

FNV
Naritaweg 10
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam

T 020 58 16 300
F 020 68 44 541

CNV
Ravellaan 1
Postbus 2475
3500 GL Utrecht

T 030 291 39 11
F 030 294 65 44

MHP
Multatulilaan 12
Postbus 575
4100 AN Culemborg

T 0345 85 19 00
F 0345 85 19 15

Postadres Postbus 8456, 1005 AL Amsterdam

Aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer H.A.L. van Hoof
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Datum
13 september 2005
Ons kenmerk
363/307/24

Onderwerp
Nationale kop arbowetgeving

Uw kenmerk

Telefoonnr.
FNV: 020-58 16562
CNV: 030-2913726
MHP: 0345-851900
E-mail
rik.vansteenbergen@vc.fnv.nl
a.woltmeijer@cnv.nl
p.vankruining@vc-mhp.nl

Geachte heer Van Hoof,

De Stichting van de Arbeid heeft u bij schrijven van 13 september 2005 (B/1237) geïnformeerd over de resultaten van de beoordeling door sociale partners van de door u gedane voorstellen met betrekking tot de 'nationale kop'.

Over de meeste van die voorstellen zijn sociale partners het eens. Helaas zijn er ook voorstellen, waarover geen overeenstemming kon worden bereikt. Die zijn aan het eind van bedoelde Stichtingsbrief opgesomd. In deze brief informeren wij u over het standpunt van de vakcentrales FNV, CNV en MHP met betrekking tot die voorstellen. Daaraan voorafgaand maken wij, in het verlengde van die Stichtingsbrief, enkele opmerkingen over de plaats van deze doorlichting van de nationale kop in het perspectief van het SER-advies Evaluatie Arbowet 1998.

De SER schetst een langetermijnperspectief van een uniform Europees regelgevingkader op het gebied van arbeidsomstandigheden, dat in overeenstemming is met de door hem geschetste nieuwe arbostructuur. De raad meent dat op de weg naar het bereiken van die uniforme Europese arbostructuur in nationaal verband (nog) niet zal kunnen worden volstaan met (alleen) het bestaande Europese regelgevingkader.

In de visie van de SER behoort het tot de verantwoordelijkheid van de overheid om het beschermingsniveau op het arbeidsomstandighedenterrein vast te stellen en zij dient dat onder meer te doen door met dat beschermingsniveau samenhangende heldere concrete doelvoorschriften te formuleren.

De SER noemt een aantal opeenvolgend te nemen stappen voor de overgang van de huidige arbostructuur naar de door hem geschetste nieuwe:

1. In de nieuwe publieke arboregelgeving dienen de huidige globale doelvoorschriften te worden geherformuleerd tot heldere, concrete en handhaafbare doelvoorschriften, waaraan duidelijke, wetenschappelijk onderbouwde gezondheids- of veiligheidkundige grenswaarden zijn gekoppeld. Deze dienen te gelden voor alle thans bekende en toekomstige relevante arbeidsrisico's waaraan werknemers blootstaan, zoals omschreven in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling, en voor prioritaire arbeidsrisico's zoals die ten grondslag zijn gelegd aan de arboconvenanten nieuwe stijl.
 2. Waar dergelijke heldere en concrete, handhaafbare doelvoorschriften al zijn geformuleerd in bijvoorbeeld beleidsregels of normalisatienormen, worden die voorschriften opgenomen in het publieke domein van regelgeving.
 3. Zodra de globale doelvoorschriften zijn geherformuleerd als hiervoor aangegeven, kunnen de corresponderende middelvoorschriften uit de regelgeving in het publieke domein worden geschrapt.
 4. Voor een aantal doelvoorschriften zal het herformuleren in concrete en heldere, handhaafbare doelvoorschriften (nog) niet mogelijk zijn. In dergelijke gevallen kan worden voorzien door het formuleren van een procesnorm.
 5. Vooraleer middelvoorschriften, toelichtingen en onnodige detailleringen uit de handhaafbare doelvoorschriften naar het private domein worden verplaatst, dienen de mogelijke maatregelen helder in een Arbocatalogus te zijn verwoord. Bij de overgang naar de nieuwe arbostructuur moeten een duidelijke invoeringsdatum en een daaraan gekoppelde overgangstermijn worden aangegeven, opdat werkgevers en werknemers in staat worden gesteld methoden of middelen vast te stellen waarmee aan de publieke doelvoorschriften kan worden voldaan.
- Vooraf op het niveau van de sector dienen Arbocatalogi tot stand te komen. Aldus is een koppeling mogelijk met vraagstukken en afspraken op belendende beleidsterreinen. Deze vorm van ketenbenadering bouwt dan voort op de bevordering van een integrale benadering van preventiebeleid, arbobeleid, verzuimbegeleiding, reïntegratiebeleid en inkomensbeleid die de werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichtingsverklaring van 5 november 2004 met elkaar hebben afgesproken. Verwacht mag worden dat dit leidt tot meer maatwerk en tot een groter draagvlak in de sector. Op branche- of sectorniveau tot stand gekomen afspraken hebben voorts als voordeel dat deze een groot bereik hebben. De afspraken kunnen een nog groter bereik krijgen als deze bij CAO zijn bevestigd en eventueel algemeen verbindend zijn verklaard.

