 12, 15 en 17.

⁶⁸ Tabellenboek Arbo in Bedrijf 2018, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, maart 2018, p. 121.

⁶⁹ December 2019 Opinion on Labour Inspectorates

externe deskundigen (arbodienst of gecertificeerde deskundige)'. Werkgevers nemen sowieso vrijwel geen preventiemaatregelen, zoals het Capgemini rapport concludeert: 'bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers kost geld. Werkgevers moeten investeren in preventie en in deskundige ondersteuning. De intrinsieke wil daartoe ontbreekt vaak'.⁷⁰ 'Arboverplichtingen die in 2019-2021 het best worden nageleefd, de volgende zijn: het hebben van een contract met een arbodienstverlener (78%) en het hebben van een ziekteverzuimbeleid (77%)' (p. 32). Dit verbaast de vakcentrales niet, het zijn precies de zaken die niks te maken hebben met preventie, maar alles met verzuimcontrole. 78% als nalevingscijfer voor het basiscontract klinkt bovendien goed, maar tegelijkertijd ontbreken bij meer dan de helft van de bedrijven de verplichte onderdelen uit het basiscontract, waardoor de arbodienstverlening niet op orde is. Zo bevat slechts 26% van de basiscontracten afspraken over de preventieve advisering door de bedrijfsarts en zes op de tien basiscontracten bevat geen afspraken over het overleg tussen de bedrijfsarts en preventiemedewerker(s).⁷¹

'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' (p. 35). Hier wordt door de vakcentrales totaal anders naar gekeken, zie de eerder gemaakte opmerkingen over de Arbocatalogi.

'Alle werknemers kunnen bij de bedrijfsarts terecht met gezondheidskundige vragen in verband met de arbeid (p.35)' Dit klopt niet. Uit de evaluatie van de gewijzigde Arbowet blijkt dat in minder dan de helft van de basiscontracten afspraken zijn gemaakt over de vrije toegang van medewerkers tot de bedrijfsarts.⁷² Los van de juridische werkelijkheid of de toegang tot de bedrijfsarts al dan niet geregeld is in het basiscontract, geven werknemers met tijdelijke contracten zonder vaste uren het vaakst aan dat zij geen toegang hebben tot een bedrijfsarts.⁷³

'De bedrijfsarts heeft ook expliciet het recht de werkvloer te bezoeken' (p. 36). Dit zou kloppen als het in het basiscontract geregeld is, maar uit de evaluatie van de gewijzigde Arbowet blijkt dat in slechts 41% van de basiscontracten hier afspraken over zijn gemaakt.⁷⁴ In de praktijk is het contract met de arbodienst of bedrijfsarts bovendien vaak op verrichtingenbasis, waardoor de werkgever pas betaalt voor preventie als er een dienst wordt afgenomen. Volgens de wet mag dit, maar in de praktijk resulteert dit in het niet afnemen van diensten die te maken hebben met preventie. Het mag duidelijk zijn dat dit niet bijdraagt aan meer preventie binnen bedrijven. In een kamerbrief over 'Toekomst arbeidsgerelateerde zorg' wordt opgemerkt dat 'ook na de aanpassing van de Arbowet op dit punt, de aandacht voor preventie nog steeds geen vanzelfsprekendheid is. In basiscontracten tussen werkgevers en bedrijfsartsen of arbodiensten worden vaak onvoldoende afspraken gemaakt over preventieve aanpak van arbeidsrisico's'.⁷⁵

Beoordeling van ervaring met de praktische toepassing van de basisbeginselen

'Het risico beeldschermwerk is met 253.000 werknemers verantwoordelijk voor de grootst geschatte risicopopulatie waar niet adequaat op wordt gehandeld door werkgevers' (p. 43). De NLA handhaaft niet op beeldschermwerk, zo bleek uit onderzoek gedaan in opdracht van de Europese Commissie. Schrappen van deze Richtlijn lijkt strijdig met de ernst van de risico's.

⁷⁰ 'Praktijkbeeld van de omgang met arbeidsgerelateerde (medische) gezondheidsgegevens en gegevens over beroepsmatige blootstelling aan gezondheidsrisico's' Capgemini december 2017.

⁷¹ Evaluatie wijzigingen Arbowet, Capgemini Invent, 28 april 2020, p. 12 e.v.

⁷² Evaluatie wijzigingen Arbowet, Capgemini Invent, 28 april 2020, p. 13.

⁷³ Diversiteit arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden, SER, p. 25.

⁷⁴ Evaluatie wijzigingen Arbowet, Capgemini Invent, 28 april 2020, p. 13.

⁷⁵ Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 juni 2021, p. 5 e.v.

Richtlijn biologische agentia 2000/54/EG (p. 53)

Voorstel om in de richtlijn specifieke termen zoals 'intentional', 'deliberate', duidelijk te definiëren om ondubbelzinnigheden in de interpretatie te vermijden.

Biologische agentia worden in vier risicogroepen ingedeeld, naar gelang van het risico van infecties dat zij meebrengen. Biologisch agens van:

- Groep 1: een agens waarvan het onwaarschijnlijk is dat het bij de mens een ziekte kan veroorzaken;
- Groep 2: een agens dat bij de mens een ziekte kan veroorzaken en een gevaar voor de werknemers kan opleveren; het is onwaarschijnlijk dat het zich onder de bevolking verspreidt; er bestaat gewoonlijk een effectieve profylaxe of behandeling;
- Groep 3: een agens dat bij de mens een ernstige ziekte kan veroorzaken en een groot gevaar voor de werknemers kan opleveren; er is een kans dat het zich onder de bevolking verspreidt, doch gewoonlijk bestaat er een effectieve profylaxe of behandeling;
- Groep 4: een agens dat bij de mens een ernstige ziekte veroorzaakt en een groot gevaar voor de werknemers oplevert; er is een grote kans dat het zich onder de bevolking verspreidt; gewoonlijk bestaat er geen effectieve profylaxe of behandeling.

Gezien de ervaring opgedaan met het virus Sars-CoV-2 stellen de vakcentrales voor nieuwe schadelijke infectie uitbraken waarbij geen effectieve profylaxe of behandeling bestaat onder te brengen in categorie 4 om werknemers zo goed mogelijk te beschermen.

De kaderrichtlijn 89/391/EG (p. 74)

'Ondervindt het mkb bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze (p. 61). *In de praktijk zijn met name de nieuwe startende ondernemingen onbekend met de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)*'. De vakcentrales begrepen uit vorige passages dat het MKB in het algemeen onbekend is met de RI&E. Dus waar komt dit verschil vandaan en hoe groot is dit verschil?

De richtlijn arbeidsplaatsen 89/654/EEG (p. 75)

Deze Richtlijn wordt momenteel geüpdatet in Luxemburg. De vakcentrales pleiten ervoor om in deze Richtlijn ook het risico 'hittestress' op te nemen.

De richtlijn uitzendkrachten 91/383/EEG (p. 137)

Op de vraag '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?' wordt geen antwoord gegeven, slechts een beschrijving van hetgeen volgens wettelijke voorschriften is verplicht. In de praktijk krijgen bovendien veel werknemers geen PAGO aangeboden; Uit FNV onderzoek blijkt dat zo'n 2 op de 3 werknemers géén PAGO aangeboden krijgt, waar dat wel zou moeten. Dit sluit aan bij de constatering van de Arbeidsinspectie dat slechts 33% van de contracten tussen de werkgever en de arbodienst afspraken bevatten over het PAGO.⁷⁶

Voorts staat op p. 124 'Het uitzendbureau moet zorgen dat de uitzendkracht de risico-inventarisatie en -evaluatie van het inlenende bedrijf krijgt en is verplicht om de uitzendkracht te informeren over de risico's die hij/zij op de werkplek loopt.' Wij nemen aan dat het ministerie van

⁷⁶ FNV onderzoekt; Veilig en gezond werken onder druk door flexibilisering, intensivering en technologisering, 2021, p. 28. Tevens de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO/CBS), 2021.

SZW doelt op art. 11 Waadi. Ook hiervoor geldt dat de NLA niet handhavend kan optreden waardoor van een echte verplichting geen sprake is.

Op p. 139 van het conceptverslag wordt de vraag gesteld '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 gegeven antwoord 'De Sociaal Economische Raad SER heeft een vernieuwde 'Handreiking arbomaatregelen Uitzendwerk' gepubliceerd (2019). De handreiking biedt sociale partners op sectorniveau goede handvatten om in de eigen arbocatalogus afspraken te maken over de veiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten, tijdelijke krachten of nieuwe toetreders binnen bedrijven. Ze besteedt specifiek aandacht aan de arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten. Er wordt beschreven hoe sectoren/bedrijven ervoor kunnen zorgen dat uitzendkrachten en/of tijdelijke krachten onder goede en gelijkwaardige omstandigheden starten' geeft weliswaar een beschrijving van een gemaakte handreiking, maar het is onduidelijk in hoeverre een dergelijke vrijblijvende handreiking ook daadwerkelijk heeft geleid tot verandering. In het conceptverslag aan de Europese Commissie wordt op p. 139 een tweetal vragen gesteld door de Commissie, die wat de vakcentrales betreft onduidelijk worden beantwoord:

1. *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 sectoren van de glastuinbouw, bos- en natuursector, hoveniers- en groenvoorziening, groen-, grond en infrastructuur, en open teelten werken veelvuldig jongeren. Zij zijn blootgesteld aan diverse risico's van gevaarlijke stoffen zoals gewasbeschermingsmiddelen, fysieke belasting, machines. In de arbocatalogi zijn duidelijke afspraken gemaakt omtrent de risico's en de gepaste maatregelen, de organisatie, de verbodsbepalingen, het deskundig toezicht en de arbeidstijden. Voor de vakcentrales is dit antwoord geen antwoord op de gestelde vraag, er wordt niets gezegd over specifieke maatregelen.

2. *Ondervindt het mkb bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.*

De jongeren zijn net als de zwangere werkneemsters een doelgroep waarop de bepalingen uit diverse richtlijnen een invloed hebben. Zij hebben als doelgroep een eigen invulling in de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet. Dit is voor de vakcentrales eveneens geen antwoord op de vraag.

De arbocatalogi voor de branches waar een groot aantal jongeren werkzaamheden uitoefenen brengen de wettelijke bepalingen samen in een behapbaar advies en heldere taal. Daar waar sprake is van interpretatieverschillen over de omvang en diepgang van het deskundig toezicht kan discussie ontstaan.

Het zou wat de vakcentrales betreft verhelderend zijn als hier wordt beschreven om welke arbocatalogi het gaat alsmede welke wettelijke bepalingen worden samengebracht in heldere taal. Overigens heeft het gegeven antwoord geen betrekking op de gestelde vraag. Er wordt niets gezegd over mogelijke bijzondere problemen bij het naleven van de vereisten.

Concluderend

1. Het conceptverslag beantwoordt niet aan de vraag die de Europese Commissie stelt: dit conceptverslag beschrijft vooral genomen beleidsmaatregelen en zegt weinig over de

praktische tenuitvoerlegging. De vakcentrales laten in het eigen commentaar zien op welke wijze die tenuitvoerlegging in de praktijk plaatsvindt.

2. In het algemeen: de Nederlandse praktijk komt niet uit de verf en de diepgang ontbreekt.
3. Het is opvallend dat veel gezegd wordt over de preventiemedewerker maar weinig over de medezeggenschap: het was verhelderend geweest wanneer het ministerie van SZW en het Belgische Prevent de situatie rondom handhaafbaarheid en sanctiemogelijkheden bij het ontbreken van medezeggenschap in Nederland en België met elkaar had vergeleken.
4. Een motivatie waarom Nederland afwijkt van de Europese entiteit 'safety representative' ontbreekt, evenals een motivatie waarom Nederland de opgestelde en door de Advisory Committee on Safety and Health aangenomen tripartite Opinie (December 2019 Opinion on Labour Inspectorates) niet invult zoals bedoeld.

Tot slot

Het geschetste beeld in dit conceptverslag zegt erg weinig over de praktische tenuitvoerlegging zelf en beschrijft vooral het ingezette beleid. Daarnaast wordt hier een veel te positief beeld geschetst; vrijwel alle cijfers tonen volgens dit conceptverslag een dalende of stabiele tendens. Veelzeggend is de beschrijving in het conceptverslag dat het aantal gemelde beroepsziekten is afgenomen. Dit kan geïnterpreteerd worden als een positieve trend, maar het tegendeel is waar. Er wordt gewoon te weinig gemeld door bedrijfsartsen aan het NCvB en dit is een probleem in Nederland.⁷⁷ De praktijk laat een ander beeld zien, hetgeen in een door SZW opgestelde notitie beschreven en treffend is afgebeeld: 'De onderzoekers adviseren dat de overheid niet alleen in moet zetten op zelfregulering en andere zachte instrumenten als voorlichting. Deze instrumenten bereiken vaak alleen die werkgevers en werknemers die tóch al actief met arbeidsomstandigheden bezig zijn. Ook wordt geconcludeerd dat op een aantal dossiers de afgelopen jaren weinig voortgang is geboekt doordat de partijen tegenover elkaar stonden. De overheid vertrouwde voor het oplossen van deze vraagstukken op het overlegmodel. In de komende periode moet de overheid zich steviger opstellen wat betreft interventies en ambities'.⁷⁸ De verplichtingen uit de Arbowet worden vaak niet nageleefd, blijkt uit rapportages van de Arbeidsinspectie en Capgemini⁷⁹ en dat moet veranderen.

4.2.2 Bijlage bij standpunten van FNV, CNV en VCP: voorstel aanpassing Arbowet

Artikel 12 Arbowet

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

1a De werkgever stelt ten behoeve van de uitvoering van de bepalingen van dit artikel een ondernemingsraad in, overeenkomstig het bepaalde in Hoofdstuk II van de Wet op de ondernemingsraden, of een personeelsvertegenwoordiging, overeenkomstig het bepaalde in artikel 35c lid 2 van de Wet op de ondernemingsraden.

2 De werkgever voert overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging over aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid betreffen alsmede over de uitvoering van dit beleid, waarbij actief informatie wordt gewisseld.

3 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

⁷⁷ Beroepsziekten in beeld Deel 2, Inspectie SZW, december 2020, p. 19.

⁷⁸ Op weg naar de Arbovisie 2040! De hoofdlijnen, ministerie van SZW, p. 6, 12, 15.

⁷⁹ Op weg naar de Arbovisie 2040! De hoofdlijnen, ministerie van SZW, p. 19.

belanghebbende werknemers over de risico-inventarisatie en -evaluatie, de organisatie van de deskundige bijstand, bedoeld in artikel 13, eerste tot en met derde lid, de arbodienst en de deskundige bijstand, bedoeld in artikel 15.

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

- a. met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 18 lid 2 en 35c lid 3 van de Wet op de ondernemingsraden, de mogelijkheid geboden om ten behoeve van hun specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, in werktijd en met behoud van loon dan wel bezoldiging, een passende opleiding te ontvangen;
- b. de mogelijkheid geboden zich met de toezichthouder tijdens zijn bezoek aan het bedrijf of de inrichting buiten tegenwoordigheid van anderen te onderhouden;
- c. de mogelijkheid geboden de toezichthouder tijdens zijn bezoek aan het bedrijf of de inrichting te vergezellen, behoudens voor zover deze te kennen geeft dat daartegen vanwege een goede uitoefening van zijn taak bezwaren bestaan.

5 Voor het bij of krachtens deze wet bepaalde treedt voor de toepassing van de afdelingen 3.6 en 4.1.2. van de Algemene wet bestuursrecht een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in de plaats van de belanghebbende werknemers.

6 Bij het ontbreken van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt, in afwijking van artikel 3.41 van de Algemene wet bestuursrecht, van een beschikking zo spoedig mogelijk door de werkgever mededeling gedaan aan de belanghebbende werknemers. Die beschikking treedt, in afwijking van artikel 3.40 van de Algemene wet bestuursrecht, voor hen niet eerder in werking dan nadat de werkgever aan de mededelingsplicht, als bedoeld in de vorige zin, heeft voldaan.

Artikel 27 Arbowet

5 Een eis kan worden gesteld tot naleving van de artikelen 3, 4, 5, 6, 8, 11, 12, lid 1a en vierde lid, 13, eerste lid, eerste volzin, en tweede tot en met vierde lid, zevende lid, onder b, negende en tiende lid, 14, eerste lid, tweede lid, onder a tot en met f, vierde en vijfde lid, 14a, tweede, derde en vierde lid, 15, eerste en derde lid, 16, voor zover dat bij de krachtens dat artikel gestelde regels is bepaald, 18 en 19.

Artikel 33 Arbowet

1 Als overtreding wordt aangemerkt het niet naleven van de artikelen 3, 4, eerste lid, 5, 6, eerste lid, eerste volzin, 8, 9, eerste en tweede lid, 10, 11, 12, lid 1a en vierde lid, 13, eerste lid, eerste volzin, en tweede tot en met vierde lid, zevende lid, onder b, negende en tiende lid, 14, eerste lid, tweede lid, onder a tot en met f, derde lid, tweede zin, vierde en vijfde lid, 14a, tweede en derde lid, 15, eerste en derde lid, 18 en 19.

Deel 2: Specifieke richtlijnen

1. De kaderrichtlijn 89/391/EG

Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

Vragen en antwoorden

- 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?**

Plaats onafhankelijk werken

Het Arbobesluit bepaalt in afdeling 10 de voorwaarden voor plaats onafhankelijke arbeid. Voor arbeid verricht buiten de reguliere arbeidsplaats, bijvoorbeeld in een (internet)café of op de thuiswerkplek, zijn bepaalde verplichtingen voor de werkgevers niet van toepassing, zoals de bepalingen met betrekking tot brandgevaar, vluchtwegen of elektrische installaties.

De Wet flexibel werken⁸⁰ (sinds 2016) biedt de werknemer de mogelijkheid om de werkgever te vragen om meer of minder uren te mogen werken. Daarnaast krijgt de werknemer de mogelijkheid om de werkgever te verzoeken de werktijden of arbeidsplaats te wijzigen en daarmee ook thuis te werken. Het parlement bespreekt thans het initiatiefwetsvoorstel Werken waar je wilt⁸¹. Dit regelt dat de werkgever een verzoek van de werknemer om plaats onafhankelijk te mogen werken moet toetsen aan redelijkheid en billijkheid.

Om het coronavirus te bestrijden gold vanaf het begin van de pandemie tot half maart 2022 een dringend advies vanuit de Nederlandse overheid voor werknemers om thuis te werken. Vóór de pandemie werkten werknemers gemiddeld 5 uur per week thuis, medio 2020 was dat opgelopen tot gemiddeld 30 uur per week. Tijdens de pandemie is gemonitord hoeveel werknemers thuiswerkten en wat de impact hiervan was op hun welbevinden. De NEA covid meting⁸² liet een stabiel beeld zien met betrekking tot gezondheid en welbevinden. Ongeveer een vijfde gaf aan burn-outklachten te hebben, wat een lichte stijging was in vergelijking met de periode voor de pandemie.

Werknemers brachten ook een aanzienlijk aantal uren ‘zittend’ door voor het beeldscherm. Inzetten op gezond, veilig en vitaal thuiswerk werd belangrijk. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt primair bij werkgevers en werkenden zelf. De overheid ondersteunde hen op verschillende manieren. Het ministerie van SZW startte een campagne “Thuiswerken, we worden er steeds beter in”⁸³ met de bedoeling vitaal, veilig en gezond te blijven werken als onderdeel in de strategie om het coronavirus in te dammen. In opdracht van het ministerie van SZW ontwikkelde TNO een toolbox⁸⁴ die werkgevers en werknemers helpt om effectiever, gezonder en fijner hybride te werken.

De Tweede Kamer nam een motie aan waarmee 5 miljoen euro vrijgemaakt werd zodat de overheid in overleg met sociale partners initiatieven kon ontwikkelen om vitaal thuiswerken te stimuleren en te ondersteunen. Naast een bewustwordingscampagne en subsidies waren er initiatieven om problemen rondom thuiswerken bij de bron aan te pakken en het thuiswerken in de RI&E van

⁸⁰ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2022-08-02>

⁸¹ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?id=2021Z01498&dossier=35714>

⁸² https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2022/02/TNO_Rapport_NEA-Covid_DEF.pdf

⁸³ <https://www.arboportaal.nl/actueel/nieuws/2021/05/20/ministerie-van-szw-start-campagne-%E2%80%9Cthuiswerken-worden-er-steds-beter-in%E2%80%9D>

⁸⁴ <https://www.arboportaal.nl/toolbox-hybride-werken>

werkgevers op te nemen. De veranderende arbeidssituatie wordt door de werkgever in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) opgenomen en vormt de basis van de Arbeidsinspectie om te controleren of werkgevers deze risico's onderkennen en vervolgens adequate maatregelen treffen. Sociale partners hebben in een advies aanbevelingen gegeven over de toekomst van het hybride werken. Dit geeft de aanzet voor een gestructureerde concrete aanpak in de vorm van de Agenda voor de toekomst van het hybride werken⁸⁵. Het kabinet roept werkgevers en werknemers op in dat kader onderling structurele afspraken te maken over de vormgeving van hybride werken blijven en het thuiswerken te stimuleren op een wijze die bijdraagt aan het welzijn van werknemers, aan het organisatiebelang en aan maatschappelijke doelen.

De Arbeidsinspectie heeft in de coronaperiode onderzoek gedaan naar het hybride werken en hoe hierop toezicht kan gehouden worden. De resultaten zijn verwerkt in de omgevingsanalyse in voorbereiding van het meerjarenplan 2023-26 van de Arbeidsinspectie.

Ongewenst gedrag

Sinds 2022 is werk gemaakt van een nationaal actieplan tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld⁸⁶. Een reeks van gebeurtenissen hebben een patroon laten zien waarbij machtsongelijkheid en genderstereotypen een voedingsbodem blijken voor intimidatie en (machts)misbruik. Het Kabinet heeft een regeringscommissaris grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld aangesteld om een cultuurverandering aan te jagen en maatschappelijke partners aan het actieprogramma te verbinden.

Het creëren van een veilige werkomgeving is een onderdeel van de aanpak. Het ministerie van SZW scherpt het beleid rondom psychosociale arbeidsbelasting (waaronder ongewenst gedrag) en specifiek omtrent de vertrouwenspersoon aan. De Arboret verplicht werkgevers beleid te voeren tegen ongewenste omgangsvormen (artikel 3, lid 2). In de wet worden ongewenste omgangsvormen een vorm van 'psychosociale arbeidsbelasting' genoemd. Dit betreft discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten. Een manier om te werken aan het voorkomen of beperken van ongewenste omgangsvormen is het aanstellen van een vertrouwenspersoon.

De professionele vertrouwenspersoon is in 2021 door het ministerie van SZW geïntroduceerd om medewerkers te ondersteunen die ongewenste omgangsvormen willen aanpakken. Dit gebeurt volledig vertrouwelijk. Werkgevers kiezen ervoor om een vertrouwenspersoon intern aan te duiden of kiezen voor een externe vertrouwenspersoon⁸⁷. Momenteel is een wijziging van de Arboret in behandeling bij de Eerste Kamer om de toegang tot een vertrouwenspersoon wettelijk te regelen⁸⁸.

Verantwoord opdrachtgeverschap en onderaanneming

Naast werkgevers, werknemers en zelfstandigen hebben ook opdrachtgevers een verantwoordelijkheid om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Aan het begin van een project maakt een opdrachtgever allerlei keuzes voor een bouwwerk. Die keuzes hebben gevolgen voor de manier waarop aannemers en onderaannemers het werk kunnen uitvoeren⁸⁹. Verantwoord opdrachtgeverschap houdt in dat opdrachtgevers aandacht hebben voor gezond en veilig werken. Dat geldt voor alle fases van de opdracht, van ontwerp tot oplevering of

⁸⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/06/20/kamerbrief-agenda-voor-de-toekomst-van-hybride-werken>

⁸⁶ Kamerbrief II, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Integrale aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-0c9076070866f464316f14d9a58ac8751a757fe6/pdf>

⁸⁷ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/vertrouwenspersoon>

⁸⁸ https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35592_initiatiefvoorstel_maatoug

⁸⁹ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/verantwoord-opdrachtgeverschap>

uitvoering. In de bouw kan de opdrachtgever beboet worden voor onveilige en ongezonde werkomstandigheden.

- 2. Is de reikwijdte van de kaderrichtlijn, in het licht van de opgedane ervaring, nog voldoende, bijvoorbeeld wat het niet-toepasselijk zijn op bepaalde groepen betreft, en in het licht van de pandemie? Geef informatie over de mogelijke behoefte aan wijzigingen om de paraatheid op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk bij toekomstige soortgelijke gezondheidsbedreigingen te verbeteren.**

De reikwijdte van de kaderrichtlijn is nog voldoende.

Met Covid-19, een geheel nieuwe situatie, bleek een wijziging van de regelgeving op nationaal niveau noodzakelijk. In november 2020 is in het Arbobesluit een Artikel 3.2a “Tijdelijke aanvullende vereisten in verband met de bestrijding van de epidemie covid-19” toegevoegd. Het nemen van maatregelen of het treffen van voorzieningen om de kans op besmetting te voorkomen of beperken, vloeit voort uit de algemene zorgplicht van de werkgever voor de veiligheid en gezondheid van werknemers. Bescherming tegen het virus SARS-CoV-2 verplicht de werkgever tot het nemen van noodzakelijke maatregelen of voorzieningen op de arbeidsplaats⁹⁰.

Met de recent gepubliceerde Nederlandse mondiale gezondheidsstrategie 2023-2030⁹¹ heeft het Kabinet zich als doel gesteld om meer gecoördineerd en doelgericht bij te dragen aan het verbeteren van de volksgezondheid wereldwijd, en daarmee ook in Nederland. De Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) vormen hierbij het uitgangspunt. Hiertoe heeft het Kabinet de volgende drie prioriteiten geformuleerd: 1) het versterken van de mondiale gezondheidsarchitectuur en nationale gezondheidssystemen; 2) het verbeteren van internationale pandemische paraatheid en het minimaliseren van grensoverschrijdende gezondheidsdreigingen; 3) het adresseren van de impact van klimaatverandering op volksgezondheid en vice versa.

- 3. In hoeverre wordt er, bij de praktische uitvoering van de richtlijn, gebruikgemaakt van de mogelijkheid om deze aan te passen aan de omvang van een bedrijf en de aard van de activiteiten?**

Hiervan wordt geen gebruik gemaakt.

- 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?**

Artikel 19 van de Arbowet bepaalt dat indien op eenzelfde plaats meerdere werkgevers arbeid verrichten, deze moeten samenwerken. De afspraken moeten schriftelijk zijn vastgelegd. De verplichting is nader uitgewerkt in het Arbobesluit bouwproces voor bouwactiviteiten van een bepaalde omvang of met ernstig gevaar. Ook zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel) vallen dan onder de samenwerkingsverplichting.

In 2016 is ervoor gekozen verantwoord opdrachtgeverschap in zijn volle breedte te bevorderen met een stimulerende aanpak. Verantwoord opdrachtgeverschap houdt hierbij in dat de aandacht voor de gezondheid en de veiligheid van degenen die het werk uitvoeren in alle fases van een project (van ontwerp tot oplevering) is geborgd en dat de opdrachtgever zich altijd bewust is van zijn verantwoordelijkheid en daarnaar handelt. Door vanaf het begin van een project de gevolgen voor

⁹⁰ Nota van toelichting bij het Besluit van 25 november 2020 houdende tijdelijke wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit en het Arbeidsveiligheidsbesluit/BES in verband met bestrijding van het coronavirus (SARS-CoV-2), <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2020-483.html>

⁹¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2022/10/21/mondiale-gezondheidsstrategie-2023-2030>

gezond en veilig werken te beoordelen en maatregelen te nemen, kunnen risico's in de uitvoeringsfase worden voorkomen.

De bouwprocesbepalingen richten zich op de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever voor de coördinatie en samenwerking bij dit soort risico's. De bepalingen laten onverlet dat iedere werkgever volledig verantwoordelijk blijft voor het veilig en gezond werken van de eigen werknemers. Dit heet de zorgplicht.

5. Hebben zich, bij de praktische uitvoering van de richtlijn, significante veranderingen voorgedaan in het werk van de preventie- en beschermingsdiensten, bijvoorbeeld wat (psychisch) geweld op het werk betreft?

De Arbeidsinspectie heeft in het programma psychosociale arbeidsbelasting (PSA) 2019-2022⁹² ingezet op het verhogen van het kennisniveau bij arbodiensten en kerndeskundigen op het terrein van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Gecertificeerde kerndeskundigen hebben een belangrijke normstellende en adviserende rol bij de totstandkoming van het PSA-beleid. Naast advies stellen deze professionals ook risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E) op en toetsen deze. In de praktijk is gebleken dat er vaak onvolledige RI&E worden aangetroffen waarbij met name de risico's op ongewenst gedrag en discriminatie onvolledig zijn beoordeeld.

De Arbeidsinspectie is daarom met de brancheverenigingen van de 4 groepen kerndeskundigen gaan onderzoeken waarom de risico's op ongewenst gedrag en discriminatie onvoldoende geïnventariseerd worden. Hiervoor zijn 2 belangrijke oorzaken: het kennisniveau op het gebied van ongewenst gedrag/discriminatie blijkt niet altijd volgens de laatste stand van de wetenschap.

De Arbeidsinspectie bezocht alle 160 arbodiensten om hier verbetering in aan te brengen, door informatie te verschaffen en samenwerking tussen de verschillende kerndeskundigen te stimuleren. Omdat de 4 brancheverenigingen onderling weinig contact met elkaar onderhouden is een gezamenlijke themabijeenkomst georganiseerd om kennis uit te wisselen en de onderlinge samenwerking te bevorderen. De Arbeidsinspectie verwacht dat de gecertificeerde kerndeskundigen en arbodiensten de werkgevers op basis van de laatste stand van de wetenschap kunnen adviseren. En dat zij bijdragen aan kwalitatief goede RI&E's met aandacht voor ongewenst gedrag/ discriminatie. Op deze wijze bereikt de Arbeidsinspectie via de kerndeskundigen/arbodiensten indirect een groot aantal werkgevers⁹³.

6. 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 werkgever moet zich laten bijstaan door een of meer deskundige personen voor het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) die daarover adviseren. De onafhankelijke toets op de RI&E wordt uitgevoerd door een gecertificeerde arbodienst of arbodeskundige.

