

OSH Veilige arbeidsomstandigheden

Over het thema

Goede arbeidsomstandigheden zijn belangrijke voorwaarden voor gezond en veilig werken. Werknemers moeten hun werk veilig en gezond kunnen uitvoeren. Het mag niet zo zijn dat je van je werk lichamelijke of mentale klachten ontwikkelt. Werknemers moeten veilig en gezond kunnen werken tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Veilig en gezond werken heeft te maken met het gebruik van het juiste gereedschap, de juiste beschermingsmiddelen en natuurlijk gezond verstand.

Vrouwen hebben helaas vaker te maken met andere onveilige situaties of intimidatie op de werkvloer, dus het is goed om ook hier naar te kijken op de werkvloer. Dit kan zijn door de plattegrond en ruimte indeling te onderzoeken (slecht verlichtte delen in een gebouw, veel kleine hokjes buiten het zichtveld, afgezonderde werkplek of toiletten, makkelijk toegang voor onbekenden).

Excessieve overuren zijn een belangrijke oorzaak van gezondheidsrisico's. Extreem vaak verplicht overwerk heeft op termijn ernstige consequenties voor de gezondheid. Als het overwerken betekent dat medewerkers laat in de avond naar huis moeten lopen, vergroot dit het risico op geweld en voor vrouwen vergroot dit de kans op seksueel geweld. Het is een deel van de werkgeversverantwoordelijkheid dat de werknemers veilig van en naar huis kunnen gaan.

Wanneer de vergoeding per uur of stukloon bij normale werktijden onvoldoende is accepteren werknemers vaak noodgedwongen extreme werktijden. Een arbeidscontract draagt bij aan OSH, doordat daarmee verantwoordelijkheid wordt genomen door de werkgever in de regelgeving en het loon ook vastgelegd is.

Materiaal en machines waar mee gewerkt wordt, zijn in gebruik de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, een RI&E verkleint de kans op ondegelijk materiaal.

Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Werkgevers moeten een Risico Inventarisatie en Evaluatie maken van de werkzaamheden die verricht worden in het bedrijf. Een daaraan gekoppeld plan van Aanpak is een eerste stap voor een gezonde werkplek.

Gezamenlijk belang

Goede arbeidsomstandigheden zijn niet alleen goed voor de werknemer, maar ook voor de werkgever. Als mensen gezond en veilig kunnen werken zijn ze productiever en kunnen ze langer en met meer plezier doorwerken.

Werkgever en werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor die gezonde en veilige werkplek. De werkgever moet zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Van de werknemer wordt verwacht dat hij meewerkt aan het op een veilige manier benutten van deze omstandigheden en op een veilige manier zijn werkzaamheden verricht. Ook zijn werknemers verplicht om hun Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM's) te gebruiken.

Verplichtingen waar werkgevers zich aan moeten houden:

- Het ontwikkelen en uitvoeren van arbeidsomstandighedenbeleid (Arbobeleid). De arbeid die in het bedrijf verricht wordt, mag geen nadelige gevolgen hebben voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers.
- Zo veel mogelijk gevaren voor de gezondheid van werknemers bij de bron aanpakken. Een voorbeeld hiervan is dat een machine die veel lawaai maakt, wordt vervangen door een stiller type.
- De inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden, gebruikte arbeidsmiddelen en arbeidsinhoud zo veel als mogelijk aanpassen aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemers. Dit geldt ook voor werknemers met een structurele functionele beperking door bijvoorbeeld ziekte.

- Zo veel als mogelijk ('redelijkerwijs kan worden gevergd') voorkomen en beperken van monotone en tempo gebonden arbeid.
- Het opstellen en uitvoeren van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en een Plan van Aanpak.
- Het voorkomen en beperken van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen betrokken zijn.
- Het geven van voorlichting en onderricht aan de werknemers. De voorlichting en het onderricht kunnen betrekking hebben op het gebruik van arbeidsmiddelen of persoonlijke beschermingsmiddelen, maar ook over hoe er in een bedrijf wordt omgegaan met agressie en geweld en seksuele intimidatie.
- Het melden en registreren van arbeidsongevallen en beroepsziekten.
- Het voorkomen van gevaar voor derden in verband met de arbeid die door de werknemers wordt verricht.
- Werknemers in de gelegenheid stellen om periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.