Deze nieuwe structuur zal volgens de SER ook de inzet van Nederland moeten zijn in het besluitvormingsproces van de Europese instellingen op het terrein van arbeidsomstandigheden. Nederland dient te bevorderen dat op Europees niveau de randvoorwaarden worden gecreëerd om de voorgestelde arbostructuur volledig te kunnen uitvoeren. Voor wat betreft de zogenaamde 'nationale kop' kan al een begin worden gemaakt met de geschetste overgang van oud naar nieuw. Het is van belang daarbij op te merken, dat de opvatting van de SER, dat er zeer zwaarwegende redenen moeten zijn voor handhaving van de nationale kop, betrekking heeft op het eind van het bovengeschetste proces. Met andere woorden: eerst dienen op nationaal en op Europees niveau doelvoorschriften met grenswaarden te worden vastgelegd voor alle relevante arbeidsrisico's. Als eenmaal op Europees niveau de door de SER bepleite nieuwe arbostructuur is geïmplementeerd, zullen er zwaarwegende redenen moeten zijn voor nationale afwijkingen. Bij de actuele beoordeling van de thans in Nederland bestaande nationale kop, waarbij sociale partners de geldende

ationale regelgeving hebben doorgelicht, is dan ook getoetst of het betreffende onderdeel van de nationale kop onderdeel zou moeten zijn van dat toekomstige Europese stelsel. Zoals gezegd werden daarbij sommige van uw voorstellen door sociale partners verschillend beoordeeld. Hieronder volgt het standpunt van de vakcentrales met betrekking tot die voorstellen.

1. Aanvullende voorschriften benzinestations

Nationale kop: artikelen 3.38 t/m 3.40 Arbobesluit (zie bijlage). Uw voorstel: schrappen. Uw toelichting: de rechtvaardiging voor deze specifieke bepalingen verval. Voor andere arbeidssituaties worden gelijke risico's gelopen (o.a. avondwinkels, discotheken). Het gaat om het bloot staan aan ernstige vormen van bedreiging en geweldpleging. Bescherming van werknemers in dergelijke situaties valt onder het algemene en aan te passen regime voor agressie en geweld.

Reactie vakcentrales:

De laatste jaren staat een toenemend aantal werknemers bloot aan allerlei vormen van bedreiging en geweldpleging bij de uitoefening van hun functie. In de memorie van toelichting bij het voorstel van wet houdende wijziging van de Arbowet in verband met seksuele intimidatie en agressie en geweld (Kamerstukken II, 1992/93, 23326, nrs. 1-2) is daarbij onder meer verwezen naar de gevaren die in dit verband bestaan voor personeel van benzinestations. In verband met een stijging van het aantal overvallen bij benzinestations, waarvan sommige met zeer ernstige gevolgen voor het personeel, is in 1992 een aangescherpte veiligheidsparagraaf in de CAO voor het motorvoertuigenbedrijf opgenomen. Om deze veiligheidsparagraaf te laten werken voor alle benzinestations werd besloten deze op te nemen in een wettelijke regeling.

De vakcentrales achten het niet aanvaardbaar om personeel van benzinestations te onderwerpen aan onnodige risico's op het gebied van agressie en geweld. Daarom bepleiten zij, in lijn met het SER-advies, een doelvoorschrift, gekoppeld aan een veiligheidsnorm. Mocht het formuleren van een doelvoorschrift (nog) niet mogelijk blijken te zijn, dan stellen zij de volgende *second best* optie voor, die eveneens geheel in lijn ligt met het SER-advies (zie daarover ook de brief van de Stichting) en bovendien met uw eigen adviesaanvraag, bijlage 2:

i. In (artikel 3 van) de Arbowet wordt een bepaling opgenomen van de volgende strekking: *'De werkgever voert, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen psychosociale arbeidsbelasting en tegen de nadelige gevolgen daarvan.'*

ii. In het Arbobesluit wordt een bepaling opgenomen van de volgende strekking: *'De werkgever voert, binnen het beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen psychosociale arbeidsbelasting en de nadelige gevolgen daarvan, een beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen agressie en geweld.'*¹

Onderdeel van dit beleid is in ieder geval:

¹ In de publieke arboregelgeving dienen ook beschermende bepalingen te worden geformuleerd ten aanzien van andere vormen van psychosociale arbeidsbelasting, zoals seksuele intimidatie, werkdruk en pesten.