Per 1 juli 2022 is een nieuw certificatieschema van kracht voor arbokerndeskundigen, waarin eisen worden gesteld aan hun expertise en ervaring⁹⁴. Arbeids- en organisatiedeskundigen, hogere veiligheidskundigen en arbeidshygiënisten moeten gecertificeerd zijn om een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) te mogen toetsen. De bedrijfsarts mag dit ook doen, zonder certificatie. Een gecertificeerd arbodeskundige kan een RI&E-toetsing alleen doen binnen de eigen expertise; voor de PSA is dit de arbeids- en organisatiedeskundige, voor veiligheid is dit de hogere

⁹² <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/04/05/programmarapportage-psychosociale-arbeidsbelasting-2019-2022>

⁹³ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/04/05/programmarapportage-psychosociale-arbeidsbelasting-2019-2022>

⁹⁴ <https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/toetsing-rie-certificatieschema>

veiligheidskundige, voor ergonomie en arbeidshygiëne is dit de arbeidshygiënist. De bedrijfsarts mag alle expertises toetsen.

Er is intensieve aandacht geweest voor de aanpak van pesten op het werk. Dat beoogde om werkgevers en werknemers te stimuleren en te faciliteren om preventieve maatregelen te nemen tegen ongewenst gedrag, waaronder pesten.

Begin 2021 is de Brede Maatschappelijke Samenwerking⁹⁵ (BMS) van start gegaan. De BMS richt zich op werkenden, toekomstig werkenden (studenten) en zzp'ers. De ambitie van BMS is om de opwaartse trend van het aantal werkenden met burn-outklachten te keren. De BMS is onderdeel geworden van de integrale aanpak van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport: 'Mentale gezondheid: voor ons allemaal'. De BMS vult daarmee de actielijn 'Mentaal gezond aan het werk' in. Met deze intensivering van de samenwerking is het makkelijker om integraal naar (maatschappelijke) oorzaken van mentale gezondheid en ook burn-outs te kijken en deze te bestrijden.

Op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting is onder meer ingezet op het ondersteunen van werkgevers bij het herkennen van de risico's. Hiertoe is in 2022 een online tool⁹⁶ opgeleverd, waarmee zij deze risico's goed kunnen opnemen in hun wettelijk verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

Naast mentale gezondheid bleek ook seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld in 2022 een groot thema. Ook op de werkvloer. Het kabinet heeft naar aanleiding van verschillende onthullingen gehandeld en is gaan werken aan een nationaal actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Zie ook vraag 1.

De Arbeidsinspectie heeft per 1 januari 2023 een gedifferentieerde aanpak van het ongevalsonderzoek geïntroduceerd om het leereffect na een arbeidsongeval te vergroten en de bewustwording met betrekking tot het risicobeheer te vergroten. Bedrijven krijgen de mogelijkheid om zelf onderzoek te doen naar bepaalde meldingsplichtige arbeidsongevallen. Ze stellen daarvoor een rapportage en verbeterplan op die door de Arbeidsinspectie wordt beoordeeld. De ervaringen zijn positief en de aanpak wordt standaard aangeboden.

De Arbeidsinspectie heeft een handreiking Zelfinspectie Ongevalsonderzoek⁹⁷ ontwikkeld voor werkgevers die zelf onderzoek doen naar het ongeval. Ook kunnen zij voordat de rapportage en het verbeterplan worden ingediend op [zelfinspectie.nl/ongevalsonderzoek](https://www.zelfinspectie.nl/ongevalsonderzoek) controleren of alle stappen uit het ongevalsonderzoek zijn doorlopen.

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.

Het steunpunt RI&E is een team dat zich namens werkgevers en werknemers inzet voor veilige en gezonde werkomgeving. Het beheert al langere tijd de website www.rie.nl en een helpdesk over de RI&E gericht op kleine bedrijven. De website biedt relevante en betrouwbare informatie en handelingsperspectief over de RI&E-verplichting. Vanaf 2020 is geïnvesteerd in een nieuwe en betere vormgeving en structuur van de website zodat de werkgevers die op de website landen optimaal geholpen kunnen worden.

⁹⁵ <https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/strijd-tegen-burn-out-klachten> en <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/01/24/voortgang-psychosociale-arbeidsbelasting>

⁹⁶ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/zelfinspectie-werkdruk-en-ongewenst-gedrag>

⁹⁷ <https://www.zelfinspectie.nl/zelfinspecties/ongevalsonderzoek>

Om de kleine bedrijven met minder dan 25 werknemers en niet-aangesloten bij een brancheorganisatie te helpen, is een routeplanner Route naar RI&E⁹⁸ ontwikkeld waarbij de werkgever op een eenvoudige manier zelf een RI&E kan opstellen. De informatie is beschikbaar op de rie.nl site en met een videoanimatie op het Arboportaal.nl⁹⁹. In 2023 wordt het instrument verder ontwikkeld voor een aantal risico's (gevaarlijke stoffen, PSA, fysieke belasting).

Eveneens is samen met werkgevers, werknemers en arboprofessionals gekeken op welke manier de toetsing en advisering door arbodeskundigen, een in de meeste gevallen verplicht onderdeel van de RI&E-cyclus, verbeterd kan worden, zie ook algemene vragen 2.1.

8. Ondervindt het mkb bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

In de praktijk zijn met name de nieuwe startende ondernemingen onbekend met de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Het ministerie van SZW heeft daarom een impulsprogramma uitgerold voor de verbetering van de naleving RI&E 2020-2023¹⁰⁰. Als onderdeel is een instrument Route naar RI&E¹⁰¹ ontwikkeld, waarbij het bedrijf tot 25 werknemers die niet aangesloten is bij een brancheorganisatie, op een eenvoudige manier zelf een RI&E kan samenstellen, cf ook voorgaand punt 7.

Een snelgroeende nieuwe bedrijfstak zijn met name de installateurs van zonnepanelen. Zij nemen nog onvoldoende maatregelen om veilig te werken. Uit meer dan 150 controles van de Arbeidsinspectie en ongevalsonderzoeken blijkt dat er veel te vaak niet of onvoldoende wordt gewerkt volgens de veiligheidsvoorschriften¹⁰². Tussen 2020 en maart 2023 zijn er 5 dodelijke ongevallen te betreuren¹⁰³. Met name wordt nog onveilig gewerkt op hoogte, door ontbrekende steigers, leuningen of dakrandbeveiliging. De meest recente grootschalige controle van de Arbeidsinspectie kreeg veel media-aandacht en ook werden Kamervragen gesteld¹⁰⁴.

⁹⁸ <https://www.rie.nl/hulpmiddelen/route-naar-rie>

⁹⁹ <https://www.arboportaal.nl/documenten/videos/2020/09/14/animatie-route-naar-rie>

¹⁰⁰ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/risico-inventarisatie---evaluatie/programma-impuls-rie>

¹⁰¹ <https://www.rie.nl/hulpmiddelen/route-naar-rie>

¹⁰² <https://www.arbeidsinspectie.nl/actueel/nieuws/2023/01/24/veel-ongelukken-bij-installatie-zonnepanelen>

¹⁰³ <https://www.inspectiewerkt.nl/veilig-zonnepanelen-plaatsen-is-niet-zo-moeilijk/>

¹⁰⁴ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2023Z04738&did=2023D18768> en <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2023Z04738&did=2023D11350>

2 De richtlijn arbeidsplaatsen 89/654/EEG

Richtlijn 89/654/EEG van de Raad van 30 november 1989 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen (eerste bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

Vragen en antwoorden

1. Verstrek, rekening houdend met het feit dat de richtlijn momenteel wordt herzien, alle relevante informatie over de definities, het toepassingsgebied of andere kwesties/bepalingen die hierbij naar behoren moeten worden onderzocht.

In de Arbowet wordt iedere plaats waar arbeid verricht wordt of gaat worden gezien als arbeidsplaats. Het ministerie van SZW heeft arbeidsplaatsen altijd ruimer geformuleerd dan dit in de richtlijn gedaan wordt. 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 bepalingen van de richtlijn arbeidsplaatsen zijn opgenomen in het Arbobesluit, hoofdstuk 3. Hierin zijn ook voorschriften opgenomen voor bijzondere arbeidsplaatsen zoals bouwplaatsen en werkplekken in de mijnbouw. De bepalingen die gemeenschappelijk zijn aan de bijlagen van de vernoemde richtlijnen zijn hier samen vermeld.

2. 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 in de rapporteringsperiode.

Tijdens de pandemie is in het Arbobesluit een tijdelijk artikel opgenomen over de inrichting van arbeidsplaatsen. Dit geeft de vereisten aan voor bestrijding van COVID-19 of een directe dreiging hiervan. De werkgever diende een aantal maatregelen te nemen en voorzieningen te treffen van om de kans op besmetting te voorkomen of te beperken:

- het in acht nemen van voldoende hygiënische voorzieningen;
- het geven van voorlichting aan werknemers over het bestrijden van het covid-virus op de arbeidsplaats; en
- het houden van adequaat toezicht op deze maatregelen.

Welke maatregelen in de praktijk genomen moesten worden, was afhankelijk van het soort werkzaamheden en de specifieke omstandigheden op de werkplek. In de eerste situatie ging het om werknemers die door de aard van hun werkzaamheden een grote kans hebben op blootstelling aan COVID-19. Dit zijn bijvoorbeeld zorgmedewerkers die in direct contact staan met besmette patiënten; of in ruimten moeten werken waar het coronavirus aanwezig kan zijn, zoals de covid-afdeling in het ziekenhuis. Voor deze situaties is onverkort de Arboregelgeving rondom biologische agentia van toepassing (hoofdstuk 4, afdeling 9 Arbobesluit).

In een tweede situatie ging het om werknemers in supermarkten, distributiecentra, kantoren, bouw, landbouw, transport en industrie, met een 'algemeen' besmettingsgevaar voor COVID-19. Ook hierbij diende de werkgever in het kader van zijn zorgplicht een beleid te voeren dat is gericht op het bestrijden en beperken van het coronavirus (art. 3 Arbowet). Het Arbobesluit art 3.2a was hierop een tijdelijke aanvulling om coronabesmetting te voorkomen. Zie ook 1.2.

Ook is een nieuwe regel aan de Arbowet toegevoegd die in pandige rookruimtes verbiedt. De werkgever krijgt hiervoor twee andere opties; of het bedrijf moet een rookvrije organisatie zijn, of hij/zij legt beschutte rookplekken aan op het eigen buitenterrein.

3. 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 mkb vormde bij de voorlichting omtrent de bepalingen van de richtlijn geen specifieke doelgroep. In het algemeen wordt het mkb ondersteund bij het maken van de RI&E. Een bedrijf kan gebruik maken van een branche-RI&E en ook zelf een RI&E opstellen via de online toepassing Route naar RI&E¹⁰⁵.

Bepaalde branches zijn zeer actief in het zoeken naar en het aanbieden van oplossingen en hulpmiddelen voor de eigen bedrijven. De metaalsector of de groensector bijvoorbeeld betrekken de Arbeidsinspectie bij het ontwikkelen van tools om een handreiking te geven aan kleinere bedrijven.

Tijdens de pandemie is ook in brede zin gecommuniceerd naar die sectoren waar de werknemers op minder dan 1.5m meter van elkaar werken, bv de vleessector. In de sectoren zelf werd er gewerkt aan protocollen, deze hadden evenwel geen juridische status.

4. 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). Midden- en kleinbedrijven hebben in de regel meer moeite met uitvoering en naleving van de regels.

Het Impuls RI&E programma¹⁰⁶ is speciaal voor mkb ingezet, met de bedoeling het aantal bedrijven dat over een RI&E beschikt te verhogen en de kennis van de werkgevers te bevorderen om op een goede manier de risico's te beheersen, cf ook hoofdstuk 1.

¹⁰⁵ <https://www.rie.nl/hulpmiddelen/route-naar-rie>

¹⁰⁶ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/risico-inventarisatie---evaluatie/documenten/rapport/2021/04/15/voortgangsrapportage-meerjarenprogramma-rie>

3 De richtlijn arbeidsmiddelen 2009/104/EG

Richtlijn 2009/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 september 2009 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats (tweede bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) - Codificatie van Richtlijn 89/655//EEG, als gewijzigd bij de Richtlijnen 95/63/EG en 2001/45/EG).

Vragen en antwoorden

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 deze verplichting uitgevoerd?

De verplichtingen uit de Richtlijn Arbeidsmiddelen zijn overgenomen in Nederlandse wetgeving. In artikel 7.23.d van het Arbobesluit zijn aanpassingen doorgevoerd ten aanzien van specifieke eisen aan werkbakken/hijskranen (zie verder onder 3).

De Arbeidsinspectie heeft in 2022 een Werkinstructie “Beoordelen van gewijzigde machines”¹⁰⁷ gepubliceerd waarin de problematiek over hoe om te gaan met wijzigingen aan machines wordt toegelicht. De werkinstructie is de neerslag van jarenlange ervaring alsook van de ontwikkelingen rondom de nieuwe machineverordening¹⁰⁸. De werkinstructie gaat in op machines van vóór 1995 die vallen onder de Richtlijn Arbeidsmiddelen 2009/104/EG, op machines die vallen onder de huidige Machinerichtlijn 2006/42/EG, en op machines die vallen onder de machineverordening.

Hoofdstuk 9 uit de Werkinstructie gaat over de samenloop tussen product- en arboregelgeving bij de gebruiker. Artikel 7.2 van het Arbobesluit bepaalt dat een door de werkgever aan de werknemer ter beschikking gesteld arbeidsmiddel voldoet aan de van toepassing zijnde Warenwetbesluiten. Zo dient een arbeidsmiddel voorzien te zijn van een CE-markering en een conformiteitsverklaring. In principe worden door fabrikanten en importeurs alleen producten/ arbeidsmiddelen op de markt gebracht, die voldoen aan de daarop van toepassing zijnde Warenwetbesluiten. Indien het arbeidsmiddel ook nog overeenkomstig de gebruiksvoorschriften wordt gebruikt, dan wordt dit arbeidsmiddel vermoed te voldoen aan de voorschriften van het Arbobesluit.

Toch is de werkgever alsnog verplicht om na te gaan of een bepaalde machine bij gebruik in de concrete arbeidssituatie ook voldoende veilig is. De werkgever heeft een algemene zorg- en onderzoeksverplichting met betrekking tot de machine en kan beboet worden voor het niet naleven van deze verplichting. Indien de Arbeidsinspectie vaststelt dat het arbeidsmiddel als gevolg van een gebrek in het oorspronkelijke ontwerp intrinsiek onveilig is en ernstig gevaar oplevert voor personen, kan zij het arbeidsmiddel stilleggen. De Arbeidsinspectie zal naar de verantwoordelijke marktdeelnemer actie ondernemen op basis van de Warenwet.

Artikel 4 zorgt voor interpretatieproblemen op het terrein. Het toepassingsgebied van de beide bijlagen wordt al snel op één hoop gegooid. Dit terwijl de bepalingen in bijlage 1 over het gebruik van arbeidsmiddelen gaan en deze in bijlage 2 over de inrichting van arbeidsmiddelen, van toepassing onder bepaalde voorwaarden. De bepalingen in de bijlagen geven de indruk dat deze voor alle arbeidsmiddelen gelden, terwijl de toepassingsgebieden verschillend zijn.

¹⁰⁷ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/richtlijnen/2022/05/23/werkinstructie-beoordelen-van-gewijzigde-machines>

¹⁰⁸ Verordening (EU) 2023/1230, PB L165 van 29/6/2023 (erratum PB L 169 van 4/7/2023)

2. Verstrek informatie, indien beschikbaar, over problemen die zich tijdens de verslagleggingsperiode hebben voorgedaan als gevolg van de praktische toepassing van de richtlijn, met name wat betreft arbeidsmiddelen die specifieke risico's met zich meebrengen en de inspectievoorschriften.

Artikel 7.6 van het Arbobesluit betreft de deskundigheid van werknemers. Dit bepaalt dat indien het gebruik van een arbeidsmiddel een specifiek gevaar voor de werknemers kan opleveren, doeltreffende maatregelen genomen worden om ervoor te zorgen dat: a. het gebruik van dat arbeidsmiddel voorbehouden blijft aan werknemers die met het gebruik belast zijn; b. de werknemers die belast zijn met het ombouwen, onderhouden, repareren of reinigen van dat arbeidsmiddel daartoe een specifieke deskundigheid en ervaring bezitten.

Werkgevers zorgen voor instructie en voorlichting van de werknemers omtrent het correcte en veilige gebruik van de arbeidsmiddelen. Voor bepaalde categorieën arbeidsmiddelen is een specifieke deskundigheid vereist. Mobiele arbeidsmiddelen met een eigen aandrijving (bijvoorbeeld een heftruck) worden bediend door werknemers die daartoe een specifieke deskundigheid bezitten (Arbobesluit artikel 7.17c, eerste lid). Voor het bedienen van mobiele hijskranen en torenkranen met een capaciteit van 10 tonmeter of meer is een wettelijk verplicht deskundigheidsbewijs nodig (Arbobesluit, artikel 7.32 en Arboregeling artikelen 7.6 en 7.7).

Voor vele bedrijfstakken zijn arbocatalogi gemaakt waarin de eisen van de Arbowetgeving nader zijn uitgewerkt voor de werkzaamheden in de betreffende bedrijfstak.

Artikel 7.4a van het Arbobesluit betreft de keuring van arbeidsmiddelen. De werkgever stelt hiervoor een onafhankelijke keuringsinstantie, een onderhoudsdienst van een leverancier of de technische dienst van het bedrijf aan. Voor een aantal arbeidsmiddelen geldt dat deze door een aangewezen onafhankelijke instelling moeten worden gekeurd:

- hijs- en hefwerktuigen en hijs- en hefgereedschappen aan boord van schepen;
- duik- en caissons systemen;
- drukapparatuur;
- containers;
- mobiele hijskranen en torenkranen met capaciteit van 10 tonmeter of meer;
- liften voor personenvervoer;
- hijs- en hefwerktuigen voor beroepsmatig personenvervoer.

Voor deze categorieën arbeidsmiddelen zijn de keuringsverplichtingen uitgewerkt in het Arbobesluit of de Warenwetbesluiten. Werkgevers dienen zelf na te gaan welke keuringsverplichtingen voor hun arbeidsmiddelen van toepassing zijn.

De Stichting Toezicht Certificatie Verticaal Transport (TCVT) stelt certificatie- of keuringschema's op voor mensen, materiaal en materieel conform de eisen voor veiligheid in de Arbeidsomstandighedenwet en de Warenwet¹⁰⁹.

Het bezit van het TCVT-certificaat/ TCVT RA registratie zorgt ervoor dat alleen machinisten die bekwaam zijn, (hijs)werkzaamheden mogen uitvoeren. Buitenlandse machinisten die in Nederland willen werken, moeten ook in het bezit zijn van een TCVT-certificaat of TCVT RA Registratie of over een expliciete aanwijzing van gelijkwaardigheid beschikken van TCVT RA.

De Arbeidsinspectie maakt geen melding van eventuele problemen tijdens de rapportageperiode.

3. 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.

Nederland heeft geen aanvullende maatregelen genomen. Op 1 juli 2020 is een wijziging van artikel 7.23d van het Arbobesluit ingegaan ter verduidelijking. Hiermee bestaat nu de mogelijkheid om een

¹⁰⁹ <https://www.tcvt.nl/>

arbeidsmiddel, dat niet bestemd is voor het vervoer van personen, in te zetten als er geen andere arbeidsmiddelen en/of werkmethodes zijn om de plaatsen veilig te kunnen bereiken. In de eerdere versie van artikel 7.23d lag de nadruk op werkzaamheden die kort duren en die slechts beperkt voorkwamen. Werkzaamheden die vaker voorkwamen of langer duurden dan vier uur, waren niet toegestaan. Met deze wijziging van artikel 7.23d is het mogelijk om langer dan vier uur dergelijke werkzaamheden te verrichten. Daarmee is de mogelijkheid om een werkbak en of werkplatform aan een hijswerktuig in te zetten verruimd.

Om werkgevers te ondersteunen in de beslissystematiek bij de beoordeling en rechtvaardiging om een werkbak of werkplatform hangende in een hijswerktuig in te kunnen zetten bij tijdelijke werkzaamheden op hoogte, heeft het ministerie van SZW een leidraad laten ontwikkelen “Werken met een werkbak of werkplatform”¹¹⁰.

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.

Er zijn geen specifieke maatregelen genomen om het mkb te ondersteunen. Soms wordt er gericht ondersteuning geboden op deelterreinen, bv. door EZK op machinebeleid. Verder biedt het Arboportaal.nl¹¹¹ relevante wetgeving met betrekking tot arbeidsmiddelen met verwijzingen naar hulpmiddelen en informatiebronnen. Ook de website van de Arbeidsinspectie biedt onder de rubriek “productveiligheid en certificatie”¹¹² verduidelijkende toelichtingen over het werken met bijvoorbeeld machines en drukapparatuur.

Ook de branches zijn heel actief in de ondersteuning van de bedrijven, zij reiken branche-eigen handleidingen en gidsen aan de iets grotere mkb's aan. Deze initiatieven krijgen steun van het ministerie van SZW.

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

Het is niet eenvoudig voor kleine bedrijven om om te gaan met een veelheid van vereisten die gesteld worden in de richtlijn arbeidsmiddelen en de verwante productrichtlijnen. Het mkb werkt met de branche-RI&E's en de arbocatalogi waarin de branche-specifieke vereisten uit de desbetreffende richtlijnen zijn opgenomen en zijn verwerkt tot verteerbare instructies en richtsnoeren.

¹¹⁰ <https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2020/06/29/leidraad-werken-met-een-werkbak-of-werkplatform>

¹¹¹ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbeidsmiddelen>

¹¹² <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/themas/productveiligheid-en-certificatie>

4 De richtlijn persoonlijke beschermingsmiddelen 89/656/EG

Richtlijn 89/656/EEG van de Raad van 30 november 1989 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor het gebruik op het werk van persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemers (derde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

Vragen en antwoorden

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?

In deze situatie is een arbeidshygiënische strategie nodig. De arbeidshygiënische strategie is opgenomen in de Arboret en wordt gepromoot in voorlichtingsmateriaal en informatieberichten. In de arbeidshygiënische strategie is het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) pas toegelaten als alle andere mogelijkheden om het risico te beperken uitgeput zijn. In de praktijk zien we dat de strategie niet steeds gevolgd wordt en dat met name de kleine ondernemingen tot 25 werknemers nog vaak onbekend zijn met de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)¹¹³. De strategie is duidelijk aanwezig in de branche-RI&E's en de arbocatalogi, waarbij PBM de sluitposten zijn. PBM moeten gezien worden als een laatste redmiddel, niet als een manier om risico's te beheersen.

2. Zijn de uitzonderingen waarin de richtlijn voorziet (artikel 2, lid 2) nog steeds geschikt in het licht van de praktische uitvoering van de richtlijn?

In 2021 zijn de bijlagen over de keuze van de PBM geactualiseerd in toepassing van de Europese richtlijn 2019/1832/EU. De aanpassing was nodig om rekening te houden met de veranderingen op het terrein. Verder zijn ook aanpassingen doorgevoerd om de terminologie en de verwijzingen naar de types PBM in overeenstemming te brengen met de Europese verordening over het op de markt brengen van PBM 2016/425.

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

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om te zorgen voor de aanschaf van adequate persoonlijke beschermingsmiddelen. Hiervoor raadpleegt de werkgever vooraf de werknemer en geeft voorlichting over het veilig gebruik van PBM. Dit vormt onderdeel van de RI&E.

Uit de bedrijfsbezoeken van de Arbeidsinspectie in de periode 2019-2021 blijkt dat 73% van de werkgevers voorlichting, onderricht en toezicht biedt aan de werknemers over risico's en beschermingsmaatregelen in het algemeen, niet specifiek de PBM. 91% van de werknemers worden aldus betrokken¹¹⁴.

Ook de fabrikant draagt een verantwoordelijkheid. Hij maakt een gebruiksaanwijzing op en maakt duidelijk waarvoor het PBM gebruikt en niet gebruikt wordt. Gebruikershandleidingen zijn soms lang of niet duidelijk.

¹¹³ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/risico-inventarisatie---evaluatie/programma-impuls-rie>

¹¹⁴ Arbo in bedrijf, 2019-2021, Nederlandse Arbeidsinspectie

4. Geef in het licht van de ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn, ook gezien de context van de pandemie, informatie over kwesties in verband met de adequaatheid van de beschikbare PBM, alsook over gevallen waarin werknemers twee of meer PBM-items moesten dragen?

Met betrekking tot de adequaatheid van de beschikbare PBM

Nederland heeft de aanbeveling van de Europese Commissie (EU 2020/403) tijdens de pandemie gevolgd, waarbij tijdelijk niet-CE-gemarkeerde PBM op de markt werden toegelaten, mits aan een aantal criteria werd voldaan. Om te voorkomen dat er onveilige beschermingsmiddelen op de Nederlandse markt werden aangeboden voerde het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) testen uit op de ademhalingsbeschermingsmiddelen, zowel naar de pasvorm als naar de kwaliteit van het filtermateriaal. Voor een aantal mondneusmaskers was een aanvullende gebruikersinstructie nodig om het masker passend te maken op het gezicht van de gebruikers. Bepaalde mondneusmaskers die bedoeld waren voor gebruik in een setting met de hoogste bescherming zijn naar een setting verwezen waar een lager beschermingsniveau vereist is. De Arbeidsinspectie hanteerde tijdelijk de door het RIVM gehanteerde normen en instructies voor gebruik van PBM als uitgangspunt bij de invulling van haar toezichtstaken¹¹⁵.

Een PBM moet passend zijn en een doeltreffende bescherming bieden voor het risico waarvoor het bedoeld is. Voor ademhalingsbeschermingsmiddelen tegen risico's uit categorie III, bijvoorbeeld biologische risico's is het van belang dat het PBM passend is voor het gezicht van de drager. Momenteel wordt bij de fabrikanten van de PBM en in de normeringscommissies een discussie over pasvorm- en FIT-testen gevoerd voordat een werknemer met het verplichte ademhalingsstelsel aan het werk gaat.

Met betrekking tot de gevallen waarin werknemers 2 of meer PBM-items moeten dragen

Afdichtingen van ademhalingsbeschermingsmiddelen, bv een halfgelaatsmasker, kunnen beïnvloed worden door het dragen van veiligheidsbrillen, gehoorbescherming of overalls of andere PBM. Ook hier is de discussie over pasvorm- en FIT-testen actueel.

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.

Het Arboportaal.nl¹¹⁶ bevat actuele informatie en toelichtingen voor het gebruik en het ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.

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

Het mkb ondervindt geen bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn. De vragen die gesteld worden hebben betrekking op de PBM verordening.

¹¹⁵ Kamerbrief II, 2019-20, Ministerie VWS, COVID-19 Update stand van zaken, 15 april 2020

¹¹⁶ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/persoonlijke-beschermingsmiddelen>

5 De richtlijn manueel hanteren van lasten 2006/25/EG

Richtlijn 90/269/EEG van de Raad van 29 mei 1990 betreffende de minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor het manueel hanteren van lasten met gevaar voor met name rugletsel voor de werknemers (vierde bijzondere Richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

Vragen en antwoorden

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 2018 startte het ministerie van SZW het programma Preventie Beroepsziekten (PPBZ)¹¹⁷ met aandacht voor het thema gevaarlijke stoffen. In 2020 is daar fysieke belasting aan toegevoegd, aanvankelijk met de focus op zwaar werk. Een jaar later startte de deelcampagne gericht op fysieke onderbelasting, met name het verminderen van zitten. Er is intensief samengewerkt met brancheorganisaties en kennisinstellingen.

Een onderdeel van het PPBZ is de campagne “Hoe Top werk jij?”¹¹⁸. Hierbij werd een toolbox ontwikkeld en konden bedrijven beroep doen op een ergonomiecoach. De TOP-strategie is een vertaling van de arbeidshygiënische strategie die oorspronkelijk voor gevaarlijke stoffen en omgevingsfactoren is gedefinieerd. De TOP-strategie staat voor Technisch-Organisatorisch-Persoonlijk en begint bij de bron, namelijk het wegnemen van het risico.

Onderdeel van de campagne is een stappenplan Aanpak lichamelijke belasting¹¹⁹. In 5 stappen wordt de werkgever begeleid om de lichamelijke belasting in het bedrijf aan te pakken. In het plan van aanpak betreft de werkgever de werknemers die te maken met de betreffende knelpunten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de ervaring en wordt tegelijkertijd aan draagvlak gewerkt. Het kiezen van oplossingen gebeurt via de TOP-strategie. Dat betekent dat eerst oplossingen worden overwogen die de oorzaak van lichamelijke belasting wegnemen. Die kunnen beschikbaar zijn in de Arbocatalogus van de sector of andere sectoren.

TNO heeft op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) een factsheet Fysieke arbeidsbelasting¹²⁰ gepubliceerd. Ook hierin worden de mogelijke maatregelen om fysieke belasting te beperken uiteengezet volgens de TOP strategie, aan de hand van voorbeelden.

Het risico dat fysieke belasting vormt voor gezond werk staat hoog op de agenda van de Arbeidsinspectie¹²¹. De Arbeidsinspectie inspecteert op de Arbwet en -regelgeving, maar ook de arbocatalogi per branche zijn een referentiekader voor fysieke belasting, net als de RI&E.

De resultaten van de inspecties op de RI&E worden teruggekoppeld naar het bedrijf maar ook naar de branche via inspectierapportages en factsheets waarmee de branche aan de slag kan gaan. Een andere vorm van handhaving is dat na een klacht de Arbeidsinspectie een eis kan stellen of een

¹¹⁷ <https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2023/01/19/programma-preventie-beroepsziekten#:~:text=In%202018%20is%20het%20programma,name%20het%20verminderen%20van%20zitten>

¹¹⁸ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/ho-top-werk-jij>

¹¹⁹ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/ho-top-werk-jij/documenten/publicatie/2020/10/23/stappenplan-lichamelijke-belasting>

¹²⁰ <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/factsheet-fysieke-arbeidsbelasting-2022/>

¹²¹ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/10/staat-van-gezond-werk>

waarschuwing kan geven. Dit gebeurt volgens de arbeidshygiënische strategie; voor fysieke belasting is dit de TOP-strategie¹²². Hierbij kan er bijvoorbeeld een onmiddellijke mechanische aanpassing opgelegd worden.

2. Wat is er in de praktijk gedaan om ervoor te zorgen dat de werkgever 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?