Verplichtingen werknemers

Niet alleen werkgevers hebben verplichtingen, ook werknemers moeten zich aan een aantal regels houden. De belangrijkste verplichtingen van werknemers zijn:

- Arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op een juiste wijze gebruiken.
- Op arbeidsmiddelen aangebrachte beveiligingen niet veranderen en niet weghalen en deze beveiligingen op de juiste wijze gebruiken.
- Door de werkgever beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op een juiste manier gebruiken en op de daarvoor bestemde plaats opbergen.
- Meewerken aan de voor werknemers georganiseerde instructie ('onderricht').
- De werkgever inlichten over opgemerkte gevaren voor de veiligheid en gezondheid in het bedrijf.
- De werkgever en andere deskundige personen (preventiemedewerker, bedrijfshulpverleners, arboprofessionals) indien nodig bijstaan bij de uitvoering van hun verplichtingen.

Daarnaast is wet- en regelgeving in een land van groot belang in de naleving van OSH, bijvoorbeeld ratificatie van ILO conventies op het thema OSH. Deze conventies waarborgen OSH of het aanwezig zijn van gezondheidsservices maar ook discriminatie en geweld op de werkvloer is gerelateerd aan OSH en het hebben van een veilige werkplek.

Met de Decent Work Agenda richten de ILO en de VN zich tot overheden en sociale partners.

Link met andere thema's

Thema gender: voor mannen en vrouwen verschillen de veilige arbeidsomstandigheden, gender is in die zin gekoppeld aan dit thema omdat er gekeken moet worden naar de impact voor mannen en voor vrouwen. Daarom is het ook altijd belangrijk om beide groepen te betrekken in onderzoek naar veiligheid op de werkvloer.

Thema leefbaar loon: Extreem vaak verplicht overwerk heeft op termijn ernstige consequenties voor de gezondheid. Wanneer het uur of stukloon bij normale werktijden onvoldoende is accepteren werknemers vaak noodgedwongen extreme werktijden

Thema vakbondsvrijheid: Vaak worden vakbonden gezien als de vertegenwoordigers van de werknemers (als ze er mogen zijn). Vakbonden zijn experts op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidsrechten, daarmee kunnen ze ook goed advies geven als het gaat om veilige arbeidsomstandigheden.

Richtlijnen en beleid

De OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen, de UN Guiding Principles for Business and Human Rights en de ILO Core Labour Standards zijn de belangrijkste internationale richtlijnen voor beleid op arbeid en OSH is daar een belangrijk onderdeel van.

Hoofdkantoren van bedrijven zijn ervoor verantwoordelijk dat het respecteren van deze rechten ook in de toeleveringsketen gegarandeerd is, de OESO richtlijnen zijn daar een leidraad voor.

In Nederland is OSH gewaarborgd via de Arbodienst en tussen sociale partners is er op bedrijf of sector niveau overleg met de arbodienst of arbo medewerker.

De Internationale Arbeidsorganisatie van de Verenigde Naties (ILO) werkt sinds 1999 aan de [Decent Work Agenda](#). Inmiddels is de Decent Work Agenda in brede kring aanvaard als belangrijke strategie voor armoedebestrijding en ontwikkeling. Deze Agenda is opgenomen in de Millennium Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties. SDG 8 heeft specifiek betrekking op werk.

De doelen van de Decent Work Agenda:

- iedereen die werkt, verdient een inkomen waar je behoorlijk van kan leven;
- op het werk zijn er gelijke kansen om door te groeien en er wordt niet gediscrimineerd;
- iedereen werkt onder fatsoenlijke, veilige omstandigheden;
- er mogen vakbonden actief zijn, de zeggenschap is goed geregeld;
- in het land bestaat een sociaal vangnet voor de opvang van zieken, zwakken, zwangeren en ouderen.