- a. *het geven van voorlichting en onderricht met betrekking tot het onderwerp agressie en geweld;*
 - b. *het opstellen en hanteren van protocollen voor werkzaamheden met risico op agressie en geweld;*
 - c. *het opstellen en hanteren van meldingsprocedures ten behoeve van gebeurtenissen die gepaard gaan met agressie en/of geweld;*
 - d. *het bespreken van incidenten met agressie en/of geweld met de belanghebbende werknemers;*
 - e. *het opstellen en hanteren van procedures voor opvang en begeleiding in geval werknemers geconfronteerd zijn met agressie en/of geweld;*
 - f. *het nemen van de nodige materiële, bouwkundige en/of organisatorische maatregelen;*
 - g. *het opnemen van risico's op agressie en/of geweld in de risico-inventarisatie en -evaluatie en het vermelden van daaruit voortvloeiende maatregelen in het plan van aanpak, zo nodig onder vermelding van de termijnen waarbinnen voorgenomen maatregelen gerealiseerd zullen zijn.'*
- iii. De voorgestelde bepaling in het Arbobesluit treedt niet eerder in werking dan nadat de sociale partners in de relevante sector over de onderscheiden elementen nadere afspraken hebben gemaakt. Tot die tijd blijven de artikelen 3.38 t/m 3.40 van kracht.

2. ARIE, regime voor beperking zware ongevallen met gevaarlijke stoffen

Nationale kop: artikelen 2.2 t/m 2.6 en 9.34 Arbobesluit; artikelen 2.0 t/m 2.0c, nadere voorschriften ARIE. Uw voorstel: handhaven. Uw toelichting: Recent politiek gewogen. De ARIE regelgeving is voorjaar 2004 ingevoerd en betekent t.o.v. de oude AVR regeling een vereenvoudiging en verlaging van de administratieve lasten. Evaluatie in 2007 of 2008.

Reactie vakcentrales:

De vakcentrales steunen uw overwegingen en uw daarop gebaseerde voorstel tot handhaving van de genoemde artikelen.

3. Strafbepaling voor ernstig gevaar, voorwaardelijk opzet

Nationale kop: artikel 32 Arbowet. Uw voorstel: De wet zodanig wijzigen dat niet meer het opzet, maar de gevolgen of redelijkerwijs te verwachten gevolgen bepalend worden voor de kwalificatie van strafbaar feit. Artikel 11:3 (Strafbepalingen) van de Wet bestuurlijke boete Arbeidstijdenwet (Stb. 2004, 323) staat hierbij model. Daarbij is gekwalificeerde opzet niet meer vereist maar zijn de gevolgen of de te verwachten gevolgen bepalend. Uw toelichting: Het huidige artikel 32 is één van de bepalingen die strafrechtelijk worden gehandhaafd. Aan de werkgever die de arbowetgeving overtreedt terwijl hij weet of redelijkerwijs moet weten dat daardoor levensgevaar of ernstige gezondheidsschade ontstaat of is te verwachten worden strafrechtelijke sancties in het vooruitzicht gesteld. Vereist is dus dat de werkgever wist of kon weten dat de gevolgen zouden intreden of konden intreden. Het bewijzen van opzet is in bewijsrechtelijke zin niet eenvoudig. Hierdoor komt strafrechtelijke handhaving moeilijk van de grond, hoewel dat gewenst is bij ernstige inbreuken op de rechtsorde.

Reactie vakcentrales:

De vakcentrales steunen uw overwegingen en uw daarop gebaseerde voorstel. Tegen ernstige inbreuken op de rechtsorde moet opgetreden kunnen worden. De beoogde aansluiting bij het model van de Wet bestuurlijke boete Arbeidstijdenwet lijkt logisch.

4. Toezicht op naleving instructies en voorlichting

Nationale kop: artikel 8 lid 4 Arbowet. Uw voorstel: schrappen. Uw toelichting: de verplichting van de werkgever om toe te zien op de naleving van instructies en voorschriften, vloeit al voort uit het goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW.

Reactie vakcentrales:

De vakcentrales verzetten zich sterk tegen dit voorstel, dat zij onverantwoord achten. Het op papier zetten van instructies en voorlichting is niet voldoende. Veel ongelukken vloeien juist voort uit gebrek aan toezicht op de naleving van instructies en voorlichting. Tegenover goede werkgevers staan minder goede die louter en alleen instructies en voorlichting op papier zetten om daarmee formeel te voldoen aan verplichtingen uit de Arbowet.

Zo blijkt bijvoorbeeld uit de Incidentenrapportage Major Hazard Control van de Arbeidsinspectie van 9 mei jl. dat incidenten vaak voortvloeien uit acceptatie door het management van een onveilige werkwijze of situatie onder tijdsdruk of productiebelangen; toestaan door het management dat werkwijzen en procedures niet goed worden gevolgd en onvoldoende actief managen van de instandhouding van een veiligheidsbeheerssysteem.