Zie ook vraag 1. De Arbeidsinspectie heeft tijdens de TOP campagne informatie verstrekt aan de bedrijven over de wettelijke verplichtingen met betrekking tot de Arbocatalogi (beleidsregel Arbocatalogi) en de RI&E fysieke belasting zoals bepaald in het Arbobesluit, art 5.3b.

Als hulpmiddelen om fysieke belasting te beperken of te voorkomen verwijst de Arbeidsinspectie naar de oplossingen die via de TOP campagne zijn verzameld:

- Oplossingen fysieke belasting per sector¹²³: bouw, vervoer en opslag, agrarisch en groen, industrie, zorg, schoonmaak.
- Oplossingen fysieke belasting per onderwerp¹²⁴: tillen en dragen, duwen en trekken, repeterende handelingen, trillen en schokken, zittend werk, staand werk, beeldschermwerk.

Indien er geen sectorspecifieke instrumenten beschikbaar zijn, dan kan de Checklist Fysieke Belasting¹²⁵ gebruikt worden voor een eerste check op risico's. De checklijst is ontwikkeld door TNO in opdracht van het ministerie van SZW en maakt deel uit van de TOP-campagne. Ook andere generieke tools¹²⁶ kunnen werkgevers en werknemers helpen om risico's in kaart te brengen en een plan van aanpak te ontwikkelen.

In het stappenplan Aanpak lichamelijke belasting¹²⁷ in de TOP campagne wordt benadrukt dat het belangrijk is om de werknemers te betrekken in de fase van de implementatie van de oplossingen, om te zorgen voor voldoende draagvlak en om weerstand bij de werknemers te voorkomen. Ook is goede communicatie met betrekking tot de uiteindelijke keuzes van cruciaal belang ten behoeve van de acceptatie van oplossingen. Soms kan het nodig zijn om werknemers te trainen hoe ze de nieuwe werkmethode of het hulpmiddel het beste kunnen gebruiken.

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?

Art 8 van de Arbowet over voorlichting, onderricht en toezicht in het algemeen. Artikel 5.5 van het Arbobesluit bepaalt dat werknemers die arbeid verrichten waarbij sprake is van het handmatig hanteren van lasten doeltreffende voorlichting en doeltreffend onderricht krijgen.

Bij een inspectiebezoek bevraagt de Arbeidsinspectie de praktische uitvoering van het artikel 8 over alle werkzaamheden - ongeacht het inspectiepunt - en specifiek ook de opleiding manueel hanteren van lasten, indien van toepassing. Bij het bezoek verwijst de Arbeidsinspectie naar de

¹²² <https://www.arboportaal.nl/campagnes/ho-top-werk-ijj>

¹²³ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/ho-top-werk-ijj/toolbox-lichamelijke-belasting/toolbox/oplossingen-fysieke-belasting-per-sector>

¹²⁴ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/ho-top-werk-ijj/toolbox-lichamelijke-belasting/toolbox/oplossingen-fysieke-belasting-per-onderwerp>

¹²⁵ <https://fysiekebelasting.tno.nl/nl/instrumenten/checklist-fysieke-belasting/>

¹²⁶ <https://www.hoetopwerkijj.nl/>

¹²⁷ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/ho-top-werk-ijj/documenten/publicatie/2020/10/23/stappenplan-lichamelijke-belasting>

arbocatalogi, het Arboportaal.nl, de eigen nlarbeidsinspectie.nl site de TOP-campagne en andere informatiebronnen die ondersteuning bieden. De Checklist Fysieke belasting¹²⁸ is een beoordelingsmethode die door TNO is opgesteld in opdracht van het ministerie van SZW.

Naast organisatorische en technische oplossingen is het van belang dat werknemers voorlichting en training krijgen om zich bewust te worden van de risico's en zelf knelpunten kunnen melden. Instrumenten die werknemers kunnen gebruiken zijn onder andere de app Bewust Belast¹²⁹, de test Hoe Top Werk Jij?¹³⁰ of het instrument Beter Achter je Schermen (BAS)¹³¹ voor risicobeoordeling bij beeldschermwerk.

Deze hulpmiddelen maken deel uit van de Toolbox¹³² die is ontwikkeld in het kader van de 'Hoe TOP werk jij' campagne van het Ministerie SZW.

Het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden (MAPA) - een langdurig onderzoeksprogramma van het ministerie van SZW en TNO - heeft tot doel kennis en ervaringen met goede praktijken uit te wisselen met de bedrijven en andere stakeholders. Op deze manier worden ook de sociale partners geïnformeerd over fysieke arborisico's. Binnen het MAPA worden eveneens de risicobeoordelingsinstrumenten en factsheets ontwikkeld. Er worden bijeenkomsten met bedrijven georganiseerd om info te verspreiden. De app "BewustBelast¹³³", ontwikkeld in het kader van MAPA, is specifiek op werknemers gericht.

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.

Het ministerie van SZW heeft de definitie voor fysieke belasting breder gehanteerd: het gaat niet alleen over manueel hanteren van lasten (en rugletsels) maar ook over werkhoudingen en repeterende bewegingen. Deze risico's komen meer voor in moderne arbeidssituaties. De Arbeidsinspectie beperkt zich niet tot rugklachten bij de inspectiebezoeken, maar handhaaft over het hele risicodomein van de overbelastingsletsels. Hierbij komen alle overbelastingsletsels aan bod.

Van de in de NEA¹³⁴ onderscheiden vormen van fysieke belasting komt het maken van herhalende bewegingen het vaakst voor: 29% van alle werknemers in 2022 gaf aan dat regelmatig te doen. Regelmatig veel kracht zetten werd door 20% van de werknemers opgegeven en 9% werkte regelmatig in een ongemakkelijke werkhouding. 8% maakte regelmatig gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt.

Ook de instrumenten die in opdracht van het ministerie van SZW worden ontwikkeld om de risico's in kaart te brengen zijn breder dan manueel hanteren van lasten (en beeldschermwerk).

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 ministerie van SZW biedt de brancheorganisaties ondersteuning en handelingsperspectief via

¹²⁸ <https://fysiekebelasting.tno.nl/nl/instrumenten/checklist-fysieke-belasting/>

¹²⁹ <https://fysiekebelasting.tno.nl/nl/instrumenten/app-bewustbelast/>

¹³⁰ <https://fysiekebelasting.tno.nl/nl/instrumenten/ho-top-werk-jij/>

¹³¹ <https://fysiekebelasting.tno.nl/nl/instrumenten/beeldschermwerk-beoordelen/>

¹³² <https://www.arboportaal.nl/campagnes/ho-top-werk-jij/toolbox-lichamelijke-belasting>

¹³³ <https://fysiekebelasting.tno.nl/nl/instrumenten/app-bewustbelast/>

¹³⁴ <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2022-resultaten-in-vogelvlucht/>

het programma Preventie Beroepsziekten¹³⁵ (PPBZ) alsook via de RIE.nl en het Arboportaal.nl.

De ondersteuning gebeurt verder via de arbocatalogi¹³⁶. In branches waarin fysieke belasting veel voorkomt, bevat de arbocatalogus afspraken die werkgevers en werknemers hierover met elkaar hebben gemaakt. De toetsing door de Arbeidsinspectie is de afgelopen rapportageperiode van marginaal naar meer specifiek geëvolueerd. Omdat de beleidsregel Arbocatalogi¹³⁷ is aangepast, gaat de Arbeidsinspectie specifiek en strenger hierop toetsen. Zie ook 2.2.

De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft de 'Handreiking fysieke belasting'¹³⁸ geüpdatet in 2021. De handreiking is praktisch van opzet met als primaire doel branches en brancheorganisaties handvatten te bieden om een arbocatalogus over fysieke belasting te realiseren. Deze kan ook door individuele werkgevers, arboprofessionals en werknemers gebruikt worden om de veiligheid en gezondheid fysieke belasting op de werkplek te verbeteren.

Op 21 januari 2021 is de tijdelijke Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU)¹³⁹ gepubliceerd die loopt van 2021 t/m 2025. Met de maatwerkregeling MDIEU vult het kabinet een van de afspraken in uit het Pensioenakkoord (2019) met de sociale partners, namelijk dat zoveel mogelijk mensen straks gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken door te investeren in duurzame inzetbaarheid. Deze slag moet plaatsvinden op de werkvloer en in de bedrijfscultuur zelf.

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

De Inspectie hield de afgelopen jaren toezicht op fysieke belasting via haar sectorgerichte programma's. Gebleken is dat fysieke belasting bij uiteenlopende beroepen en sectoren een niet goed onderkend risico is en dat maatregelen achterblijven¹⁴⁰.

Oorzaken hiervan hebben te maken met de kosten van de dienstverlening, het ontbreken van kennis, de kosten van preventiemaatregelen en investering in hulpmiddelen; het geneigd zijn om naar gemakkelijke oplossingen te gaan, het verkiezen van opleidingen en onderricht in plaats van het toepassen van maatregelen die hoger in de arbeidshygiënische strategie staan, het ontbreken van risicoperceptie, de moeilijkheid om de voorschriften op te nemen in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het ontbreken van tijd voor de werknemers om de juiste technieken toe te passen.

¹³⁵ <https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2023/01/19/programma-preventie-beroepsziekten#:~:text=In%202018%20is%20het%20programma,name%20het%20verminderen%20van%20zitten>

¹³⁶ <https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/arbocatalogi>

¹³⁷ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowetgeving/arbocatalogi>

¹³⁸ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2021/handreiking-fysieke-belasting.pdf>

¹³⁹ <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/maatwerkregeling-duurzame-inzetbaarheid--eerder-uitreden-mdieu>

¹⁴⁰ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/10/staat-van-gezond-werk>

6 De richtlijn beeldschermapparatuur 90/270/EEG

Richtlijn 90/270/EEG van de Raad van 29 mei 1990 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid met betrekking tot het werken met beeldschermapparatuur (vijfde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

Vragen en antwoorden

1. Verstrekt, rekening houdend met het feit dat de richtlijn momenteel wordt herzien, alle relevante informatie over de definities, het toepassingsgebied of andere kwesties/bepalingen die hierbij naar behoren moeten worden onderzocht.

De huidige richtlijn is erg gericht op een vaste beeldschermwerkplek, die standaard ingericht is. Vandaag werken beeldschermwerkers anders, via mobiele werkplekken, tijd- en plaats-onafhankelijk, overleg via videobellen, meer gebruik van mobiele schermen zoals tablet en smartphone alsook het gebruik van meerdere schermen tegelijk. De nieuwe werkvormen zouden meer aan bod moeten komen in een geactualiseerde richtlijn.

Met de nieuwe werkvormen, de tijd die voor de schermen wordt doorgebracht, het sedentaire werk, zullen naar verwachting ook de klachten aan het bewegingsapparaat toenemen. Ook de mentale klachten als gevolg van het gebrek aan de connectie, de intensivering van het werk, de vervaging van de grens tussen privé en werk, het gebrek aan sociale steun zijn een groeiend aandachtspunt.

Uit een onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie, na de coronapandemie, naar de risico's van thuiswerken¹⁴¹ blijkt alsnog dat thuiswerkers niet of nauwelijks gevoelens van isolatie rapporteren. Thuiswerkers ervaren geen hoge werkdruk, maken niet meer overuren dan gemiddeld en ervaren weinig fysieke en mentale gezondheidsklachten.

Werkgevers nemen verschillende maatregelen voor gezond thuiswerken, zoals een ergonomische thuiswerkplek. Deze maatregelen zijn echter niet altijd bekend bij de werknemers. Werkgevers willen thuiswerken blijven faciliteren, maar hebben behoefte aan informatie over hun verantwoordelijkheden en welke maatregelen ze kunnen nemen voor gezond thuiswerken.

2. 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 vorige rapportageperiode is melding gemaakt van een concretisering van artikel 7 van de Beeldschermrichtlijn. Afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het Arbobesluit bepaalde 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".

Ondertussen is dit artikel opnieuw aangepast volgens de bepalingen van de richtlijn. Artikel 5.10 van het Arbeidsomstandighedenbesluit¹⁴² bepaalt dat "De arbeid aan een beeldscherm (is) zodanig georganiseerd dat deze arbeid op gezette tijden wordt afgewisseld door andersoortige arbeid of door een rusttijd, zodanig dat de belasting van het verrichten van de arbeid aan een beeldscherm wordt verlicht."

Artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet¹⁴³ bepaalt dat de werkgever voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers zorgt inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en daartoe een

¹⁴¹ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/06/07/arbo-in-bedrijf-special-thuiswerken>

¹⁴² https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2023-01-01/#Hoofdstuk5_Afdeling2_Artikel5.10

¹⁴³ https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2022-05-20/#Hoofdstuk2_Paragraaf_1_Artikel3

beleid voert dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening.

3. 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 Arboportaal.nl bundelt handige instrumenten, documenten en links over beeldschermwerk¹⁴⁴. Dit is aangevuld tijdens de corona pandemie met een themapagina over vitaal thuiswerken¹⁴⁵. Zie ook Kaderrichtlijn, bij "Plaatsafhankelijk werken.

De Arbeidsinspectie heeft tijdens de pandemie expert-webinars gegevens over telethuiswerken en uitleg over de wet- en regelgeving terzake.

4. Ondervindt het mkb bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

Vooraf rond tijd- en plaatsafhankelijk beeldschermwerk ontbreekt er vaak kennis bij het mkb. Met name de bepalingen over de plaats waar gewerkt wordt aan het beeldscherm of de werktijden zijn nog weinig bekend. Voor de inrichting van de thuiswerkplek kan een arbeidsdeskundige advies geven, maar hieraan zijn kosten verbonden.

¹⁴⁴ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/computerwerk>

¹⁴⁵ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/fit-en-vitaal-thuiswerken>

7 De richtlijn carcinogene of mutagene agentia 2004/37/EG

Richtlijn 2004/37/EG van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene of mutagene agentia op het werk (zesde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (gecodificeerde versie) - Codificatie van Richtlijn 90/394/EEG.

Vragen en antwoorden

1. Zijn er, in het licht van de ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn, ten opzichte van de vorige verslagleggingsperiode nieuwe uitdagingen of verbeteringen opgetreden bij de vervanging van carcinogene en mutagene agentia door minder gevaarlijke chemische stoffen op de werkplek?

Voor wat betreft CM-stoffen en de vervanging hiervan dient een verklaring te worden opgesteld waarom deze stof niet kan worden vervangen. Het blijft echter moeilijk om dit op een correcte manier te kunnen evalueren.

De 'Handreiking Vervangingsverplichting CM-stoffen'¹⁴⁶ geeft op basis van stappenplannen een inzicht in de vervangingsverplichting en de mogelijke alternatieven. Daarnaast is er de 'Zelfinspectietool Gevaarlijke Stoffen'¹⁴⁷, die bedrijven helpt om een overzicht te krijgen over het veilig werken met gevaarlijke stoffen. Het stappenplan bestaat uit 4 delen: Inventariseren, Beoordelen, Maatregelen en Borging. Deze punten worden ook door de Arbeidsinspectie gebruikt om een bedrijf te evalueren tijdens een inspectie.

Voor CMR-stoffen zijn deze regels nog strikter: als er een beter alternatief beschikbaar is, móet de stof vervangen worden. Het 'redelijkerwijs-principe' geldt in dit geval niet. Als een kankerverwekkende stof niet vervangen kan worden, dient blootstelling zo ver als technisch mogelijk verlaagd te worden: niet alleen tot de gezondheidkundige grenswaarde, maar zo laag als mogelijk gelet op de technisch uitvoerbare maatregelen. Het ministerie van SZW houdt een lijst bij met CMR-stoffen die 2x per jaar wordt geüpdatet.

De factsheet 'STOP - Blootstelling aan carcinogenen op het werk'¹⁴⁸ licht de strategie toe en verwijst voor praktijkvoorbeelden in de bedrijven naar de Roadmap on Carcinogens' website¹⁴⁹ van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk.

2. Hoe wordt, in het licht van de ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn, gezondheidstoezicht ook voortgezet na het einde van de blootstelling, wanneer de arts of de verantwoordelijke instantie dit nodig acht (overeenkomstig artikel 14, lid 1, van de richtlijn)?

Het Arbobesluit (Art. 4.10c) bepaalt dat de bedrijfsarts of de arbodienst een medisch dossier bijhoudt van iedere werknemer die een arbeidsgezondheidskundig onderzoek heeft ondergaan. De resultaten van het onderzoek worden voor iedere werknemer tot ten minste 40 jaar na beëindiging van diens blootstelling aan gevaarlijke stoffen bewaard.

De werknemer wordt geïnformeerd over de wijze waarop hij na beëindiging van de blootstelling in de gelegenheid wordt gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan (Art. 4.10a)

¹⁴⁶ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/hulpmiddelen/2019/10/11/handreiking-vervangingsverplichting-cm-stoffen>

¹⁴⁷ <https://www.zelfinspectie.nl/zelfinspecties/werken-met-gevaarlijke-stoffen>

¹⁴⁸ https://www.arboportaal.nl/documenten/brochure/2020/7/7/gevaarlijke-stoffen_factsheet-stop_blootstelling-aan-carcinogenen-op-het-werk

¹⁴⁹ <https://roadmaponcarcinogens.eu/solutions/substitution/>

3. Vermeld het jaarlijkse aantal gevallen van kanker en sterfgevallen door kanker als gevolg van beroepsmatige blootstelling aan een carcinogeen of mutageen agens.

Hoewel jaarlijks naar schatting zo'n 2.500 mensen (waarvan 490 nog in de werkzame leeftijd) sterven door kanker veroorzaakt door een bepaalde blootstelling op werk 57, kwamen er in 2022 bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB)¹⁵⁰ slechts twee meldingen van werkgerelateerde kanker binnen. Het vaststellen dat het bij kanker gaat om een beroepsziekte is in vele gevallen lastig. Door de lange latentietijd wordt er vaak niet gedacht aan een oorzakelijk verband, hebben mensen door de hoge leeftijd vaak geen toegang meer tot de bedrijfsgeneeskundige zorg en kan het causaal verband op individueel niveau vaak niet gesteld worden. Tabel 9 toont de meldingen van kanker verdeeld naar diagnose over 2018-2022.

Tabel 8: Meldingen van kanker verdeeld naar diagnose (2018-2022)

	2018	2019	2020	2021	2022
Diagnose	N=16	N=9	N=3	N=12	N=2
Nierkanker	1	0	0	1	0
Mesothelioom	3	2	0	4	1
Kanker van de neus, bijholten, voorhoofdsholte	3	1	1	0	0
Hematologische kanker	2	0	0	0	0
Kanker van de huid en adnexen	2	1	1	2	1
Maligne melanoom	1	2	0	3	0
Darmkanker	1	0	0	0	0
Blaaskanker	3	2	0	1	0
Longkanker	0	1	1	1	0
Borstkanker	0	0	0	0	0

Bron: NCvB, 2023

4. Geef met betrekking tot de verslagleggingsperiode informatie over: de uitgevoerde activiteiten en/of industriële procedés waarbij carcinogene of mutagene agentia worden gebruikt, en de redenen voor het gebruik van carcinogene of mutagene agentia; de gefabriceerde of gebruikte hoeveelheden stoffen of preparaten die carcinogene of mutagene agentia bevatten; het aantal blootgestelde werknemers; de getroffen preventieve maatregelen; het te gebruiken soort beschermende uitrusting; de aard en de mate van de blootstelling; de gevallen waarin agentia worden vervangen.

Het ministerie van SZW publiceert elke 6 maanden een lijst van kankerverwekkende stoffen en processen, mutagene of voor de voortplanting giftige stoffen¹⁵¹. In de Arboreggeving wordt op een aantal plaatsen verwezen naar dit soort stoffen (o.a. Arbobesluit art 4.2a, 4.11 en 4.105).

De redenen voor het gebruik van carcinogene of mutagene agentia

Hierover is geen informatie bekend.

¹⁵⁰ https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/kerncijfers/ncvb_kerncijfers-beroepsziekten_2023.pdf

¹⁵¹ SZW lijst van kankerverwekkende processen en stoffen, <https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/wetgeving/lijs-t-van-kankerverwekkende-mutagene-en-voor-de-voortplanting-giftige-stoffen>

De gefabriceerde of gebruikte hoeveelheden stoffen of preparaten die carcinogene of mutagene agentia bevatten

Hierover is geen informatie bekend.

Het aantal blootgestelde werknemers; de getroffen preventieve maatregelen¹⁵²

Naar schatting worden meer dan 480.000 werknemers in Nederland blootgesteld aan kankerverwekkende stoffen (exclusief asbest).

In 88% van de bedrijven waar het risico op blootstelling aan kankerverwekkende stoffen (exclusief asbest) aanwezig is, zijn maatregelen genomen. Van de bedrijven die maatregelen hebben getroffen, heeft:

- 38% maatregelen getroffen aan de bron (het gevaarlijke stoffen vervangen door minder schadelijke alternatieven, het toepassen van gesloten systemen, omkasting, doseersystemen)
- 58% technische maatregelen getroffen (bronafzuiging, ventilatie, afstandsbediening ed.)
- 54% organisatorische maatregelen getroffen (taakrotatie, blootstellingsduur beperken, toegangsbeperking hanteren, afstand tot bron vergroten, voorlichting, onderricht of toezicht)
- 67% persoonlijke beschermingsmiddelen ingezet.

Per bedrijf kunnen er meerdere maatregelen genomen zijn.

Het te gebruiken soort beschermende uitrusting; de aard en de mate van de blootstelling¹⁵³

In 62% van de bedrijven waar kankerverwekkende stoffen een risico is (excl. asbest) is de aard, mate en duur van blootstelling niet beoordeeld. In 14% is de aard, mate en duur van blootstelling voor alle stoffen beoordeeld, in 5% van de bedrijven is dat voor een deel van de stoffen gedaan.

De gevallen waarin agentia worden vervangen¹⁵⁴

Die informatie zit gedeeltelijk vevat in de 'maatregelen aan de bron', maar omvat meer dan alleen gevaarlijke stoffen vervangen door minder schadelijke alternatieven.

5. Geef, in het licht van artikel 18 bis van de richtlijn, informatie op basis van de praktische toepassing ervan met betrekking tot de bestaande grenswaarde voor respirabel kristallijn silicastof en de eventuele noodzaak van verandering.

In Nederland is er momenteel een grenswaarde van 0,075 mg/m³ ingesteld. Momenteel wordt onderzocht of een verlaging van deze grenswaarde mogelijk is.

6. Kunt u uitleggen welke systemen zijn ingevoerd om ervoor te zorgen dat werkgevers de verantwoordelijke autoriteiten op hun verzoek de elementen te verstrekken die bij de risicobeoordeling hebben meegespeeld (artikel 3, lid 2, laatste zin)? Geef ook informatie over het systeem voor het bijhouden van de gegevens als bedoeld in artikel 15, lid 1, van de richtlijn.

Bij een inspectie dient een blootstellingsrapport, nl. een risicobeoordeling en lijst met blootgestelde personen, te worden voorgelegd voor alle CM-stoffen. Er zijn in de wetgeving geen specifieke criteria opgesteld wat de minimale vereisten zijn, maar als basis voor de blootstellingsbeoordeling wordt uitgegaan van de bepalingen opgenomen in EN ISO 689:2018.

¹⁵² Raadpleging deskundige Arbeidsinspectie, cijfers op basis van Arbo in Bedrijf

¹⁵³ Raadpleging deskundige Arbeidsinspectie, cijfers op basis van Arbo in Bedrijf

¹⁵⁴ Raadpleging deskundige Arbeidsinspectie, cijfers op basis van Arbo in Bedrijf

De blootstellingsdossiers dienen te worden bewaard door het betrokken bedrijf. De medische dossiers worden bewaard bij de arbodienst waarbij het bedrijf is aangesloten. Er zijn voorts geen specifieke systemen of modi vastgelegd met betrekking tot het bijhouden van deze gegevens.

7. 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.

Zie ook vraag 1.

Het Arbobesluit bepaalt in artikel 4.16 lid 2 dat indien geen wettelijke grenswaarde voor een bepaalde kankerverwekkende of mutagene stof die vrijkomt bij een kankerverwekkend proces is vastgesteld, de werkgever een zo laag mogelijke grenswaarde voor die stof moet vastleggen. Het vastleggen van dergelijke ‘bedrijfsinterne grenswaarden’ werd gedocumenteerd in de publicatie ‘Hoe ga ik te werk bij het vaststellen van grenswaarden’¹⁵⁵.

Daarnaast werden bijkomende eisen gesteld in de wetgeving met betrekking tot ventilatie. Zo is er een verboden ingesteld met betrekking tot de recirculatie met gevaarlijke stoffen, en met name kankerverwekkende en mutagene stoffen en stoffen en de stof met H-zin 334 (Arbobesluit, art. 4.5).

Er is een uitdrukkelijke verbodsbepaling ingesteld met betrekking tot jongeren en het werken met gevaarlijke stoffen. Artikel 4.105 van het Arbobesluit regelt dat jeugdige werknemers niet mogen blootgesteld worden aan stoffen met volgende H-zinnen: 300, 301, 310, 311, 317, 330, 331, 334, 340, 341, 350, 350i, 351, 360, 360F, 360D, 360FD, 360Fd, 360Df, 361, 361f, 361d, 361fd, 362, 370, 371, 372 of 373. Er geldt een uitzondering voor onderwijsinrichtingen (niet voor stageplaatsen).

8. 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.

Zie ook bij richtlijn chemische agentia (CAD).

Het ministerie van SZW is in 2018 met het programma Preventie Beroepsziekten gestart met als doel het aantal beroepsziekten op termijn te verminderen. Het programma liep tot eind 2022 en had als onderdeel een campagne Veilig werken met gevaarlijke stoffen¹⁵⁶.

De campagne besteedde speciale aandacht voor de stoffen kwartsstof, lasrook, (hard)houtstof, dieselmotoremissie, chroom-6 en isocyanaten. De sectoren waar relatief veel met deze stoffen wordt gewerkt (bouwsector, metaalindustrie, houtindustrie, autoschadeherstel & carrosseriebouw, en transport & logistiek) zijn intensief betrokken geweest bij deze deelcampagne. Daarnaast is ook breed campagne gevoerd waarin de aandacht voor gevaarlijke stoffen in z'n algemeenheid centraal stond, zoals de ‘STOP strategie’. STOP staat voor Substitutie - Technische maatregelen - Organisatorische maatregelen - Persoonlijke beschermingsmiddelen, als concrete uitwerking van de arbeidshygiënische strategie.

De verschillende bedrijven en sectoren zijn bereikt door middel van communicatie, interventies en kennis-innovatie met speciale aandacht voor gedragsbeïnvloeding.

Aandacht voor de gevaren van chroom-6 maakte onderdeel uit van de campagne “Veilig werken met gevaarlijke stoffen”. De stof bevat sterk giftige en kankerverwekkende eigenschappen, waaraan werknemers kunnen blootgesteld worden bij werkzaamheden aan chroomhoudende metalen of chroomhoudende coatings. Tijdens de campagne werden heel wat voorlichtingsmateriaal en hulpmiddelen ontwikkeld om bedrijven te ondersteunen in de beperking van de blootstelling¹⁵⁷.

De Arbeidsinspectie heeft diverse inspectiecampagnes uitgevoerd, die gericht waren op het verminderen van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Er werd prioriteit gegeven aan

¹⁵⁵ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/hoe-ga-ik-te-werk-bij-het-vaststellen-van-grenswaarden---bijlage-bij-zelfinspectie-werken-met-gevaarlijke-stoffen>

¹⁵⁶ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen>

¹⁵⁷ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/chroom-6>

kankerverwekkende stoffen die een grote impact hebben, zoals chroom-6. Het motto hierbij luidde 'road to zero': zorgen dat de blootstelling aan deze stof zo laag is dat er geen gezondheidseffecten optreden. Bedrijven die met chroom-6 werken moeten alternatieve processen kiezen of maatregelen nemen om de blootstelling zo laag mogelijk te houden. Inspecteurs controleren of bedrijven aan deze verplichting voldoen¹⁵⁸.

Ook bij producenten van lijmen, harsen en katten (LHK) en groothandels van chemische producten zijn inspecties uitgevoerd naar blootstelling aan CMR-stoffen en sensibiliserende stoffen. Bij de inspecties wordt het vierstappenmodel voor het voorkomen van blootstelling aan gevaarlijke stoffen gehanteerd: (1) inventariseren, (2) beoordelen, (3) maatregelen en (4) borging. Bedrijven kunnen de stappen zelf doorlopen via de Zelfinspectietool werken met gevaarlijke stoffen'¹⁵⁹.

Een van de speerpunten van de Arbeidsinspectie is het terugdringen van beroepsziekten door blootstelling aan carcinogene, mutagene, reproductietoxische stoffen en sensibiliserende stoffen. Met name is er actie gevoerd om de blootstelling aan dieselmotoremissie (DME) in de sector betonmortelindustrie en betonproductenindustrie te verminderen. DME bevat gassen en vaste deeltjes (roet). De vaste (ultra)fijnstofdeeltjes bevatten onder andere polycyclische aromatische koolwaterstoffen (PAK's), die kankerverwekkend zijn. De brochure 'Pak dieselmotoremissie aan'¹⁶⁰ biedt ondersteuning.

De Arbeidsinspectie voerde een brede controle op de blootstelling aan gevaarlijke stoffen uit bij BRZO-bedrijven. Met name werd geïnspecteerd op CMRS-stoffen zoals chroom-6, formaldehyde of benzeen. Bedrijven die met gevaarlijke stoffen werken, moeten de stoffen inventariseren en de mate van blootstelling beoordelen. De maatregelen moeten de arbeidshygiënische strategie volgen, met aandacht voor bronmaatregelen of technische maatregelen om blootstelling te beperken. De 'Roadmap on Carcinogens' website biedt een overzicht van Goede Praktijken met voorbeelden van maatregelen van alle niveaus van de STOP-strategie, inclusief Substitutie. Er bestaan verschillende websites met suggesties voor vervangende stoffen, zoals marketplace.chemsec.org of [SUBSPORTplus](https://subsportplus.nl). Ook branche-organisaties bieden soms een overzicht van alternatieve stoffen.

9. Ondervindt het mkb bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn (bijvoorbeeld de interfaces in het rechtskader van de EU zoals dit op nationaal niveau wordt uitgevoerd met betrekking tot carcinogene of mutagene agentia, bv. de REACH-richtlijn, de CLP-richtlijn en de richtlijn chemische agentia)? Zo ja, beschrijf deze. Zie ook bij richtlijn chemische agentia (CAD).