Met de Decent Work Agenda richten de ILO en de VN zich tot overheden en sociale partners. De internationale normen zijn vastgelegd in ILO-verdragen. Deze verdragen zijn door de meeste landen geratificeerd. Dit zijn de belangrijkste verdragen van de International Labour Organisation ILO op het terrein van veiligheid en gezondheid op de werkplek:

Veilig en gezond werk

Over het waarborgen van veilige en gezonde werkomstandigheden voor werknemers:

- [C187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006](#)
- [R197 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, 2006](#)
- [C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981](#)
- [R164 Occupational Safety and Health Recommendation, 1981](#)
- [P155 Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981](#)

Occupational Health Services

- [C161 Occupational Health Services Convention, 1985](#)
- [R171 Occupational Health Services Recommendation, 1985](#)

Over werken met asbest

- [C162 Asbestos Convention, 1986](#)
- [R172 Asbestos Recommendation, 1986](#)

Over risico's mbt kankerverwekkende stoffen

- [C139 Occupational Cancer Convention, 1974](#)
- [R147 Occupational Cancer Recommendation, 1974](#)

Over discriminatie, geweld en intimidatie op de werkvloer

- [C190 Violence and Harassment Convention, 2019](#)
- [C 111 Discrimination \(Employment and Occupation\) Convention, 1958](#)

Geen excessieve overuren

Het hanteren en waarborgen van een maximaal aantal werkuren, in principe niet meer dan 8 uur per dag, 48 uur per week. Excessieve overuren zijn een belangrijke oorzaak van risico's. (ILO verdrag 1)

Arbeidscontract

Het bieden van arbeidszekerheid is vastgelegd in (ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises art. 24-28). Arbeidsonzekerheid is een belangrijke risicofactor. Werknemers zonder vast contract doen vaker onveilig werk en zijn ook minder goed op de hoogte van risico's en procedures.

Verdiepingsinformatie

Zie onder meer het **[SER advies over de samenhang tussen SDG's en IMVO \(2019\)](#)**

Meer informatie over risico's en de aanpak daarvan volgens de ILO:

https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/occupational-health/WCMS_108547/lang--en/index.htm

CNV heeft specifiek op het onderwerp geweld op de werkvloer een paper ontwikkeld, daarnaast is OSH een thema bij meerdere convenanten:

https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/46610795dae021d92b67c15edcb896c7f3a59a0c/CNV-0037_20151012_Survey_Violence_against_women_at_the_workplace_DEF.pdf

https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/46610795dae021d92b67c15edcb896c7f3a59a0c/CNV-0037_20151012_Survey_Violence_against_women_at_the_workplace_DEF.pdf

<https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/24c2af978b57b5eb24474bf835299d917bfe5b04/Convenantenfactsheet-Introductie-NL.pdf>

<https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/c734fcc7e6f0b11b4f2dfa4956d877eff47792b4/CNVI-0207%20Pensioenconvenant.pdf>

https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/516fbe0e0f9fb0bc869f6b497e6ed0d5a72daf4e/2020%20Convenant%20Natuursteen%20Initiatief%20TruStone_HR.pdf

<https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/c5aa76e3f9363288f9f0e34eeb8eb4d46e8abb96/CNVI-0169%20Convenantenfactsheet-Voeding%20NL%20DEF.pdf>

OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen: <https://www.oesorichtlijnen.nl/oeso-richtlijnen/arbeid>

Belangrijke risicosectoren

In de MVO sector risicoanalyse zijn belangrijke risicosectoren geanalyseerd

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2014/09/01/mvo-sector-risico-analyse>

Het gaat om 12 sectoren: bouw, chemie, detailhandel, energie, financiële sector, groothandel, hout en papier, land-en tuinbouw, olie en gas, metaal/ elektronica, voedingsmiddelen, textiel en kleding.

Bij het kijken naar arbeidsomstandigheden is het van belang ook gendersensitief te zijn in de analyses, risico's zijn verschillend voor mannen en vrouwen.

Het thema OSH speelt in alle sectoren maar zeker in een aantal sectoren zijn de risico's al meer onderzocht, de risico's in palmolie, suikerriet en mijnbouw zijn door CNV Internationaal al onderzocht.