Het schrappen van de verplichting om bedoeld toezicht te houden zou vooral extra risico's opleveren voor toch al kwetsbare groepen, zoals jongeren, uitzendkrachten en allochtonen.

Het argument dat de werkgeversverplichting om toe te zien op de naleving van instructies en voorlichting al voortvloeit uit het goed werkgeverschap is niet sterk. Inhoudelijk is dit argument zonder meer juist, maar dit geldt in feite voor alle werkgeversverplichtingen, die in de arbowetgeving en in het arbeidsrecht zijn vastgelegd. Juist omdat het goed werkgeverschap zo'n vaag begrip is, zijn tal van verplichtingen die daaruit impliciet voortvloeien expliciet geformuleerd. Dat verschaft duidelijkheid aan partijen en zo nodig aan de rechter.

Het schrappen van artikel 8 lid 4 Arbowet zou opgevat kunnen worden als een bewuste verschuiving in de risicosfeer: van werkgever naar werknemer. Gelet op het feit dat het de werkgever is die de condities bepaalt waaronder gewerkt wordt is dat niet reëel. Dit betekent uiteraard niet dat de werkgever een werknemer steeds opnieuw dezelfde aanwijzingen moet geven. Werknemers die bijvoorbeeld desondanks geen persoonlijke beschermingsmiddelen dragen, kunnen worden beboet door de Arbeidsinspectie. Dat geschiedt in de praktijk ook.

In de nieuwe arbostructuur, zoals de SER die voorstaat, en die u hebt aangegeven uit te willen werken, zal er in de sfeer van veiligheid en gezondheid meer differentiatie in werkmethoden op de werkvloer komen. Dat maakt het belang van toezicht op de naleving van instructies en voorlichting alleen maar groter. Voor deze conclusie vinden wij ook steun in het eindrapport van het in uw opdracht uitgevoerde onderzoek van Regioplan naar de arbo-informatiebehoeften van werknemers en de wijze waarop deze effectief ingevuld kunnen worden (december 2004). Voor het beïnvloeden van het gedrag van werknemers is vereist dat bij de diverse managementniveaus een duidelijk commitment voor een actief arbobeleid

wordt uitgedragen en vormgegeven. Handhaving van en toezicht op veilig en gezond werken moet van bovenaf aangestuurd (en/ of gecontroleerd) worden om het gewenste gedrag op lagere niveaus te verankeren. Het meest geëigende kanaal voor de informatieoverdracht is de mondelinge communicatie, bijvoorbeeld via de direct leidinggevende.

5. Schriftelijke voortgangsrapportage over uitvoering plan van aanpak

Nationale kop: deel artikel 5 lid 3 Arbowet. Uw voorstel: schrappen. Uw toelichting: Andere bepalingen ter implementatie voorzien in jaarlijkse aandacht voor het arbobeleid, i.h.b. de overlegbepalingen. Kan aan partijen worden overgelaten en dus qua regelgeving vervallen.

Reactie vakcentrales:

De in artikel 5 lid 3 van de Arbowet opgenomen verplichting tot een schriftelijke voortgangsrapportage over de uitvoering van het plan van aanpak mag onder geen beding worden geschrapt.

Het kabinet merkt in zijn adviesaanvraag aan de SER (paragraaf 3.4, Voorzieningen voor zelfwerkzaamheid) op dat uit het onderzoek 'Arbowet in beeld' blijkt dat voor de vormgeving van goed arbobeleid binnen ondernemingen een aantal factoren van belang zijn. 'Het gaat dan met name om de ri&e en het plan van aanpak als startpunt voor arbobeleid in het bedrijf, alsmede om de rol van de arbocoördinator en de rol van medezeggenschap. Verdere ontwikkeling van deze succesfactoren is daarom van belang.'

Ook de SER wijst in zijn advies op het belang van de in de huidige Arbowet opgenomen bepalingen met betrekking tot overleg en informatie-uitwisseling voor het activeren van de zelfwerkzaamheid van werkgevers en werknemers.