Het is niet eenvoudig voor het mkb om zich in regel te stellen met alle wetgevingen, en dit voor alle stoffen waarmee het mkb geconfronteerd wordt. Voor wat betreft de REACH-Richtlijn kan worden aangegeven dat de verschillende richtlijnen beter op elkaar zouden moeten afgesteld zijn - gezien er nu verschillende regelgevingen bestaan, en deze verspreid zijn over verschillende regelgevende teksten.

¹⁵⁸ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/chroom-6>

¹⁵⁹ <https://gevaarlijkstoffenzelfinspectie.nl/>

¹⁶⁰ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/brochures/2021/05/03/pak-dieselmotoremissie-aan>

8 De richtlijn biologische agentia 2000/54/EG

Richtlijn 2000/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 september 2000 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk (zevende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) - Codificatie van Richtlijn 90/679/EEG.

Vragen en antwoorden

1. Vindt u de bepalingen van de richtlijn nog steeds geschikt om de doelstelling ervan te verwezenlijken?

Er zijn geen signalen vanuit het terrein - TNO, Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) - die erop wijzen dat de bepalingen onvoldoende zijn. De richtlijn is nog steeds voldoende geschikt. Vanuit het toezichtsveld heeft de Arbeidsinspectie eenzelfde beeld.

2. Hebben de bepalingen van de richtlijn een rol gespeeld bij de aanpak van de pandemie?

De coronapandemie werd voornamelijk gezien als een probleem voor de volksgezondheid en dusdanig aangepakt. De classificatie van SARS-CoV-2 werd integraal overgenomen in de landelijke richtlijnen. De adviezen werden voornamelijk opgesteld door het RIVM en waren uitgelijnd op voor een categorie 3-agens wenselijke beschermende maatregelen. In juni 2023 is besloten de A-status van het COVID-19 virus op te heffen.

3. Hoe is Richtlijn 2010/32/EU inzake scherpe letsels omgezet met betrekking tot de praktische uitvoering van de preventiemaatregelen van de richtlijn biologische agentia?

Richtlijn 2010/32/EU is primair geïmplementeerd via de aan het Arbobesluit art. 4.97 toegevoegde lid 2 onder c) en d):

(c) het ter beschikking stellen van een medisch hulpmiddel met ingebouwd veiligheids- en beschermingsmechanisme, indien er gevaar is voor letsel of infectie door een scherp medisch hulpmiddel;

(d) het verbod op het terugzetten van doppen op injectienaalden.

Artikel 4.97 betreft de bijzondere bepalingen in verband met andere dan microbiologisch diagnostische arbeid in de gezondheidszorg en in de diergeneeskunde, met betrekking tot RI&E (lid 1) en het nemen van maatregelen (lid 2). Eerdere maatregelen betroffen in a) en b):

(a) het opstellen en bekend maken van ontsmettings- en desinfectieprocedures aan de betrokken werknemers;

(b) het opstellen en bekend maken van procedures voor een veilige omgang met en verwijdering van met biologische agentia besmet afvalmateriaal;

Bijbehorende aspecten als het nemen van andere beheersmaatregelen (zoals gebruik van naaldencontainer), het geven van voorlichting en onderricht, en het zorgen van een goede follow up na het toch nog optreden van een prik/snij-incident, vielen onder de werkingssfeer van al - op richtlijn 2000/54/EG - gebaseerde, voordien bestaande verplichtingen biologische agentia.

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 Wet 'tijdelijke maatregelen COVID-19' is op 1 december 2020 in werking getreden, waarmee de Arbeidsinspectie de mogelijkheid kreeg om het werk stil te leggen wanneer werknemers teveel risico zouden lopen in het kader van de pandemie. De Arbeidsinspectie heeft hiervan slechts eenmaal gebruik gemaakt. De tijdelijke wet kon telkens met drie maanden worden verlengd. Op 17 mei 2022 is die verlenging verworpen waardoor de geldingsduur is komen te vervallen.

De tijdelijke noodwet viel niet onder de arbowetgeving maar was onderdeel van de Wet Publieke Gezondheid (Wpg). In de noodwet was een koppeling gemaakt met de arbowetgeving in artikel 3.2a, meer specifiek met de bepaling dat de stillegging van werkzaamheden mogelijk maakt bij ernstig gevaar.

Artikel 3.2a - Tijdelijke aanvullende vereisten in verband met de bestrijding van de epidemie covid-19- werd aan het Arbeidsomstandighedenbesluit toegevoegd. Het artikel regelt het volgende:

1. (1) Dit artikel is, in aanvulling op artikel 3.2, van toepassing op de bestrijding van de epidemie van covid-19, veroorzaakt door het virus SARS-CoV-2, of een directe dreiging daarvan.
2. (2) Ter voorkoming of beperking van de kans op besmetting van werknemers en derden met SARS-CoV-2 worden op arbeidsplaatsen, gelet op hoofdstuk Va van de Wet publieke gezondheid alsmede de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, tijdig de daarvoor noodzakelijke maatregelen en voorzieningen getroffen.
3. (3) Tot de noodzakelijke maatregelen en voorzieningen behoren in ieder geval:
 - (a) het in acht nemen van voldoende hygiënische voorzieningen;
 - (b) het geven van doeltreffende voorlichting en onderricht aan werknemers over de bestrijding van SARS-CoV-2 op de arbeidsplaats; en
 - (c) het houden van adequaat toezicht op de naleving van de in dit artikel bedoelde noodzakelijke maatregelen en voorzieningen.
4. (4) Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld ter uitvoering van het tweede of derde lid. Bij de vaststelling van die regels kan onderscheid worden gemaakt tussen verschillende activiteiten van bedrijven of inrichtingen.

Daarnaast werd in het begin van de vaccinatiecampagne een gedoogbesluit van de minister uitgevaardigd (afwisselend door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en door de staatssecretaris ingesteld en/of verlengd, waardoor de gedoogsituatie voortduurde tot maart 2023) waarmee het gebruik van conventionele (onveilige) naaldsystemen onder voorwaarden werd toegestaan. Dit om te voorkomen dat er ongewenst onderbrekingen in het Rijksvaccinatieprogramma en de COVID-vaccinatiecampagnes kwamen.

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.

Werkgevers en werknemers stellen samen arbocatalogi op met maatregelen op basis van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Tijdens de corona-epidemie is een specifieke arbocatalogus 'corona' opgesteld.

Diverse websites van de overheid (Arboportaal.nl, RIVM.nl, KIZA.nl) zijn waardevolle bronnen met betrekking tot informatiegaring voor het mkb.

Het Arboportaal.nl bevat een thema biologische agentia¹⁶¹ met richtsnoeren voor werkgever en werknemer, risicobeoordeling en preventie, kwetsbare groepen, informatie over Covid-19, prikaccidenten. Daarnaast wordt specifiek doorverwezen naar de opmaak van de RI&E biologische agentia en naar de basis-inspectiemodule blootstelling aan biologische agentia van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCVB) biedt op de website www.beroepsziekten.nl informatie over nieuwe ontwikkelingen. Op de website is er een grote variatie aan informatie beschikbaar onder de vorm van kennisportals, externe websites en vaknieuws.

Om de ondernemingen bij te staan bij de stapsgewijze heropbouw van de economische activiteiten hebben sociale partners in overleg een Generieke Gids Corona uitgewerkt, waarbij de generieke toolbox heeft gediend als een waardevolle inspiratiebron. Deze gids reikt een kader met maatregelen aan die op maat moeten worden ingekleurd door de onderscheiden sectoren en door

¹⁶¹ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/themas/biologische-agentia>

elke werkgever, om ervoor te zorgen dat activiteiten opnieuw kunnen worden opgestart in zo veilig en gezond mogelijke omstandigheden, zodat een nieuwe piek van coronagevallen kan worden vermeden.

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

Er zijn geen bijzondere moeilijkheden bekend.

9 De richtlijn tijdelijke en mobiele arbeidsplaatsen 92/57/EEG

Richtlijn 92/57/EEG van de Raad van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor tijdelijke en mobiele bouwplaatsen (achtste bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

Vragen en antwoorden

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 nog altijd beperkt nageleefd door de verantwoordelijke opdrachtgevers en aannemers. Met name de vergewisplicht blijft een lastige om na te leven; de opdrachtgever moet zich in de ontwerpfase vergewissen of de betrokken werkgevers/ zelfstandigen zich aan de arbeidsomstandighedenregelgeving houden in de uitvoering.

Het toepassingsgebied in bijlage 1 is duidelijk. Een aantal werken vallen buiten het toepassingsgebied van de bouwprocesbepalingen, bijvoorbeeld de scheepsbouw. Ook hier komen alle partijen samen op éénzelfde manier en kunnen de bepalingen uit het besluit gelden. Het toepassingsgebied in bijlage 2 kan gespecificeerd worden op 2 onderdelen, met name gevaarlijke stoffen (kwarts) en valgevaar (van hoogte). Voor geen van beide risico's zijn (cijfermatige) indicaties vastgelegd, waardoor het voor de betrokken partijen lastig is om te bepalen wanneer een bepaalde werkzaamheid onder de toepassing van de bijlage valt. Een cijferindicatie voor val van hoogte is mogelijk door bijvoorbeeld het aantal meters te bepalen waarop sprake is van een verhoogd risico. Blootstelling aan kwarts bij bouwwerkzaamheden komt voor in nagenoeg alle bouwplaatsen, waardoor dit mogelijk aan de doelstelling van bijlage 2 voorbyschiet.

De winningsindustrie en de bouw van windmolenparken op zee vallen onder een ander regime, met verschillende toezichthouders. Of de bouwprocesbepalingen van toepassing zijn op de bouw van nog grootschaligere evenementen wordt onderzocht.

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 afwijkingsmogelijkheid 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 afwijkingsmogelijkheid en gekozen voor: "Een V&G-plan moet aanwezig zijn als: de bouw (waarschijnlijk) langer duurt dan 30 werkdagen en op enig moment meer dan 20 werknemers tegelijkertijd aan het werk zijn; de bouw waarschijnlijk langer duurt dan 500 mandagen".

Deze bepaling is niet nieuw voor de huidige rapportageperiode.

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 voelen zich te weinig verantwoordelijk en nemen te weinig initiatief om aan hun verantwoordelijkheid invulling te geven. Als ze daarop worden aangesproken door de Arbeidsinspectie blijkt kennis hierover ook onvoldoende aanwezig.

De invulling van de bepaling dat bij het ontwerp rekening moet worden gehouden met de arbeidsomstandigheden in de uitvoeringsfase blijkt in de praktijk lastig. Er ontbreekt veelal kennis en er ontstaan nieuwe inzichten in de uitvoering. In de praktijk wordt onvoldoende invulling gegeven aan de preventieverplichtingen van de opdrachtgever/ontwerper.

De betrokken partijen, de opdrachtgever en de veiligheidscoördinator bepalen samen welke taken deze laatste gaat behartigen. De afspraak is in de Arbowet opgenomen, de opvolging toont heel wisselende beelden. Nederland kent een getrapte verantwoordelijkheid. Bij ernstige arbeidsongevallen door grove nalatigheid of dood door schuld zal naast de veiligheidscoördinator ook de uitvoerende partij of de opdrachtgever in principe aangesproken worden, dus een natuurlijke persoon of rechtspersoon die bovenaan in de hiërarchie staat. Dit is in de strafwet bepaald.

Naast nodige kennis door opleiding is de vraag naar competenties en vaardigheden groot.

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 richtlijn is volledig omgezet in het Arbobesluit. Er is wel sprake van aanvullingen op de richtlijn in het Arbobesluit. De belangrijkste reden daarvoor is dat zowel bedrijven als de Arbeidsinspectie nadrukkelijk om een nadere invulling van de regels verzochten, omdat deze te veel ruimte lieten voor interpretatie. De bouwprocesbepalingen zijn scherper geformuleerd, waardoor handhaving helderder wordt:

- De 'vergewisplicht' is geïntroduceerd, met name dient de opdrachtgever zich in de ontwerpfase ervan te vergewissen dat werkgevers en zelfstandigen in de uitvoeringsfase in staat zullen zijn de arboverplichtingen na te komen (conform art. 2.26 Arbobesluit).
De opdrachtgever stelt een coördinator ontwerpfase (CO) aan en de uitvoerende partij een coördinator uitvoeringsfase (CU). Beide coördinatoren overleggen over de uitvoering, keuze van materialen, de specifieke risico's tijdens het bouwen, het onderhoud, de sloop van het bouwwerk en bij eventuele samenloop van omstandigheden. De opdrachtgever legt afspraken over wie, wat, hoe en wanneer in een schriftelijke overeenkomst vast. Onderdeel van de vergewisplicht zijn de bouwkundige, technische en organisatorische keuzes waarbij de opdrachtgever moet oordelen of maatregelen inderdaad kunnen getroffen worden.
- De opdrachtgever is de partij die een opdracht geeft en/of voor wiens rekening het bouwwerk tot stand komt. Deze is verplicht om zich in de ontwerpfase ervan te vergewissen dat de betrokken werkgevers en zelfstandigen in staat zijn de verplichtingen voor de arbeidsomstandigheden die gelden in de uitvoeringsfase, na te komen. Deze hebben betrekking op een veilige arbeidsplaats, risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en voorlichting en onderricht.
- Het V&G plan is net als de RI&E een plan dat moet worden bijgesteld, afhankelijk van voortgang en voortschrijdend inzicht. De inhoud van het plan is helderder en voorzien van een nota van toelichting.
- De bevoegdheden en taken van de coördinator zijn duidelijker gesteld; hij/zij is verantwoordelijk voor het V&G plan. De eindverantwoordelijkheid blijft bij de uitvoerende partij en de opdrachtgever.
- De opdrachtgever moet de risico's van asbest en bodemverontreinigde grond in kaart brengen. De verantwoordelijkheid wordt bepaald in het V&G plan en is daarmee ook handhaafbaar.
- De meewerkend werkgever/ zelfstandige is toegevoegd aan de beleidsregel, voor zover deze arbeid verricht met betrekking tot de totstandbrenging van een bouwwerk op een bouwplaats.

- Het niet hebben van een V&G plan is direct beboetbaar geworden. Indien in de uitvoeringsfase werkzaamheden worden verricht door twee of meer werkgevers, of door één werkgever en één of meer zelfstandigen of door twee of meer zelfstandigen, stelt de opdrachtgever één of meer coördinatoren voor de ontwerpfase aan en stelt de uitvoerende partij één of meer coördinatoren voor de uitvoeringsfase aan. De opdrachtgever neemt zodanige maatregelen dat de coördinator de taken kan vervullen en naar behoren kan uitoefenen, het V&G plan vóór aanvang van de werkzaamheden op de bouwplaats beschikbaar is, en het inventarisatierapport ter beschikking wordt gesteld aan de uitvoerende partij.

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.

Vanuit het Programma Bouw en Infra van de Arbeidsinspectie is ingezet op de e-magazines over ‘Verantwoord opdrachtgeverschap¹⁶²’. Deze bieden informatie over ontwerp, bestek, V&G-plan, overeenkomst met uitvoerders en overdrachtsmomenten. Ook de rol, verantwoordelijkheden en activiteiten van andere partijen komen ter sprake, zoals werkgevers, hoofd- en onderaannemers, adviseurs en zzp’ers. Verder ook is er aandacht voor de rol van de Arbeidsinspectie en zijn er linken naar praktische handreikingen voor opdrachtgevers en opdrachtnemers.

De Arbeidsinspectie heeft een ‘werkinstructie bouwprocesbepalingen’¹⁶³ (2022) openbaar gemaakt. Deze werkinstructie is toepasbaar voor het inspecteren en handhaven op de bouwprocesbepalingen op tijdelijke en mobiele bouwplaatsen. De bepalingen zijn van toepassing op bouwwerken die voldoen aan de criteria van de niet-limitatieve bijlage I bij de Europese richtlijn 92/57/EEG. De werkinstructie is vergezeld van media communicatie en een reeks artikelen in arbo-vakbladen.

Bovenstaande naslagwerken, tools en handreikingen van de Arbeidsinspectie zijn gebundeld op de webpagina van het Programma Bouw en Infra¹⁶⁴

Bouwend Nederland heeft in samenwerking met het ministerie van SZW ook voor opdrachtnemers een brochure ‘Handreiking rol en verwachting opdrachtnemer in ontwerpfase¹⁶⁵’ geschreven. Dit kaderde in *het programma Stimuleren Verantwoord Opdrachtgeverschap*. Bouwend Nederland organiseert samen met netwerkpartners een jaarlijkse Bewust Veilig-dag¹⁶⁶

Een handleiding van het Rijksvastgoedbedrijf ‘Stappenplan V&G voor opdrachtgevers¹⁶⁷ met modeldocumenten¹⁶⁸ biedt een stappenplan voor de opdrachtgever of diens vertegenwoordiger (projectleider) om te voldoen aan de V&G-verplichtingen uit de Europese richtlijn 92/57/EEG, de Arbeidsomstandighedenwet, het Arbeidsomstandighedenbesluit en het Bouwbesluit.

¹⁶² <https://magazines.rijksoverheid.nl/nlarbeidsinspectie/nlarbeidsinspectiemagazine/2021/01/index>

¹⁶³ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/sectoren/bouw-en-infra/publicaties/richtlijnen/2022/11/01/werkinstructie-bouwprocesbepalingen>

¹⁶⁴ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/sectoren/bouw-en-infra/bouwprocesbepalingen/naslagwerken-en-tools-bouwprocesbepaling>

¹⁶⁵ <https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2017/07/01/handreiking-rol-en-verwachting-opdrachtnemer-in-ontwerpfase>

¹⁶⁶ <https://bewustveilig.com/>

¹⁶⁷ <https://www.rijksvastgoedbedrijf.nl/documenten/richtlijn/2018/03/01/handleiding-stappenplan-vg-voor-opdrachtgevers>

¹⁶⁸ <https://www.rijksvastgoedbedrijf.nl/documenten/richtlijn/2018/03/01/vg-modeldocumenten>

Deze activiteiten hebben zich niet specifiek gericht op het mkb, maar is voor het mkb wel nuttig geweest.

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

In principe zijn er geen moeilijkheden voor het mkb dat de rol van opdrachtgever, uitvoerende of ontwerpende partij op bouwplaatsen/in het bouwproces vervult. Het mkb heeft in het bouwproces van enige omvang doorgaans de rol van onderaannemer.

De overheid heeft heel wat inspanningen gedaan om de bedrijven te informeren en te sensibiliseren, cf. ook punt 5.

Momenteel loopt een studie naar de resultaten van het programma Bouw en Infra van de Arbeidsinspectie om verantwoord opdrachtgeverschap op de kaart te krijgen. Ook loopt een studie naar de effectiviteit van de Bouwprocesbepalingen, uitgevoerd door RIVM.

10 De richtlijn veiligheids- en/of gezondheidssignalering 92/58/EEG

Richtlijn 92/58/EEG van de Raad van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften voor de veiligheids- en/of gezondheidssignalering op het werk (negende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

Vragen en antwoorden

1. Is het toepassingsgebied van de richtlijn nog actueel?

Het toepassingsgebied is nog steeds actueel, met name de eisen in de bijlagen.

De Arboregeling vermeldt deze eisen in hoofdstuk 8. De werkgever is verplicht veiligheidsborden te gebruiken als de werkplek, het gereedschap, machines of rijdend materieel gevaar voor de gezondheid of de veiligheid kunnen opleveren. Over de boodschap van de borden mag geen enkel misverstand ontstaan. Daarom gelden er Nederlandse en Europese normen voor het ontwerp, het beeld (pictogram), de tekst en het kleurgebruik¹⁶⁹.

Terwijl de voorschriften in de richtlijn en de Arboregeling duidelijk zijn, zijn de afbeeldingen van de borden in de bijlagen dit niet. De afbeeldingen zijn slecht leesbaar, en de borden zijn niet altijd actueel. Dit maakt het moeilijk voor de bedrijven en de Arbeidsinspectie om te handhaven. De bedrijven gaan zelf op de markt naar normen kijken, onder andere naar de ISO 7010 norm over 'Graphical symbols - Safety colours and safety signs'. De internationale ISO 7010 norm heeft als doel de pictogrammen wereldwijd te uniformiseren.

De toepassing van de norm ISO 7010 is enkel op vrijwillige basis, maar aangezien de veiligheids- en gezondheidssignalering zoals voorgeschreven door norm ISO 7010, dezelfde basisregels volgt als de bepalingen uit de richtlijn, mogen die pictogrammen gehanteerd worden. In de gids wordt erop gewezen dat de pictogrammen dezelfde betekenis hebben als in de richtlijn en dat de andere visuele voorstelling niet mag leiden tot verwarring.

De richtlijn en de Arboregeling laten lichte afwijkingen toe van de gebruikte pictogrammen, als dit niet ten koste gaat van de betekenis hiervan. Een wildgroei van borden moet vermeden worden, anders verliezen de borden hun kracht en waarde.

In 2022 verscheen de Europese gids 'Non-binding Guidelines Regarding Directive 92/58/EEC - Safety and/or health signs at work'¹⁷⁰ die de samenhang toelicht tussen de huidige normen van de Internationale Organisatie voor Standaardisatie (ISO) en de Europese richtlijn.

2. 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.

3. 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 Arboportaal.nl bevat toelichtingen om bedrijven en meer specifiek het mkb te ondersteunen in het uitvoeren van de richtlijn¹⁷¹. Ook de brancheorganisaties verwerken de bepalingen in hun RI&E en arbocatalogus.

In de huidige rapportageperiode zijn geen specifieke bijkomende tools ontwikkeld.

¹⁶⁹ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/veiligheidssignalering>

¹⁷⁰ <https://osha.europa.eu/en/publications/non-binding-guidelines-regarding-directive-9258eec-safety-and-or-health-signs-work-0>

¹⁷¹ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/veiligheidssignalering>

4. Ondervindt het mkb bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

De werkgever moet de medewerkers informeren over de betekenis van de signalering. Die borden worden gebruikt om werknemers te attenderen op gevaren voor de gezondheid of de veiligheid die bepaalde werkplekken, werkzaamheden, gereedschappen en machines, rijdend materieel met zich meebrengen. Toch is het voor het mkb in het algemeen moeilijker om de weg te vinden in de veelheid van borden in de bijlagen van alle richtlijnen. Zij zijn minder bekend met de bepalingen in de richtlijnen.

11 De richtlijn zwangeren 92/85/EG

Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

Vragen en antwoorden

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 is nog steeds actueel.

Volgens de richtlijn dient de werkgever informatie en voorlichting te geven aan zwangere werkneemsters. Dit kan al vroeger, in de fase van preconceptie of 'gezond zwanger worden'. In Nederland is dit in de regelgeving opgenomen; de werkgever moet er volgens de wet voor zorgen dat alle werkneemsters voorlichting krijgen. Dit geldt dus ook voor de fase vóór de zwangerschap¹⁷². De werkgever legt de risico's voor vruchtbaarheid en de zwangerschap vast in de risico-inventarisatie en -evaluatie. Het kan zijn dat aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn om het risico te beheersen, dat moet in een plan van aanpak beschreven staan.

In de richtlijn is bepaald dat de arbeidsomstandigheden een invloed kunnen hebben op het ongeboren kind, maar dit kan uiteraard evengoed een effect hebben op het geboren kind.

2. Zijn er sinds het vorige verslag nieuwe richtsnoeren of nieuw voorlichtingsmateriaal gepubliceerd of campagnes gevoerd?

Het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) stelde tot januari 2023 informatie over zwangerschap en werkgebonden risico's ter beschikking op de eigen website. Na die datum is het materiaal overgeheveld naar het Arboportaal.nl waar verder voorlichtingsmateriaal ook aangeboden zal worden, cf punt 4.

Om werknemers te beschermen tegen het maken van te lange dagen, is de Arbeidstijdenwet ingesteld. Voor werkneemsters die borstvoeding geven of kolven gelden enkele speciale regels als het gaat om werk- en rusttijden. Deze rechten zijn vastgelegd in artikel 4.5 en artikel 4.8 van de Arbeidstijdenwet. Hierin staat dat zij tot zes maanden na de bevalling recht heeft op:

- kolven of borstvoeding geven onder werktijd tot maximaal een kwart van de duur van de werkdag, waarbij de werkgever het loon moet doorbetalen;
- maximaal 10 uur arbeid per dienst en maximaal 45 uren per 16 weken (of maximaal 50 uur per vier weken);
- extra pauzes (een achtste van de arbeidstijd; de werkgever moet het loon doorbetalen);
- geen nachtdiensten, tenzij dit écht niet anders kan.

Daarnaast tot negen maanden:

- kolven of borstvoeding geven onder werktijd tot maximaal een kwart van de duur van de werkdag, de werkgever moet het loon doorbetalen.

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.

Nederland heeft geen aanvullende maatregelen genomen.

¹⁷² <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/kinderwens>

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.

Nederland heeft een breed aanbod aan informatiebronnen over zwangerschap en werk. Op het Arboportaal.nl¹⁷³ staat uitgebreide informatie met ondersteuning van video's, apps, brochures, folders voor werknemers, werkgevers en bedrijfsartsen. Voorlichting over de risico's op de werkplek staat hierbij centraal.

In de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) moet de werkgever bijzondere aandacht geven aan zwangere werknemers. De risico's voor zwangere werknemers en het ongeboren kind moeten in kaart gebracht worden door de werkgever. Indien risico's aanwezig zijn, dan moeten er maatregelen getroffen worden.

In de SER-Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Werk¹⁷⁴ wordt toegelicht hoe werkgevers en werknemers maatregelen kunnen nemen rond de zwangerschap van werknemers. Deel 1 beschrijft de algemene maatregelen die getroffen kunnen worden tijdens de zwangerschap en de periode van borstvoeding. Dit sluit aan bij de vragen uit de praktijk zoals wat te doen als een medewerkster komt melden dat zij zwanger is, of wat als zij borstvoeding geeft of kolft of nog de vraag naar wat een goede voorbereiding is op de (melding van) zwangerschap en borstvoeding. Bij interesse in een bepaald arborisico kan in deel 2 een risicospecifieke arbomodule geraadpleegd worden. De handreiking bevat vijf uitgewerkte risicospecifieke arbomodules:

- Lichamelijk zwaar werk;
- Blootstelling aan gevaarlijke stoffen;
- Blootstelling aan biologische agentia (infectierisico's);
- Werkstress, door agressie & geweld en werkdruk;
- Ploegendienst en nachtarbeid.

Met de Handreiking zwangerschap en werk, 2022¹⁷⁵ biedt de Stichting van de Arbeid handvatten aan (toekomstige) moeders en vaders en hun werkgevers hoe om te gaan met zwangerschap op het werk. De handreiking beslaat de periode voorafgaand aan en tijdens de zwangerschap tot zes maanden na de bevalling. De handreiking bevat de wettelijke rechten omtrent zwangerschap en gaat ook in op het faciliteren van het gesprek tussen werkgever en werknemer.

Bij het werken met gevaarlijke stoffen gelden volgens Artikel 4.108 van het Arbobesluit twee expliciete verboden:

- Een zwangere werknemster of een werknemster die borstvoeding geeft, mag niet worden blootgesteld aan lood en loodverbindingen;
- Een zwangere werknemster of een werknemster die borstvoeding geeft mag niet 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.

Voor zwangeren wordt in de wetgeving een maximale waarde voor lichaamstrillingen gegeven van 0,25 m/s². Voor ultrasonore luchtrillingen geldt dat zwangeren niet mogen werken met frequenties boven 20kHz waarbij de blootstelling hoger is dan 110dB(A) per tertsband. Voor geluidstrillingen geldt dat ze niet harder dan 80 decibel mogen zijn. En de piekgeluiden niet harder dan 112Pa.

¹⁷³ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk>

¹⁷⁴ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/arbomaatregelen-zwangerschap>

¹⁷⁵ <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/handreiking-zwangerschap-en-werk>

Voor werknemers

Veilig in verwachting - vragen en antwoorden over zwangerschap en infecties¹⁷⁶ is een brochure van het RIVM met informatie over infecties tijdens de zwangerschap zoals voedselinfecties, infecties tijdens het werk, infecties door dieren, infecties op reis, soa's en infecties in de kraamtijd.

Een reeks folders van het RIVM bevatten adviezen voor werknemers:

- Voorkom infecties, uitgerekend nu! - informatie over zwangerschap en infecties¹⁷⁷: informatie over het voorkomen van infecties tijdens de zwangerschap;
- Stress door het werk bij zwangerschap¹⁷⁸: informatie over werkstress tijdens de zwangerschap zoals de risico's en wat de werknemer en werkgever kunnen doen;
- Werken met inhalatieanesthetica...bij kinderwens, zwangerschap of borstvoeding¹⁷⁹: informatie over blootstelling aan narcosegassen of inhalatieanesthetica bij een kinderwens, zwangerschap en het geven van borstvoeding;
- Lichamelijk zwaar werk ...tijdens de zwangerschap¹⁸⁰: informatie over het doen van zwaar werk voor en tijdens de zwangerschap;
- Werken met zware metalen of metaalverbindingen...bij kinderwens, zwangerschap of borstvoeding¹⁸¹: informatie over blootstelling aan zware metalen bij een kinderwens, zwangerschap en het geven van borstvoeding;
- Werken met oplosmiddelen...bij kinderwens, zwangerschap of borstvoeding¹⁸²: informatie over blootstelling aan oplosmiddelen bij een kinderwens, zwangerschap en het geven van borstvoeding.
- Werken met medicijnen tegen kanker...bij kinderwens, zwangerschap of borstvoeding¹⁸³: informatie over blootstelling aan medicijnen tegen kanker bij een kinderwens, zwangerschap en het geven van borstvoeding;
- Werken met bestrijdingsmiddelen...bij kinderwens, zwangerschap of borstvoeding¹⁸⁴: informatie over blootstelling aan bestrijdingsmiddelen bij een kinderwens, zwangerschap en het geven van borstvoeding.

Voor werkgevers en bedrijfsartsen

Op het Arboportaal (en op de website van de SER) zijn een reeks aan folders en brochures gezet die zich richten op werkgevers en bedrijfsartsen, zoals:

- Handreiking: Arbomaatregelen zwangerschap & werk¹⁸⁵ - de eerder vermelde handreiking van de SER beschrijft de stappen waarmee een organisatie, bedrijf of instelling de aanvullende maatregelen kan vaststellen.