Palmolie: <https://bit.ly/2HVEvg6>

Suikerriet: https://youtu.be/gEv_sgURPy8

Mijnbouw: <https://youtu.be/2zR-5cTN0JI>

Risicosectoren, en specifieke risico's

Bedrijven uit de voedings- en cosmeticasector maken gebruik van grondstoffen uit [palmolie](#). Problemen die werknemers naar voren brengen bij onderzoek van CNV Internationaal op dit terrein zijn:

- werknemers beschikken niet of onvoldoende over beschermende kleding (masker, helm, laarzen)
- werknemers zijn onvoldoende op de hoogte van de gevaren van gevaarlijke stoffen zoals pesticiden en meststoffen.
- zwangere vrouwen worden niet of onvoldoende beschermd tegen gevaarlijke stoffen.
- vrouwelijke werknemers die kampen met (seksuele) intimidatie

Ook in de toeleveringsketen van bedrijven die gebruikmaken van grondstoffen uit suikerriet is sprake van bovengenoemde risico's. https://youtu.be/gEv_sgURPy8

De bouwsector betreft veel grondstoffen uit de mijnbouw en ook uit de natuursteenwinning: Deze bedrijven die met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen werken, zoals bijvoorbeeld de mijnbouw of de chemische industrie moeten specifieke maatregelen nemen om de risico's van zware ongevallen te beperken. Want als er bij deze bedrijven iets mis gaat, kunnen de gevolgen voor niet alleen voor werknemers maar ook voor omgeving zeer ernstig zijn. Problemen die vakbonden en werknemers melden op dit terrein zijn:

- onvoldoende ventilatie, met name ook gezien het toenemend gebruik van chemicaliën in de mijnbouw
- mijngangen die onvoldoende gestut zijn

Flexibele contracten en subcontracting zijn in veel sectoren een belangrijke risicofactor. Bijvoorbeeld in de metaalmijnbouw in Peru zijn werknemers die werken via een onderaannemer tweeënhalve keer zo vaak slachtoffer van fatale ongelukken. (<https://youtu.be/2zR-5cTN0JI>). Ook ontvangt vaak alleen het vaste personeel veiligheidskleding.

<https://www.cnvinternationaal.nl/nl/ons-werk/nieuws/2018/april/veel-mis-met-arbeidsomstandigheden-in-de-mijnbouw>

- Ook geweld en intimidatie op de werkvloer zijn een algemeen voorkomend probleem.

Tools en engagement

Door middel van engagement trajecten; overheden die elkaar aanspreken; tijdgebonden actieplannen; of dreiging van disinvestment kunnen pensioenfondsen bijdragen aan het terugdringen van OSH risico's.

Een goed voorbeeld van de aanpak van veiligheid en gezondheid op de werkplek vormen de Nederlandse arbocatalogi. Daarin beschrijven werkgevers en werknemers op eigen initiatief hoe ze

zullen voldoen aan doelvoorschriften van de overheid voor gezond en veilig werken. Meer informatie is te vinden in het dossier Arbocatalogi.

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

Gender-based violence in global supply chains: Resource Kit: <https://gbv.itcilo.org/>

Daarnaast zijn er een aantal toolkits die bij kunnen dragen:

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

Gender-based violence in global supply chains resource Kit: <https://gbv.itcilo.org/>

Indicatoren

Indicatoren voor verminderde OSH risico's zijn: de risico's in vervaardigen of produceren van producten; overheidsbeleid en –werkwijze in betrokken regio's; ratificatie van ILO conventies door herkomst land; het bestaan van een Arbodienst in herkomstland;

Indicatoren die bij een bedrijf onderzocht kunnen worden: RI&E overzichten van bedrijven; beleid van het bedrijf op het gebied van OSH, beleid op discriminatie en veiligheid op de werkvloer; aanwezigheid van vertrouwenspersonen of klachtenmechanisme; het werken op basis van arbeidscontracten, met vaste aanstelling, de veiligheidsprotocollen en trainingen die aan het personeel gegeven worden.

Met wie kan ik contact opnemen?

Vraag bij CNV Internationaal naar Marieke de Vries-den Hollander m.devriesdenhollander@cnv.nl. of Maurice van Beers. CNV Internationaal zet zich samen met lokale vakbondspartners in Afrika, Azië en Latijns-Amerika in voor arbeidsrechten in toeleveringsketens. Het CNV is aangesloten bij de wereldwijde vakbondsorganisatie ITUC www.ituc-csi.org bij de Europese vakbondskoepel ETUC www.etuc.org

Vraag bij de FNV naar Gerard Roest, Lucia van Westerlaak of Vivian Vaessen. De FNV is aangesloten bij www.ituc-csi.org bij de www.etuc.org en bij de OESO geleding www.tuac.org .