Bij de totstandkoming van de huidige Arbowet is over artikel 5 uitvoerig gedebatteerd met de Tweede Kamer. In het oorspronkelijke wetsvoorstel stond in het derde (toen tweede) lid, tweede volzin: 'In het plan van aanpak wordt tevens aangegeven binnen welke termijn deze maatregelen zullen worden genomen.' Als gevolg van een vijfde nota van wijziging (Tweede Kamer, vergaderjaar 1998-1999, 25 879, nr. 36, zie bijlage) is toen eerst na 'plan van aanpak' ingevoegd: ', over de uitvoering waarvan jaarlijks wordt gerapporteerd,. De toenmalige staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer J.F. Hoogervorst, merkte daarbij op dat 'het begrip rapportage impliceert dat het hier in het algemeen een *schriftelijk* verslag betreft. Het is evenwel ook goed voorstelbaar dat, daar waar het kleine bedrijven betreft, de rapportage *mondeling* aan de orde komt tijdens het overleg met bijvoorbeeld belanghebbende werknemers.' Naar aanleiding van het debat met de Tweede Kamer op 27 oktober 1998, kwam de staatssecretaris met een zesde nota van wijziging (Tweede Kamer, vergaderjaar 1998-1999, 25 879, nr. 42, zie bijlage). Als gevolg daarvan is toegevoegd dat de jaarlijkse rapportage over het plan van aanpak *schriftelijk* dient te zijn. 'De term schriftelijk betekent in dit verband dat, afhankelijk van de problematiek, de actieplannen en de gangbare praktijk in het bedrijf, ook volstaan kan worden met bijvoorbeeld de notulen van het overleg over de voortgang van het plan van aanpak.'

Met het oog op de bevordering van de zelfwerkzaamheid, waarop in de nieuwe arbostructuur een nog groter beroep zal worden gedaan, hechten de vakcentrales zeer aan de planningssystematiek van het huidige artikel 5 lid 3 Arbowet. Die is voor die zelfwerkzaamheid cruciaal. Het is van het grootste belang dat de werkgever eens per jaar met de OR, de PVT of de belanghebbende werknemers de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van het plan van aanpak doorneemt. Daarbij moet aan de orde komen of de

uitvoering van het plan van aanpak op schema ligt. Zijn of worden de termijnen, waarbinnen de in het plan van aanpak aangegeven maatregelen moeten worden genomen, gehaald? Moeten die of moet het plan van aanpak als zodanig worden bijgesteld of geactualiseerd? Is er wellicht aanleiding voor een actualisering van de ri&e? Een en ander moet in de schriftelijke rapportage vermeld worden. Indien het plan van aanpak en/ of de ri&e moet worden bijgesteld of geactualiseerd, dan volgt de werkgever weer het proces waarin na overleg de instemming van de OR of PVT gevraagd wordt. Daarbij wordt ook weer het advies van de interne en/ of externe arbodeskundigen betrokken. Deze systematiek biedt de werknemers een uiterst waardevol aangrijpingspunt voor hun medezeggenschap bij het arbobeleid.

Daarbij is het van belang dat het overleg over de voortgangsrapportage jaarlijks plaatsvindt, omdat jaarlijks de begroting wordt vastgesteld, waarin wordt aangegeven welke middelen het komende jaar beschikbaar worden gesteld voor de uitvoering van de in het plan van aanpak aangegeven maatregelen.

Het is van belang dat dit schriftelijk geschiedt, omdat de voortgang per slot van rekening beoordeeld en besproken moet kunnen worden. Gelet op de door de toenmalige staatssecretaris gegeven toelichting op de genoemde nota's van wijziging, biedt dit voorschrift voldoende ruimte voor het MKB om daaraan een eigen invulling te geven.

6. Definitie 'fysieke belasting'

Nationale kop: definitie 'fysieke belasting' in artikel 1.1, lid 4 sub a, in relatie tot artikel 5,2 Arbobesluit. Uw voorstel: aansluiten op EU definitie. Uw toelichting: de definitie in het Arbobesluit is breder dan EU 'manueel hanteren van lasten' (m.h.o. op met name rugletsel). Omvat in aanvulling op EU met name ook werkhouding.

Reactie vakcentrales:

Fysieke arbeidsbelasting kan het gevolg zijn van ongunstige houdingen (statische belasting) of ongunstige bewegingen (dynamische belasting). Tot de fysieke arbeidsbelasting behoren onder meer kracht zetten, trillingen, in dezelfde houding werken en maken van repeterende bewegingen.

De belangrijkste verschijningsvormen van kracht zetten zijn: tillen en dragen, waardoor vaak rugklachten ontstaan, lopen (en dragen), waarbij vooral het hart-long-systeem wordt belast en trekken en duwen, wat met name lage rug- en/of arm- en schouderklachten veroorzaakt. Trillingen kunnen worden onderverdeeld in lichaamstrillingen en hand-armtrillingen.

Het voortdurend 'in dezelfde houding werken', 'het maken van repeterende bewegingen' en het verrichten van beeldschermwerk kunnen leiden tot RSI. In veel gevallen krijgen werknemers RSI door (langdurig) beeldschermwerk te verrichten. Maar ook werknemers die achter een lopende band werken of ander handwerk verrichten (denk aan naaisters of werknemers in slachterijen), kunnen RSI krijgen.

De door u bedoelde EU definitie verstaat onder het manueel hanteren van lasten: 'elke handeling waarbij een last door een of meer werknemers wordt vervoerd of ondersteund, zoals het optillen, neerzetten, duwen, trekken, dragen of verplaatsen van een last en die vanwege de kenmerken ervan of ergonomisch ongunstige omstandigheden, bij de werknemers met name rugletsel kan veroorzaken.'