¹⁷⁶ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/documenten/brochure/2022/12/15/toolkit-zwangerschap-en-infecties>

¹⁷⁷ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/documenten/brochure/2022/12/15/folder-zwangerschap-en-infecties>

¹⁷⁸ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/documenten/brochure/2022/12/15/folder-werkstress-bij-zwangerschap>

¹⁷⁹ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/documenten/brochure/2022/12/15/folder-inhalatieanesthetica-bij-zwangerschap>

¹⁸⁰ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/documenten/brochure/2022/12/15/folder-lichamelijk-zwaar-werk-tijdens-de-zwangerschap>

¹⁸¹ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/documenten/brochure/2022/12/15/folder-zware-metalen-bij-zwangerschap>

¹⁸² <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/documenten/brochure/2022/12/15/folder-oplosmiddelen-tijdens-zwangerschap>

¹⁸³ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/documenten/brochure/2022/12/15/folder-medicijnen-tegen-kanker-bij-zwangerschap>

¹⁸⁴ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/documenten/brochure/2022/12/15/folder-bestrijdingsmiddelen-bij-zwangerschap>

¹⁸⁵ <https://www.ser.nl/nl/thema/arbeidsomstandigheden/Publicaties/arbomaatregelen-zwangerschap>

- Folder: Kinderwens, zwangerschap en werk - informatiekompas voor professionals¹⁸⁶ - dit informatiekompas geeft informatie over arbeidsrisico's in relatie tot kindwens, zwangerschap en borstvoeding.
- Brochure: Ziek door dieren op je werk¹⁸⁷ - deze brochure geeft informatie over ziekten die mensen tijdens het werken met landbouwhuisdieren kunnen oplopen.
- Animatie over arbeidsrisico's tijdens kindwens en zwangerschap¹⁸⁸ - video-animatie over de maatregelen die de werkgever moet treffen voor veilig en gezond werk in alle fasen van de zwangerschap.
- De informatiepagina 'voor de voortplanting giftige stoffen'¹⁸⁹ bevat informatie voor werkgevers en werknemers omtrent de blootstelling aan stoffen die gevaarlijk kunnen zijn in alle fasen van de zwangerschap en hoe deze te vermijden.

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

Er zijn geen specifieke moeilijkheden gemeld.

In de rapporteringsperiode heeft de Arbeidsinspectie enkele vragen gekregen omtrent de ruimte voor het kolven op de werkplek.

In 2018 zijn de richtlijnen met betrekking tot het kolven op het werk verduidelijkt¹⁹⁰. Volgens het Arbobesluit artikel 3.48 en de Arbeidstijdenwet is de werkgever verplicht een werknemer met zuigeling de mogelijkheid te bieden om het werk te onderbreken voor het geven van borstvoeding of om moedermelk af te kolven. Hiervoor moet een geschikte, afgesloten ruimte beschikbaar zijn die aan een aantal voorwaarden voldoet. Indien geen ruimte beschikbaar is, moet de werkgever de werkneemster in de gelegenheid stellen thuis te voeden of te kolven.

¹⁸⁶ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/documenten/brochure/2022/12/15/folder-arbeidsrisicos-zwangerschap>

¹⁸⁷ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/documenten/brochure/2022/12/15/folder-arbeidsrisicos-zwangerschap>

¹⁸⁸ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/nieuws/2018/04/12/nieuwe-animatie-over-arbeidsrisicos-tijdens-kinderwens-en-zwangerschap>

¹⁸⁹ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/voor-de-voortplanting-giftige-stoffen>

¹⁹⁰ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/borstvoeding-en-kolven#:~:text=Borstvoeding%20en%20kolven%20onder%20werktijd,of%20het%20geven%20van%20borstvoeding.>

12 De richtlijn winningsindustrieën boringen 92/91/EG

Richtlijn 92/91/EEG van de Raad van 3 november 1992 betreffende minimumvoorschriften ter verbetering van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers in de winningsindustrieën die delfstoffen winnen met behulp van boringen (elfde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)

Vragen en antwoorden

1. Wat zijn de praktijkervaringen bij het uitvoeren van de richtlijn, in het bijzonder met betrekking tot:
 - a. De bekwaamheden van het personeel, de verantwoordelijke persoon en opzichters/managers
 - b. Eerste-hulpuitrusting
 - c. Werkvergunningen
 - d. Vlucht- en reddingsmiddelen
 - e. Bescherming tegen brand, explosies en schadelijke atmosferen
 - f. Onderhoud van veiligheidsapparatuur
 - g. Het met regelmatige tussenpozen houden van de nodige veiligheidsoefeningen
 - h. Gezondheidstoezicht
 - i. Offshore-accommodatie

De winningsindustrie die delfstoffen wint met behulp van boringen bestaat in Nederland hoofdzakelijk uit gaswinningsinstallaties. Daarnaast wordt in veel beperktere mate ook olie en zout gewonnen met behulp van boringen. Veel onshore en offshore velden waaruit gas wordt gewonnen raken leeg en het aantal nieuwe winningsinstallaties is daarom al een aantal jaren kleiner dan het aantal winningsinstallaties dat verwijderd wordt. Deze trend zal naar verwachting de komende jaren doorzetten, ondanks de momenteel hoge gasprijs. Het aantal geothermieputten neemt gestaag toe, maar omdat warm water geen delfstof is, valt dit niet onder deze richtlijn.

Na het Macondo incident in de Golf van Mexico in 2010 heeft de EU in 2013 de Offshore Safety Directive opgesteld (2013/30/EU). Op basis hiervan moeten offshore olie en gaswinningsinstallaties een Rapport inzake Grote Gevaren (RiGG) ter instemming indienen bij het bevoegde gezag en moet dat document minimaal elke 5 jaar worden herzien. In Nederland hebben alle offshore winningsbedrijven ervoor gekozen om het VG document op basis van 92/91/EG te combineren met het RiGG op basis van 2013/30/EU. Hierdoor wordt dubbel voorkomen want er is veel overlap tussen een VG document en een RiGG.

a. De bekwaamheden van het personeel, de verantwoordelijke persoon en opzichters/managers

Voordat aan een bedrijf een opsporings-, of winningsvergunning verleend wordt, moet dat bedrijf aantonen dat de voor het veilig uitvoeren van die activiteiten benodigde expertise aanwezig is. Door een generiek tekort aan arbeidskrachten en de energietransitie waardoor de winning van olie en gas op afzienbare termijn zal worden beëindigd, is het moeilijk om bekwaam personeel daarna ook te behouden of te vervangen bij vertrek. Immers, ook onder personeel op winningsinstallaties is er sprake van vergrijzing. Tot heden heeft dat nog niet tot incidenten geleid, maar het is wel een zorg die ook door toezichthouders van andere Noordzeelanden wordt gedeeld.

b. Eerste-hulpuitrusting

Op bemande offshore winningsinstallaties met boringen zijn minimaal twee gecertificeerde EHBO'ers aanwezig. Wanneer er meer dan 25 mensen aan boord zijn, dan is minstens 1 van die 2 personen een offshore medic (verpleegkundige). Voor elke installatie is een regeling getroffen die voorziet in de continue mogelijkheid tot medisch advies door een daartoe gekwalificeerde back-up arts. Speciale aandacht is er ook voor medische evacuaties vanaf offshore winningsinstallaties. Voor zowel medische bijstand als voor evacuaties zijn industriestandaards opgesteld.

c. Werkvergunningen

Het gebruik van werkvergunningen is al vele jaren gebruikelijk binnen de winningsindustrie. Door verschil in inzicht tussen ondernemingen wordt de uniforme werkvergunning die binnen de offshore winningsindustrie gebruikt werd, niet meer industrie breed gebruikt. Voor zover bekend leiden de kleine verschillen die hierdoor tussen werkvergunningen van de verschillende bedrijven ontstaan, niet tot problemen voor de bedrijven die voor meerdere mijnondernemingen werken.

Tijdens inspecties of na incidenten worden regelmatig werkvergunningen opgevraagd en daaruit blijkt dan toch dat eenduidigheid van de vergunning belangrijk is. Het Arbobesluit (Art. 2.42) bepaalt dat de werkvergunning door een verantwoordelijke persoon wordt gegeven voor de aanvang van de werkzaamheden, daarbij wordt aangegeven aan welke voorschriften moet worden voldaan en welke voorzorgsmaatregelen moeten worden genomen voor, tijdens en na de werkzaamheden. Hierin moet dan bijvoorbeeld duidelijk aangegeven worden of de werkvoorbereiding ook onder de werkvergunning valt en bij afzetting waar die afzetting precies moet komen.

d. Vlucht- en reddingsmiddelen

Met de implementatie van de Offshore Safety Directive (2013/30/EU) is het begrip Safety and Environmental Critical Elements (SECE) ingevoerd. Daaronder vallen onder meer de vlucht- en reddingsmiddelen, branddetectoren, deluge systemen en andere veiligheidsapparatuur. Onafhankelijke verificatie van de veiligheids- en milieukritische elementen moet ervoor zorgen dat deze geschikt zijn, dat de planning van inspecties en testen van de veiligheids- en milieukritische elementen geschikt is, bijgewerkt is en verloopt zoals voorzien. In de praktijk komt dit erop neer dat een onafhankelijk partij het inspectieprogramma van een onderneming beoordeelt en bij een representatief deel van de inspecties aanwezig is ter verificatie. Het jaarrapport daarover van de onafhankelijke verificateur aan de onderneming blijkt voor de toezichthouder een nuttig rapport om de staat van SECE's te kunnen beoordelen.

e. Bescherming tegen brand, explosies en schadelijke atmosferen

Veiligheidsoefeningen worden regelmatig en op verschillende niveaus uitgevoerd. Naast de reguliere "alarm, ga naar verzamelplaats" oefeningen zijn er scenario oefeningen waar een specifiek scenario wordt getraind. Daarnaast hebben bedrijven oefeningen op papier en oefeningen waarbij ook andere partijen worden betrokken. Zo is er jaarlijks een grote offshore calamiteitenoefening waarbij bij een onderneming een scenario wordt geoefend waar ook alle andere betrokken partijen aan deelnemen zoals de Kustwacht, Rijkswaterstaat, Staatstoezicht op de mijnen e.a. De oefening in 2022 betrof bijvoorbeeld het scenario waarbij een schip tegen een platform dreef waarbij personeel van platform en schip moest worden geëvacueerd.

f. Onderhoud van veiligheidsapparatuur

Zie punt e.

g. Het met regelmatige tussenpozen houden van de nodige veiligheidsoefeningen

Zie punt e.

h. Gezondheidstoezicht

Gezondheidscontroles zijn een regulier onderdeel van de bedrijfsvoering. Van oudsher gaat veel aandacht uit naar de schadelijke stoffen die van nature in het geproduceerde aardgas aanwezig zijn, zoals naar benzeen dat een carcinogene stof is. Op dit moment is er veel aandacht voor andere zogenaamde Zeer Zorgwekkende Stoffen (ZZS). Uit een diepgaande inventarisatie moet blijken of deze stoffen gebruikt worden en of het gebruik geminimaliseerd is.

i. Offshore-accommodatie

Het aantal bemande installaties neemt af omdat steeds meer bemande installaties uit bedrijf worden genomen en worden verwijderd. Maar ook omdat meerdere bemande offshore installaties zijn omgebouwd zodat deze onbemand kunnen produceren. Daardoor zijn er meerdere mijnondernemingen die geen enkele bemande installatie meer hebben. Ook voor onderhoud worden deze installaties veelal niet meer bemand of voorzien van accommodatie omdat voor het onderhoud schepen met accommodatie aan boord worden ingezet. Daarbij gaat het om speciaal daarvoor gebouwde schepen die daarom op dit moment voorzien zijn van moderne accommodatie en voorzieningen.

2. Zijn, in het licht van de opgedane ervaring, kennis en technologische ontwikkelingen, de bepalingen van de bijlage nog actueel?

De lessen die de industrie geleerd heeft als gevolg van de Macondo ramp in de Golf van Mexico zijn inmiddels verwerkt in de Offshore Safety Directive (2013/30/EU). De richtlijn 92/91/EG is daarom niet meer actueel maar de actualisatie is opgenomen in 2013/30/EU. In Nederland hebben alle ondernemingen het Veiligheids- en gezondheidsdocument geïntegreerd met het Rapport inzake Grote Gevaren.

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 onder 2° genoemde integratie van het Veiligheids-, en gezondheidsdocument met het Rapport inzake Grote Gevaren is wat Nederland betreft een logische stap omdat veiligheid en milieu vrijwel altijd samengaan. Een ontploffing levert bijvoorbeeld in alle gevallen en gevaar voor mens en milieu.

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.

Nederland heeft geen specifieke maatregelen genomen. De toezichthouder heeft 2 keer per jaar een overleg met de relevante vakbonden en branchevertegenwoordigers. Een onderzoek dat daaruit voort is gekomen en momenteel nog loopt is een onderzoek naar de wenselijkheid van drie weken offshore werken gevolgd door drie weken vrij. Momenteel is dat nog twee weken offshore/twee weken vrij. Volgens de branche organisatie is ten tijde van de Corona pandemie, toen drie/drie in verband met reisbeperkingen tijdelijk was toegestaan, gebleken

dat dit voor veel werknemers de voorkeur heeft. Onderzocht wordt of dat inderdaad zo is of wellicht beperkt is tot de personen met zeer lange reistijden.

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

Nederland meldt geen bijzondere moeilijkheden.

13 De richtlijn winningsindustrieën in dagbouw of ondergronds 92/104/EG

Richtlijn 92/104/EEG van de Raad van 3 december 1992 betreffende de minimumvoorschriften ter verbetering van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers in de winningsindustrieën in dagbouw of ondergronds (twaalfde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

Vragen en antwoorden

1. **Wat zijn de praktijkervaringen bij het uitvoeren van de richtlijn, in het bijzonder met betrekking tot:**
 - a. **De bekwaamheden van het personeel, de verantwoordelijke persoon en opzichters**
 - b. **Werkvergunningen**
 - c. **Gezondheidstoezicht**
 - d. **Vlucht- en reddingsmiddelen**

In Nederland is de laatste mijn in 2018 gesloten, er worden geen boringen ondergronds meer uitgevoerd. Wel wordt er zout gewonnen door oplosmijnbouw. Het Staatstoezicht op de Mijnen (SodM) houdt toezicht op de zoutwinning, de veiligheid van werknemers en de bescherming van het milieu tijdens de winning en erna.

a. De bekwaamheden van het personeel, de verantwoordelijke persoon en opzichters
De specifieke activiteiten vereisen speciale vaardigheden van het personeel. Het bedrijf moet aantonen dat de expertise voor het veilig uitvoeren van de activiteiten aanwezig is.

b. Werkvergunningen
Gezien de specifieke activiteiten is dit een belangrijk punt bij bedrijven in deze sector, hierop wordt toegezien.

c. Gezondheidstoezicht
Het gezondheidstoezicht wordt uitgevoerd zoals beschreven in de wetgeving.

d. Vlucht- en reddingsmiddelen
Gelet op de aard van de activiteiten en de risico's in deze werkomgeving, besteden de bedrijven voldoende aandacht aan de instructies inzake vlucht- en reddingsmiddelen.

2. **Zijn, in het licht van de opgedane ervaring, veranderingen in kennis en technologische ontwikkelingen, de bepalingen van de bijlage nog actueel?**

Nieuwe toepassingsgebieden van de richtlijn hebben te maken met de energietransitie. In de toekomst wordt sterker ingezet op aardwarmte en opslag van het broeikasgas CO₂. Ook wordt meer ingezet op waterstoftoepassingen en meer windparken en zonnepanelen op zee.

Studies van TNO en EBN¹⁹¹ concluderen dat de jaren tot 2030 cruciaal zijn voor een verantwoorde ontwikkeling van duurzame ondergrondse energieopslag tussen 2030 en 2050. Zo zal er een substantiële vraag ontstaan naar de opslag van waterstof in zowel zoutcavernes als gasvelden, doordat de grootschalige productie van waterstof dan op gang zal komen. Daarnaast kunnen

¹⁹¹ <https://www.tno.nl/nl/newsroom/2021/10/tno-ebn-ondergrondse-energieopslag/>

technologieën zoals hoge-temperatuur warmteopslag in aquifers een belangrijke bijdrage leveren om warmtenetten te verduurzamen en efficiënter te maken.

De bepalingen van deze richtlijn alsook de richtlijn 92/91/EEG kunnen van toepassing zijn op de nieuwe vormen van energieopwekking en -opslag. De richtlijnen bieden een solide basis voor de bescherming van de werknemers.

De TMB richtlijn is niet van toepassing op de winningsindustrie, maar ook die TMB bepalingen zijn belangrijk voor de werkzaamheden in de winningsindustrieën.

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.

Nederland heeft 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.

Nederland heeft geen specifieke maatregelen genomen.

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

Nederland heeft geen kennis van bijzondere moeilijkheden.

14 De richtlijn vissersvaartuigen 93/103/EG

Richtlijn 93/103/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het werk aan boord van vissersvaartuigen (dertiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

Vragen en antwoorden

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?

De richtlijn bevat elementen die gemeenschappelijk zijn met andere richtlijnen zoals de technische en elektrische installaties van de schepen. De opleidingsvereisten uit de richtlijn zitten vervat in het STCW-F Verdrag (Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel) aangaande de normen inzake opleiding, diplomering en wachtdienst van personeel van vissersschepen. Dit is een internationaal verdrag van de Internationale Maritieme Organisatie (IMO) dat de veiligheid aan boord van vissersschepen moet vergroten door eisen te stellen aan de opleiding, certificering en wachtlopen van zeevarenden aan boord van zeeгаande visserijsschepen van 24 meter en groter.

Historisch gezien zat de richtlijn al verankerd in de Nederlandse wetgeving en voegde hieraan slechts beperkte bepalingen toe. Grotere schepen (>24m of langer dan 3 dagen op zee, of verder dan 300 mijl van de Nederlandse kust) zijn certificaatplichtig en worden ook elk jaar gecontroleerd. De kleinere schepen moeten ook aan het C188 Verdrag (Work in Fishing Convention) voldoen, maar zijn niet certificaatplichtig.

Nederland heeft het Verdrag in 2019 geratificeerd. Vanaf 19 december 2020 moet elk zeevissersschip onder Nederlandse vlag een inspectie IL&T ondergaan.

Er vinden bemanningscontroles plaats op zee door de Nederlandse kustwacht en er wordt ook gekeken naar de hygiëne aan boord. De inspectiecapaciteit van de IL&T is versterkt om de volledige controle op C188 op alle vissersschepen uit te voeren, vanaf januari 2024.

2. Welke stappen heeft de lidstaat genomen om het aanbieden en bijwonen van opleidingen te stimuleren?

Nederland heeft het STCW-F verdrag van de International Maritime Organization (IMO) geratificeerd en in voege laten gaan in april 2019. Het verdrag schrijft voor alle vissers een basisveiligheidstraining voor, zij moeten ook medisch gekeurd worden. De training is specifiek gericht op werkzaamheden aan boord van vissersvaartuigen en omvat o.a. elementen van eerste hulp, brand en brandbestrijding, communicatie in noodsituaties, persoonlijke veiligheid, persoonlijke overlevingstechnieken. Voor bepaalde categorieën van vissers worden ook trainingen aangeboden met betrekking tot brandbestrijding voor gevorderden, medische zorg en eerste hulp aan boord, gebruik veiligheidsuitrusting, gebruik van snelle hulpverleningsboten. Een basisveiligheidstraining duurt 5 dagen, het certificaat is 5 jaar geldig. Om het certificaat te verlengen moet binnen de 5 jaar een herhalingstraining gevolgd worden.

De bemanning op Nederlandse vissersschepen met een lengte van meer dan 12 meter moet beschikken over het STCW-F certificaat. De bemanning op schepen kleiner dan 12 meter dient minstens te beschikken over een certificaat van basisveiligheidstraining.

3. 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 vrij generiek omschreven waardoor deze nog van toepassing zijn.

4. 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.

Het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat bereidt een herziening voor van de Wet zeevarenden, met bepalingen aangaande de bemanning op Nederlandse zeeschepen. De nieuwe Wet bemanning zeeschepen biedt ruimte voor vernieuwingen in het zeevaartonderwijs; minder administratieve lasten en een stimulering van de concurrentiepositie van de Nederlandse zeevaart¹⁹².

Nederland heeft onderstaande verdragen geïmplementeerd:

- de Cape Town Agreement van 2012 inzake implementatie van het Torremolinos Protocol van 1993 bij het Torremolinosverdrag van 1977 van de IMO,
- de International Convention on Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel, 1995 (STCW-F) van de IMO,
- de Work in Fishing Convention, 2007 (C188) van de ILO.

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.

Implementatie gebeurt in samenspraak met de Sectorraad. De richtlijn 93/103/EG is nagenoeg onbekend waardoor de voorwaarden van de richtlijn niet worden uitgevoerd. Wel wordt het vissersvaartuigenbesluit gecontroleerd, dit is ouder dan de richtlijn en omvat bepaalde aspecten hiervan.

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

Er zijn geen moeilijkheden bekend in de naleving van de generieke vereisten, voor zover de bepalingen in de richtlijn 93/103/EG bekend zijn.

¹⁹² https://www.internetconsultatie.nl/wet_bemanning_zeeschepen

15 De richtlijn chemische agentia 98/24/EG

Richtlijn 98/24/EG van de Raad van 7 april 1998 betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers tegen risico's van chemische agentia op het werk (veertiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

Vragen en antwoorden

- 1. Geef in het licht van de ervaring met de praktische toepassing van de richtlijn op het niveau van de werkplek, indien relevant, informatie over kwesties in verband met de toepassing van indicatieve grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling, alsook over de vervanging van gevaarlijke chemische agentia door minder gevaarlijke stoffen op de werkplek.**

De Europese indicatieve grenswaarden worden overgenomen als wettelijke grenswaarde. Voor Nederland is het stellen van een grenswaarde een belangrijke prioriteit, met name als controlemiddel en met focus op het nemen van maatregelen. Het Arbobesluit bepaalt in artikel 4.3 dat indien geen wettelijke grenswaarde voor een bepaalde gevaarlijke stof is vastgesteld, de werkgever een grenswaarde voor die stof dient vast te leggen, op een zodanig niveau dat er geen schade kan ontstaan aan de gezondheid van de werknemer. Het vastleggen van dergelijke 'bedrijfsinterne grenswaarden' werd gedocumenteerd in de publicatie 'Hoe ga ik te werk bij het vaststellen van grenswaarden'¹⁹³

Het Arbobesluit geeft een duidelijk richtsnoer omtrent de arbeidshygiënische strategie die dient gevolgd te worden wanneer de blootstelling niet onder controle is (art. 4.4). Verschillende campagnes, zoals 'Veilig werken met gevaarlijke stoffen'¹⁹⁴ hebben bijzondere aandacht voor deze zogenaamde STOP-strategie¹⁹⁵. De STOP-strategie geeft aan welke maatregelen de beste zijn om blootstelling aan gevaarlijke stoffen onder de grenswaarden te krijgen. De combinatie van grenswaarden en STOP worden uitgewerkt in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). STOP staat voor Substitutie - Technische maatregelen - Organisatorische maatregelen - Persoonlijke beschermingsmiddelen, als concrete uitwerking van de arbeidshygiënische strategie. Pas als substitutie redelijkerwijs niet mogelijk is, omdat er geen beter alternatief is, of omdat de implementatie onevenredig grote aanpassingen of kosten met zich meebrengt, mag gekeken worden naar technische maatregelen.

- 2. 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.**

Zie ook vraag 1.

Voor het werken met vluchtige organische stoffen (VOS), gelden beperkingen (Arbobesluit, art.4.62):

- Aanbrengen van verven, lakken, beitsen, vernissen, vulmiddelen, olie- of wasachtige producten, impregneermiddelen en vloercoatings op bestanddelen van woningen of gebouwen in binnensituaties inclusief de voorbereiding.
- Lijmen van bekleding op vloeren, trappen, wanden of plafonds van woningen of gebouwen inclusief de voorbereiding.
- Gebruik van isopropylalcohol of andere monoalcoholen in het vochtwater bij offsetdruk.
- Het schoonmaken van apparatuur, gereedschappen en materialen bij offsetdruk.

¹⁹³ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/hoe-ga-ik-te-werk-bij-het-vaststellen-van-grenswaarden---bijlage-bij-zelfinspectie-werken-met-gevaarlijke-stoffen>

¹⁹⁴ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen>

¹⁹⁵ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen/documenten/brochure/2020/7/7/gevaarlijke-stoffen-factsheet-stop-blootstelling-aan-carcinogenen-op-het-werk>

- Zeefdrukken van papier en karton.
- Het schoonmaken van apparatuur, gereedschappen en materialen bij zeefdruk.
- Het schoonmaken van vloeren in illustratiediepdrukkerijen.
- Drukken, lakkeren, lamineren of cacheren met behulp van een verpakkingsdiepdrukkers, flexopers, lakkeer-, lamineer- of cacheermachine.
- Schoonmaken van apparatuur, gereedschappen en materialen bij verpakkings-diepdruk of flexodruk.
- Herstellen van autoschade.
- Aanbrengen van coating op nieuw vervaardigd geveltimmerwerk en trappen vervaardigd van hout of een daarmee gelijk te stellen product, voor zover de werkzaamheden plaatsvinden in binnensituaties en onderdeel vormen van een productieproces.

3. 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.

Zie ook richtlijn carcinogene of mutagene agentia (CMRD).

Het ministerie van SZW is in 2018 met het programma Preventie Beroepsziekten gestart met als doel het aantal beroepsziekten op termijn te verminderen. Het programma liep tot eind 2022 en had als onderdeel een campagne Veilig werken met gevaarlijke stoffen¹⁹⁶.

De campagne besteedde speciale aandacht voor de stoffen kwartsstof, lasrook, (hard)houtstof, dieselmotoremissie, chroom-6 en isocyanaten. De sectoren waar relatief veel met deze stoffen wordt gewerkt (bouwsector, metaalindustrie, houtindustrie, autoschadeherstel & carrosseriebouw, en transport & logistiek) zijn intensief betrokken geweest bij deze deelcampagne. Daarnaast is ook breed campagne gevoerd waarin de aandacht voor gevaarlijke stoffen in z'n algemeenheid centraal stond, zoals de 'STOP strategie'.

De verschillende bedrijven en sectoren zijn bereikt door middel van communicatie, interventies en kennis-innovatie met speciale aandacht voor gedragsbeïnvloeding.

Aan verschillende brancheorganisaties zijn subsidies toegekend om het veilig werken met gevaarlijke stoffen te bevorderen:

- De ondernemersvereniging evofenedex is een campagne gestart om de bewustwording over de gevaren omtrent CMR stoffen in het magazijn te vergroten
- Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Carrosseriebedrijf (OOC), FOCWA, RAI CarrosserieNL en de vakbonden FNV, CNV en De Unie zijn samen aan de slag gegaan om veilige werkwijzen te ontwikkelen voor het werken met gevaarlijke stoffen in de schadeherstel-carrosserie- en trailerbouwbranche. Tot de stoffen behoren o.a. kitten, lakken en reinigingsmiddelen.
- SBI formaat heeft een waardevolle bijdrage geleverd aan de bewustwording van de risico's van blootstelling aan gevaarlijke stoffen.
- Long Alliantie Nederland (LAN) is gestart met een project preventie beroeps(long)ziekten om beroeps(long)ziekten te voorkomen, eerder op te sporen en beter te behandelen.
- VNO-NCW / MKB-Nederland organiseerden in samenwerking met betrokken brancheorganisaties acht roadshows Kennisplatform Gevaarlijke stoffen. In de roadshows stond veilig werken met gevaarlijke stoffen centraal.

Inzetten op gedragsinterventies werd gepromoot in de schildersbranche en de autoherstel branche. In de autoschade herstelbranche wordt gewerkt met schadelijke reinigingsmiddelen, die CMR-stoffen bevatten. Het doel van de gedragsverandering was om deze te vervangen door reinigingsmiddelen zonder deze stoffen.

¹⁹⁶ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen>

Tijdens de Veilig werken met gevaarlijke stoffen¹⁹⁷ collegetours werden studenten bewust gemaakt van het veilig en gezond werken met gevaarlijke stoffen.

De Toolbox Gezond Werken met Stoffen¹⁹⁸ richt zich in het bijzonder op het mkb. Het bevat een compacte en overzichtelijke set samengesteld met enkele goede en bruikbare gratis instrumenten die verder helpen met (onderdelen van) het stoffenbeleid:

- Arbobesluit hoofdstuk 4: het wettelijk kader voor het werken met gevaarlijke stoffen
- Zelfinspectie werken met gevaarlijke stoffen¹⁹⁹: controle instrument voor de eigen naleving
- Grenswaarden: database met overzicht van stoffen en bijbehorende grenswaarden
- Arbeidshygiënische STOP-strategie
- Stofvrij werken²⁰⁰: overzicht van instrumenten die veilig gebruikt kunnen worden, onder andere voor lasrook, dieselrook, kwartsstof en (hard)houtstof
- REACH-CLP helpdesk²⁰¹: website van het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) met een 'check wat u moet doen', en infographics Veilig werken in een garagewerkplaats²⁰² en een nagelstudio²⁰³
- VIB check²⁰⁴: online check van de kwaliteit van het Veiligheidsinformatieblad
- Voorlichtingsmateriaal:
 - Longziekten en werk²⁰⁵ - informatie over verschillende werksituaties en de mogelijke invloed op de longen van werknemers, met bijhorende test
 - Dossier Gevaarlijke Stoffen SER²⁰⁶ - maatregelen die een werkgever of arboprofessional moet nemen om medewerkers te beschermen
 - Wegwijzer Gevaarlijke Stoffen TNO²⁰⁷ - hulpmiddel om o.a. op een gestructureerde en een veilige werkwijze te kunnen ontwikkelen
 - Werkwijzer: wie doet wat rondom gevaarlijke stoffen? ²⁰⁸- digitale tool die inzicht biedt in de rollen en taken die belangrijk zijn bij het inrichten van een veilige werkplek waar gewerkt wordt met gevaarlijke stoffen
 - Factsheets over gevaarlijke stoffen - Factsheets met informatie over de stof, symptomen bij ziekte en beschermende maatregelen: Kwartsstof²⁰⁹, Isocyanaten²¹⁰, Lasrook²¹¹, Houtstof²¹², Dieselmotoremissie²¹³, Chroom-6²¹⁴

De Arbeidsinspectie stelt een aantal hulpmiddelen ter beschikking van de bedrijven om veilig en gezond te werken met gevaarlijke stoffen.