Het Signaleringsrapport Beroepsziekten 2004 van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) spreekt van een naar verwachting sterke onderrapportage van beroepsziekten van aandoeningen aan de rug in Nederland. Het aantal beroepsziektemeldingen voor aandoeningen aan de rug bedroeg in 2003 193. In 2002 waren er 223 meldingen. De prevalentie van lage rugklachten en het verzuim door lage rugklachten is hoog in Nederland. Meer dan 40% van de bevolking van 20 jaar en ouder heeft ieder jaar lage rugklachten. Voor ongeveer 20% duren de rugklachten langer dan 3 maanden en ongeveer 7% verzuimt door lage rugklachten. Een belangrijk deel van deze klachten en het verzuim wordt veroorzaakt door het werk. Tillen, blootstelling aan lichaamstrillingen en herhaald buigen of draaien van de romp zijn bewezen risicofactoren voor lage rugklachten. In Nederland wordt in 40% van de bedrijven regelmatig lasten getild of gedragen. Bij 28% van de bedrijven gaat het om lasten van meer dan 10 kg en bij 5% zelfs om lasten van meer dan 25 kg. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003 blijkt dat 49% van de werknemers regelmatig of vaak de romp buigt of draait in het werk en 24% lang achtereen in een voorovergebogen romphouding werkt. In Nederland staat 8% van de werknemers bloot aan lichaamstrillingen. Een EU richtlijn over toelaatbare niveaus voor handarm- en lichaamstrillingen is in 2002 vastgesteld en zeer recent geïmplementeerd in het Arbobesluit (Staatsblad 2005, 372). Het NCvB heeft op dit moment alleen een registratierichtlijn voor het melden van aandoeningen aan de rug als beroepsziekten die zijn veroorzaakt door lichaamstrillingen. Daardoor worden aandoeningen ten gevolge van tillen en herhaald buigen en/of draaien van de romp niet geregistreerd. Om in deze leemte te voorzien is voor de meest voorkomende aandoening van de rug, specifieke lage rugklachten, een instrument ontwikkeld waarmee de arbeidsgebondenheid kan worden vastgesteld. Dit instrument is ontwikkeld door het Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Klachten Bewegingsapparaat, gezamenlijk met het Instituut Maatschappelijke Gezondheidszorg van het Erasmus MC, het Coronel Instituut voor Arbeid, Milieu en Gezondheid en het NCvB van het Academisch Medisch Centrum, Amsterdam. De verwachting is dat door de invoering van het instrument voor het bepalen van de arbeidsgebondenheid van specifieke lage rugklachten het aantal beroepsziektemeldingen zal stijgen en een beter beeld zal geven van het daadwerkelijke voorkomen.

Voor de vakcentrales is het niet in de eerste plaats relevant of onder de EU definitie van het manueel hanteren van lasten wel of niet het begrip werkhouding valt. Relevant voor de vakcentrales is de verplichting van de werkgever om maatregelen te treffen die voorkomen dat werknemers gezondheidsschade oplopen als gevolg van een verkeerde werkhouding. Als het dus uw bedoeling is om met een nieuwe definitie deze verplichting uit het Arbobesluit te schrappen, dan wijzen de vakcentrales dit voornemen als onverantwoord van de hand. De huidige reikwijdte van het begrip 'fysieke belasting' mag niet worden beperkt.

7. Reikwijdte Arbowet, i.h.b. vrijwilligers

Nationale kop: artikel 1 Arbowet. Definitie werkgever-werknemer. Uw voorstel: beperking toepassingsgebied publieke arbodomein. Uw toelichting: discussie gaande over reikwijdte Arbowet i.h.b. vrijwilligers (terzake o.a. motie Verburg-de Vries, maar ook geregeld vragen zoals Koopmans (CDA). Vgl. rapport Atsma (NOC NSF e.a.). Europese regelgeving lijkt minder uitgebreid dan Arbowet. SZW studeert op beperking toepassingsgebied publieke arbodomein.

Reactie vakcentrales:

De vakcentrales wijzen er op dat de SER in zijn advies over de Evaluatie Arbowet 1998 opmerkt geen aanleiding te zien de toepasselijkheid van de wetgeving te beperken. Vrijwilligerswerk is van grote waarde voor de samenleving. Dat is een reden om (ook) hier nadrukkelijk oog te hebben voor de kosten die arboregelgeving met zich mee kan brengen. Het gaat de vakcentrales echter te ver om vrijwilligers te laten blootstellen aan gevaren in hun werk en werknemers wel te beschermen tegen dezelfde gevaren. Een bouwvakker die vrijwillig meewerkt aan de bouw van een clubhuis moet net zo goed een helm dragen.