- Met de 'Zelfinspectietool werken met gevaarlijke stoffen' kunnen werkgevers zien welke verplichtingen uit de Arbowet van toepassing zijn voor het werken met gevaarlijke stoffen. Zij beoordelen hun bedrijf zoals een arbeidsinspecteur dat zou doen

¹⁹⁷ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen/collegetours>

¹⁹⁸ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen/toolbox-voor-bedrijven-beter-aan-de-slag-met-stoffen>

¹⁹⁹ <https://www.zelfinspectie.nl/zelfinspecties/werken-met-gevaarlijke-stoffen>

²⁰⁰ <https://stofvrijwerken.tno.nl/>

²⁰¹ <https://chemischestoffengoedgeregeld.nl/>

²⁰² <https://chemischestoffengoedgeregeld.nl/hoe-haal-jij-gesmeerd-de-100>

²⁰³ <https://chemischestoffengoedgeregeld.nl/hoe-nail-jij-een-gezonde-studio>

²⁰⁴ <https://www.vib-check.nl/>

²⁰⁵ <http://www.werklongencheck.nl/>

²⁰⁶ <https://www.ser.nl/nl/thema/arbeidsomstandigheden/dossiers/Dossier-gevaarlijke-stoffen>

²⁰⁷ <https://repository.tno.nl/islandora/object/uuid:5c7b7aa3-6d63-4c22-864e-91e1e781a9f7>

²⁰⁸ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen/documenten/publicatie/2021/01/5/wegwijzer-gevaarlijke-stoffen-tno>

²⁰⁹ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kwartsstof>

²¹⁰ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen/documenten/publicatie/2018/05/07/factsheet-isocyanaten>

²¹¹ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/lasrook>

²¹² <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/houtstof>

²¹³ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/dieselmotoremissie>

²¹⁴ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/chroom-6>

- De app ‘Stoffencheck’ geeft informatie over het werken met bepaalde stoffen.
- De ‘VIB-check’²¹⁵ geeft inzicht in of een veiligheidsinformatieblad voldoet aan de belangrijkste eisen uit de Europese verordeningen.

Daarnaast heeft ook de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne (NVVA) een training module ‘Gevaarlijke stoffen voor arbodeskundigen’²¹⁶ ontwikkeld. Uit onderzoek is gebleken dat de samenwerking tussen arbeidshygiënist en bedrijfsartsen verbeterd kan worden op het vlak van preventie van beroepsziekten door gevaarlijke stoffen. De training leert hen om beter gebruik te maken van de RI&E en het arbeidsgezondheidskundig onderzoek PAGO. De training is niet direct gericht op het mkb, maar biedt voor deze doelgroep nuttige informatie.

4. Ondervinden mkb’s bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn (bijvoorbeeld de interfaces in het rechtskader van de EU zoals dit op nationaal niveau wordt uitgevoerd met betrekking tot carcinogene of mutagene agentia, bv. de REACH-richtlijn, de CLP-richtlijn en de richtlijn chemische agentia)? Zo ja, beschrijf deze.

Zie ook richtlijn carcinogene of mutagene agentia (CMRD).

Alhoewel geen cijfers bekend zijn over de naleving lijkt de problematiek voor de niet-CMR stoffen mee te vallen. Dit is mede te danken aan de uitgebreide informatie op het Arboportaal, de site van de Arbeidsinspectie en van de branches.

Het is niet eenvoudig voor het mkb om zich in regel te stellen met alle wetgevingen, en dit voor alle stoffen waarmee het mkb geconfronteerd wordt. Voor wat betreft de REACH-Richtlijn kan worden aangegeven dat de verschillende richtlijnen beter op elkaar zouden moeten afgesteld zijn - gezien er nu verschillende regelgevingen bestaan, en deze verspreid zijn over verschillende regelgevende teksten.

Specifiek met betrekking tot het gebruik van de Safety Data Sheet (SDS) kan worden gesteld dat het voor het mkb - dat soms geconfronteerd wordt met beperkte middelen inzake risicobeoordeling - niet eenvoudig is om op basis van de geïdentificeerde gevaren uit het SDS een eenduidige en degelijke veiligheid te organiseren. Het SDS is hierbij vaak té generiek opgesteld, en soms ontbreken bepaalde gegevens, evenals de kennis en kunde ontbreekt in sommige gevallen.

²¹⁵ <http://www.vib-check.nl/>

²¹⁶ <https://www.arbeidshygiene.nl/beroepsziekten/arboprofessional/>

16 De richtlijn explosieve atmosferen 1999/92/EG

Richtlijn 1999/92/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1999 betreffende minimumvoorschriften voor de verbetering van de gezondheidsbescherming en van de veiligheid van werknemers die door explosieve atmosferen gevaar kunnen lopen (vijftiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)

Vragen en antwoorden

1. Waren er tijdens de verslagleggingsperiode en in het licht van de praktische ervaring problemen bij het beheer van de interfaces tussen deze richtlijn 1999/92/EG en Richtlijn 2014/34/EG?

De richtlijn explosieve atmosferen 1999/92/EG beschrijft voor werkgevers de minimum veiligheidseisen om een gezonde en veilige werkomgeving te creëren voor werknemers die door explosieve atmosferen gevaar kunnen lopen. De richtlijn explosie veilig materiaal 2014/34/EG 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 inventariseert het explosierisico en neemt adequate maatregelen volgens de arbeidshygiënische strategie. Een van die maatregelen kan inhouden dat hij kiest voor de toepassing van explosie veilig materieel overeenkomstig richtlijn 2014/34/EG. De wetgever bepaalt niet welke oplossing de werkgever of gebruiker moet hanteren, het is de werkgever of gebruiker zelf die dit bepaalt.

Als voornaamste probleem wordt het gebruik van mobiele apparatuur in zones aangegeven. Tijdens de verslagleggingsperiode is het artikel 3.5 e van het Arbobesluit met betrekking tot de maatregelen in de gevarenezones aangepast: uitsluitend het gebruik van explosie veilig gereedschap is toegestaan. Sommige bedrijven (voornamelijk Seveso bedrijven) ervaren dit als knellend. Het probleem is dat fabrikanten van apparatuur niet altijd de noodzaak zien om een explosie veilige versie van een apparaat op de markt te brengen. Aangezien deze versie uitsluitend bestemd zal zijn voor de Nederlandse markt. Gevolg is dat in Nederland voor sommige apparatuur de werkgevers zelf deze apparatuur beoordelen op ontstekingsgevaaren om zo een explosie veilig apparaat te bekomen.

Om dit probleem te faciliteren heeft de beroepsvereniging in samenspraak met de Arbeidsinspectie een document van goede praktijk ontwikkeld: NTA 7914. In dit document staat onder andere beschreven dat in een zone 2 een gewoon apparaat mag toegelaten worden indien het geen actieve ontstekingsbron kan vormen (dus evenwaardig met een cat. 3 apparaat). Dit kan enkel onder specifieke voorwaarden die uitgewerkt zijn in NTA 7914. De Arbeidsinspectie heeft een soortgelijke aanpak vastgelegd in een zogenaamde Wijze van toezicht. Het document wordt gebruikt in het toezicht op naleving van de richtlijn en het nationale beleid.

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 explosie veiligheidsdocument met andere documenten?

Het is een keuze van de werkgever om een apart explosie veiligheidsdocument op te stellen of om dit te integreren in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Het combineren van documenten geeft geen aanleiding tot het terugdringen van de administratieve lasten voor het mkb. Het zijn meestal de grotere bedrijven die een administratieve tool hebben, waardoor documenten zoals de RI&E van gevaarlijke stoffen en het explosie veiligheidsdocument (EVD) gemakkelijker gecombineerd of gekoppeld kunnen worden.

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.

Het gaat niet zozeer om aanvullende maatregelen, maar eerder om een verduidelijking van een bestaande maatregel. Deze verduidelijking heeft tot gevolg dat werkgevers bewuster gebieden gaan indelen in zones: vroeger werd er soms omwille van eenvoud, duidelijkheid of gemak, grote zones bepaald. Er werd dan onterecht beoordeeld dat er geen explosieveilige apparatuur werd toegepast. Door strikter toe te zien op de toepassing van explosieveilig materieel, worden gebieden correcter ingedeeld in zones.

De Arbeidsinspectie biedt de bedrijven ondersteunende documenten aan zoals de Wijze van toezicht bij Mobiele apparatuur²¹⁷.

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.

Er zijn verschillende richtsnoeren met goede praktijken beschikbaar: bijv. NTA 7914, NPR7910-1. De Arbeidsinspectie ontwikkelde de zelfinspectietool Blootstelling gevaarlijke stoffen²¹⁸. Het doel van dit instrument is om werkgevers meer zelfredzaam en bewust te maken van de risico's van het werken met gevaarlijke stoffen. De zelfinspectietool is gebaseerd op 4 stappen: Inventariseren, Beoordelen, Maatregelen, Borging.

Verder is er een model RI&E voor het mkb te helpen met het opstellen van de risicobeoordeling en het EVD. De grotere bedrijven nemen hierbij het voortouw in deze branches.

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

In Nederland wordt er strikter gekeken naar explosieveiligheid en het gebruik van explosieveilige apparatuur. Hierdoor is het voor fabrikanten van apparatuur niet altijd economisch interessant om een explosieveilig apparaat op de markt te brengen (specifiek voor de Nederlandse markt dan). Het mkb heeft het vaak moeilijker om een EVD op te stellen, door een gebrek aan kennis en middelen. Ook bij het inhuren van externe expertise, is het moeilijk om de kwaliteit ervan te beoordelen.

Het is dus belangrijk dat het mkb wordt ondersteund voor het inhuren van de juiste deskundigheid. Die rol lijkt weggelegd voor de branches, waarbij bedrijven binnen eenzelfde branche elkaar bevragen omtrent de kwaliteit van een bepaalde dienstverlener. De ketenverantwoordelijkheid is ook een belangrijk gegeven in deze.

²¹⁷ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/publicaties/2021/04/15/wijze-van-toezicht-bij-mobiele-apparatuur>

²¹⁸ <https://www.zelfinspectie.nl/zelfinspecties/werken-met-gevaarlijke-stoffen>

17 De richtlijn trillingen 2002/44/EG

Richtlijn 2002/44/EG van het Europees Parlement en de Raad van 25 juni 2002 betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysieke agentia (trillingen) (zestiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

Vragen en antwoorden

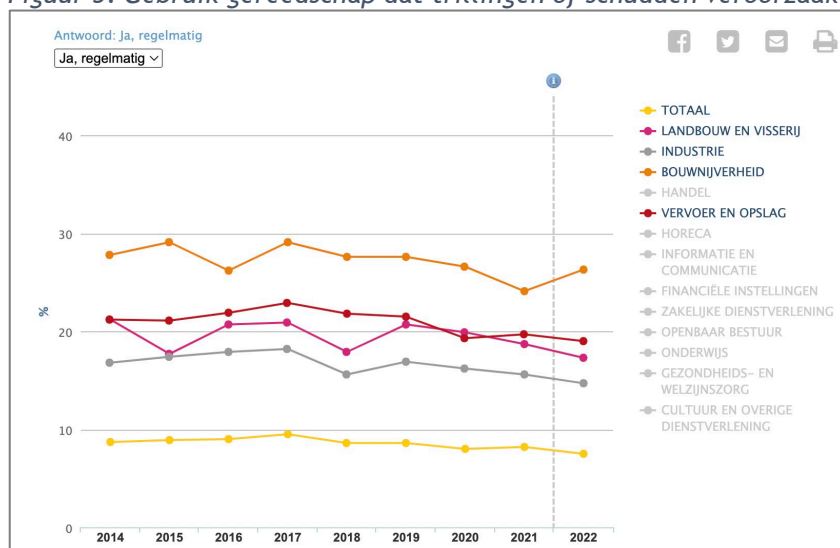
1. Wat zijn de ervaringen van de lidstaat met betrekking tot de toepassing van de nationale wet ter omzetting van de richtlijn, met name in het mkb?

De richtlijn trillingen is in Nederland 1 op 1 omgezet in nationale regelgeving. Er is op dit punt geen aanvullend beleid bovenop de EU-richtlijn, ook zijn er de afgelopen periode geen wijzingen in de regelgeving doorgevoerd.

In 2020 is er vanuit het Programma Preventie Beroepsziekten²¹⁹ van het ministerie van SZW gestart met het thema fysieke belasting. Het doel was om samen met een groeiend netwerk het risicobewustzijn met betrekking tot fysieke belasting te vergroten. Gezondheidsschade als gevolg van fysieke factoren, waaronder blootstelling aan trillingen, is in het programma meegenomen. In 2022 meldt 7,5% van de werkenden regelmatig gebruik te maken van gereedschap dat trillen of schudden veroorzaakt²²⁰, in 2021 was dit 8%²²¹. Trillingen komen vaakst voor bij mannen (12,2%), <=24 jaar (8,6%), in de bouw (26,3%).

In alle sectoren daalt de blootstelling, met uitzondering van de bouw, waar de blootstelling veroorzaakt is door trillend handgereedschap. Hierna volgen vervoer, landbouw en industrie; waarbij trillingen veelal gerelateerd zijn aan mobiele arbeidsmiddelen, heftrucks en landbouwvoertuigen, cf. Figuur 5.

Figuur 5: Gebruik gereedschap dat trillingen of schudden veroorzaakt, volgens sector (2014-2022)



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2022

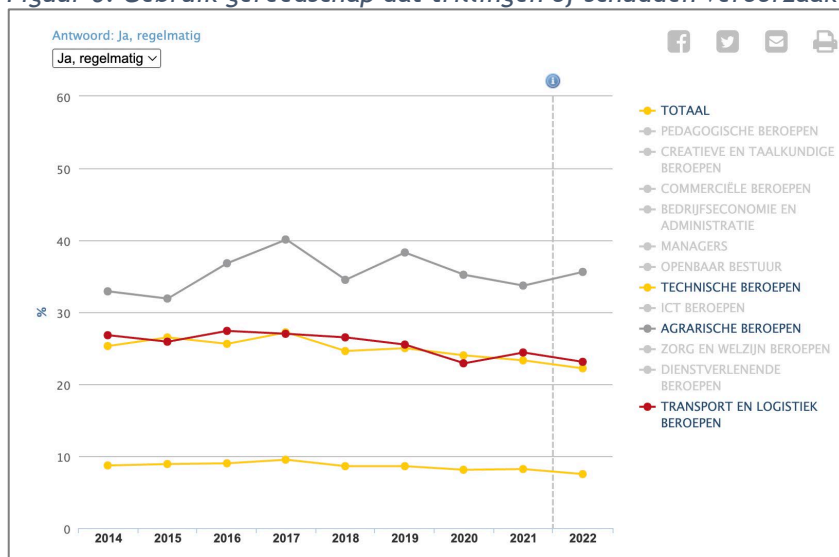
Er is een verhoogde blootstelling in de agrarische beroepsgroepen, de transport en logistiek beroepen en de technische beroepen, cf. Figuur 6.

²¹⁹ <https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2023/01/19/programma-preventie-beroepsziekten>

²²⁰ <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2023/04/NEA-2022-Resultaten-in-Vogelvlucht-1.pdf>

²²¹ <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/11/TNO-Factsheet-Fysieke-Belasting-2021.pdf>

Figuur 6: Gebruik gereedschap dat trillingen of schudden veroorzaakt, volgens beroep (2014-2022)



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2022

De fabrikant heeft de primaire verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat de gebruiker weet wat verantwoord is qua tijdsduur van de blootstelling aan trillingen.

2. Wat zijn de praktijkervaringen van de lidstaat bij het uitvoering geven aan de gezondheidstoezichtseis die in de richtlijn is vastgelegd?

Iedere werkgever moet werknemers in de gelegenheid stellen om periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) te ondergaan. De werkgever moet beschikken over een eigen overeenkomst met een arbodienst of bedrijfsarts. Alle werkenden moeten toegang hebben tot een bedrijfsarts en ieder bedrijf is verplicht om samen te werken met een bedrijfsarts. In 2022 zijn bij het NCvB 2 meldingen geregistreerd van een trillingsgerelateerde beroepsziekte: het syndroom van Raynaud en flebitis en trombo - flebitis op basis van fysieke factoren zoals, trillingen door elektrisch gereedschap²²². Vermoedelijk vindt er een forse onderrapportage plaats²²³, en zijn artsen nog te weinig op de hoogte van de schadelijke werking van trillingen en schokken.

Het oorzakelijk verband tussen blootstelling aan trillingen en klachten, ziekte en verzuim wordt vaak niet herkend in de praktijk. Getuige hiervan een casus die beschreven wordt door het NCvB van een grondwerker/maaikorfwerker met ernstige lichamelijke klachten van pijn over het hele lichaam. Op basis van het zes-stappenplan is geconcludeerd dat de pijn werkgebonden is, veroorzaakt door blootstelling aan lichaamstrillingen in combinatie met een slechte werkhouding²²⁴.

Toch vindt nog steeds onderzoek plaats naar het oorzakelijk verband zoals in de studie naar het optreden van neurologische klachten bij hand-arm-vibraties (HAV) bij werkzaamheden zoals het hanteren van steenboren²²⁵.

²²² https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/kerncijfers/ncvb_kerncijfers-beroepsziekten_2023.pdf

²²³ <https://www.arbokennisnet.nl/richtlijnen/trillingen/achtergronddocument-bij-multidisciplinaire-richtlijn-vermindering-van-blootstelling-aan-lichaamstrillingen-om-rugklachten-te-voorkomen/download/>

²²⁴ <https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/documents/beroepsziekten-in-cijfers-2020.pdf>

²²⁵ <https://www.tbv-online.nl/magazine-artikelen/herkennen-van-havs/>

Klachten van werknemers over ziekten door het werk bereiken de bedrijfsarts in beperkte mate. Dat geldt ook voor eventueel werkgerelateerde ziekten die zich pas veel later openbaren. In de meeste gevallen gaat de werknemer met gezondheidsklachten aankloppen bij de huisarts of een medisch specialist.

3. 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 wetgeving over trillingen is opgenomen in het Arbobesluit, hoofdstuk 6, afdeling 3a.

- Voor de hand-armtrillingen wordt:
 - de grenswaarde voor dagelijkse blootstelling, herleid tot een standaardreferentieperiode van acht uur, vastgesteld op 5m/s^2 ;
 - de actiewaarde voor dagelijkse blootstelling, herleid tot een standaardreferentieperiode van acht uur, vastgesteld op $2,5\text{m/s}^2$.

- Voor lichaamstrillingen wordt:
 - de grenswaarde voor dagelijkse blootstelling, herleid tot een standaardreferentieperiode van acht uur, vastgesteld op $1,15\text{ m/s}^2$;
 - de actiewaarde voor dagelijkse blootstelling, herleid tot een standaardreferentieperiode van acht uur, vastgesteld op $0,5\text{ m/s}^2$.

- Voor zwangeren geldt een wettelijke grenswaarde van $0,25\text{ m/s}^2$.

De waarden die in de wetgeving worden gehanteerd zijn expliciet het minimale niveau van gezondheidsbescherming dat in de EU haalbaar bleek om in de wetgeving op te nemen. Een werkgever die de grootst mogelijk zorg voor veiligheid en gezondheid wil nastreven zal in zijn beleid dus aanzienlijk lagere waarden moeten opnemen²²⁶.

Werknemers zijn verplicht volgens de Arbowet art. 5, om een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) op te maken. Daarin beschrijven zij onder andere de risico's verbonden aan de werkzaamheden met trillende arbeidsmiddelen en machines. In het plan van aanpak nemen ze de oplossingen op, volgens de arbeidshygiënische strategie. De maatregelen aan de bron primeren op collectieve maatregelen, daarna volgen individuele maatregelen en aan het eind van de hiërarchie de persoonlijke beschermingsmiddelen.

Bij het in kaart brengen van de risico's kan de werkgever zich laten bijstaan door deskundigen, die onder andere metingen kunnen verrichten van het trillingsniveau. De leverancier van arbeidsmiddelen dient het niveau van de trillingen en de schokken aan te geven, op het arbeidsmiddel en/of in de handleiding. Deze waarde zal bij gebruik van handgereedschap in de praktijk een factor 2 à 3 hoger uitkomen als dit wordt nagemeten. Dit omdat die informatie van de leverancier in het algemeen gebaseerd is op meting onder 'ideale' laboratoriumomstandigheden²²⁷.

Het risico is verder ook afhankelijk van de duur van de blootstelling en de omgeving waarin het werk wordt uitgevoerd. Voor lichaamstrillingen is bijvoorbeeld de staat van het terrein belangrijk,

²²⁶ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/trillingen-en-schokken/maatregelen-tegen-trillingen-en-schokken>

²²⁷ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/trillingen-en-schokken/wat-zegt-de-wet-over-trillingen-en-schokken#:~:text=Grenswaarden%20en%20actiewaarden&text=Voor%20hand%20Darmtrillingen%20is%20de,0%2C25%20m%2Fs%C2%B2.>

waarop het gemotoriseerd voertuig beweegt. Of voor hand-armtrillingen kan de dempingsgraad van het arbeidsmiddel belangrijk zijn of bijvoorbeeld het gebruik van verwarmde handgrepen.

De “Multidisciplinaire Richtlijn Vermindering van blootstelling om rugklachten te voorkomen²²⁸” biedt ondersteuning bij het opstellen van de RI&E voor de risico’s met betrekking tot lichaamstrillingen. In overleg kan dan beoordeeld worden met een extern adviesbureau of een arbodeskundige of er metingen moeten uitgevoerd worden. Hierbij moet ook rekening gehouden worden met factoren zoals leeftijd, houding, en andere. Verder worden de keuzes bepaald voor de bronmaatregelen, de technische en organisatorische maatregelen en de persoonlijke bescherming. De werknemers zijn betrokken in dit proces en geïnformeerd over de risico’s en de preventiemaatregelen.

Er is in Nederland voldoende kennis aanwezig op theoretisch als op praktisch vlak om de metingen uit te voeren en bij overschrijding maatregelen te nemen in het plan van aanpak.

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.

Nederland heeft 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.

De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft in 2021 een hernieuwde uitgave van de “Handreiking arbomaatregelen fysieke belasting”²²⁹ gepubliceerd. Die biedt branches en brancheorganisaties handvatten om een arbocatalogus over fysieke belasting te realiseren. Blootstelling aan trillingen en schokken maken hier onderdeel van uit. In arbocatalogi staat het risico op fysieke belasting heel erg onder de aandacht, er zijn meer dan 100 arbocatalogi fysieke belasting.

Op het Arboportaal.nl²³⁰ staan handige tools, instrumenten en documenten die nuttig zijn voor de bedrijven.

- Aan de hand van een eenvoudige trillingscalculator²³¹ kan, indien het niveau van trillingen van een machine bekend is, bepaald worden wat het effect is op het lichaam.
- Met de hand-arm vibration calculator²³², bedoeld voor experts, kan met behulp van meetgegevens het effect van trillingen op de medewerker bepaald worden.
- Stap 5 van de Hand Arm RisicobeoordelingsMethode (HARM)²³³ gaat over de hand-armtrillingen. Het betreft een gevalideerde subjectieve methode om trillingsintensiteit te schatten en daarmee het risico te beoordelen.
- Toolbox trillingen van Vollandis²³⁴
- Dossier trillingen²³⁵ (samenvatting) van het Arbokennisnet.

Op het Arboportaal.nl wordt ook een informatieve folder aangeboden over het werken met trillingen en hard geluid tijdens de zwangerschap²³⁶. Wat zijn de risico’s, wat kan de werknemer doen en wat moet de werkgever doen?

²²⁸ <https://www.arbokennisnet.nl/richtlijnen/trillingen/multidisciplinaire-richtlijn-vermindering-van-blootstelling-aan-lichaamstrillingen-om-rugklachten-te-voorkomen/download/>

²²⁹ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2021/handreiking-fysieke-belasting.pdf>

²³⁰ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/trillingen-en-schokken/tools-documenten-en-links>

²³¹ <https://arbocatalogusbetonmortel.nl/sites/default/files/betonmortel/pdf/Trillingscalculator.xls>

²³² <https://www.hse.gov.uk/vibration/hav/vibrationcalc.htm>

²³³ <https://fysiekebelasting.tno.nl/nl/instrumenten/hand-arm-risicobeoordelingsmethode-harm/>

²³⁴ <https://www.vollandis.nl/werk-veilig/instrumenten/toolboxen/toolbox-trillingen>

²³⁵ <https://www.arbokennisnet.nl/kennisdossiers/geluid-en-trillingen/trillingen/>

²³⁶ <https://www.arboportaal.nl/documenten/brochure/2022/12/15/folder-trillingen-en-geluid-bij-zwangerschap>

Het kennis- en adviescentrum voor duurzame inzetbaarheid in de bouw, Vollandis stelt een A-blad geluid en trillingen bij funderingswerken²³⁷ ter beschikking, alsook adviezen en tips²³⁸

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

De meeste mkb beschikken niet over voldoende deskundigheid om metingen uit te voeren en een plan van actie op te stellen. Ook beschikken niet alle mkb over een RI&E. Er loopt een project om het belang van een RI&E meer onder de aandacht te brengen van het mkb. Preventieve maatregelen zijn ook vaak duur voor het mkb. Vandaar het belang van een bedrijf om aan te sluiten bij een branche-RI&E waarbij de risico's reeds zijn afgestemd om de meest voorkomende in de betreffende branche.

²³⁷ <https://www.vollandis.nl/werk-veilig/instrumenten/a-bladen/a-blad-geluid-en-trillingen-bij-funderingswerken>

²³⁸ <https://www.vollandis.nl/werk-veilig/lichamelijke-belasting/trillingen/hand-armtrillingen>

18 De richtlijn lawaai 94/33/EG

Richtlijn 2003/10/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 februari 2003 betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysieke agentia (lawaai).

Vragen en antwoorden

1. Wat is er in de praktijk gedaan om ervoor te zorgen dat de werkgever, bij het beoordelen van risico's, met name let op:

- het niveau, de aard en de duur van de blootstelling, met inbegrip van eventuele blootstelling aan impulsgeluid?

De bepalingen inzake de blootstelling aan lawaai zijn vastgelegd in de Arbowet. De werkgever moet alle vereiste maatregelen nemen voor de bescherming van de werknemers tegen blootstelling aan lawaai. Hij moet deze maatregelen baseren op een risicoanalyse. Daartoe zijn grenswaarden voor blootstelling vastgelegd: vanaf die waarden moeten beheersmaatregelen genomen worden, volgens de arbeidshygiënische strategie.

Hierbij wordt de geluidsblootstelling al bij de bron aangepakt, door de machine bijvoorbeeld te vervangen door een stillere machine. Andere maatregelen die de werkgever kan treffen om schadelijk geluid op de werkplek te reduceren zijn bijvoorbeeld het ontwikkelen van stillere productiemethodes; de machines in geluiddempende kasten plaatsen; het personeel laten werken in geluiddempende cabines; goed onderhoud van het materieel en de blootstellingsduur zo veel mogelijk beperken. Onderaan de trap van de hiërarchie staat het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.

Gehoorbeschermingsmiddelen dienen beschikbaar gesteld te worden door de werkgever bij blootstelling aan een dagelijkse dosis boven de 80 dB(A). Bij dagelijkse blootstelling aan een dosis boven de 85 dB(A) zijn werknemers verplicht om gehoorbeschermers te dragen. Bij dagelijkse blootstelling boven de 85 dB(A) moet een Plan van Aanpak worden gemaakt. Als gemiddeld over de dag de grenswaarde van 87 dB(A) wordt overschreden (gemeten in het oor, dus rekening houdend met de gehoorbeschermers), moet er direct voor gezorgd worden dat het geluid onder deze grenswaarde wordt gebracht.

Werkgevers en werknemers uit éénzelfde sector maken afspraken omtrent de toepassing van de maatregelen in de arbocatalogus en branche risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De taak van de branche of de sector is om de bedrijven te helpen om de juiste keuzes te maken, niet alleen om de beste machine maar ook om de meest aangepaste machine te vinden en zoveel mogelijk in te zetten op preventieve maatregelen. In de arbocatalogi staan methoden en technieken, goede voorbeelden, normen en praktische handleidingen. Zo worden er bijvoorbeeld brongerichte maatregelen besproken voor geluidsreductie op gereedschappen en machines, elementen uit de risico-inventarisatie- en evaluatie (RI&E), checklijsten en instructiefiches.

De Arbeidsinspectie heeft eerder al meegewerkt aan een leidraad voor fabrikanten om de geluidsemisatie te melden van machines volgens de eisen van de Machinerichtlijn²³⁹, nu Verordening²⁴⁰. De werkgevers houden bij de risicobeoordeling rekening met de geluidsemisatie die door de machinefabrikant is verstrekt. Hoe lager de geluidsemisatie hoe gemakkelijker het voor de werkgever is om preventiemaatregelen te nemen.

²³⁹ Leidraad voor fabrikanten betreffende het melding maken van geluidsemisatie in gebruikshandleidingen en verkoopliteratuur volgens de Machinerichtlijn 2006/42/EG en de Richtlijn 2000/14/EG inzake de harmonisatie van de nationale wetgeving betreffende de geluidsemisatie in het milieu door materieel voor gebruik buitenshuis (de Geluidsemisierichtlijn).

²⁴⁰ Verordening (EU) 2023/1230, PB L165 van 29/6/2023 (erratum PB L 169 van 4/7/2023)

- de mogelijke gevolgen voor de gezondheid en veiligheid van werknemers die tot bijzonder gevoelige risicogroepen behoren (bijvoorbeeld jongeren, zwangere vrouwen)?

Zwangeren mogen bij ultrasonore luchttrillingen niet werken met frequenties boven 20kHz waarbij de blootstelling hoger is dan 110dB(A) per tertsband. Voor geluidstrillingen geldt dat zij niet harder dan 80 decibel mogen zijn, en de piekgeluiden niet harder dan 112Pa.

Er bestaat voor de gezondheid geen veilige dosis voor trillingen en schokken. De waarden die in de Arboret worden gehanteerd, zijn expliciet het minimale niveau van gezondheidsbescherming dat in de EU haalbaar bleek om in wetgeving op te nemen. Een werkgever die de grootst mogelijk zorg voor veiligheid en gezondheid wil nastreven, zal in zijn beleid dus aanzienlijk lagere waarden moeten opnemen²⁴¹.

In opdracht van het ministerie van SZW hebben de beroepsverenigingen en het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) een folder²⁴² opgesteld over trillingen en geluid tijdens de zwangerschap met aanbevelingen voor de werkgever.

Voor jongeren tot 18 jaar geldt dat zij geen arbeid mogen verrichten op een arbeidsplaats waar de dagelijkse blootstelling aan lawaai 85 dB(A) of hoger is of de piekgeluidsdruk 140 Pa of hoger is (Arbobesluit art 6.27).