8. Definitie gevaarlijke stoffen (hinder)

Nationale kop: deel van definitie artikel 4 lid 1 Arbobesluit (stoffen die ...dan wel hinder kunnen opleveren). Uw voorstel: schrappen. Uw toelichting: overheidsbemoeienis met stoffen, die uitsluitend hinder opleveren, zonder daarbij tevens de veiligheid of gezondheid aan te tasten, is niet goed te operationaliseren.

Reactie vakcentrales:

De vakcentrales achten het om drie redenen onverantwoord om het element hinder uit de definitie van gevaarlijke stoffen te schrappen:

In de eerste plaats vanwege de effecten van hinder. De belangrijkste uitingsvormen van hinder zijn stank en irritatie. Irritatie is daarvan het meest problematisch. Over lange termijn effecten van irritatie is weinig bekend. Een voorbeeld van een irriterende stof is zwaveldioxide. Die wordt onder meer volop gebruikt in de chemische industrie, in de voedingsindustrie (als conserveermiddel) en in brouwerijen (als ontsmettingsmiddel). Veel chemische stoffen leiden tot irritatie van keel, huid, ogen en longen. Onderzoeken geven duidelijke aanwijzingen voor blijvende schade (zoals bronchitis) maar bieden te weinig houvast om een gezondheidskundige grens op te kunnen baseren. Bij het schrappen van het begrip hinder zou vervolgens discussie kunnen ontstaan over de vraag of een stof die irriteert een gevaar voor de gezondheid oplevert en daarmee nog steeds onder het regime voor gevaarlijke stoffen van hoofdstuk 4 van het Arbobesluit valt. De vakcentrales willen niet de mogelijkheid tot dergelijke discussies openen. Zij beschouwen effecten als huiduitslag, verstoorde ademhaling, versneld hartritme en opgezwollen slijmvliezen als schadelijk voor de gezondheid en willen de vraag of daartegen moet worden opgetreden niet laten afhangen van een definitiekwestie.

Thans stelt de Gezondheidsraad voor gevaarlijke stoffen grenswaarden vast op basis van irritatie als kritisch effect. De vakcentrales willen voorkomen dat als gevolg van het schrappen van het begrip hinder voor dergelijke stoffen geen grenswaarden meer worden vastgesteld of onverantwoord hogere grenswaarden.

In de tweede plaats omdat met het schrappen van het element hinder ook de grenswaarden voor hinderlijk stof ter discussie komen te staan. Die grenswaarden gelden nu voor stoffen zonder bekende specifieke toxicologische effecten, die wel mechanische schade aanrichten (schuren van stofdeeltjes in je longen).

Tot slot zijn de vakcentrales van oordeel dat hinder, in de vorm van stank, geur, eczeem, allergie, hoofdpijn e.d., een aanknopingspunt moet zijn voor beleidsvoering. Bij het schrappen van de term vervalt hinder als aanknopingspunt. Werknemers kunnen zich zonder deze toevoeging, wanneer zij bijvoorbeeld in een sterk onwelriekende omgeving moeten werken, niet meer op het Arbobesluit beroepen voor het nemen van maatregelen hiertegen. Dat is zeer ongewenst.

De Arbeidsinspectie handhaaft thans op grenswaarden voor gevaarlijke stoffen waarbij irritatie en dus hinder geldt als het kritisch effect voor de bepaling van die grenswaarde. Voor de Arbeidsinspectie is het begrip hinder dus zeker niet zonder betekenis en zelfs richtinggevend bij de handhaving.

Uit het voorgaande mag duidelijk zijn dat de vakcentrales hechten aan het begrip hinder en de lading die dat begrip dekt. Om te voorkomen dat irritatie als inherent begrip uit de definitie van gevaarlijke stoffen verdwijnt, zou als *second best* oplossing gekozen kunnen worden voor een passage in de toelichting op het gewijzigde Arbobesluit met de volgende strekking: "Onder de stoffen die geacht worden een gevaar voor de gezondheid van werknemers te kunnen opleveren vallen ook stoffen die irritatie kunnen veroorzaken." Op deze wijze zou het begrip hinder kunnen komen te vervallen als afzonderlijk onderdeel deel van de definitie. De voorkeur van de vakcentrales gaat echter uit naar expliciet behoud van het begrip hinder in de definitie van gevaarlijke stoffen.

9. Aanvullende voorschriften m.b.t. veiligheid aan, op of in tankschepen

Nationale kop: artikel 4.7 Arbobesluit: schoonmaken van tankschepen met betrokkenheid gasdeskundige; artikelen 4.1 t/m 4.14 Arboregeling. Uw voorstel: mogelijkheid van schrappen bezien. Uw toelichting: werkzaamheden in tankschepen, zoals onderhoud- en herstellingswerkzaamheden, hebben geleid tot explosies waarbij slachtoffers zijn gevallen. Deze regelgeving beoogt het voorkomen van brand of ontploffing bij het schoonmaken of herstellen van tankschepen die bepaalde gevaarlijke stoffen hebben vervoerd. Bezien zal worden in hoeverre deze specifieke voorschriften voor tankschepen, gelet op de aanwezigheid van algemene voorschriften voor de gevaren, nog nodig zijn.

Reactie vakcentrales:

Het Arbobesluit 4.7 geeft bepalingen die gelden bovenop de algemene veiligheidsbepalingen. Die reden hiervoor wordt in de nota van toelichting gegeven, namelijk dat in het verleden onderhouds- en herstellingswerkzaamheden in tankschepen hebben geleid tot explosies waarbij een groot aantal slachtoffers is gevallen. Naar het oordeel van de vakcentrales, die zich daarbij baseren op ervaringen van werknemers in de betreffende branche, rechtvaardigen de specifieke risico's nog steeds deze specifieke bepalingen. Vooral de betrokkenheid van de gasdeskundige wordt essentieel geacht.

De vakcentrales achten de terminologie in een beperkt aantal passages van de Arboregeling verouderd. Deze zouden aangepast moeten worden. De vakcentrales achten nader overleg wenselijk over de wijze waarop wordt voorgeschreven hoe metingen worden gedaan en over de wijze van toezicht.

Specifieke bepalingen voor de mijnbouw en de winningindustrie

10. Drinkwater, kookgelegenheid, verkeer en vervoer bij mijnbouwinstallaties

Nationale kop: artikelen 3.37k, lid 3, 3.37l, 3.37x. Uw voorstel: zo mogelijk schrappen. Uw toelichting: laag risico, geen regelende taak overheid. NB: overleg met Staatstoezicht op de Mijnen.

11. Aanvullende eisen arbeidsmiddelen winningindustrie

Nationale kop: artikelen 7.36b, lid 5-7 Arbobesluit. Uw voorstel: zo mogelijk schrappen. Uw toelichting: kan mogelijk vervallen. NB: overleg met Staatstoezicht op de Mijnen.

12. V&G-systeem winningindustrie m.b.v. boringen

Nationale kop: artikelen 3.2 t/m 3.14 Arboregeling. Uw voorstel: schrappen. Uw toelichting: inzet op zelfregulering, in overeenstemming met de sector en met het Staatstoezicht op de mijnen.

13. Beschikbaarheid instructies voor werknemers winningindustrie

Nationale kop: artikel 33, lid 2 Arbobesluit. Uw voorstel: schrappen. Uw toelichting: beschikbaarheid instructies voor werknemers volgt al uit de wet.

Reactie vakcentrales op 10 t/m 13:

Het arbeidsproces in de winningindustrieën gaat zonder meer gepaard met zeer ernstige veiligheidsrisico's (explosiegevaar, verdrinking, omgaan met gevaarlijke transportmiddelen). Naar het oordeel van de vakcentrales is het veiligheidsbewustzijn in de branche momenteel van een hoog niveau, waarmee zonder problemen wordt voldaan aan de wettelijke eisen en bedrijven daar vaak aanvullende eisen bovenop stellen. Anderzijds is het nodig om een wettelijk basisniveau van veiligheid te garanderen, omdat nieuwe ondernemingen zich vestigen in de branche, waarvan niet bekend is of zij dit veiligheidsbewustzijn bij voorbaat delen. Dat wettelijk basisniveau moet ook voorkomen dat bestaande ondernemingen als gevolg van opeenvolgende bezuinigingsrondes door het basisbeschermingsniveau zakken. Het gaat bij de betreffende bepalingen voor een deel om bepalingen die ook elders in de arbowetgeving zijn geregeld en voor een deel om bepalingen die specifiek gelden voor de betreffende sector.

Bij bonden in de branche bestaat de bereidheid om op het driemaandelijks overleg met het Staatstoezicht op de Mijnen en de werkgevers in de branche de betreffende bepalingen op de agenda te zetten. Het overleg zou de volgende doelstelling moeten hebben:

- in bepalingen die elders in de arbowetgeving ook zijn geregeld kunnen de dienovereenkomstige specifieke bepalingen voor de winningindustrie worden geïntegreerd;
- een beperkt aantal bepalingen, dat gedateerd en niet meer van toepassing is, kan worden geschrapt;

Datum

13 september 2005

Ons kenmerk

Pagina('s)

12 van 1

- bepalingen die het basisniveau van veiligheid garanderen en specifiek betrekking hebben op de sector dan wel anderszins te maken hebben met specifieke arbeidsomstandigheden in de branche dienen wettelijk verankerd te blijven.

Een afschrift van deze brief met bijlagen gaat naar de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Hoogachtend,
Namens de drie vakcentrales,
Rienk van Splunder, CNV
Volter Muller, MHP

Ton Heerts, FNV