Jongeren lopen risico op gehoorschade door blootstelling aan lawaai tijdens muziekfestivals en concerten waar de muziek luid staat. Zij vormen een nieuwe risicogroep op de werkplek omdat zij vroeg gehoorschade of tinnitus krijgen. Uit recent Nederlands onderzoek blijkt dat jongeren zich meer bewust zijn van de risico's van het blootstellen aan harde muziek dan een aantal jaar geleden. Ze passen hun gedrag echter niet of nauwelijks aan. Gehoorbescherming wordt bijvoorbeeld zeer weinig gebruikt²⁴³.

Organisaties als VeiligheidNL geven gerichte voorlichting aan jongeren en hun omgeving om hen bewust te maken van het risicogedrag en de gevolgen. Zij werken een preventiestrategie uit waarin ook leveranciers betrokken worden die de voordelen benoemen van het dragen van koptelefoons met volumebegrenzers, of oordoppen met een muziekfilter.

De I Love My Ears (ILME) campagne biedt een e-learning module aan voor professionals in sectoren met versterkte muziek, zoals muziek- en evenementensector en sportscholen.

- 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?

Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) publiceerde in 2022 een registratierichtlijn over tinnitus door beroepsmatige blootstelling aan lawaai of ototoxische stoffen²⁴⁴. De registratierichtlijn beschrijft criteria om tinnitus te melden als beroepsziekte. Het gaat hier om tinnitus (oorsuizen) dat door overmatige blootstelling aan lawaai in het werk is ontstaan of het gevolg is van een werkgebonden trauma of van een langdurige blootstelling aan ototoxische stoffen in het werk. De intensiteit van de blootstelling aan ototoxische stoffen dient multidisciplinair (met een toxicologisch onderlegde arbeidshygiënist) te worden nagegaan. De blootstelling aan ototoxische stoffen moet bij voorkeur gedocumenteerd zijn, met name in de RI&E of verdiepend arbeidshygiënische onderzoek.

²⁴¹ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/trillingen-en-schokken/maatregelen-tegen-trillingen-en-schokken>

²⁴² Folder trillingen en geluid tijdens de zwangerschap, <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/documenten/brochure/2022/12/15/folder-trillingen-en-geluid-bij-zwangerschap>

²⁴³ Prevalentie van gehoorverlies in Nederland, VeiligheidNL, 2020, https://www.veiligheid.nl/sites/default/files/2022-04/Rapport%20prevalentie%20van%20gehoorverlies%20in%20Nederland_0.pdf

²⁴⁴ Tinnitus door beroepsmatige blootstelling aan lawaai <https://www.beroepsziekten.nl/registratierichtlijnen/gehooraandoeningen/tinnitus-door-beroepsmatige-blootstelling-aan-lawaai>

Risicogroepen worden ook gevormd door werkenden in lawaai die tevens een kans lopen op blootstelling aan ototoxische stoffen zoals bepaalde oplosmiddelen, geneesmiddelen of zware metalen. Specifiek is er binnen de farmaceutische industrie kans op gehoorschade door geneesmiddelen. In combinatie met dergelijke andere risicofactoren kan schade optreden bij blootstelling aan een lager geluidniveau dan 80 dB (A)²⁴⁵.

Ook is bekend dat blootstelling aan lawaai en trillingen tegelijk meer schade kan opleveren, meer aandacht voor preventie is gewenst.

2. 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.

3. 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.

Nederland stimuleert werkgevers en werknemers voor het opstellen van een (branche) RI&E en een arbocatalogus voor de branche of sector.

De praktijkrichtlijn NPR3437 over geluidshinder, beschrijft de grenswaarden voor geluid op de werkplek, tussen de 35 en 80 dB(A). De Europese wetgeving spreekt enkel over gehoorschade en gaat zo over geluidsniveaus boven de 80 dB. Toch kan minder lawaai ook reeds geluidshinder geven tijdens het werk. Dit uit zich in de verstoring van de spraakverstaanbaarheid en/of de concentratie. Op basis van deze twee parameters kunnen de grenswaarden voor lawaai op de werkplek bepaald worden.

In 2021 is de stichting VeiligheidNL gestart met het opstellen van een strategie voor het thema Gehoorschadepreventie bij werknemers. Deze strategie is in 2022 verder uitgewerkt en opgevolgd met verschillende activiteiten. Een van de activiteiten die hierin centraal staan is de marktverkenning voor de implementatie van de Bedrijfsoorcheck. Er is een voorzichtige samenwerking gestart met de Koninklijke Landmacht om gehoorschadepreventie bij militairen te helpen voorkomen²⁴⁶. VeiligheidNL maakte ook een checklijst voor werkgevers met de verplichtingen bij het werken in lawaaiërige omgeving²⁴⁷.

4. Ondervindt het mkb bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

Werkgevers en werknemers zijn zich vaak bewust dat schadelijk geluid een belangrijk arbeidsrisico is. Hoewel de gezondheidseffecten zich vaak pas op langere termijn voordoen, wordt werken in een lawaaiërige omgeving vaak als hinderlijk ervaren. De impact van de schade door de blootstelling aan hoge geluidswaarden is minder bekend. Ook de technische kant waarbij metingen dienen verricht te worden is veelal onbekend terrein. Om metingen uit te voeren wordt beroep gedaan op adviesbureaus, hiervoor kunnen de kosten oplopen. De keuze om persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen wordt snel genomen. Nederland wil echter vooral inzetten op preventie, met name het voorkomen van blootstelling als top van de preventiehiërarchie.

²⁴⁵ <https://www.beroepsziekten.nl/datafiles/achtergronddocuments/achtergronddocument-B002.pdf>

²⁴⁶ Jaarverslag VeiligheidNL 2021, <https://www.veiligheid.nl/sites/default/files/2022-06/Jaarverslag%20VeiligheidNL%202021.pdf>

²⁴⁷ <https://www.veiligheid.nl/kennisaanbod/blog/werken-lawaaai-wat-kun-je-doen-als-werkgever>

19 De richtlijn elektromagnetische velden 2013/35/EU

Richtlijn 2013/35/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysische agentia (elektromagnetische velden) (twintigste bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) en intrekking van Richtlijn 2004/40/EG.

Vragen en antwoorden

1. Wat zijn de ervaringen van de lidstaat bij de praktische uitvoering van deze richtlijn?

De werkgever is verplicht alle arborisico's waaraan de werknemers kunnen blootstaan in kaart te brengen in een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De grenswaarden uit deze Europese richtlijn zijn zo complex dat ze in redelijkheid alleen toe te passen zijn met ondersteuning van stralingsspecialisten. Sommige arbodiensten beschikken over de expertise om de werkgever te ondersteunen bij de beheersing van dit arbeidsrisico.

2. Hebben de lidstaten overeenkomstig artikel 10, punt c), van de richtlijn in naar behoren gerechtvaardigde gevallen toegestaan dat de GWB tijdelijk worden overschreden in specifieke sectoren of ten behoeve van specifieke activiteiten? Zo ja, onder welke omstandigheden en voor welke sectoren/activiteiten?

Nederland heeft geen aanvragen gekregen of situaties toegestaan waarbij de GWB wordt overschreden.

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.

Nederland heeft 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.

Nederland heeft veel ondersteunende hulpmiddelen, brochures, praktijkgidsen, factsheets aangeboden aan de werkgevers, met specifiek materiaal dat voor het mkb bedoeld is. Enkele belangrijke informatiebronnen zijn het Arboportaal.nl en de website van het Rijksinstituut voor Volksgezondheid (RIVM).

Via de website www.arboportaal.nl/onderwerpen/elektromagnetische-velden kunnen de verschillende stakeholders informatie vinden met betrekking tot het onderwerp. Hier wordt een overzicht gegeven van het thema, de verbonden risico's, en wordt eveneens een opsomming gemaakt van de relevante wetgeving en informatiebronnen (vb. brochures).

De Praktijkgids 'Elektromagnetische velden in arbeidssituaties'²⁴⁸ werd opgesteld door het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) met betrekking tot medische hulpmiddelen. De gids geeft een overzicht van de bronnen van elektromagnetische velden (EMV) die risico's kunnen geven voor medische hulpmiddelen.

De website kennisplatform.nl²⁴⁹ bundelt kennis op het gebied van elektromagnetische velden en gezondheid. Het Kennisplatform Elektromagnetische Velden maakt kennis over elektromagnetische velden inzichtelijk en begrijpelijk voor iedereen. Op de website staat informatie over de

²⁴⁸ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/elektromagnetische-velden/documenten/brochure/2020/1/15/praktische-gids-elektromagnetische-velden-en-medische-hulpmiddelen>

²⁴⁹ <https://www.kennisplatform.nl/emv-op-het-werk/>

verschillende bronnen van elektromagnetische velden, over (mogelijke) gezondheidseffecten, over blootstellingslimieten en wetgeving.

De webpagina “Elektromagnetische velden op het werk”²⁵⁰ van het Rijksinstituut voor Volksgezondheid (RIVM) bundelt rapporten, brochures en praktijkgidsen over de blootstelling van werknemers aan EMV op het werk. Enkele publicaties uit het overzicht:

- EMV bij diëlektrische verwarming van kunststoflassen en droogprocessen, 2022²⁵¹
- Elektromagnetische velden in kantoren, 2020²⁵²
- Factsheet elektromagnetische velden en medische hulpmiddelen, 2019²⁵³
- Elektromagnetische velden en optische straling bij lassen, 2018 update²⁵⁴,

Het rapport van het RIVM uit 2022 “Bronnen van blootstelling van werknemers aan elektromagnetische velden: nieuwe ontwikkelingen”²⁵⁵ beschrijft de risico’s van nieuwe of veranderde bronnen van elektromagnetische velden op het werk. Voorbeelden van bronnen zijn draadloze communicatie (5G, RFID), energieopwekking en -transport (omvormers, gelijkstroom), lassen, vervoer (elektrisch rijden, radar) en medische of wetenschappelijke technieken (medische beeldvorming zoals MRI (magnetic resonance imaging), cosmetische behandelingen, materiaal-onderzoek). Bij sommige van deze bronnen kunnen mogelijk grenswaarden worden overschreden. Dit geldt bijvoorbeeld voor magnetisch pulslussen in de metaalindustrie, draadloos opladen van grote voertuigen en cosmetische behandelingen met elektromagnetische velden. Verder blijft bijzondere aandacht nodig voor werknemers met medische hulpmiddelen, zoals een pacemaker. Zij hebben ook bij een blootstelling onder de grenswaarde al kans op gezondheids- of veiligheidseffecten.

Opwarming door straling van antennes kan risico's geven voor de gezondheid. Daarom zijn er blootstellingslimieten. Het Antennebureau²⁵⁶ laat metingen uitvoeren bij antennes in Nederland om te onderzoeken of de straling onder deze blootstellingslimieten blijft. De site geeft een overzicht van recente publicaties.

De zeven Universitaire Medische Centra (UMC's) in Nederland hebben samen met de werknemersorganisaties een Arbocatalogus MRI²⁵⁷ gemaakt. Hierin staan maatregelen voor de belangrijkste arborisico's in de umc's, waaronder MRI. De arbocatalogus is de invulling van de globale arbovoorschriften van de overheid.

Op de site [betermetarbo.nl](https://www.betermetarbo.nl) van het samenwerkingsverband sociale partners in de ziekenhuizen StAZ staat een RI&E MRI²⁵⁸ voor MRI in ziekenhuizen.

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

Ondanks het grote aanbod aan informatiemateriaal zijn de bepalingen van de richtlijn onvoldoende gekend binnen bepaalde branches. Hierdoor blijven mogelijk enkele risico's onderbelicht. Er zijn evenwel geen signalen vanuit het mkb dat er bijzondere moeilijkheden zijn bij het naleven van de vereisten. De gidsen en brochures die zijn opgemaakt geven in vele gevallen reeds een antwoord op vragen rond het gebruik van bepaalde optische bronnen.

²⁵⁰ <https://www.rivm.nl/elektromagnetische-velden/emv-op-werk>

²⁵¹ <https://rivm.openrepository.com/handle/10029/626244>

²⁵² <https://rivm.openrepository.com/handle/10029/624690>

²⁵³ <https://rivm.openrepository.com/handle/10029/623628>

²⁵⁴ <https://www.rivm.nl/documenten/elektromagnetische-velden-en-optische-straling-bij-lassen>

²⁵⁵ <https://www.rivm.nl/publicaties/bronnen-van-blootstelling-van-werknemers-aan-elektromagnetische-velden>

²⁵⁶ <https://www.antennebureau.nl/>

²⁵⁷ <https://www.dokterhoe.nl/risicos/mri/wat-doet-uw-umc/arbocatalogus-mri/>

²⁵⁸ <https://www.betermetarbo.nl/risicos/niet-ioniserende-straling/>

20 De richtlijn kunstmatige optische straling 2006/25/EG

Richtlijn 2006/25/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2006 betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan risico's van fysische agentia (kunstmatige optische straling) (negentiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

Vragen en antwoorden

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?

Afdeling 4a 'Kunstmatige optische straling' van hoofdstuk 6 van het Arbeidsomstandighedenbesluit bevat specifieke bepalingen over risico's van kunstmatige optische straling. Daaronder vallen de grenswaarden voor blootstelling, de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), maatregelen ter beperking van de blootstelling, voorlichting, opleiding en arbeidsgeneeskundig onderzoek. De werkgever is verplicht om alle arborisico's waar de werknemers aan kunnen blootstaan in kaart te brengen in een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De grenswaarden uit deze Europese richtlijn zijn zo complex dat ze in redelijkheid alleen met ondersteuning van stralingsspecialisten kunnen geëvalueerd worden. Sommige arbodiensten beschikken over de expertise om de werkgever te ondersteunen bij de beheersing van dit arbeidsrisico.

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"²⁵⁹, de brochure "Optische straling"²⁶⁰ en de niet-bindende Europese gids²⁶¹. Deze publicaties 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.

Daarnaast zijn ook enkele specifieke brochures opgesteld door het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) zoals "Elektromagnetische velden en optische straling bij lassen"²⁶², "Infraroodstraling bij industriële toepassingen"²⁶³ en "Blootstelling aan laserstraling"²⁶⁴.

3. Omschrijf de ervaringen van de lidstaat 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 de lidstaat over informatie over sectoren en soorten werkzaamheden waar de grenswaarden voor blootstelling waarschijnlijk worden overschreden?

Hierover zijn geen gegevens beschikbaar.

²⁵⁹ 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

²⁶⁰ 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>

²⁶¹ 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>

²⁶² Brochure 'elektromagnetische velden en optische straling bij lassen', beschikbaar via <https://www.rivm.nl/elektromagnetische-velden-en-optische-straling-bij-lassen>

²⁶³ RIVM brochure Infraroodstraling bij industriële toepassingen, beschikbaar via <https://www.arboportaal.nl/documenten/brochure/2020/6/16/rivm-infraroodstraling-bij-industriële-toepassingen>

²⁶⁴ RIVM brochure Blootstelling aan laserstraling, beschikbaar via <https://rivm.openrepository.com/handle/10029/623754>

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.
Nederland heeft 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.

Via de website <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/optische-straling> kunnen de verschillende stakeholders informatie vinden met betrekking tot het onderwerp. Hier wordt een overzicht gegeven van het thema, de hieraan verbonden risico's, en er wordt eveneens een opsomming gemaakt van de relevante wetgeving en informatiebronnen (vb. brochures). Er is eveneens een verwijzing naar persoonlijke beschermingsmiddelen.

Het RIVM biedt informatie voor werkgevers omtrent optische straling. Zo is er een webpagina²⁶⁵ die het aspect van optische straling in ziekenhuizen toelicht. Hierover zijn ook publicaties raadpleegbaar.

Er zijn reeds enkele branche specifieke arbocatalogi opgesteld, waarin maatregelen omtrent optische straling worden voorgesteld, maar deze zijn vooralsnog niet getoetst.

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

De bepalingen van de richtlijn zijn onvoldoende gekend binnen bepaalde branches. Hierdoor blijven mogelijk enkele risico's onderbelicht. Er zijn evenwel geen signalen vanuit het mkb dat er bijzondere moeilijkheden zijn bij het naleven van de vereisten. De gidsen en brochures die zijn opgemaakt geven in vele gevallen reeds een antwoord op vragen rond het gebruik van bepaalde optische bronnen.

²⁶⁵ <https://www.rivm.nl/elektromagnetische-velden/emv-en-optische-straling-in-ziekenhuizen>

21 De richtlijn asbest 2009/148/EG

Richtlijn 2009/148/EG van het Europees Parlement en van de Raad van 30 november 2009 betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest op het werk - Codificatie van Richtlijn 83/477/EEG, zoals gewijzigd bij de Richtlijnen 91/382/EEG en 2003/18/EG.

Vragen en antwoorden

1. Geef in voorkomend geval informatie over mogelijke wijzigingen van de praktische richtsnoeren voor de omschrijving van sporadische blootstelling met een geringe intensiteit, zoals vereist door artikel 3, lid 4.

De term 'sporadische blootstelling met geringe intensiteit' werd niet opgenomen in de Nederlandse wetgeving. In de Nederlandse wetgeving werd deze bepaling vertaald in de aanpak met risicoklassen, waarbij risicoklasse 1 (concentratie asbestvezels over 8 uur: $\leq 0,01$ vezel per ml) wordt beschouwd als sporadische blootstelling. Dit houdt volgende aspecten in:

- Er dient een melding te worden gedaan van de werkzaamheden;
- De concentratie moet zo laag mogelijk gehouden worden, door:
 - werkmethoden;
 - reinigen/onderhoud;
 - verpakken;
 - afvoeren;
- Er dient voorlichting te worden gegeven;
- Er dient opleiding te worden voorzien;
- Er dienen monsternemingen te worden uitgevoerd;
- Er dienen extra maatregelen te worden genomen bij overschrijding van de grenswaarde
- Aan het einde van de werkzaamheden dient een visuele inspectie te worden uitgevoerd.

Daarnaast onderzoekt het in 2020 opgerichte 'Validatie-en InnovatiePunt Asbest' (ondergebracht bij het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu RIVM) via een onafhankelijke beoordeling door experts of een bepaalde (nieuwe) werkwijze leidt tot blootstelling onder de grenswaarde. Indien dit zo is, dan wordt deze werkwijze opgenomen in SMA-rt (digitaal systeem van de overheid), en kan een aannemer deze activiteit/technieken implementeren onder het regime van een risicoklasse 1-activiteit (blootstelling is hierbij in se onder controle). De beschrijving van deze activiteiten/technieken zijn sterk geprotocolleerd en dienen door de uitvoerder volgens de voorgeschreven werkwijze te worden uitgevoerd.

Aannemers die niet gecertificeerd zijn kunnen alleen activiteiten uitvoeren die vallen onder risicoklasse 1, maar dienen dan afdoende aan te tonen dat de blootstelling onder controle is. Ook voor asbest bestaan branche specifieke arbocatalogi, opgemaakt tussen werknemers en werkgevers. De arbocatalogus wordt getoetst door de Arbeidsinspectie en dient ook als inspectietool voor de Arbeidsinspectie.

Er dient te worden opgemerkt dat er een wijziging van de regelgeving op komst is waarmee vanaf 2024 de classificering zoals deze nu gekend is (risicoklasse 1, 2) wordt aangevuld met 2 nieuwe categorieën, de zogenaamde A-toepassingen (= in potentie minder risicovolle toepassingen met laag risico op een hoge blootstelling) en B-toepassingen (relatief gevaarlijke asbesttoepassingen met hoog risico op een hoge blootstelling). Voor sanering van B-toepassingen is als extra waarborg een certificaat vereist, ongeacht of met maatregelen de blootstelling tijdens een specifieke sanering

voldoende kan worden verlaagd. Sanering van A-toepassingen mag door niet-gecertificeerde bedrijven worden uitgevoerd.

2. Geef in voorkomend geval informatie over praktische aspecten in verband met de toepassing van artikel 15, waarin wordt gesteld dat bedrijven hun bekwaamheid op het gebied van sloop of verwijdering van asbest moeten aantonen.

Dit aspect is in Nederland geïmplementeerd via de inrichting van het certificatiestelsel. Met betrekking tot de certificatie, is het zo dat in Nederland de stichting Ascert op dit moment is aangewezen als schemabeheerder en de certificatieschema's in het asbestwerkveld beheert. 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.

Wel wordt het probleem van zogenaamde doorstarters aangekaart. Hierbij merkt men dat bedrijven die geweerd zijn, werkzaamheden kunnen doorstarten door gebruik te maken van een tweede (opgericht) bedrijf. Het bedrijf in kwestie beschikt in deze ook over een certificatie, waardoor de werkzaamheden onder hoofde van dit nieuwe bedrijf kunnen worden verdergezet. Vaak worden dergelijke constructies proactief opgezet om bij problemen snel de werkzaamheden opnieuw te kunnen aanvatten.

3. Geef bijgewerkte informatie voor de verslagleggingsperiode over het aantal meldingen er elk jaar door werkgevers zijn gedaan op grond van artikel 4, lid 2 (meldingen vóór de aanvang van de werkzaamheden). Geef aan of er voor de verslagleggingsperiode wijzigingen zijn in de wijze waarop de handhaving van deze eis wordt uitgevoerd.

Onderstaande cijfers zijn gekend m.b.t. het aantal meldingen:

Jaar	Aantal meldingen	Hoogste risicoklasse
2018	3766	-
	8987	1
	72903	2
	28744	2A
2019	2500	-
	9098	1
	52594	2
	19299	2A
2020	2135	-
	10564	1
	45682	2
	16673	2A
2021	2083	-
	11332	1
	47511	2
	17298	2A
2022	1583	-
	10201	1
	42839	2
	16230	2A

Het aantal meldingen in 2022 is lager dan in 2021. Met betrekking tot handhaving kan gesteld worden dat de boetes voor niet-naleving van de meldingsplicht fors hoger zijn.

4. Omschrijf de maatregelen die werden genomen door de Lidstaat betreffende de bepalingen van artikel 10, dat de maatregelen bepaalt die moeten worden genomen wanneer de grenswaarden vastgesteld in artikel 8 worden overschreden. Geef een schatting van het aantal werknemers dat aan dergelijke situaties wordt blootgesteld in elk jaar van de verslagleggingsperiode en omschrijf eventuele moeilijkheden bij de praktische uitvoering.

De maatregelen die moeten genomen worden bij de overschrijding van een grenswaarde zijn in het Arbobesluit opgenomen onder artikel 4.47a. Dit houdt in:

1. Bij overschrijding van een grenswaarde, bedoeld in artikel 4.46, worden de oorzaken voor de overschrijding opgespoord en worden zo spoedig mogelijk doeltreffende maatregelen genomen om de concentratie terug te brengen tot beneden die waarde.
2. De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers worden zo spoedig mogelijk in kennis gesteld van de overschrijding, van de oorzaak daarvan en de te nemen maatregelen. Daarnaast wordt hen de gelegenheid gegeven een oordeel kenbaar te maken over de maatregelen, bedoeld in het eerste lid, tenzij sprake is van spoedeisende redenen om zonder deze gelegenheid te bieden, deze maatregelen te nemen. In dat geval worden zij ingelicht over de getroffen maatregelen.
3. Zolang de in het eerste lid bedoelde maatregelen om de concentratie terug te brengen nog niet volledig ten uitvoer zijn gelegd, wordt de arbeid op de betreffende arbeidsplaats alleen voortgezet indien de betrokken werknemers doeltreffend zijn beschermd tegen blootstelling aan asbestvezels.
4. Wanneer in de situatie, bedoeld in het derde lid, de blootstelling niet met andere middelen kan worden beperkt en een grenswaarde het dragen van individuele ademhalingsapparatuur vereist, wordt de duur van het dragen daarvan voor iedere werknemer tot het strikt noodzakelijke beperkt.
5. Wanneer individuele ademhalingsapparatuur wordt gebruikt, wordt voorzien in rustpauzes.
6. Het aantal rustpauzes en de duur daarvan wordt bepaald door de fysieke en klimatologische belasting waaronder de werknemer de werkzaamheden moet verrichten.
7. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging worden de rustpauzes zo nodig vastgesteld in samenspraak met de belanghebbende werknemers.
8. Nadat de maatregelen zijn genomen worden de concentraties van asbestvezels in de lucht gemeten overeenkomstig artikel 4.47 en wordt de indeling in een risicoklasse als bedoeld in de artikelen 4.44, 4.48 of 4.53a opnieuw bepaald.
9. Indien uit de meting blijkt dat een concentratie in een hogere risicoklasse wordt ingedeeld, is tevens paragraaf 4 of 5 van deze afdeling van toepassing.

Er zijn geen gegevens beschikbaar waaruit het aantal werknemers die boven de grenswaarde zijn blootgesteld kan worden opgemaakt. In principe ligt de concentratie bij werkzaamheden die gemeld zijn voor Risicoklasse 2 of 2A boven de grenswaarde. Dit houdt echter niet in, dat de medewerkers daadwerkelijk blootgesteld worden aan concentraties boven de grenswaarde, aangezien in deze gevallen ademhalingsbeschermingsmiddelen worden toegepast. Incidentele blootstelling hoger dan de grenswaarde kan voorkomen indien door bijvoorbeeld aannemers, onderhoudsbedrijven of installatiebedrijven gewerkt wordt zonder voorafgaand een asbestinventarisatie te hebben uitgevoerd. De mate en de frequentie waarin dit voorkomt is niet bekend.

5. Geef informatie over de mogelijke maatregelen die zijn genomen voor de digitalisering van de individuele medische dossiers (artikel 18), ook in het licht van de beschikbaarheid en het onderhoud ervan, zoals bepaald in artikel 19.

Er zijn geen concrete maatregelen genomen met betrekking tot de digitalisering van de individuele medische dossiers. De bepalingen die in het Arbobesluit zijn genomen in het kader van de medische dossiers zijn opgenomen in artikel 4.52 (Arbeidsgezondheidskundig onderzoek) en artikel 4.53 (Registratie). Deze artikelen bepalen dat werknemers die blootgesteld worden aan asbestvezels dienen te worden opgenomen in een register, dat eveneens de blootstelling vermeldt alsook de medische onderzoeken.

6. 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 verschillende aanvullende maatregelen genomen. De grenswaarde voor asbestvezels ligt reeds sinds 2017 lager met 2.000 vezels/m³ over 8u. Daarnaast zijn er specifieke criteria vastgelegd voor de beoordeling of vrijgave na het beëindigen van de werkzaamheden. Deze bepalingen zijn opgenomen in het Arbobesluit:

- Artikel 4.51a (Eindbeoordeling), waarbij onder andere wordt gesteld dat de eindbeoordeling een visuele inspectie betreft, gevolgd door een eindmeting, om vast te stellen of de concentratie van asbestvezels in de lucht lager is dan 10.000 vezels/m³, uitgaande van een referentieperiode van ten minste twee uur. Deze bepaling geldt voor de werkzaamheden in de hogere risicoklassen;
- Voor wat betreft de eindbeoordeling van de werkzaamheden van risicoklasse 1, geldt dat een visuele inspectie dient uitgevoerd te worden, zoals vastgelegd in artikel 4.47b van het Arbobesluit;
- Wanneer werkzaamheden zijn uitgevoerd uit de hogere risicoklassen én hierbij amfibool betrokken was, dient de eindbeoordeling te worden voltrokken zoals opgenomen in artikel 4.53c. Hierbij dient, in afwijking van artikel 4.51a een visuele inspectie te worden uitgevoerd, gevolgd door een bepaling van de concentratie asbestvezels in de lucht (<2.000 vezels/m³).

Overigens wordt de eindbeoordeling binnenkort iets gewijzigd ten opzichte van bovenstaande. Zoals in het antwoord op vraag 2 toegelicht kent Nederland een certificeringsstelsel. De bepalingen zijn vastgelegd in het Arbobesluit, artikel 4.54d (Deskundigheid bij het werken met asbest).

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.

Onderstaande maatregelen zijn genomen om het mkb te ondersteunen:

- Campagne ‘Veilig aan elke vezel’
De website www.vezelveiligheid.nl bevat informatie met betrekking tot het veilig werken met asbest. Er is daarnaast een subsidieverstrekking geweest vanuit MinSZW voor de uitvoering van deze campagne.
- Webpagina ‘asbest’ van de Arbeidsinspectie
Op de website <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/> is er een heel luik gewijd aan het veilig werken met asbest, en er is eveneens een Q&A sectie rond dit thema.
- Ondersteuning van de installatie- en loodgieterbedrijven
De Inspectie heeft bij 98 loodgieters- en installatiebedrijven onderzocht hoe het stond met het bewustzijn en de kennis bij het in contact komen met asbest. Op basis van dit onderzoek heeft de Arbeidsinspectie enkele conclusies en tips samengevat in de infographic²⁶⁶ ‘Verbouwen of installeren? Let op asbest!’ De belangrijkste resultaten en

²⁶⁶ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/publicaties/2021/09/28/arbo-in-bedrijf---asbest-2020>

conclusies van het onderzoek staan in het document 'Arbo in bedrijf - Asbest 2020'²⁶⁷.

Volgens de inspecteurs die de interviews voerden, volgt ruim driekwart van de bevroegde werkgevers/zzp'ers de regels met betrekking tot het risico asbest na. 20% kent de regels onvoldoende en weet dus niet dat ze hier niet aan voldoen en 2% overtreedt de regels willens en wetens. De Arbeidsinspectie gaat zich daarom inzetten om de onbewuste overtreders verder te helpen in het vergroten van bewustwording en kennis.

- Arbocatalogi
Er worden nog steeds Arbocatalogi opgesteld in overeenstemming met werkgevers en werknemers. De Arbeidsinspectie controleert de inhoud en gebruikt de sector-specifieke catalogus als inspectiemiddel.
- Inspectiewerkt.nl
Op de website www.inspectiewerkt.nl is een hele pagina gewijd aan de sector van de asbestverwijdering.
- Panteia rapport
Een onafhankelijk onderzoek werd gevoerd rond de effectiviteit van de Arbeidsinspectie in de asbestbranche. Hieruit is geconcludeerd dat stakeholders in zijn algemeenheid van oordeel zijn dat de interventies van de Arbeidsinspectie effectief zijn. Tevens werden verbeterpunten geformuleerd, die met name waren gericht op het bieden van meer ruimte om met de Arbeidsinspectie in overleg te treden over specifieke (veilige) werkwijzen die de bedrijven zouden willen toepassen.

8. Ondervindt het mkb bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

Er zijn geen bijzonderheden met betrekking tot de naleving te melden. In principe is de regelgeving na te leven. Wel is opgemerkt dat de naleving volgens sommige bedrijven wordt bemoeilijkt door sterke onderlinge concurrentie op de markt, en door opdrachtgevers die te weinig ruimte bieden. Ook is de branche van de asbestverwijdering complex, met name als het gaat over het vinden van geschikte arbeidskrachten. De profielen die tewerkgesteld zijn in deze sector, scoren vaak laag met betrekking tot het nemen van verantwoordelijkheden en het uitvoeren van activiteiten. Dit verhoogt de kans op blootstelling en ongecontroleerde werkzaamheden.

²⁶⁷ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/publicaties/2021/09/28/arbo-in-bedrijf---asbest-2020>

22 De richtlijn uitzendkrachten 91/383/EEG

Richtlijn 91/383/EEG van de Raad van 25 juni 1991 ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen.

Vragen en antwoorden

- 1. Heeft de lidstaat tijdens de verslagleggingsperiode nieuwe soorten werkzaamheden toegevoegd aan de lijst van werkzaamheden die op grond van artikel 5, lid 1, van de richtlijn verboden zijn? Heeft de lidstaat een soort werkzaamheden dat eerder in die lijst was opgenomen, ingetrokken?**

Nederland heeft geen aanpassingen gedaan in de verslagperiode.

- 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?**

De werkgever biedt periodiek een arbeidsgeneeskundig onderzoek PAGO aan de werknemers, die aan specifieke risico's zijn blootgesteld. Het onderzoek moet afgestemd zijn op de gevaren en risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers kan hebben. De wetgeving is van toepassing op alle werknemers, ook op uitzendkrachten in het bedrijf. Voor het preventief medisch onderzoek (PMO) moeten uitzendkrachten terecht bij het uitzendbureau.

Zowel het inlenende bedrijf als het uitzendbureau zijn, ieder vanuit hun eigen rol, verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten op het werk. Uitgangspunt is dat de Arbowet geldt voor alle werknemers en werkgevers. Er wordt geen onderscheid gemaakt. Volgens de Arbowet is de inlenende werkgever zowel verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van zijn eigen, vaste werknemers, als van die van de uitzendkrachten in zijn bedrijf. Het uitzendbureau moet zorgen dat de uitzendkracht de risico-inventarisatie en -evaluatie van het inlenende bedrijf krijgt en is verplicht om de uitzendkracht te informeren over de risico's die hij/zij op de werkplek loopt.

Een uitzendkracht heeft geen dienstverband bij de werkgever die hem inhuurt, maar wel bij het uitzendbureau. Bij ziekte begeleidt de werkgever (het inlenende bedrijf) de uitzendkracht niet of betaalt het loon door. Daar zijn het uitzendbureau en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen verantwoordelijk voor. Als een uitzendkracht ziek wordt of het werk stopt, eindigt de uitzendovereenkomst en is er geen begeleiding meer. Dit noemt men het uitzendbeding. Dit is een bepaling in de uitzendovereenkomst die ervoor zorgt dat deze overeenkomst tussen uitzendkracht en uitzendbureau eindigt als de opdrachtgever de terbeschikkingstelling beëindigt, dit is de periode van tewerkstelling van de uitzendkracht bij de opdrachtgever.

Ook voor werkenden in een re-integratietraject geldt een soortgelijke situatie. Deze werkende heeft ook geen dienstverband bij de inlenende werkgever. Daarom is ook hier sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor gezondheid en veiligheid tussen de partij die opdracht geeft tot het re-integratietraject en het re-integrerende bedrijf als de inlenende werkgever.

- 3. Geldt dit toezicht ook na beëindiging van de arbeidsbetrekking van de betrokken werknemer (overeenkomstig artikel 5, lid 3, van de richtlijn)? Wordt dit toezicht in het geval van door een uitzendbureau ter beschikking gestelde werknemers verlengd tot na het einde van de terbeschikkingstelling?**

Het toezicht geldt niet na beëindiging van de arbeidsbetrekking.

- 4. 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?**

Het uitzendbureau informeert de uitzendkracht voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever over de vereiste (beroeps) kwalificaties alsook de aanwezige veiligheids- en gezondheidsrisico's, en hoe daarmee om te gaan. De informatie is afkomstig van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het Plan van Aanpak van de werkgever. Daarbij is speciale aandacht voor doeltreffende voorlichting en onderricht, gericht op de capaciteit van de werknemer.

Op 1 mei 2020 heeft het kabinet het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten ingesteld en gevraagd om voorstellen te doen om de werk- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten structureel te verbeteren. In haar adviesrapport²⁶⁸ worden aanbevelingen gedaan om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan. Dit pakket aan aanbevelingen vormt een sluitend systeem van duidelijke regelgeving, met handhaving op elk deel van de keten en controle achteraf. Enkele aanbevelingen gaan in op het verbeteren van arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten. Zo stelt het Aanjaagteam voor om een meldplicht voor de uitlener aan de toezichthouder bij arbeidsongevallen in te stellen. De inlener, die deze plicht al heeft, moet het ongeval ook melden bij de uitlener. Daarnaast, in het kader van de zorgplicht, moet de uitlener na het ongeval nagaan of de nodige maatregelen zijn getroffen teneinde de veiligheid te waarborgen en de ter beschikking gestelde werknemer(s) weer aan de slag kunnen gaan bij de desbetreffende inlener.

De gegeven adviezen hebben voornamelijk betrekking op EU-burgers die gebruik maken van het vrij verkeer van werknemers en diensten, maar niet voornemens zijn zich voor langere tijd in Nederland te vestigen. De focus daarbij ligt op arbeidsmigranten die laag- en ongeschoold werk verrichten. Zij zijn veelal in dienst van een uitzendbureau of andere vormen van het ter beschikkingstellen van werknemers. Deze aanbevelingen worden thans uitgewerkt.

De Arbeidsinspectie zet versterkte mankracht in op de controle van de beschikbaarheid van de RI&E bij de bedrijven. De inspectieaanpak bestaat uit een voorlichtingscampagne, een digitale opvraag en inhoudelijke beoordeling van de basisdocumenten en fysieke bezoeken bij werkgevers die ondermaats aanleveren. Doel is om het veiligheidsbewustzijn van werkgevers te vergroten²⁶⁹.

- 5. Welke andere actie wordt er ondernomen door de arbeidsinspectie met betrekking tot werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of uitzendkrachten?**

Het aantal werknemers met een flexibel arbeidscontract in Nederland is hoog. Het aantal stijgt nog steeds, samen met het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp).

Uit het rapport diversiteit, arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden van de SER²⁷⁰ blijkt dat uitzendkrachten in vergelijking met vaste werknemers over het algemeen slechtere

²⁶⁸ Kamerstukken II, 2020/21, 29861, nr. 53, bijlage nr. 953505, Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan (30 oktober 2020).

²⁶⁹ Meerjarenplan Arbeidsinspectie 2023-2026, <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/jaarplannen/2022/11/25/meerjarenplan-2023-2026>

²⁷⁰ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2019/diversiteit-abeidsrelaties.pdf>

arbeidsomstandigheden hebben. Zo hebben zij veel vaker fysiek zwaar werk en werken zij ook het meest met gevaarlijke stoffen. Ook doen ze vaker gevaarlijk werk en hebben ze ook veel vaker te maken met arbeidsongevallen, met of zonder dagen verzuim. Daarnaast hebben ze het meest te maken met intern ongewenst gedrag.

De Monitor Arbeidsongevallen van de Nederlandse Arbeidsinspectie 2021²⁷¹ meldt dat van alle onderzochte ongevallen, in 17% van de gevallen het slachtoffer als uitzendkracht werkte. Het aandeel uitzendkrachten onder de werkenden bedraagt echter 7%. In de beroepsgroepen waarin een groot deel van de werkenden aangeeft dat ze vaak gevaarlijk werk moeten doen, is het aandeel uitzendkrachten groter dan gemiddeld. Dit is een indicatie dat uitzendkrachten vaker dan werknemers gevaarlijk werk doen en zou een deel van de verklaring kunnen bieden voor de oververtegenwoordiging van uitzendkrachten in de arbeidsongevallen die de Arbeidsinspectie onderzoekt. Uit onderzoek van het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM)²⁷² blijkt aanvullend dat bij uitzendkrachten vaker sprake is van een gebrek aan kennis en vaardigheden. Dit gebrek kan resulteren in vergissingen of verkeerde beslissingen in het werk. Desondanks vermoedt de Arbeidsinspectie dat er sprake is van ondermelding met betrekking tot arbeidsongevallen. De Arbeidsinspectie inspecteert intensief in sectoren waar veel uitzendkrachten gevaarlijk en ongezond werk verrichten en bespreekt met de branches de acties om het aantal ongevallen te verminderen.

6. 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.

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 Sociaal-Economische Raad SER heeft een vernieuwde “Handreiking arbomaatregelen Uitzendwerk²⁷³” gepubliceerd (2019). De handreiking biedt sociale partners op sectorniveau goede handvatten om in de eigen arbocatalogus afspraken te maken over de veiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten, tijdelijke krachten of nieuwe toetreders binnen bedrijven. Ze besteedt specifiek aandacht aan de arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten. Er wordt beschreven hoe sectoren/bedrijven ervoor kunnen zorgen dat uitzendkrachten en/of tijdelijke krachten onder goede en gelijkwaardige omstandigheden starten.

De sociale partners en het bedrijfsleven zijn ook betrokken bij het traject “Ontwikkelbudget²⁷⁴” dat op initiatief van DOORZAAM, het fonds voor de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten, werd ontwikkeld.

8. Ondervindt het mkb bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

De arbocatalogi voor de branches waar een groot aantal uitzendkrachten werkzaamheden uitoefenen brengen de wettelijke bepalingen samen in een behapbaar advies en heldere taal. De handreiking van de SER maakt duidelijk welke arbomaatregelen in de arbocatalogi opgenomen kunnen worden om invulling te geven aan de doelvoorschriften uit de Arboret- en regelgeving:

²⁷¹ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2022/09/05/monitor-arbeidsongevallen-2021>

²⁷² Arbeidsongevallen met uitzendkrachten en met vaste werknemers: verkenning van de oorzaken

<https://www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/2019-0119.pdf>

²⁷³ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2019/handreiking-arbomaatregelen-uitzendwerk.pdf>

²⁷⁴ <https://www.doorzaam.nl/cultuur/ontwikkelbudget-voorheen-alles-in-1/>

Arbowet art. 3 lid 1-b, Arbowet art. 5 lid 5, Arbowet art. 8. Zo zijn er er voorbeeldteksten opgenomen, er kan gebruik gemaakt worden van de arbochecklists van de Stichting Doorzaam, beschikbaar in diverse talen.

STIGAS heeft voor uitzendkrachten en seizoenarbeiders in de agrarische en groene sector een arbopakket groenwerkers opgesteld voor zelfstandige ondernemers met seizoenswerkers.

23 De richtlijn medische hulpverlening aan boord van schepen 92/29/EEG

Richtlijn 92/29/EEG van de Raad van 31 maart 1992 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid ter bevordering van een betere medische hulpverlening aan boord van schepen.

Vragen en antwoorden

- 1. Waren er praktische problemen bij de aankoop van medische benodigdheden uit de lijst van medische uitrusting of bij de aanwijzing en/of exploitatie van centra waar werknemers gratis medisch advies via de radio en andere communicatiemethoden krijgen? Zo ja, doe dan voorstellen voor wijzigingen van de desbetreffende bepalingen van de richtlijn**

Schepen die medicijnen moeten kopen om hun voorraad aan te vullen, doen dit doorgaans in het land waar het schip als eerste zal aanmeren. Buiten de Europese Unie zijn deze specifieke producten (aangeduid als artikelnaam) vaak niet beschikbaar, waardoor het schip via het Radio Medisch Advies (RMA) een tijdelijke uitzondering aanvraagt. Deze uitzondering wordt slechts voor een zo kort mogelijke periode verleend, totdat het schip in staat is om de voorgeschreven producten aan boord te verkrijgen. Tot op heden zijn er nog geen opmerkingen gemaakt door de Port State inspecties over deze praktijk.

Wat betreft de medische uitrusting (vermeld in kolom R), is het verplicht om deze aan boord te hebben in reddingsboten. Veel van deze reddingsboten worden buiten Europa gekocht. Deze zogenaamde liferafts worden bij aankoop al geleverd met een medische uitrusting die voldoet aan de STCW-norm (Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers). Deze medische uitrusting wijkt echter iets af van de EU-richtlijnen. Daarom moeten de liferafts direct na aankoop uit elkaar worden gehaald en moet de aanwezige medische uitrusting worden vervangen door een set die voldoet aan de Nederlandse/EU-normen. Het lijkt redelijk om in dit geval de STCW-norm binnen de EU te hanteren. Dit bespaart kosten en is mogelijk ook veiliger met een internationale bemanning.

Het Caribisch gebied is ook relevant voor Nederland, aangezien er veel schepen tussen de eilanden varen. Hoewel deze schepen meestal niet ver van de kust varen, zijn ze relatief lang onderweg. De regelgeving met betrekking tot medische uitrusting wordt in principe gevolgd, tenzij in de praktijk het schip zich niet ver buiten de kust bevindt.

- 2. Gebruikt u nog steeds brutoregistertonnage voor het meten van de grootte van een vaartuig? Vindt u dat deze meeteenheid die in de richtlijn wordt gebruikt, moet worden gewijzigd en vervangen door brutotonnage?**

Artikel 2, punt 3 van de richtlijn bepaalt dat: "Elk schip met een bruto tonnage (GT) van meer dan 500 en 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, moet beschikken over een ruimte voor medische verzorging onder bevredigende materiële en hygiënische omstandigheden."

Brutoregistertonnage (BRT) is inderdaad een verouderde term. De gangbare term die tegenwoordig wordt gebruikt, is bruto tonnage (GT).

- 3. Bent u van mening dat, om hetzelfde beschermingsniveau voor werknemers te waarborgen, de voorwaarde in verband met de grootte van het schip voor een ruimte voor medische verzorging (artikel 2, lid 3) moet worden gewijzigd om deze grootte aan een nieuwe**

meeteenheid (brutotonnage) aan te passen, of moet een omrekeningsfactor in de richtlijn worden opgenomen?

Deze schepen, zoals offshore supply schepen voor bijvoorbeeld offshore windparken, bevinden zich relatief dicht bij de kust en maken geen langdurige reizen op zee. Gezien de nabijheid van het land en de kortere duur van de reizen, zouden de vereisten voor medische uitrusting aan boord anders zijn dan bij schepen die verder van de kust opereren. Met andere woorden zou een risico-analyse de mogelijkheid moeten kunnen bieden om bepaalde zaken al dan niet aan boord te hebben.

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 medische uitrustingseisen voor zeeschepen zijn opgenomen in bijlage 5 van de Regeling veiligheid zeeschepen. In de bijlage staat Tabel 1 met verplichte geneesmiddelen en Tabel 2 met verplichte verpleeg- en verbandartikelen. De gewijzigde bijlage in deze wijzigingsregeling implementeert richtlijn (EU) 2019/1834.

Na overleg met de sociale partners in de maritieme sector is gekeken of verdere aanpassingen van bijlage 5 wenselijk waren. Bijlage 5 bevatte enkele geneesmiddelen en verpleeg- en verbandartikelen die niet als verplichting waren opgenomen in de richtlijn. Bovendien vereist de richtlijn op specifieke onderdelen een nadere toelichting en duiding. Dit betekent bijvoorbeeld dat in sommige gevallen algemene geneesmiddelen genoemd in de richtlijn nader gespecificeerd moesten worden met de merknaam van een specifiek geneesmiddel of verpleegartikel. De bijlage 5 is aldus aangepast.

In een beperkt aantal gevallen is ervoor gekozen om artikelen die niet verplicht zijn volgens de richtlijn toch op te nemen in bijlage 5 van de regeling. Dit betreft artikelen die een duidelijke meerwaarde hebben bij het verlenen van eerste hulp en medische zorg, en die relatief betaalbaar zijn gezien de eenmalige aanschafkosten. Voorbeelden hiervan zijn het oogklepje, oogcompressen, veiligheidsspelden, een splinterpincet, het penlight ooglampje, nierbekken, reddingdeken, body bag en EHBO-boekje. Specifiek wordt gewezen op de brancard met specifieke kwalificaties, omdat dit artikel niet is opgenomen in de richtlijn. Desondanks is een deugdelijk hulpmiddel om een persoon op een schip te kunnen vervoeren van groot belang voor het verlenen van kwalitatief goede eerste hulp of medische zorg. De keuze voor een geschikte brancard, zoals een solide brancard met of zonder wielen, een scheepsbrancard, een opvouwbare brancard, een evacuatiestoel of een combinatie, kan afhangen van de grootte, functionaliteit en inrichting van het schip. De reder kan hierin een keuze maken die optimaal aansluit bij het type schip en het bedrijfshulpverleningsplan. Om dit maatwerk te ondersteunen is de strikte definitie van de brancard losgelaten.

De tabellen 1 en 2 in bijlage 5 bevatten verschillende kolommen waarin informatie wordt gegeven over het type zeeschepen en de vaargebieden. Kolommen A, B en C geven de hoeveelheden weer voor vrachtschepen, terwijl kolommen D en E betrekking hebben op passagiersschepen. In kolom B is een categorie opgenomen voor schepen die alleen varen in GMDSS-zeegebied A2, zoals gedefinieerd in voorschrift IV/2 van het SOLAS-verdrag, en vrachtschepen die gecertificeerd zijn volgens de CCSS-Code.

Een aanzienlijk aantal schepen dat voorafgaand aan deze wijzigingsregeling onder kolom B van de regeling viel, zoals vissersvaartuigen en bevoorradingschepen van windmolenparken en offshore installaties, vaart echter uitsluitend op de Noordzee, buiten de 30-mijlszone, maar wel binnen de Nederlandse Exclusieve Economische Zone (EEZ). Deze schepen maken meestal reizen van minder dan een week, vaak van maandag tot en met vrijdag, en hebben een beperkt aantal

bemanningsleden. Aangezien bij medische problemen snel naar de wal kan worden uitgeweken, is de medische zorg aan boord beperkt.

Daarom was de verplichte medische uitrusting die in kolom B voor deze categorie schepen werd vermeld te uitgebreid. De extra kosten en verspilling van geneesmiddelen die hiermee gepaard gingen, waren al geruime tijd een punt van zorg. Op 30 april 2018 werd daarom een ontheffing verleend voor een specifieke groep vissersschepen. Omwille van duidelijkheid en transparantie is een extra kolom B1 geïntroduceerd. Hierdoor kon de ontheffing worden ingetrokken. De uitrusting in kolom B1 verschilt van die in kolom B voor wat betreft de voorgeschreven hoeveelheden geneesmiddelen en verbandmiddelen die nodig zijn voor medische zorg aan boord.

De Nederlandse overheid heeft ervoor gekozen om de loodstenders op te nemen in de nationale regelgeving, hoewel ze niet vallen onder de bepalingen van de richtlijn. Deze schepen bevinden zich echter slechts op 10 mijl van de kust, waardoor het altijd mogelijk is om binnen een half uur de kust te bereiken als iemand zich niet goed voelt. Het gebruik van geneesmiddelen en medische apparatuur is voorbehouden aan artsen, tenzij de kapiteins van schepen een medische opleiding hebben gevolgd. Hoewel de kapitein van een loodstender in de praktijk waarschijnlijk geen medicijnen zal voorschrijven, vanwege de nabijheid van de kust, vereist de Nederlandse regelgeving wel dat deze schepen volledig zijn uitgerust met medisch materiaal. Er bestaat geen uitsluiting van loodstenders in de Nederlandse regelgeving, zoals bepaald in de richtlijn.

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 koopvaardijsector zijn er weinig specifieke maatregelen gericht op het mkb, aangezien deze sector meestal uit grotere bedrijven bestaat. Toch is er een arbocatalogus opgesteld door de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders (KVNR) en Nautilus International, de sectorale vakbond.

Daarnaast is er een risico-inventarisatie- en evaluatie-instrument ontwikkeld door zowel de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders (KVNR) als de Vereniging voor Beroepschartervaart (BBZ).

Er vinden ook verschillende overleggen plaats. Er is het overleg Radio Medische Dienst, waar de Koninklijke Nederlandse Reddings Maatschappij (KNRM), de KVNR en de overheid aan deelnemen. En er is ook het tripartite overleg tussen beleid, inspectie en de sector.

Verder is het verplicht om aan boord van het schip een veiligheidscommissie te hebben, waarin gevaarlijke situaties worden besproken en trainingen over specifieke onderwerpen worden georganiseerd. Er is ook een medisch handboek aan boord.

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

In sommige regio's blijken er min-of-meer structurele problemen te zijn bij de levering en aanvulling van opiaten en benzodiazepinen. Ook kunnen de kosten een rol spelen, maar met de introductie van Kolom B1 is een groot deel van de kleinere mkb-bedrijven goed geholpen.

24 De richtlijn jongeren 94/33/EG

Richtlijn 94/33/EG van de Raad van 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk.

Vragen en antwoorden

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

De richtlijn betreffende de bescherming van jongeren op het werk is in die zin nog actueel, dat ze de basis vormt voor de bescherming van onervaren en kwetsbare groepen.

De richtlijn gaat uit van het principe dat elke werkgever aan jongeren arbeidsomstandigheden moet bieden die aangepast zijn aan hun leeftijd. Om dat te bereiken is het bijvoorbeeld nodig om voor de tewerkstelling een risicoanalyse uit te voeren en de nodige preventiemaatregelen te nemen. Verder bevat de richtlijn het verbod om werkzaamheden uit te voeren die omwille van de kwetsbaarheid van jongeren bedreigend zijn voor hun veiligheid en gezondheid. Het gaat dan om activiteiten waarbij er blootstelling kan optreden aan gevaarlijke stoffen, lawaai, straling, trillingen.

In de Europese richtlijn 2020/739/EU werd het Covid-19 virus opgenomen als biologisch agens van groep 3. Groep 3-agentia kunnen een ernstige ziekte veroorzaken en zijn dus potentieel gevaarlijk voor werknemers. Jongeren kunnen bijgevolg geen job uitoefenen waarbij ze beroepsmatig in contact kunnen komen met het virus.

Door de veranderende arbeidsmarkt, door de flexibilisering en de arbeidsmarktkrapte zijn steeds meer jongeren aan het werk o.a. in de horeca, als boodschappenkoerier en bezorger van maaltijden. De covid- en postcovid periode zorgt voor een explosieve groei van bezorgformules en koerierdiensten. Deze brengen nieuwe risico's met zich mee.

Jonge koeriers verplaatsen zich steeds vaker op een (elektrische) fiets of bakfiets in het verkeer, hetgeen niet risicovrij is. Daarnaast gaat het vaak ook om fysiek belastend werk, indien zij veel of zware goederen in een rugzak dragen.

Ook zijn er nieuwe werkzaamheden bijgekomen zoals young influencing en jong ondernemerschap. In een recente studie²⁷⁵ van Regioplan in opdracht van het ministerie van SZW blijkt dat een groeiend aantal jongeren een webwinkel start of met reclame, fotografie, film en podiumkunsten inkomsten genereert. De werkzaamheden worden vaak van thuis uit gedaan.

Jonge influencers plaatsen met regelmaat content op sociale mediakanalen Youtube, Instagram en Tiktok en verdienen geld door producten aan te prijzen of te gebruiken. Er is inzicht nodig in de verdienmodellen, de rol van de ouders, de relatie met wet- en regelgeving voor de bescherming van jongeren tot 16 jaar en de Arbeidstijdenwet. Voor de zelfstandige vloggers is er over het algemeen geen sprake van een arbeidsovereenkomst, waardoor er geen werkgever is die verantwoordelijk gehouden kan worden. Het opnemen van de content vindt vaak plaats in de privésfeer. Om deze redenen is het huidige verbod op kinderarbeid niet adequaat voor jonge influencers.

Dergelijke nieuwe en populaire werkzaamheden vragen de nodige aandacht, zij kunnen ook risico's voor de gezondheid, veiligheid en schoolprestaties met zich meebrengen. Ook is hierbij niet altijd duidelijk wie ervoor verantwoordelijk is dat het kind op een gezonde en veilige wijze werkt.

²⁷⁵ Modernisering regelgeving kinderarbeid, Regioplan in opdracht van het MinSZW, april 2022.

verricht. De werkzaamheden kunnen op dit moment niet via risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en deskundig toezicht worden opgelost. Werkzaamheden zoals vloggen vallen voor een deel in de privésfeer. Controle op de werkplek (thuis) is voor de handhaving zeer lastig.

4. Zijn er sinds het vorige verslag nieuwe richtsnoeren of nieuw voorlichtingsmateriaal gepubliceerd of campagnes gevoerd?

De Arbeidsinspectie heeft een campagne gevoerd naar aanleiding van een verbod op jonge maaltijdbezorgers tot 16 jaar. Het verbod is op 1 juli 2020 in werking getreden. De inspectieresultaten uit 2019 en begin 2020 waren aanleiding voor een aanscherping van de regels voor maaltijdbezorgers. De Arbeidsinspectie heeft onder andere de werkzaamheden stilgelegd bij een groep vijftienjarigen die nog na 21u aan het werk waren voor een fastfoodketen. De maaltijdbezorging is fors toegenomen tijdens en in de post-covid periode en steeds meer jongeren worden hierbij ingeschakeld. Toch is het werk niet ongevaarlijk, er wordt gewerkt onder tijdsdruk en in onveilige (verkeers)omstandigheden.

Het ministerie van SZW is een programma gestart voor “blijvend fit, veilig en gezond werken²⁷⁶” voor de studenten in de beroepsopleiding. Zij kunnen als onderdeel van hun opleiding een keuzedeel volgen waarbij zij arbeidsrisico’s op de werkvloer leren herkennen, bespreken en beheersen. Zij zijn later in het bedrijfsleven beter in staat om het belang van gezond, fit en veilig werk te erkennen. Scholen zijn vrij om het keuzedeel naar eigen inzichten in te vullen. Het Arboportal bevat nog tal van (campagne)materialen, stappenplannen, praktijkvoorbeelden en programma’s voor veilig en gezond werken in het beroepsonderwijs²⁷⁷.

5. Op grond van artikel 5, lid 3, artikel 7, lid 3, artikel 8, lid 5, artikel 9, lid 2, artikel 10, leden 3 en 4, en artikel 13 kunnen de lidstaten onder bepaalde voorwaarden afwijkingen toestaan. Zijn dergelijke afwijkingen verleend, en zo ja, hoeveel? Wat waren de redenen voor de afwijkingen?

Nederland heeft gebruik gemaakt van de afwijking op grond van artikel 5 lid 3 om kinderen vanaf 13 jaar toe te laten op te treden in culturele, artistieke of reclameactiviteiten. Hiervoor hoeft geen ontheffing aangevraagd te worden.

Artikel 7 lid 3 is door Nederland toegepast en beschreven in het Arbeidsomstandighedenbesluit Art.1.37. Hierin wordt het principe van deskundig toezicht bepaald. Jongeren die arbeid moeten verrichten waaraan gevaren voor arbeidsongevallen zijn verbonden - als gevolg van een gebrek aan werkervaring, het niet goed kunnen inschatten van gevaren en het niet voltooid zijn van hun geestelijke en lichamelijke ontwikkeling- moeten dit onder deskundig toezicht uitvoeren.

Naast de absolute verboden werkzaamheden, zijn dus die werkzaamheden voor jongeren verboden, waarbij het niet mogelijk is het deskundig toezicht zodanig te organiseren dat de uit de risico-inventarisatie en -evaluatie gebleken gevaren voor die jongeren worden voorkomen. De mate van toezicht is afhankelijk van de leeftijd en de ervaring van de jongere werknemer. Dit geldt zowel voor de werkzaamheden in het kader van de opleiding als alle andere werkzaamheden.

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.

²⁷⁶ <https://www.arboportal.nl/campagnes/keuzedeel-verdieping-blijvend-fit-veilig-en-gezond-werken/wat-is-blijvend-fit-veilig-en-gezond-werken>

²⁷⁷ <https://www.arboportal.nl/campagnes/keuzedeel-verdieping-blijvend-fit-veilig-en-gezond-werken>

6. 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 Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet bieden een kader voor een wettelijk minimum ter bescherming van de arbeid door kinderen en jeugdigen. Nederland heeft geen aanvullende maatregelen genomen, maar wel een invulling gegeven aan bepaalde regels. Kinderen van 12 jaar en jonger mogen niet werken, tenzij het gaat om cultureel en artistiek werk waarvoor wel een ontheffing van de Arbeidsinspectie nodig is. Kinderen van 13, 14 en 15 jaar mogen lichte, niet-industriële werkzaamheden doen en zoals al aangeven bij vraag 3, cultureel en artistiek werk. Medewerkers vanaf 18 jaar mogen alle werkzaamheden doen. Daarnaast gelden de bepalingen waarbij sommige werkzaamheden verboden zijn of waar voldoende deskundig toezicht ontbreekt.

Voor jongeren gelden afwijkende regels voor werktijden. Voor kinderen onder de 16 jaar geldt een specifiek regime, voor jongeren vanaf 16 jaar zijn er enkele extra regels. Zo moet bijvoorbeeld bij de werktijd rekening gehouden worden met de tijd, die jongeren besteden aan hun opleiding. Indien er jongeren binnen het bedrijf werkzaam zijn moet dit in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) worden opgenomen.

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.

In de sectoren van de glastuinbouw, bos- en natuursector, hoveniers- en groenvoorziening, groen-, grond en infrastructuur, en open teelten werken veelvuldig jongeren. Zij zijn blootgesteld aan diverse risico's van gevaarlijke stoffen zoals gewasbeschermingsmiddelen, fysieke belasting, machines. In de arbocatalogi zijn duidelijke afspraken gemaakt omtrent de risico's en de gepaste maatregelen, de organisatie, de verbodsbepalingen, het deskundig toezicht en de arbeidstijden.

8. Ondervindt het mkb bijzondere moeilijkheden bij het naleven van de vereisten van de richtlijn? Zo ja, beschrijf deze.

De jongeren zijn net als de zwangere werkneemsters een doelgroep waarop de bepalingen uit diverse richtlijnen een invloed hebben. Zij hebben als doelgroep een eigen invulling in de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet.

De arbocatalogi voor de branches waar een groot aantal jongeren werkzaamheden uitoefenen brengen de wettelijke bepalingen samen in een behapbaar advies en heldere taal. Daar waar sprake is van interpretatieverschillen over de omvang en diepgang van het deskundig toezicht kan discussie ontstaan.